

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN  
Y BIENESTAR ANIMAL

**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

1. Introducción .....	6
2. Objetivos.....	7
2.1. Objetivo general .....	7
2.2. Objetivos específicos .....	7
3. Normatividad .....	8
4. Perspectiva estratégica del IDPYBA.....	12
4.1. Misión .....	12
4.2. Visión .....	12
4.3. Objetivos estratégicos.....	13
4.4. Valores e Integridad.....	13
4.5. Organigrama .....	13
5. Diagnóstico.....	14
5.1. Sistemas de información .....	14
5.2. Conformación planta de personal .....	14
5.3. Características de la población .....	17
5.4. Características de los empleos .....	17
5.5. Autodiagnóstico de la GETH DAFP .....	17
5.6. Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión.....	19
5.7. Medición clima organizacional .....	20
5.8. Plan de Acción de Integridad .....	33
5.9. Estrategia para la gestión preventiva de los conflictos de interés en el IDPYBA.....	33
<a href="#">5.10. Análisis Evaluación del Desempeño Laboral.....</a>	<a href="#">34</a>
5.11. Acuerdos Laborales Sindicales .....	34
6. Desarrollo.....	35
6.1. Estrategia 1. De las provisiones ágiles y competentes.....	35
6.2. Estrategia 2. Desarrollando la felicidad .....	36
6.3. Estrategia 3. Líderes impulsando crecimiento.....	37
6.4. Estrategia 4. Cultura de la calidad.....	37
6.5. Estrategia 5. Inspirados en el servicio.....	38
6.6. Estrategia 6. Transfiriendo saberes.....	38
7. Planes anexos del PETH.....	39
7.1 Anexo I: PIC 2024.....	39
7.2 Anexo II: Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024.....	39
7.3 Anexo III: Plan Anual de Vacantes 2024.....	39
7.4 Anexo IV: Plan de Previsión de Recursos Humanos 2024.....	39



7.5 Anexo V: Plan de Trabajo SG-SST 2024..... 39

8. Cronograma..... 40

9. Evaluación y Seguimiento..... 41

10. Referencias y Bibliografía..... 42

## Lista de tablas

- Tabla 1. Tipo de empleo
- Tabla 2. Nivel jerárquico
- Tabla 3. Tipo de Vinculación
- Tabla 4. Vacancias
- Tabla 5. Distribución
- Tabla 6. Indicadores planes anexos PETH

## Lista de figuras

- Figura 1. Organigrama IDPYBA
- Figura 2. Calificación total GETH
- Figura 3. Criterios de calificación
- Figura 4. Calificación total
- Figura 5. Desagregación de las rutas por creación de valor
- Figura 6. Índice de las políticas de gestión y desempeño
- Figura 7. Factor 1
- Figura 8. Factor 2
- Figura 9. Factor 3
- Figura 10. Factor 4
- Figura 11. Factor 5
- Figura 12. Factor 6
- Figura 13. Factor 7
- Figura 14. Factor 8
- Figura 15. Factor 9
- Figura 16. Factor 10
- Figura 17. Factor 11
- Figura 18. Factor 12
- Figura 19. Factor 13
- Figura 20. Factor 14
- Figura 21. Factor 15
- Figura 22. Factor 16
- Figura 23. Factor 1
- Figura 24. Factor 2
- Figura 25. Factor 3
- Figura 26. Factor 4
- Figura 27. Factor 5
- Figura 28. Factor 6
- Figura 29. Factor 7
- Figura 30. Ciclo de la GETH

## 1. Introducción

El Plan Estratégico de Talento Humano, así como, el Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos, y el Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal - IDPYBA, son elaborados bajo los presupuestos normativos de la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto Nacional 1083 de 2015 y sus modificatorios, el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030. CONPES D. C. 07., las normas que regulan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, así como los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD.

De conformidad con el Manual Operativo del MIPG, el Talento Humano es considerado como el corazón del modelo concibiéndolo como “el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados”. Es así que, gracias a la contribución en el trabajo y la dedicación del talento humano, se hace posible la materialización de la misión, visión y los objetivos estratégicos de la entidad en el marco de los valores del servicio público.

Por lo anterior, los planes de trabajo de la presente vigencia, han sido construidos bajo la siguiente información y diagnósticos: planta de personal con corte al 31 de diciembre de 2024, reporte FURAG, resultados de la batería de riesgo psicosocial, resultados de apropiación de los valores institucionales y el Código de Integridad, resultados de la evaluación del desempeño laboral, recomendaciones de la Oficina de Control Interno, resultados de las calificaciones de las actividades realizadas en 2024, acuerdos sindicales y la participación de la Comisión de Personal.

El IDPYBA, consciente de la necesidad de mantener un equilibrio entre el bienestar de su personal y al mismo tiempo responder a las necesidades institucionales, ha determinado la conveniencia de presentar el presente Plan que gestione el ciclo de vida de las y los servidores públicos de la entidad, desde el proceso de vinculación pasando por el desarrollo hasta el retiro, el cual contemple actividades de bienestar, fortalecimiento de capacidades, seguridad y salud en el trabajo, integridad, clima organizacional y todas aquellas que puedan integrarse e influir en el fomento de una cultura organizacional orientada a satisfacer las necesidades de sus grupos de valor.

## 2. Objetivos

### 2.1. Objetivo general

Gestionar acciones tendientes al fortalecimiento de capacidades, habilidades y competencias, bienestar personal, laboral y familiar y apropiación de una cultura organizacional basada en los valores institucionales en el ciclo de vida laboral de los servidores públicos del IDPYBA.

### 2.2. Objetivos específicos

- Identificar las necesidades de personal en el IDPYBA, a efectos de determinar las estrategias que permitirán la provisión de empleos vacantes durante la vigencia.
- Fortalecer y desarrollar los conocimientos, habilidades y competencias del talento humano en el IDPYBA.
- Fomentar una cultura de trabajo que respeta los derechos de las y los servidores públicos del IDPYBA, con condiciones que mejoren su calidad de vida, su desempeño laboral, el esparcimiento y la integración familiar, a través de programas que promuevan el desarrollo integral.
- Mantener y promover la salud de todas y todos los servidores públicos, colaboradores y visitantes del IDPYBA y prevenir la aparición de enfermedades y accidentes asociados a los riesgos propios de las actividades desarrolladas.
- Afianzar la apropiación de los valores institucionales del IDPYBA.

### 3. Normatividad

Teniendo en cuenta que la normatividad colombiana contempla los procesos de gestión humana en las entidades públicas, a continuación, se relacionan algunas leyes, decretos, acuerdos y resoluciones de impacto que enmarcarán el desarrollo de la presente estrategia.

- Constitución Política de Colombia 1991. Principios de la Función Administrativa y Mecanismos de Control.
- Decreto 1567 del 05 de agosto de 1998: “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”
- Ley 581 del 31 de mayo de 2000: “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones”.
- Acuerdo 91 del 26 de junio de 2003: “Por el cual se establece el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Distrito Capital”.
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”
- Decreto 785 de 2005: “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004”
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006: “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
- Ley 1221 del 16 de julio de 2008: “Establece normas para promover y regular el Teletrabajo”.
- Ley 1474 del 12 de julio de 2011: “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la función pública.”

- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.”
- Decreto 1083 del 26 de mayo 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”
- Ley 1811 del 21 de octubre de 2016: “Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional”.
- Código de Integridad del servidor público 2017. Creado por el Departamento Administrativo de la Función Pública para ser aplicado a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva.
- Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017: “Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.”
- Ley 1857 del 26 de julio 2017: “Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.”
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión 2012, actualizado por el Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017.
- Decreto Distrital 596 del 26 de diciembre de 2013: “Por el cual se dictan medidas para la aplicación del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital”.
- Ley 1780 del 02 de mayo de 2016: “Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017: “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”.
- Decreto 612 del 4 de abril de 2018: “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”.



- Decreto 815 del 08 de mayo de 2018: 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”.
- Resolución 3546 del 03 de agosto de 2018: “Por la cual se regulan las prácticas laborales”.
- Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018: Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”.
- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019: “Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.”
- Ley 1960 del 27 de junio de 2019: “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Acuerdo Distrital 927 del 07 de junio de 2024: “Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”.
- Ley 2119 del 30 de julio de 2021: “Por medio del cual se establecen medidas para fortalecer la conciencia educativa para el trabajo en la educación básica secundaria, educación media y educación superior y se dictan otras disposiciones en materia de inserción laboral para jóvenes”.
- Ley 2214 del 22 de junio de 2022: “Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1498 del 3 de agosto de 2022: “Por el cual se dictan normas en materia salarial para los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., sus entidades descentralizadas, la Personería, Contraloría, Veeduría y del Concejo Distrital y se dictan disposiciones para su reconocimiento”.
- Decreto 1443 del 31 de julio de 2014: “Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”.

- 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) y su Anexo”.
- Acuerdo 002 del 21 de abril de 2023: “Por medio de la cual se modifica la estructura organizacional del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA y se dictan otras disposiciones”
- Acuerdo 003 del 21 de abril de 2023: “Por medio de la cual se modifica la Planta de Empleos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal - IDPYBA y se dictan otras disposiciones”
- Ley 1562 del 11 de julio de 2012: “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”
- Ley 1635 del 11 de junio de 2013:” "Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos”
- Ley 762 del 31 de julio de 2002: “Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999)”

## 4. Perspectiva estratégica del Instituto Distrital De Protección y Bienestar Animal

### 4.1. Misión

Somos la primera entidad pública encargada de la protección y el bienestar animal, garantes de la vida de la fauna en el Distrito Capital a través, de la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas sectoriales e intersectoriales.

### 4.2. Visión

El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal será referente a 2024, como la entidad rectora, modelo de gestión pública para la promoción del bienestar y prevención del maltrato animal en corresponsabilidad con la sociedad civil.

### 4.3. Objetivos estratégicos

- Proteger la vida y ser garantes del trato digno hacia los animales, a través de acciones de protección y bienestar animal.
- Generar e impulsar procesos ciudadanos innovadores de transformación cultural, mediante la promoción prácticas de relacionamiento humano - animal.
- Desarrollar herramientas técnicas, dinámicas y confiables, a través del manejo y gestión de conocimiento.
- Garantizar accesibilidad a la información institucional a los grupos de valor, a través de los mecanismos y canales que disponga el Instituto.
- Afianzar la estructura organizacional productiva e íntegra, a través del desarrollo de capacidades del talento humano y un ambiente cordial.

#### 4.4. Valores e integridad

De acuerdo con lo estipulado en la Resolución 255 del 21 de abril de 2023, emitida por el IDPYBA, se adoptó el Código de Integridad y la conformación del equipo de gestores/as del IDPYBA, donde se incluyeron dos nuevos valores al “Código Tipo”, del DAFP, los cuales, en conjunto, pretenden establecer patrones comportamentales en los servidores públicos y colaboradores, que bajo el desarrollo de sus funciones y obligaciones, respectivamente, apoyan la gestión institucional y el logro de los objetivos, así:

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia
- Empatía
- Solidaridad
- Respeto interespecie
- Atención, bienestar y protección animal

#### 4.5. Organigrama

Para desarrollar cada una de las acciones misionales en el ámbito de la función administrativa que le competen al Instituto, la institucionalidad se formaliza a través de la composición orgánica de la entidad, la cual se refleja en la disposición gráfica estructural de la siguiente manera:

Figura 1. Organigrama IDPYBA (Fuente: SGC - TH)



## 5. Diagnóstico

### 5.1. Sistemas de Información

El IDPYBA cuenta con información actualizada lo cual permite realizar una gestión estratégica del talento humano, así:

- Misión, visión, objetivos, metas, y proyectos institucionales
- Normatividad relacionada al talento humano
- Caracterización de las y los servidores
- Caracterización de los empleo–s
- Herramienta de autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano, proyectada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)
- Medición Formulario Único de Reportes y Avances de Gestión (FURAG)
- Resultados medición clima organizacional 2024
- Plan de Acción de Integridad 2024
- Estrategia para la Gestión Preventiva de Conflictos de Interés en el IDPYBA
- Resultados evaluación del desempeño laboral
- Compromisos Acuerdos Sindicales
- Recomendaciones de la Oficina de Control Interno

### 5.2. Conformación Planta de Personal

#### 5.2.1. Por Tipo de Empleo

Tabla 1. Tipo de empleo (Fuente: Elaboración propia)

Tipo de empleo	Cantidad
Libre Nombramiento y Remoción	8
Periodo Fijo	1
Carrera Administrativa	28
Total	37

### 5.2.2. Por Niveles Jerárquicos

Tabla 2. Nivel jerárquico (Fuente: Elaboración propia)

Niveles	Cantidad
Directivo	6
Asesor	3
Profesional	19
Técnico	5
Asistencial	4
Total	37

### 5.2.3. Por Tipo de Vinculación

Tabla 3. Tipo de Vinculación (Fuente: Elaboración propia)

Vinculación	Cantidad
Nombramiento Ordinario	9
Carrera Administrativa	26
Periodo de Prueba	1
Provisionalidad	1
Total	37

### 5.2.4. Por Vacancias en la Planta de Personal

Tabla 4. Vacancias (Fuente: Elaboración propia)

Vacancia / Provisión	Cantidad
Vacantes definitivas provistas en provisionalidad	1
Vacantes temporales provistas por derecho preferencial de encargo	2
Total empleos provistos	35
Vacantes temporales sin provisión	2
Total empleos vacantes sin provisión	2

### 5.2.5. Por Distribución en la Planta de Personal

Tabla 5. Distribución (Fuente: Elaboración propia)

Cargo	Código	Grado	No. Cargos
Director General	050	2	1
Subdirector Administrativo	068	1	1
Subdirector Técnico	068	1	2
Jefe de Oficina	006	2	2
Jefe de Oficina Asesora de Asesor	115	02	1
Asesor	105	01	2
Profesional Especializado	222	03	8
Profesional Universitario	219	02	8
Profesional Universitario	219	01	3
Técnico Administrativo	367	01	5
Auxiliar Administrativo	407	01	3
Secretario Ejecutivo	425	01	1
<b>Total de empleos</b>			<b>37</b>

### 5.3. Caracterización de la Población

A través de la caracterización del personal se busca identificar las particularidades de las y los servidores públicos en su ámbito social, laboral, comportamental,



psicosocial y demás rasgos que permitan administrar adecuadamente al talento humano. Es por esto que, con la aplicación de un instrumento diseñado por la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, a través de la herramienta Forms, se recopiló la información necesaria para caracterizar a la población del IDPYBA.

### 5.4. Caracterización de los empleos

A través del Manual de Funciones y Competencias Laborales del IDPYBA, se identifica la caracterización de los empleos de la planta de personal, conforme a las necesidades del servicio.

### 5.5. Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables de la matriz de la GETH del DAFP, se da cumplimiento a la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG, armonizada con las normas y acciones implementadas por la administración Distrital para la gestión estratégica del talento humano, donde se establece que nos encontramos en el nivel alto de “Consolidación” con un ochenta y siete punto dos por ciento (87.2%), lo que indica que el nivel de implementación de GETH se ha asentado como una buena práctica en la que se encuentra al máximo nivel de desarrollo para los estándares propuestos, contribuyendo a la consecución de resultados y a la oportunidad de desarrollo de las y los servidores públicos, como se verifica en ilustraciones adjuntas:

Figura 2. Calificación total GETH (Fuente: Matriz GETH, DAFP)

Puntaje	Nivel de Cumplimiento	Color
0 - 20	1. Bajo	Rojo oscuro
21 - 40	2. Aceptable	Rojo
41 - 60	3. Medio	Naranja
61 - 80	4. Sobresaliente	Amarillo
81 - 100	5. Alto	Verde

Figura 3 Criterios de calificación (Fuente: Matriz GETH, DAFP)



Figura 4. Calificación total (Fuente: Matriz GETH, DAFP)

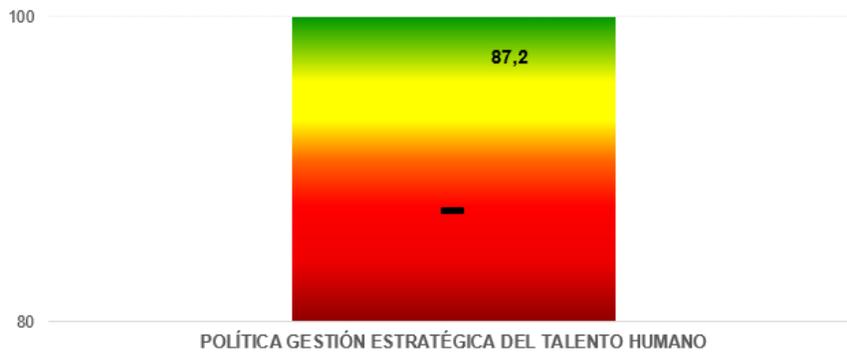
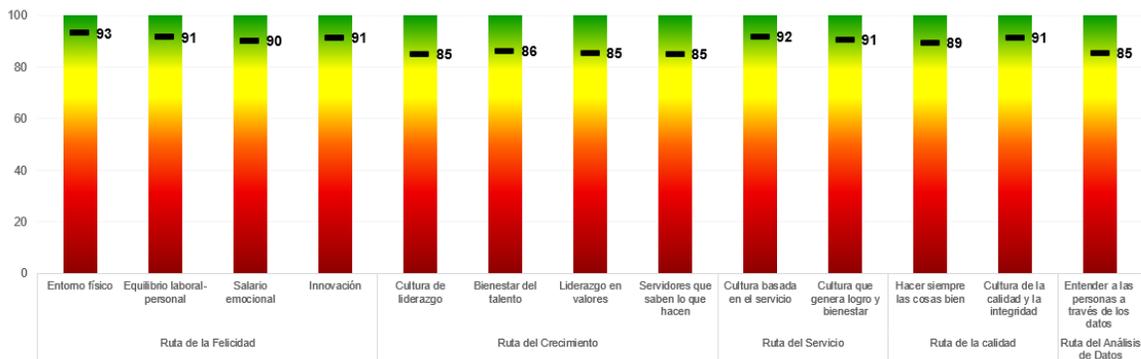


Figura 5. Desagregación de las rutas por creación de valor (Fuente: Matriz GETH, DAFP)



Conforme a la precitada autoevaluación se establece que la gestión estratégica del talento humano respecto de la vigencia 2023, tuvo un avance de un punto teniendo en cuenta que para la vigencia 2023 tuvo una calificación de ochenta y siete punto uno por ciento (87.1%) sobre cien por ciento (100%), consolidando a la entidad en el nivel de desarrollo de “Consolidación”, con un ochenta y siete punto dos por ciento (87.2%) sobre cien por ciento (100%).

Al ubicarse en el nivel de consolidación, se establece la siguiente interpretación:

- ✓ La GETH se ha asentado como una buena práctica al interior de la entidad.
- ✓ Las y los servidores públicos ven a la GETH una oportunidad para el desarrollo personal.
- ✓ Hay que propender por mantener los buenos resultados y fortalecer aquellos que arrojan bajos porcentajes.

## 5.6. Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG)

Los resultados obtenidos del desempeño institucional por políticas del IDPYBA, para la vigencia 2023, son los siguientes:

Figura 6. Índice de las políticas de gestión y desempeño (Fuente: Resultados medición FURAG DAFP, 2023)



Los citados resultados revelan que la Política de GETH del IDPYBA, tiene un cumplimiento del noventa y ocho punto seis por ciento (98.6%) y la Política de Integridad un ochenta y cuatro por ciento (84%).

Respecto a la Política 1 de competencia del proceso de Talento Humano puntúa en una calificación superior y la Política 2, en la cual el proceso de Talento Humano participa activamente, puntúa en un porcentaje por debajo del promedio del grupo par, lo que evidencia que la primera cumple con cada una de las etapas del proceso de la GETH, estableciendo que en la vigencia 2025, se debe continuar con la ejecución de aquellas actividades que se están cumpliendo y, respecto de la segunda, se deben fortalecer aquellas relacionadas con la sensibilización y apropiación del Código de Integridad junto con sus cinco (5) valores tipo y los dos (2) no antropocéntricos.

## 5.7. Medición clima organizacional

Los resultados de medición de clima organizacional de la vigencia 2024, fueron presentados por la IPS Medical Protection, quienes dieron a conocer los factores de riesgo psicosocial que fueron encontrados en el personal que presta los servicios en el IDPYBA bajo la modalidad de vinculación legal y reglamentaria, prestación de servicios de apoyo a la gestión y prestación de servicios profesionales, los cuales fueron detectados a partir de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

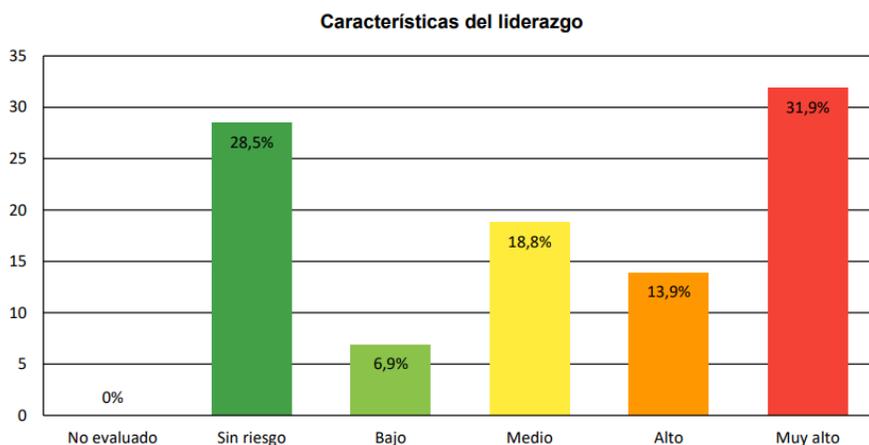
Los factores de riesgo psicosocial hacen referencia a las condiciones que tienen la capacidad de afectar la salud de los trabajadores generando consecuencias negativas en el ámbito laboral, personal y familiar. A diferencia de los demás riesgos a los que pueden estar expuestas las y los servidores y colaboradores, el riesgo psicosocial está enmarcado por las condiciones individuales o características intrínsecas de la persona y por elementos propios del trabajo como extrínsecos a él, los cuales pueden llegar a producir cargas psicológicas y fisiológicas.

### 5.7.1. Resultados de Riesgo Psicosocial Intralaboral

Los factores de riesgo psicosocial intralaboral se relacionan a continuación, reportando los siguientes resultados:

#### a. Características de liderazgo:

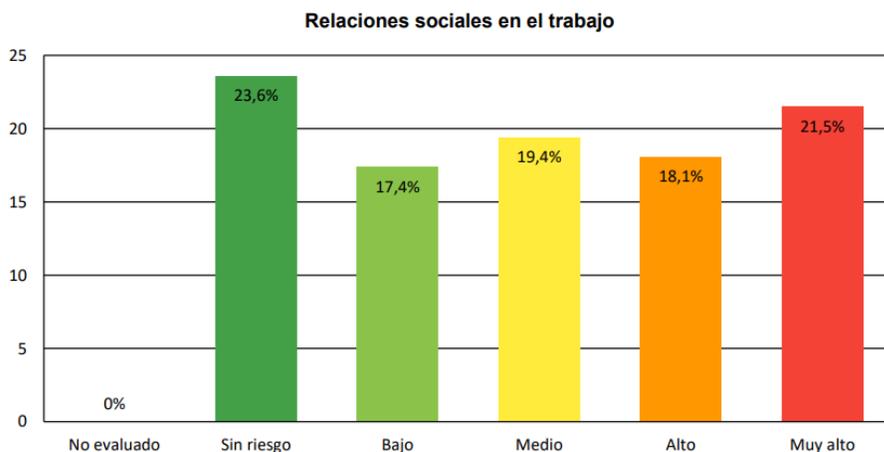
Figura 7. Factor 1 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2024)



Representa un riesgo muy alto con un treinta y uno punto nueve por ciento (31.9%) de las y los servidores públicos y colaboradores encuestados.

**b. Relaciones sociales en el trabajo:**

Figura 8. Factor 2 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2024)

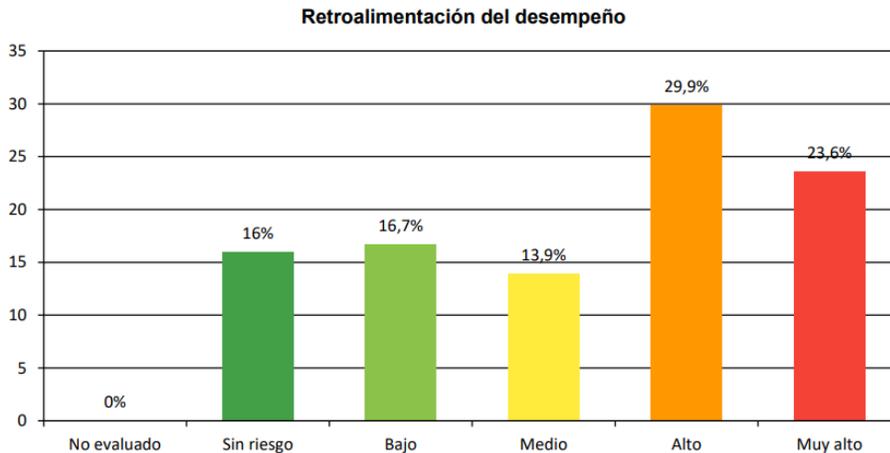


No representa riesgo con un veintitrés punto seis por ciento (23.6%), seguido por un riesgo muy alto con un veintiuno punto cinco por ciento (21.5%), de las y los servidores públicos y colaboradores encuestados.



**c. Retroalimentación del desempeño:**

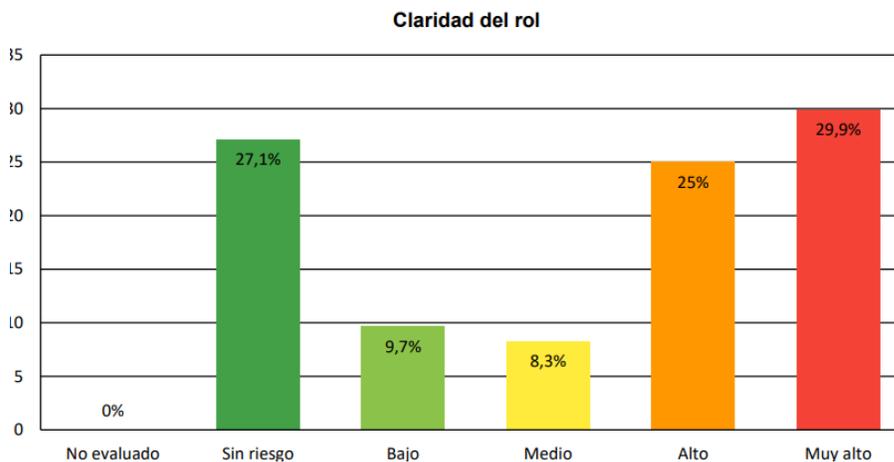
Figura 9. Factor 3 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2024)



Representa un riesgo alto y muy alto con un veintinueve punto nueve por ciento (29.9%) y veintitrés punto seis por ciento (23.6%), respectivamente, de las y los servidores públicos y colaboradores encuestados.

**d. Claridad del rol:**

Figura 10. Factor 4 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2024)

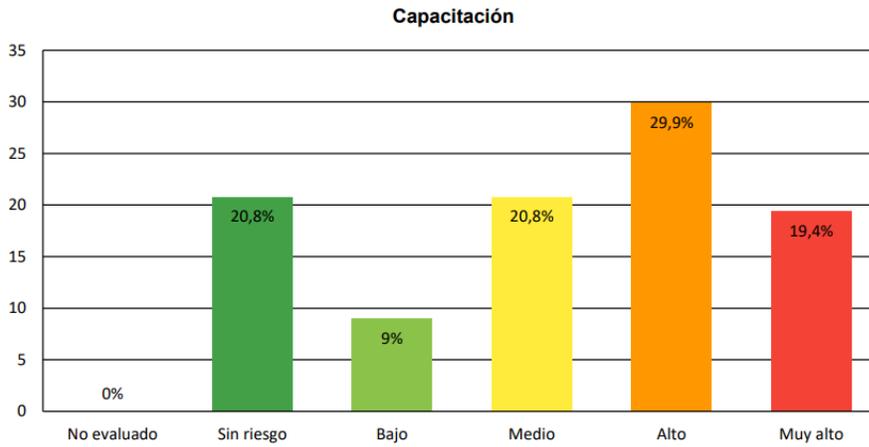


Representa un riesgo muy alto con un veintinueve punto nueve por ciento (29.9%), de las y los servidores públicos y colaboradores encuestados.



**e. Capacitación:**

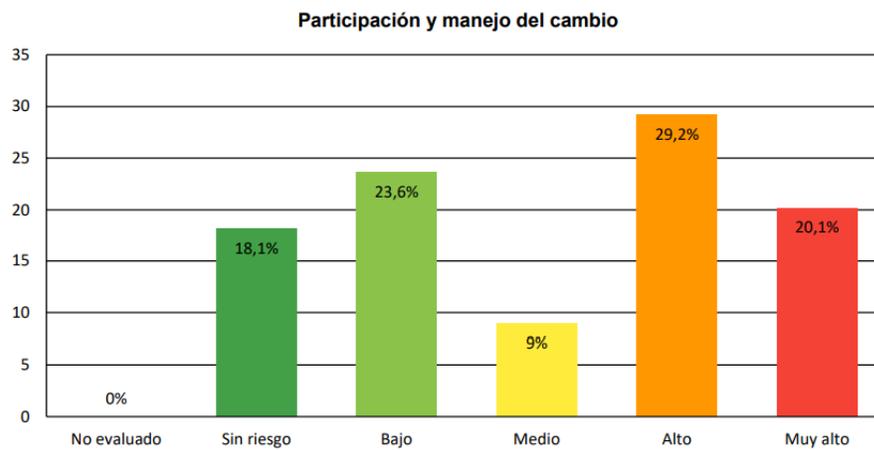
Figura 11. Factor 5 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2024)



Representa un riesgo alto con un veintinueve punto nueve por ciento (29.9%), de las y los servidores públicos y colaboradores encuestados.

**f. Participación y Manejo del Cambio:**

Figura 12. Factor 6 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2024)

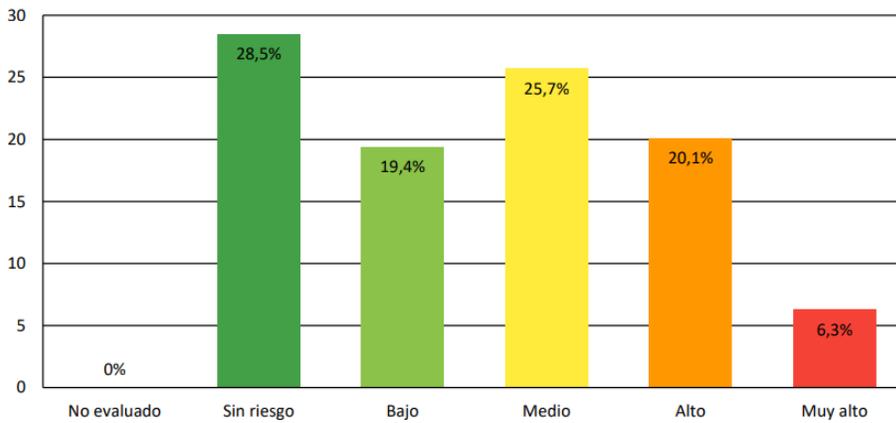


Representa un riesgo alto con un veintinueve punto dos por ciento (29.2%), de las y los servidores públicos y colaboradores encuestados.

**g. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos:**

Figura 13. Factor 7 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2024)

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos

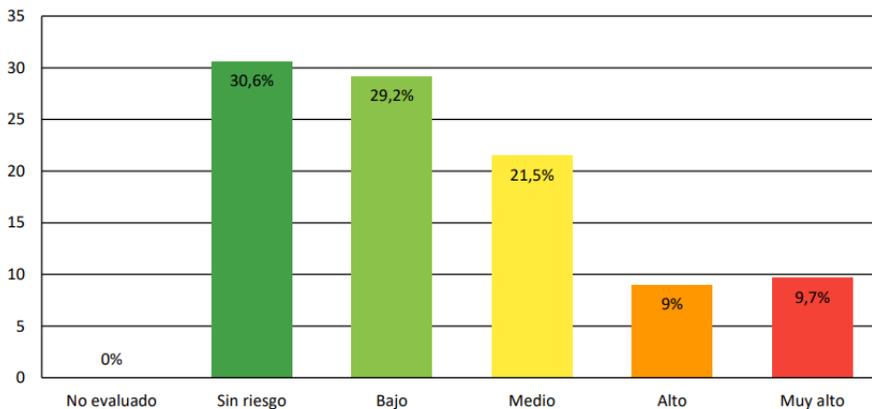


No representa riesgo con un veintiocho punto cinco por ciento (28.5%), seguido por un riesgo medio con un veinticinco punto siete por ciento (25.7%), de las y los servidores públicos y colaboradores encuestados.

**h. Control y autonomía sobre el trabajo:**

Figura 14. Factor 8 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2024)

Control y autonomía sobre el trabajo

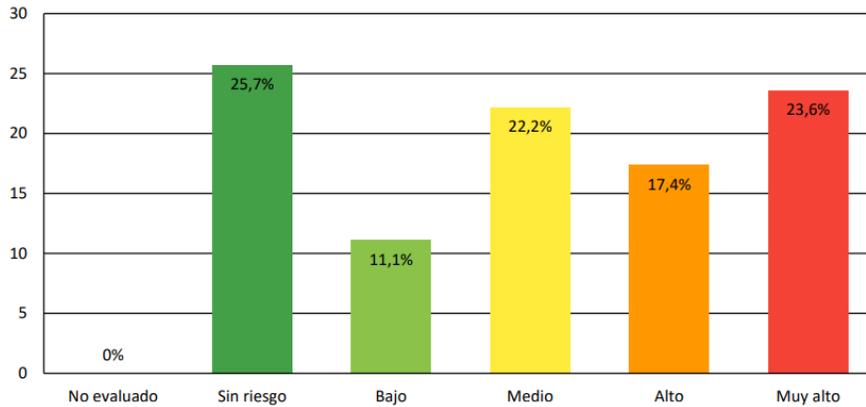


No representa riesgo con un treinta punto seis por ciento (30.6%), seguido por un riesgo bajo con un veintinueve punto dos por ciento (29.2%), de las y los servidores públicos y colaboradores encuestados.

**i. Demandas ambientales y de esfuerzo físico:**

Figura 15. Factor 9 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2024)

**Demandas ambientales y de esfuerzo físico**

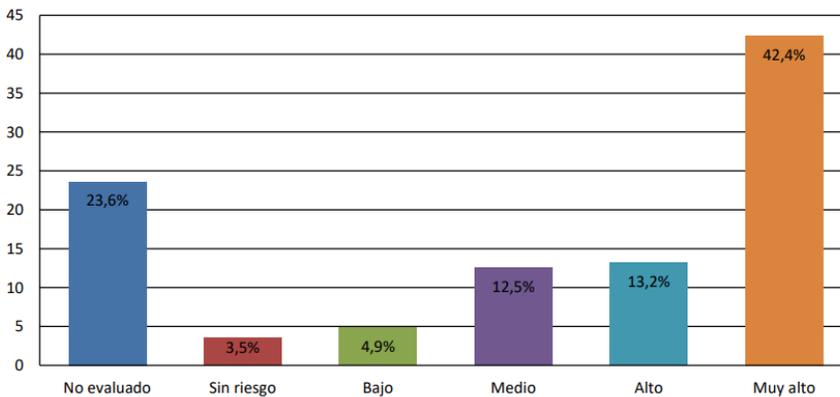


No representa riesgo con un veinticinco punto siete por ciento (25.7%), seguido por un riesgo muy alto con un veintitrés punto seis por ciento (23.6%), de las y los servidores públicos y colaboradores encuestados.

**j. Demandas emocionales:**

*Figura 16. Factor 10 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2024)*

**Demandas emocionales**

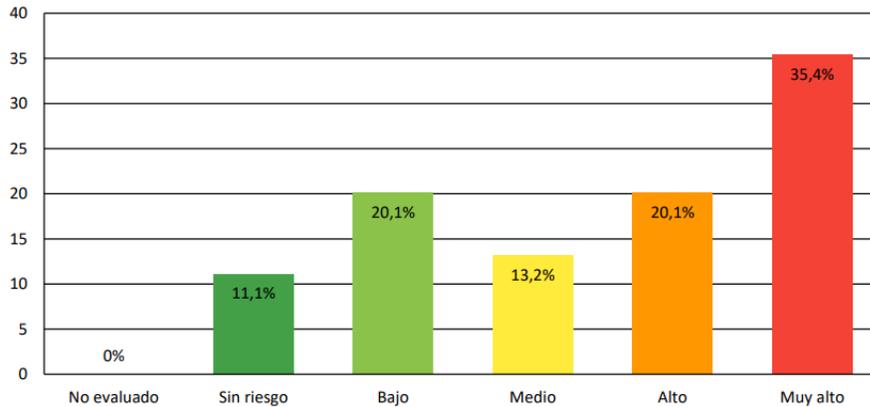


Representa un riesgo muy alto con un cuarenta y dos punto cuatro por ciento (42.4%), de las y los servidores públicos y colaboradores encuestados.

**k. Demandas cuantitativas:**

*Figura 17. Factor 11 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2024)*

**Demandas cuantitativas**

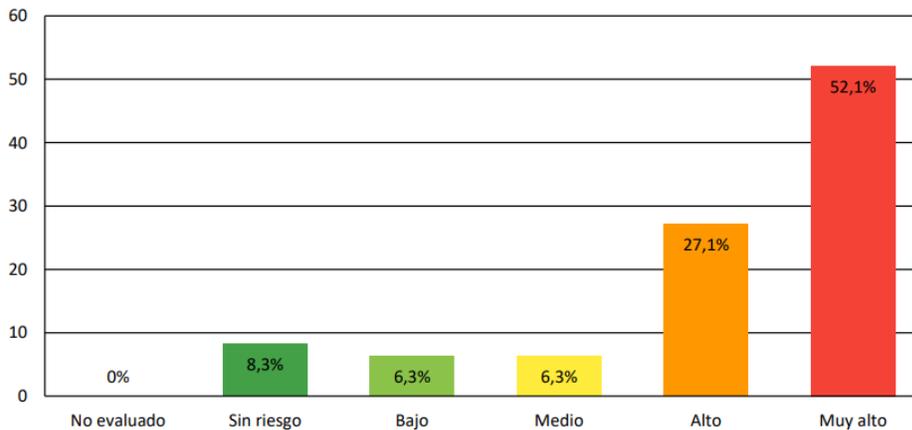


Representa un riesgo muy alto con un treinta y cinco punto cuatro por ciento (35.4%), de las y los servidores públicos y colaboradores encuestados.

**I. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral:**

*Figura 18. Factor 12 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2024)*

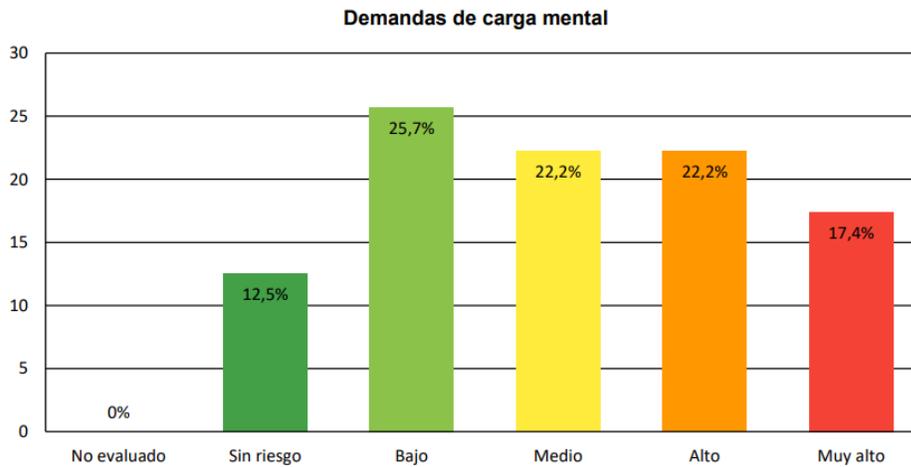
**Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral**



Representa un riesgo muy alto con un cincuenta y dos punto uno por ciento (52.1%), seguido de un riesgo alto con un veintisiete punto uno por ciento (27.1%), de las y los servidores públicos y colaboradores encuestados.

**m. Demandas de carga mental:**

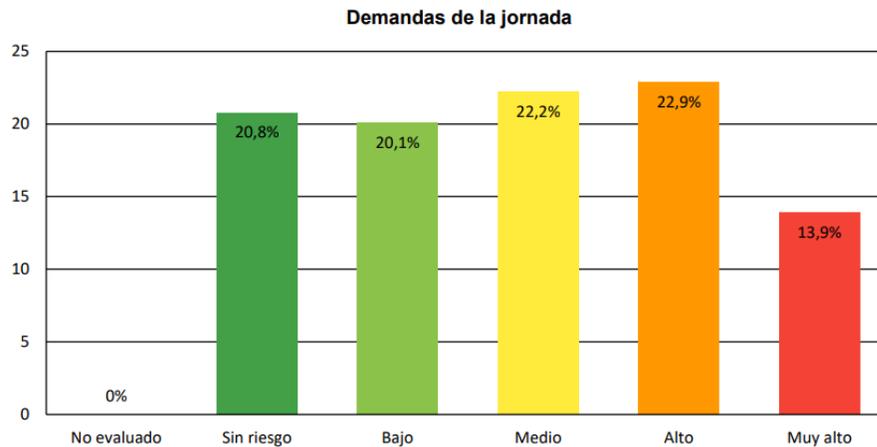
*Figura 19. Factor 13 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2024)*



Representa un riesgo bajo con un veinticinco punto siete por ciento (25.7%), seguido de un riesgo medio y alto con un veintidós punto dos por ciento (22.2%), de las y los servidores públicos y colaboradores encuestados.

**n. Demandas de la jornada:**

Figura 20. Factor 14 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2024)

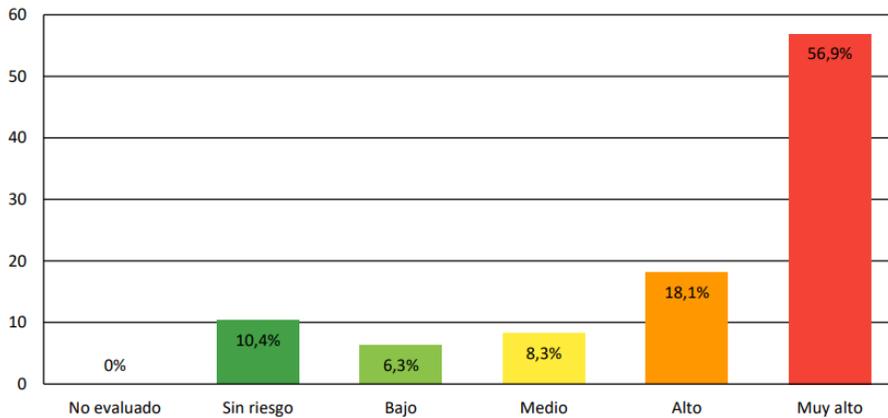


Representa un riesgo alto con un veintidós punto nueve por ciento (22.9%), seguido de un riesgo medio con un veintidós punto dos por ciento (22.2%), de las y los servidores públicos y colaboradores encuestados.

**o. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza:**

Figura 21. Factor 15 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2024)

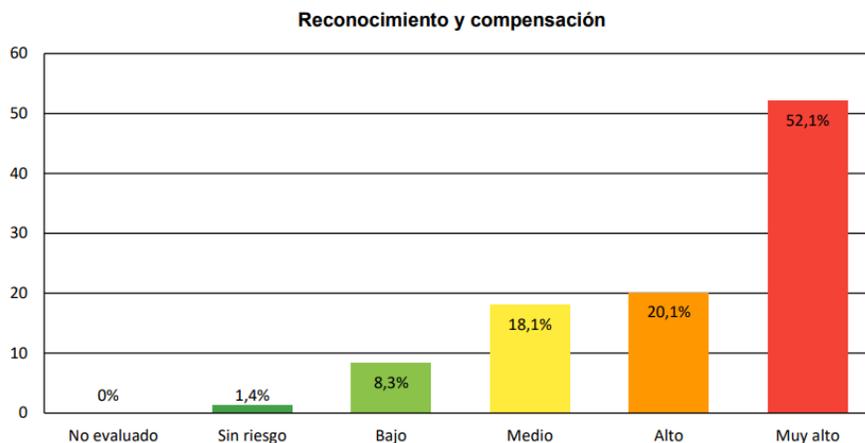
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza



Representa un riesgo muy alto con un cincuenta y seis punto nueve por ciento (56.9%), de las y los servidores públicos y colaboradores encuestados.

**p. Reconocimiento y compensación:**

Figura 22. Factor 16 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2024)



Representa un riesgo muy alto con un cincuenta y dos punto uno por ciento (52.1%), de las y los servidores públicos y colaboradores encuestados.

Los resultados muestran un nivel de riesgo alto en las dimensiones de características del liderazgo y retroalimentación del desempeño, estableciendo problemas en la gestión del liderazgo y la forma en que las y los servidores públicos perciben la retroalimentación por parte de los jefes inmediatos. Las relaciones

sociales en el trabajo también presentan un nivel de riesgo alto lo que sugiere la necesidad de efectuar intervenciones para mejorar el entorno laboral.

De otra parte, los resultados obtenidos en los factores relacionados con claridad del rol y capacitación, se perciben en niveles muy altos o altos de riesgo. Esto indica que, existe incertidumbre respecto a las funciones y responsabilidades, aunado a que se siente que la capacitación ofrecida no es suficiente para desempeñar las tareas asignadas. Además, en la dimensión de participación y manejo del cambio, se reportan niveles altos de riesgo, lo que refleja la falta de inclusión durante los procesos de cambio organizacional. Por otro lado, las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y el control y autonomía sobre el trabajo presentan un riesgo moderado o muy bajo, lo que sugiere que, en su mayoría, el personal siente que tiene autonomía en sus funciones.

Respecto a los factores relacionados con las demandas del trabajo se reflejan niveles altos de riesgo en dimensiones tales como: demandas emocionales e influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, lo que denota una carga emocional significativa en las tareas diarias. Las demandas cuantitativas, las demandas de carga mental y la jornada laboral también son altas, donde se siente por parte del personal del Instituto una sobrecarga laboral.

Finalmente, en relación con los resultados en los factores de recompensas versus el trabajo que se realiza se establecen niveles muy altos de insatisfacción. Esto sugiere que la mayoría del personal se siente poco valorado y reconocido, lo que puede afectar la motivación y el compromiso con el Instituto.

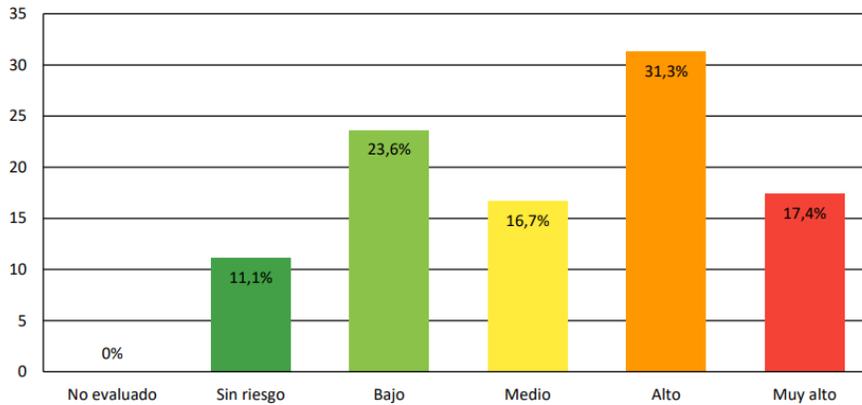
### **5.7.2. Resultados de Riesgo Psicosocial Extralaboral**

Los factores de riesgo psicosocial extralaboral se relacionan a continuación, reportando los siguientes resultados:

#### **a. Tiempo fuera del trabajo:**

*Figura 23. Factor 1 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2024)*

Tiempo fuera del trabajo

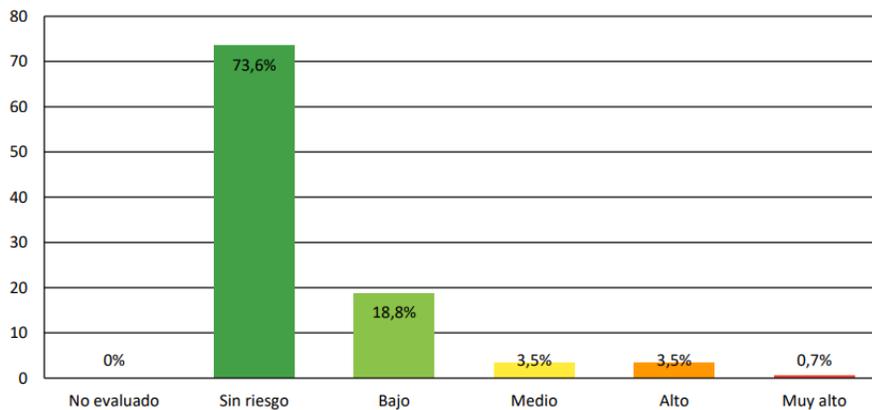


Representa un riesgo alto con un treinta y uno punto tres por ciento (31.3%), de las y los servidores públicos y colaboradores encuestados.

**b. Relaciones familiares:**

Figura 24. Factor 2 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2024)

Relaciones familiares

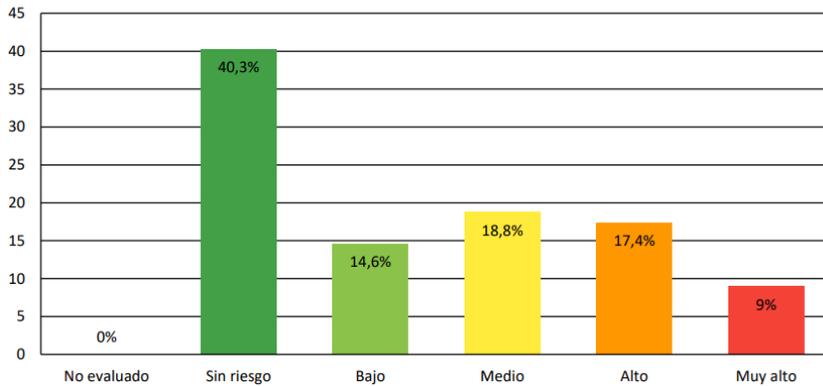


No representa riesgo con un setenta y tres punto seis por ciento (73.6%), de las y los servidores públicos y colaboradores encuestados.

**c. Comunicación y relaciones interpersonales:**

Figura 25. Factor 3 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2024)

Comunicación y relaciones interpersonales

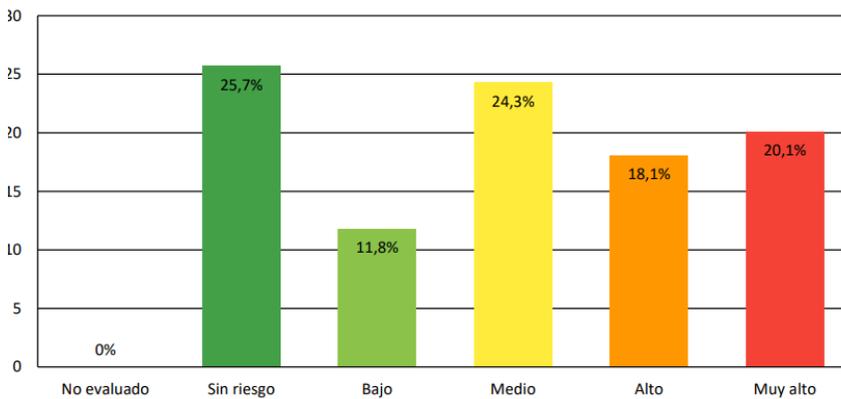


No representa riesgo con un cuarenta punto tres por ciento (40.3%), de las y los servidores públicos y colaboradores encuestados.

**d. Situación económica del grupo familiar:**

Figura 26. Factor 4 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2024)

Situación económica del grupo familiar

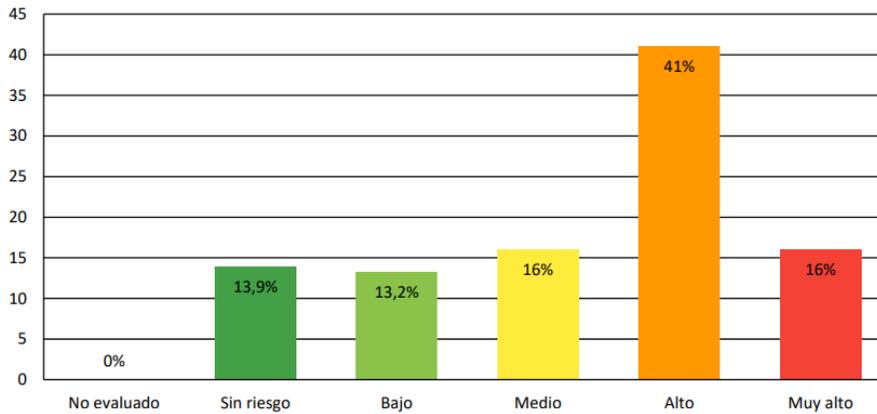


No representa riesgo con un veinticinco punto siete por ciento (25.7%), de las y los servidores públicos y colaboradores encuestados.

**e. Características de la vivienda y el entorno:**

Figura 27. Factor 5 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2024)

**Características de la vivienda y el entorno**

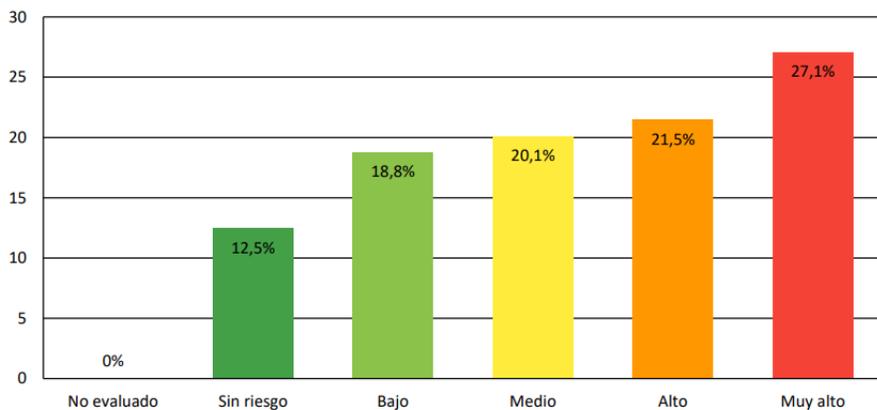


Representa un riesgo alto con un cuarenta y un por ciento (41%), de las y los servidores públicos y colaboradores encuestados.

**f. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo:**

*Figura 28. Factor 6 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2024)*

**Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo**

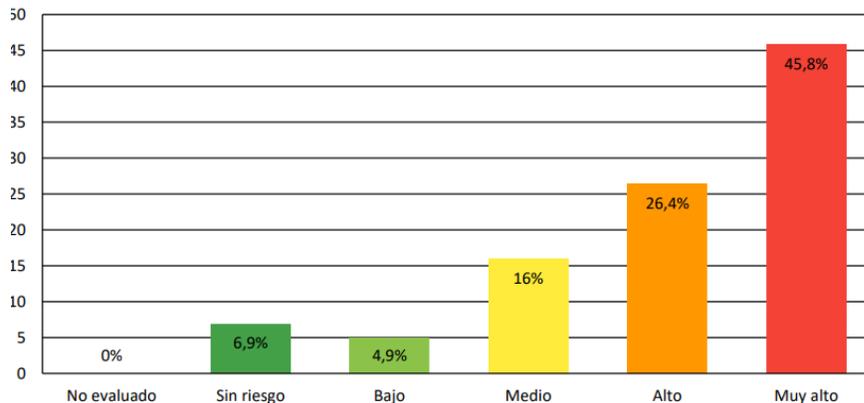


Representa un riesgo muy alto con un veintisiete punto uno por ciento (27.1%), de las y los servidores públicos y colaboradores encuestados.

**g. Desplazamiento vivienda – trabajo vivienda:**

*Figura 29. Factor 7 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2024)*

Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda



Representa un riesgo muy alto con un cuarenta y cinco punto ocho por ciento (45.8%), seguido de un riesgo alto con veintiséis punto cuatro por ciento (26.4%), de las y los servidores públicos y colaboradores encuestados.

Los resultados de los factores de riesgo extralaboral revelan puntos a tener en cuenta como lo son: desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda y características de la vivienda y el entorno, los cuales reportan niveles de riesgo alto y muy alto. Esto indica que se presentan dificultades en los trayectos y en las condiciones del entorno habitacional, lo que puede impactar en el bienestar general y el desempeño laboral.

## 5.8. Plan de Acción de Integridad

Con el fin de continuar fomentando la integridad y la transparencia en el IDPYBA, se hace necesario implementar el Plan de Acción de Integridad para la vigencia, el cual contenga actividades que potencialicen la apropiación de los valores institucionales y el Código de Integridad, orientando las conductas de las y los servidores públicos y colaboradores en pautas de comportamiento ético que garanticen una adecuada prestación del servicio y redunden en una gestión pública eficiente, íntegra y transparente.

## 5.9. Estrategia para la Gestión Preventiva de los Conflictos de Interés en el IDPYBA

La estrategia para la gestión preventiva de los conflictos de interés en el IDPYBA, busca prevenir, identificar y hacer el seguimiento a los posibles conflictos de interés que se presenten en la entidad con el propósito de garantizar la transparencia y una gestión institucional orientada al interés general. Por esto, pese a que la citada estrategia contiene un plan de trabajo transversal, con la participación de varios



actores de la entidad, constituye uno de los pilares en la planeación y ejecución del PETH.

## 5.10. Análisis Evaluación del Desempeño Laboral

La evaluación del Desempeño Laboral aplica a las entidades regidas por la Ley 909 de 2004, que tiene en su planta de personal empleados de carrera administrativa, periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, técnico y asistencial, los cuales son evaluados a través Sistema Tipo de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC (Acuerdo 617 de 2018 y su Anexo Técnico) o, el Sistema Propio, en caso de ser adoptado por la entidad.

En este sentido para el periodo de evaluación 2023 – 2024, los servidores de carrera administrativa, periodo de prueba y libre nombramiento y remoción del nivel asesor de la planta de personal del IDPYBA, presenta el siguiente análisis respecto a los resultados obtenidos:

- De acuerdo al reporte generado por el aplicativo EDL APP, la CNSC, generó un total de 26 calificaciones definitivas anuales del periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024.
- Según los criterios del sistema tipo evaluación del desempeño Laboral, se determina que el 65.38% obtuvo una calificación definitiva de 100, el 19.23% entre 95 y 99 y finalmente, el 15.38% estuvo en un rango de 91 a 94.
- El rango en la escala de calificación de los compromisos funcionales se encuentra entre 93.2 y 100, de los cuales 21 recibieron esta última calificación. Por tanto, se presenta una media correspondiente a 98.93.
- En lo que respecta al cumplimiento de los compromisos comportamentales se evidencia un rango de calificaciones entre 11.67 y 15. Con una media correspondiente a 14.42.

Así las cosas, se determina el 98.51% como porcentaje de cumplimiento, por tanto, al superar el 90%, tal como lo definen los criterios del sistema tipo, el Instituto determina un nivel sobresaliente de cumplimiento de los compromisos funcionales y comportamentales por parte de los funcionarios para el periodo 2023 - 2024.

## 5.11. Acuerdos Laborales Sindicales

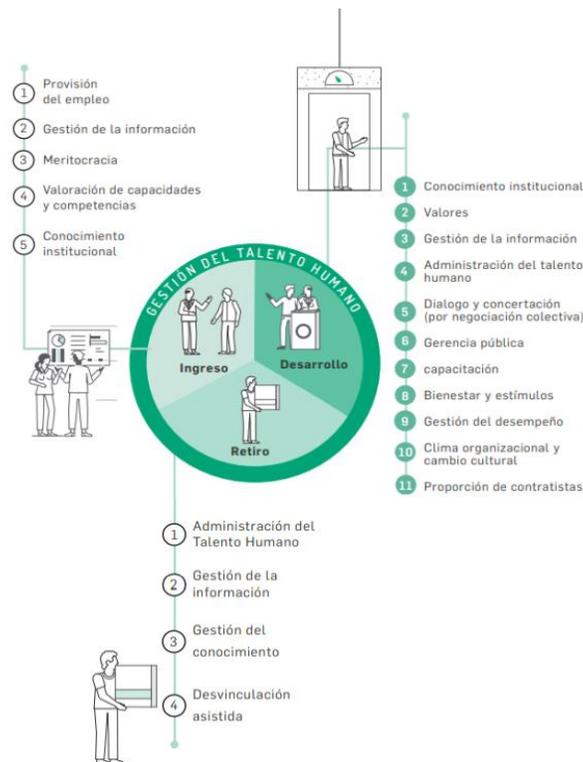
En cumplimiento a los Acuerdos Laborales Sindicales suscritos entre el IDPYBA y el Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado (SUNET), el Instituto se compromete a efectuar una serie de campañas, actividades, capacitaciones, entre

otras, las cuales, según su contenido, son contempladas en los cronogramas de trabajo de los planes anexos al PETH.

## 6. Desarrollo

El Plan Estratégico de Talento Humano en el IDPYBA, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro. Es por esto, que el mismo se encuentra proyectado para mantener las variables con puntuaciones altas, fortalecer las que se encuentran en punto medio y potencializar las que se encuentran en los puntos mas bajos.

Figura 30. Ciclo de la GETH (Fuente: Guía GETH – DAFP, 2017)



### 6.1. Estrategia 1. De las provisiones ágiles y competentes

Con esta estrategia se busca proveer los empleos vacantes de la planta de personal del IDPYBA, a través de nombramientos ordinarios, en periodo de prueba, en encargo o en provisionalidad, con el propósito de garantizar una adecuada y

continua prestación de los servicios. Las principales actividades que se encuentran dentro de esta estrategia son:

- ✓ Elaboración e implementación del Plan Anual de Vacantes
- ✓ Elaboración e implementación del Plan de Previsión de Recursos Humanos
- ✓ Promoción de la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género)
- ✓ Actualización de la información de la planta de personal en la plataforma SIDEAP
- ✓ Fomento y reglamentación de las prácticas laborales
- ✓ Creación de condiciones de accesibilidad de personas con discapacidad
- ✓ Implementación del procedimiento de vinculación de servidores públicos
- ✓ Implementación del procedimiento de vinculaciones formativas

## 6.2. Estrategia 2. Desarrollando la Felicidad

Con esta estrategia se busca que las actividades se orienten a promover la felicidad de las y los servidores públicos, para lo cual es indispensable proporcionar bienestar, fortalecimiento de capacidades y un entorno laboral seguro y saludable. Las principales actividades que se encuentran dentro de esta estrategia son:

- ✓ Elaboración e implementación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Elaboración e implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos
- ✓ Formulación e implementación del Plan Institucional de Capacitación, el cual incluye la inducción y reinducción
- ✓ Promoción del Teletrabajo
- ✓ Medición del clima organizacional
- ✓ Implementación del Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial



- ✓ Cumplimiento de la Guía de Desvinculación para Funcionariado (pre-pensión y retiro por otras causales)
- ✓ Cumplimiento compromisos sindicales

### 6.3. Estrategia 3. Líderes Impulsando el Crecimiento

Con esta estrategia se busca que los líderes del IDPYBA, generen espacios de desarrollo y crecimiento del personal, promuevan el trabajo en equipo y reconozcan la labor realizada. Las principales actividades que se encuentran dentro de esta estrategia son:

- ✓ Ejecución de jornadas de inducción y reinducción
- ✓ Implementación del Plan Institucional de Capacitación
- ✓ Promoción del crecimiento del personal
- ✓ Evaluación del Desempeño Laboral y Acuerdos de Gestión
- ✓ Reconocimientos al desempeño en niveles de excelencia través del Plan de Incentivos
- ✓ Cumplimiento compromisos sindicales

### 6.4. Estrategia 4. Cultura de la Calidad

Con esta estrategia se busca fortalecer el hábito de hacer las cosas bien desde el principio hasta el final de la ejecución de una actividad o un proceso, con el fin de ofrecer servicios y productos de calidad a nuestros grupos de valor. Las principales actividades que se encuentran dentro de esta estrategia son:

- ✓ Realización de la evaluación de desempeño laboral y acuerdos de gestión
- ✓ Divulgación, sensibilización y aplicación del Código de Integridad
- ✓ Medición del clima organizacional
- ✓ Implementación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo



- ✓ Implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos
- ✓ Implementación del Plan Institucional de Capacitación
- ✓ Promoción del Teletrabajo
- ✓ Implementación del Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial

### 6.5. Estrategia 5. Inspirados en el servicio

Con esta estrategia se busca recordar a las y los servidores la importancia del servicio en la administración pública donde el objetivo final es el de satisfacer las necesidades de nuestros grupos de valor. Las principales actividades que se encuentran dentro de esta estrategia son:

- ✓ Divulgación, sensibilización y aplicación del Código de Integridad
- ✓ Medición del clima organizacional
- ✓ Implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos
- ✓ Realización de la evaluación de desempeño laboral y acuerdos de gestión
- ✓ Fortalecimiento de las capacidades y competencias individuales y colectivas

### 6.6. Estrategia 6. Transfiriendo saberes

Con esta estrategia se busca que las y los servidores públicos en condición de pre-pensión o que se desvinculen de la entidad por cualquier otra causal de retiro, transfieran sus conocimientos, saberes, lecciones aprendidas y buenas prácticas. Las principales actividades que se encuentran dentro de esta estrategia son:

- ✓ Analizar las causas de retiro y tenerlas en cuenta para mejorar la gestión del talento humano
- ✓ Cumplir con la transferencia de conocimientos
- ✓ Garantizar una adecuada entrega de cargo del servidor saliente

## 7. Planes anexos del PETH

Basados en los resultados de autodiagnóstico y de las diferentes mediciones identificadas en el PETH, se identificaron las prioridades a trabajar y desarrollar en la vigencia 2025, a los planes que se relacionan a continuación, los cuales hacen parte integral del PETH, así:

**7.1. Anexo 1:** Plan Institucional de Capacitación 2025

**7.2. Anexo 2:** Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025

**7.3. Anexo 3:** Plan Anual de Vacantes 2025

**7.4. Anexo 4:** Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025

**7.5. Anexo 5:** Plan de Trabajo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025

## 8. Cronograma

La programación de actividades del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, Previsión de Recursos Humano y Plan Anual de Vacantes, definidas para la vigencia 2025, las cuales están encaminadas al cumplimiento de cada temática evaluada por MIPG y la normatividad vigente, se encuentra como anexo de cada uno de los planes anexos al PETH.

## 9. Evaluación y Seguimiento

Corresponderá al Comité de Gestión y Desempeño Institucional realizar el monitoreo de las acciones reportadas de manera trimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante la vigencia 2025.

Del mismo modo, se cuentan con herramientas de seguimiento consistentes en (i) evaluaciones de desempeño laboral, (ii) encuestas de satisfacción de las actividades y capacitaciones de los diferentes planes anexos al PETH y, (iii) Presentación mensual de Plan Operativo Anual (POA).

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano, se describen a continuación:

*Tabla 6. Indicadores planes anexos PETH*

Nombre del indicador	Fórmula	Línea Base	Unidad de Medida	Actividad	Seguimiento
Porcentaje de avance del Plan Anual de Vacantes	(Actividades ejecutadas en el Plan Anual de Vacantes/ Actividades programadas) *100	100	porcentaje	Plan Anual de Vacantes	Anual
Porcentaje de avance del Plan de Previsión de Recursos Humanos	(Actividades ejecutadas del Plan de Previsión de Recursos Humanos/ Actividades programadas) *100	100	porcentaje	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Anual
Porcentaje de avance del Plan Institucional de Capacitación	(Actividades ejecutadas en el plan institucional de capacitación / Actividades programadas) *100	100	porcentaje	Plan Institucional de Capacitación	Anual
Porcentaje de avance del programa de bienestar social e incentivos	(Actividades ejecutadas del programa de bienestar social e incentivos/ Actividades programadas) *100	100	porcentaje	Plan de Bienestar Social e Incentivos	Anual
Porcentaje de avance del Plan anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo	(Actividades ejecutadas del Plan anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo/ Actividades programadas) *100	100	porcentaje	Plan SST	Anual

## 10. Referencias y Bibliografía

- Ley 909 de 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 612 de 2018: “Decreto 612 de 2018: “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”
- Decreto 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>
- Informe clima organizacional IPS Medical Protection, 2024
- Reporte resultados Evaluación del Desempeño Laboral periodo 2023 – 2024, aplicativo EDL APP.
- Resultados FURAG 2023