GOBIERNO ABIERTO DE BOGOTÁ

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024

INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

BOGOTÁ

CONTROL DE CAMBIOS

NO. DE ACTA DE APROBACIÓN	FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
12	27/12/2023	1.0	Adopción mediante Acta Comité de Gestión y Desempeño

AUTORIZACIONES

ELABORÓ:	REVISÓ	APROBÓ
ÁREA TÉCNICA	OFICINA Y/O SUBDIRECCION	LIDER DEL PROCESO
Nombre: Diana Marcela Gómez Anzola Nancy Ramírez Moya	**Nombre:** Loren Guisell Diaz Jimenez Sara Sofía Lancheros Ramírez	**Nombre:** Jesús Alberto Martínez Céspedes
Firma:	**Firma:** Loren Diaz	**Firma:**
Cargo: Profesional Especializado Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano Profesional Contratista – Subdirección de Gestión Corporativa	**Cargo:** Contratista Profesional OAP Profesional Especializado OAP	**Cargo:** Subdirector de Gestión Corporativa

GOBIERNO ABIERTO DE BOGOTÁ

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción 4
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 ..... **¡Error! Marcador no definido.**
4.2. Visión 12
4.3. Objetivos estratégicos 13
4.4. Valores e Integridad 13
4.5. Organigrama 12
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 DASCD 17
5.6. Autodiagnóstico de la GETH DAFP 19
5.7. Formualario Único Reporte de Avances de la Gestión 23
5.8. Medición clima organizacional 24
5.9. Plan de Acción de Integridad 27
5.10. Estrategia para la gestión preventiva de los conflictos de interés en el IDPYBA 28
6. Desarrollo 28
6.1. Estrategia 1. De las provisiones ágiles y competentes 30
6.2. Estrategia 2. Desarrollando la felicidad 30
6.3. Estrategia 3. Líderes impulsando crecimiento 31
6.4. Estrategia 4. Cultura de la calidad 31
6.5. Estrategia 5. Inspirados en el servicio 31
6.6. Estrategia 6. Transfiriendo saberes 32
7. Planes anexos del PETH 32
7.1 Anexo I: PIC 2024 32
7.2 Anexo II: Plan de Biesnestar Social e Incentivos 2024 32
7.3 Anexo III: Plan Anual de Vacantes 2024 32
7.4 Anexo IV: Plan de Previsión de Recursos Humanos 2024 32

7.5 Anexo V: Plan de Trabajo SG-SST 2024.... 32
8. Cronograma.... 32
9. Evaluación y Seguimiento.... 33
10. Referencias y Bibliografía.... 34

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. Modelo Integrado de Gestión Estratégica de Talento Humano
Figura 2. Planes de la Gestión Estratégica del Talento Humano
Figura 3. Organigrama IDPYBA
Figura 4. Etapas de autodiagnóstico de la GETH
Figura 5. Calificación por etapas autodiagnóstico de la GETH
Figura 6. Calificación total GETH
Figura 7. Criterios de calificación
Figura 8. Calificación total
Figura 9. Calificación por componentes
Figura 10. Calificación por componentes - Planeación
Figura 11. Calificación por componentes - Ingreso
Figura 12. Calificación por componentes - Desarrollo
Figura 13. Calificación por componentes - Retiro
Figura 14. Calificación por rutas de creación de valor
Figura 15. Desagregación de las rutas por creación de valor
Figura 16. Índice de las políticas de gestión y desempeño
Figura 17. Consolidado de dominios intralaborales
Figura 18. Consolidado de dominios extralaborales
Figura 19. Resultados estrés
Figura 20. Ciclo de la GETH

1. Introducción

En atención a las nuevas tendencias mundiales se hace necesaria la existencia de una fuerza de trabajo que logre satisfacer las necesidades cambiantes que demanda la ciudadanía, por lo que, no solo se debe propender por atraer a los mejores servidores y servidoras a que hagan parte de la entidad, sino que además, es imperativo buscar estrategias enfocadas a retenerlos durante su desarrollo y que siempre permanezcan motivados y empoderados del lugar donde prestan sus servicios laborales, por lo cual se requiere implementar y desarrollar estrategias sólidas que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, sus servidores.

Es así que, el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), consolida las estrategias y actividades a desarrollar durante la vigencia para garantizar las mejores prácticas de bienestar, integridad, capacitación, gestión del conocimiento y la innovación, medición del clima organizacional, entre otros, que permitan generar un impacto para incidir positivamente en los resultados individuales de cada servidor y servidora, con el propósito de que aquellos aporten en el logro de los objetivos y metas institucionales.

Por lo anterior, el IDPYBA, consciente de la necesidad de mantener un equilibrio entre el bienestar y al mismo tiempo de responder a las necesidades institucionales e individuales, ha determinado la conveniencia de presentar un plan que gestione el ciclo de vida de las y los servidores de la entidad desde el proceso de vinculación pasando por el desarrollo hasta el retiro, el cual contemple todas las actividades de bienestar, fortalecimiento de las capacidades, seguridad y salud en el trabajo, integridad, gestión del conocimiento, 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.

En este proceso de gestión de talento humano, se consolidan, a partir de lo dispuesto en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, que señala que, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), a las entidades les corresponde integrar al plan de acción con el propósito de facilitar la gestión integral de las organizaciones fortaleciendo el talento humano, agilizando las operaciones, fomentando el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promoviendo la participación ciudadana, entre otros aspectos.

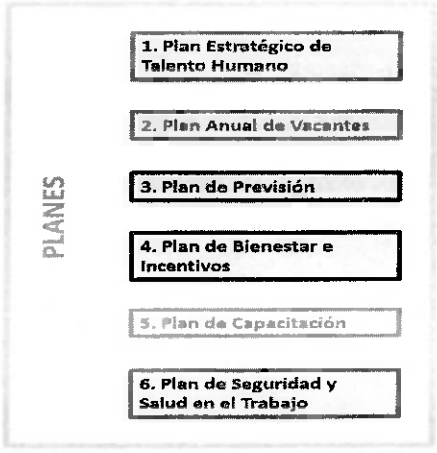
Una de las dimensiones que contempla MIPG es el Talento Humano y lo identifica como el corazón del modelo; esto hace que tenga aún más relevancia dar implementación al Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia una mayor eficiencia de la administración pública, teniendo

en cuenta que finalmente los servidores públicos son los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Figura 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica de Talento Humano (Fuente: DAFP, 2018)

En este sentido, el PETH tiene como objetivo planear, desarrollar y evaluar la gestión del Talento Humano a través de las estrategias definidas para cada uno de los componentes del MIPG, los cuales se encuentran enfocados al desarrollo y cualificación de las y los servidores del IDPYBA, con observancia del principio del mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de conocimientos, habilidades, competencias, vocación del servicio, una gerencia pública enfocada a la consecución de las metas institucionales y un personal enmarcado en la integridad, el cual incluye los planes que se refieren a continuación:

Figura 2. Planes de la Gestión Estratégica del Talento Humano (Fuente: SGC - TH)



Acorde a lo anterior y dando cumplimiento a las disposiciones aplicables, el presente PETH pretende promover el bienestar, autocuidado y fortalecimiento de habilidades y competencias en los servidores y servidoras del IDPYBA, orientado a la felicidad laboral y a contar con un talento humano comprometido, eficiente y con sentido de pertenencia que se armonice con todos los procedimientos que hacen parte del proceso de gestión del talento humano y reforzado a través del Plan de Acción de Integridad, que busca que su personal desarrolle sus labores basado en valores de cara a nuestros 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.

2.2. Objetivos específicos

- Administrar el ciclo de vida de las y los servidores del IDPYBA, desde la vinculación legal y reglamentaria, pasando por el desarrollo y culminando con el retiro.
- Diseñar y ejecutar el Plan Institucional de Formación y Capacitación, con el propósito de fortalecer las habilidades y competencias de las y los servidores, a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción.
- Diseñar y ejecutar el Plan de Bienestar Social e Incentivos, con el fin de propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de las y los servidores del IDPYBA, creando espacios de esparcimiento, reconocimiento e integración familiar.
- Desarrollar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en aras de fortalecer la cultura de prevención y manejo de riesgos en el entorno laboral.
- Realizar actividades de 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 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 761 del 11 de junio de 2020: "Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024 "Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI"

- 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 2012: "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 2013: "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 1527 del 27 de abril de 2012: "Por medio de la cual se establece un marco general para la libranza o descuento directo 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 1755 del 30 de junio 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"

- 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 No.162 de 2021 modificada mediante Resolución No. 318 de 2021, emitidas por este Instituto Distrital, 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", emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública tipo, los cuales, en conjunto, pretenden establecer patrones comportamentales en los servidores públicos que, bajo el desarrollo de sus funciones y obligaciones, respectivamente, apoyan la gestión institucional y el logro de los objetivos. Los valores son presentados a continuación:

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia
- Empatía
- Solidaridad

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 siguienre manera:

Figura 3. Organigrama IDPYBA (Fuente: SGC - TH)

5. Diagnóstico

Para que el PETH cuente con insumos confiables que permitan desarrollar una gestión que tenga impacto en la productividad de las y los servidores que redunde en el bienestar de los ciudadanos, es indispensable contar con información oportuna y actualizada, por lo que el PETH, cuenta con la siguiente información base:

5.1. Sistemas de Información

El IDPYBA cuenta con información actualizada lo cual permite realizar una gestión estratégica del talento humano que realmente impacte en la productividad de las y los servidores y por ende en el bienestar de los ciudadanos, la información base, entre otras, involucra los siguientes aspectos, con los cuales cuenta la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, así:

- Misión, visión, objetivos, metas, y proyectos institucionales
- Normatividad relacionada al talento humano
- Caracterización de las y los servidores
- Caracterización de los empleos
- Diagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD)
- Herramienta de autodiagnóstico de 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 2023
- Plan de Acción de Integridad 2023
- Estrategia para la Gestión Preventiva de Conflictos de Interés en el IDPYBA

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	9
Carrera Administrativa	28
Total	37

5.2.2. Por Niveles Jerárquicos

Tabla 2. Nivel jerárquico (Fuente: Elaboración propia)

Niveles	Cantidad
Directivo	5
Asesor	4
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	28
Provisionalidad	0
Temporal	0
Total	37

5.2.4. Por Vacancias en la Planta de Personal

Tabla 4. Vacancias (Fuente: Elaboración propia)

Vacancia / Provisión	Cantidad
Vacantes Definitivas	0
Vacantes Temporales	2
Encargos	2
Provistos	35
Total	37

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	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
Total de empleos			**37**

GOBIERNO ABIERTO DE BOGOTÁ

5.3. Caracterización de la Población

A través de la caracterización del personal se busca identificar las particularidades de las y los servidores 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 del Servicio Civil Distrital (DASCD)

La Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano PPGITH, aprobada mediante documento CONPES D.C. 07, definió como uno de sus productos, la expedición, implementación y evaluación del "Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos Distritales"; el cual constituye un referente para que las entidades distritales le apuesten al fortalecimiento de su gestión institucional, mediante el cumplimiento de estándares, tanto normativos como técnicos, y paralelamente impulse la innovación y las buenas prácticas basadas en las 5 fases que define el MIPG.

Por lo anterior, de acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por el Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, mediante la matriz GETH del DASCD, se da cumplimiento a la implementación de la Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG, donde se establece que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel "Sobresaliente", con una calificación de veinte por ciento (20%) sobre un peso porcentual de veinte por ciento (20%), por cada una de las etapas de implementación, así:

Figura 4. Etapas de autodiagnóstico de la GETH (Fuente: Matriz GETH. DASCD)

ETAPA 1.
DISPONER DE LA INFORMACIÓN

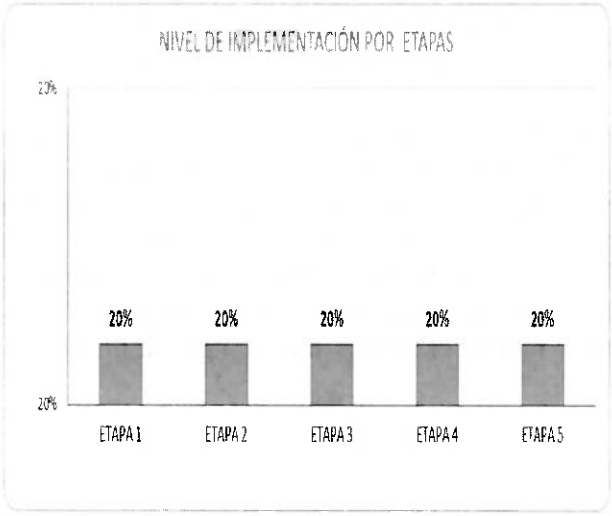
ETAPA 2.
DIAGNOSTICAR LA GETH

ETAPA 3.
DISEÑAR ACCIONES PARA LA GETH

ETAPA 4.
IMPLEMENTAR ACCIONES PARA LA GETH

ETAPA 5.
EVALUAR LA GETH

Figura 5. Calificación por etapas autodiagnóstico de la GETH (Fuente: Matriz GETH. DASCD)



Con la presente herramienta de autodiagnóstico se establece que sobre el veinte por ciento (20%), se ha cumplido con el veinte por ciento (20%) de cada una de las etapas de la GETH, lo que indica que si bien cierto se está cumpliendo con el cien por ciento (100%) de cada una de las etapas es importante continuar con su cumplimiento.

5.6. 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 uno por ciento (87.1%), 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 los servidores, como se verifica en ilustraciones adjuntas:

Figura 6. Calificación total GETH (Fuente: Matriz GETH, DAFP)

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

GOBIERNO ABIERTO DE BOGOTÁ

Figura 7. Criterios de calificación (Fuente: Matriz GETH, DAFP)

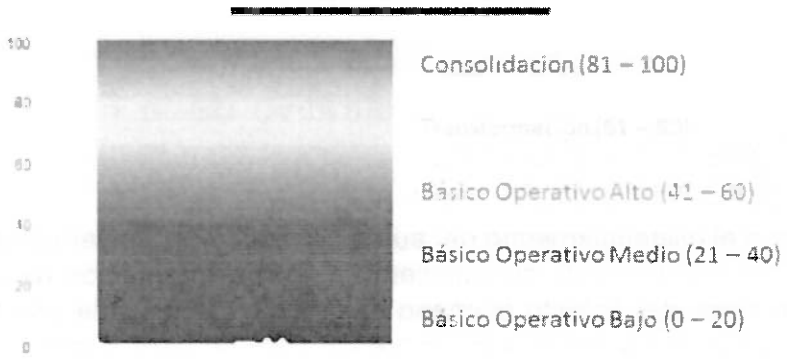


Figura 3. Calificación total (Fuente: Matriz GETH, DAFP)

Figura 9. Calificación por componentes (Fuente: Matriz GETH, DAFP)

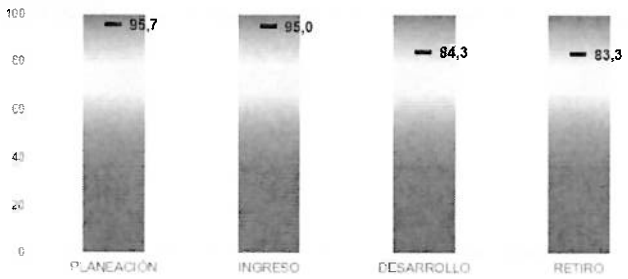


Figura 10. Calificación por componentes - Planeación (Fuente: Matriz GETH, DAFP)

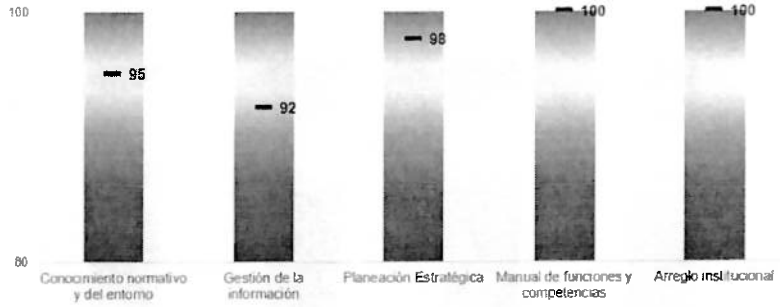


Figura 11. Calificación por componentes - Ingreso (Fuente: Matriz GETH, DAFP)

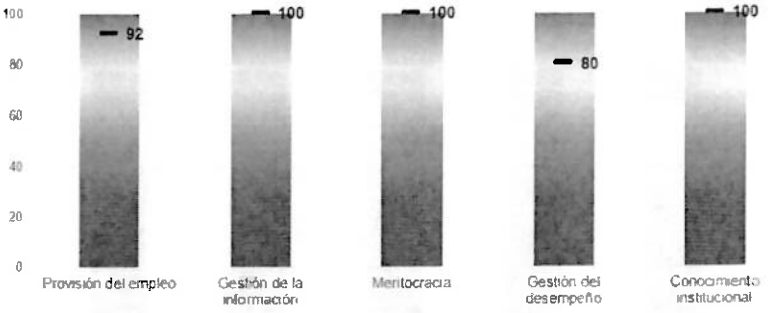


Figura 12. Calificación por componentes - Desarrollo (Fuente: Matriz GETH, DAFP)

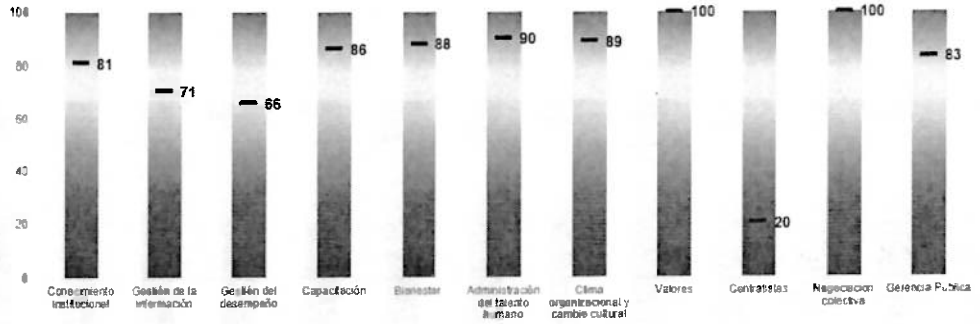


Figura 13. Calificación por componentes - Retiro (Fuente: Matriz GETH, DAFP)

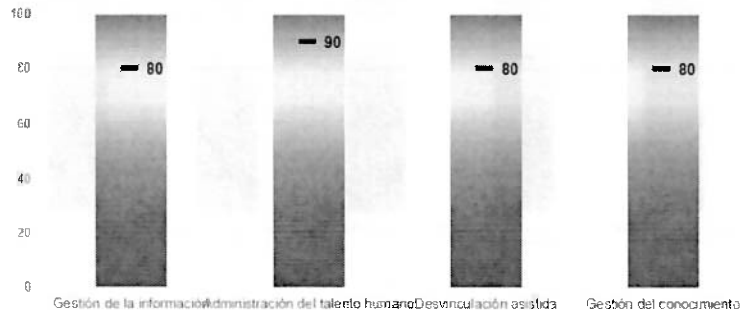


Figura 14. Calificación por rutas de creacion de valor (Fuente: Matriz GETH, DAFP)

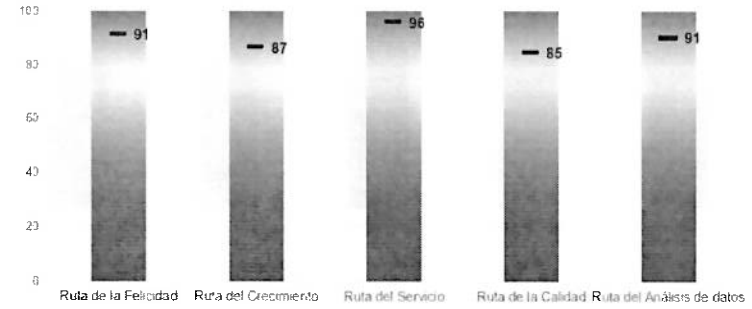
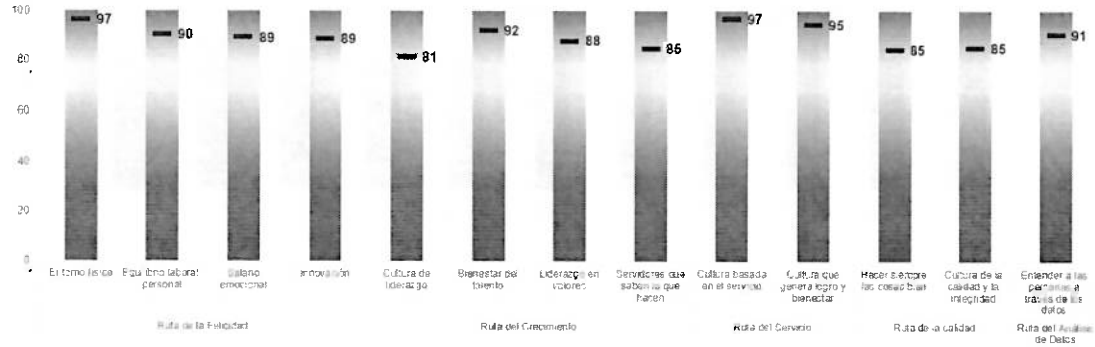


Figura 15. Desagregación de las rutas por creación de valor (Fuente: Matriz GETH, DAFP)



Conforme a la precitada autoevaluación se establece que la gestión estratégica del talento humano respecto de la vigencia 2022, tuvo un gran avance teniendo en cuenta que para la vigencia 2022 tuvo una calificación de setenta y ocho punto siete por ciento (78.7%) sobre cien por ciento (100%), ubicando a la entidad en el nivel

de desarrollo de "Transformación", contrario sensu, a los resultados obtenidos en la vigencia 2023, donde la ubica en un nivel de "Consolidación", con un ochenta y siete punto uno por ciento (87.1%) sobre cien por ciento (100%).

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

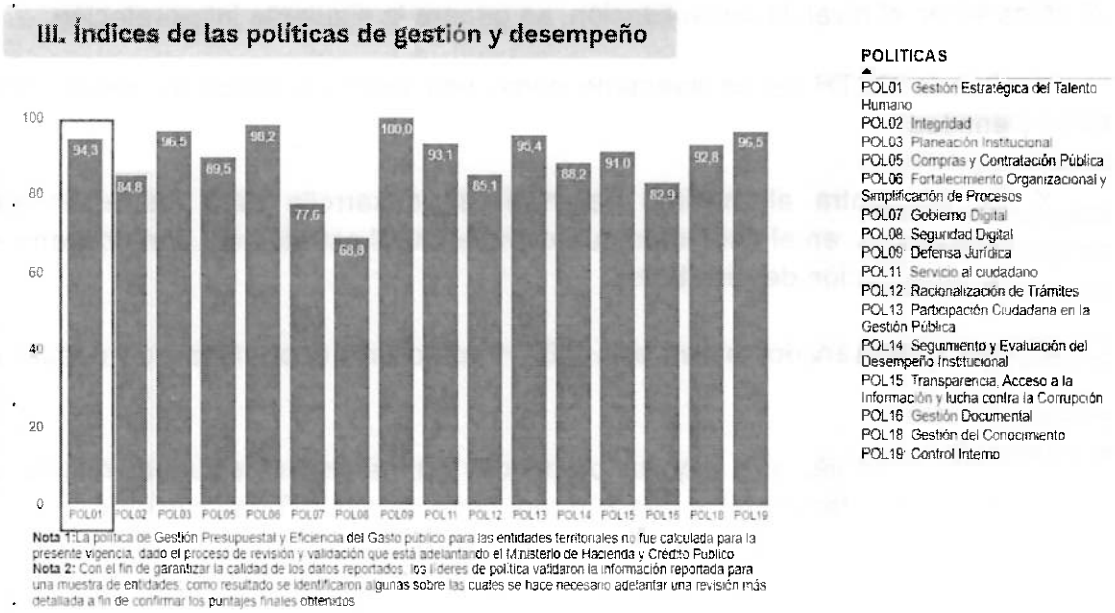
- ✓ Que la GETH se ha asentado como una buena práctica al interior de la entidad.
- ✓ Se encuentra al máximo del nivel de desarrollo para los estándares propuestos, en el entendido que cumple un rol estratégico, contribuyendo a la consecución de resultados.
- ✓ Las y los servidores ven a la GETH como una oportunidad de desarrollo personal.
- ✓ Implica también que, hay que propender por mantener los buenos resultados y potencializar aquellos que aún requieren de algún fortalecimiento.

5.7. Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG)

Con los resultados del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), se logra consolidar en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del MIPG, incluida la Gestión Estratégica de Talento Humano, con el cual se fortalecerá y evaluará la gestión para la vigencia 2024.

Los resultados obtenidos del desempeño institucional por políticas del IDPYBA, para la vigencia 2022, son los siguientes:

Figura 16. Índice de las políticas de gestión y desempeño (Fuente: Resultados medición FURAG DAFP, 2022)



Los citados resultados revelan que la Política de GETH del IDPYBA, tiene un cumplimiento del noventa y cuatro punto tres por ciento (94.3%) y la Política de Integridad un ochenta y cuatro punto ocho por ciento (84.8%).

Acorde a los resultados FURAG 2022, se establece que el IDPYBA está gestionando adecuadamente su talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad.

Respecto a la Política 1 de competencia del proceso de Talento Humano y la Política 2, en la cual participa activamente el proceso de Talento Humano, puntúan en una calificación superior, lo que corrobora que el proceso se encuentra cumplimiento con cada una de las etapas del proceso de la GETH, indicando que en la vigencia 2024 se debe continuar con la ejecución de aquellas actividades que se están cumpliendo y potencializar aquellas que requieren fortalecimiento.

5.8. Medición clima organizacional

Los resultados de medición de clima organizacional de la vigencia 2023, fueron presentados por la IPS Quirón Unidad Médica, 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.

5.8.1. Resultados de Riesgo Psicosocial Intralaboral

Los factores de riesgo psicosocial intralaboral (Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, demandas del trabajo, control sobre el trabajo y recompensas) representan riesgo alto y muy alto enmarcados en un cincuenta y cuatro punto treinta y cuatro por ciento (54,34%) de las y los servidores y colaboradores, lo que indica un nivel de afectación poblacional alto ya que se encuentra en un porcentaje sobre el cuarenta y cuatro punto noventa y nueve por ciento (44,99%), de la población.

Figura 17. Consolidado de dominios intralaborales (Fuente. Informe riesgo psicosocial Quirón, 2023)

Nivel de riesgo	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Control sobre el trabajo	Demandas del trabajo	Recompensas
Invalidado	0,58%	0,58%	21,39%	1,16%
Sin riesgo o riesgo despreciable	27,17%	29,48%	0,58%	8,67%
Riesgo bajo	12,14%	10,98%	13,29%	6,94%
Riesgo medio	17,34%	19,65%	11,56%	11,56%
Riesgo alto	23,12%	20,23%	18,50%	22,54%
Riesgo muy alto	19,65%	19,08%	34,68%	49,13%

En conclusión, las condiciones psicosociales intralaborales representan para el IDPYBA factores de riesgo psicosocial en términos "altos", por lo que es importante intervenir estos factores de manera complementaria con el fin de prevenir su incremento a futuro y con el fin de reducir su impacto.

5.8.2. Resultados de Riesgo Psicosocial Extralaboral

El riesgo psicosocial extralaboral es valorado a partir de dimensiones que constituyen la dinámica de los trabajadores fuera de su entorno laboral. Los resultados obtenidos en la medición de los factores de riesgo extralaboral (tiempo fuera dl trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento trabajo, vivienda, trabajo), en comparación con los resultados de los factores de riesgo intralaboral, se encuentra en un factor de riesgo alto (64,16% poblacional) la cual es ligeramente mayor a la intralaboral.

Figura 18. Consolidado de dominios extralaborales (Fuente: Informe riesgo psicosocial Quirón, 2023)

Nivel de riesgo	Tiempo fuera del trabajo	Relaciones familiares	Comunicación y relaciones interpersonales	Situación económica del grupo familiar	Características de la vivienda y de su entorno	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda
Invalidado	1,73%	1,73%	1,73%	2,31%	2,31%	2,31%	2,31%
Sin riesgo o riesgo despreciable	12,14%	73,41%	26,01%	16,18%	7,51%	23,12%	6,94%
Riesgo bajo	20,23%	13,29%	21,39%	21,39%	14,45%	12,14%	8,09%
Riesgo medio	17,92%	4,62%	15,03%	17,34%	9,83%	18,50%	11,56%
Riesgo alto	24,86%	3,47%	24,28%	19,08%	31,79%	16,76%	21,39%
Riesgo muy alto	23,12%	3,47%	11,56%	23,70%	34,10%	27,17%	49,71%

Teniendo en cuenta lo anterior, las condiciones extralaborales tienen un nivel de criticidad alto, por lo que es importante intervenir estos factores de manera complementaria con el fin de reducir su impacto y prevenir el incremento a futuro.

5.8.3. Resultados Nivel de Estrés

Ciento dos (102) servidores(as) y colaboradores(as) equivalentes al cincuenta y ocho punto noventa y seis por ciento (58,96%) de la población objeto análisis, reportó experimentar niveles de estrés alto y muy alto, como se verifica en la siguiente imagen:

Figura 19. Resultados estrés (Fuente: Informe riesgo psicosocial Quirón, 2023)

Nivel de Riesgo	Estrés
Invalido	8
Sin riesgo o riesgo despreciable	15
Riesgo bajo	27
Riesgo medio	21
Riesgo alto	38
Riesgo muy alto	64

Según informe de la IPS Quirón se estima que las condiciones psicosociales están causando un nivel de estrés alto o muy alto en los trabajadores del IDPYBA en el cincuenta y ocho punto noventa y seis por ciento (58,96%) de la población.

5.9. Plan de Acción de Integridad

Para continuar fomentando la integridad y la transparencia en la gestión pública es imperativo el cumplimiento de las políticas públicas con un ejercicio comunicativo y pedagógico que permitan generan cambio en las actitudes y comportamientos de las y los servidores públicos. En este sentido, se hace necesaria la sensibilización permanente de todo el personal del IDPYBA, de los cinco (5) valores tipo del Código de Integridad del DAFP y los dos (2) valores no antropocéntricos del IDPYBA, los cuales consisten en:

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

- **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

- **Respeto Interespecie:** Mis actuaciones en relación con los animales de otras especies propenden por no hacerles daño, ni por acción u omisión, reconociéndoles como seres sintientes, dignos de consideración y con vidas complejas que pueden ser afectadas por las acciones humanas.

- **Atención, Bienestar y Protección Animal:** Reconozco el valor de la vida de los animales de recibir atención y manejo adecuado, garantizando el cumplimiento de la constitución, leyes, decretos y demás normas regionales y locales expedidos sobre la materia en el Distrito Capital, así como en la compasión, la justicia y el especial cuidado que debemos proveerles.

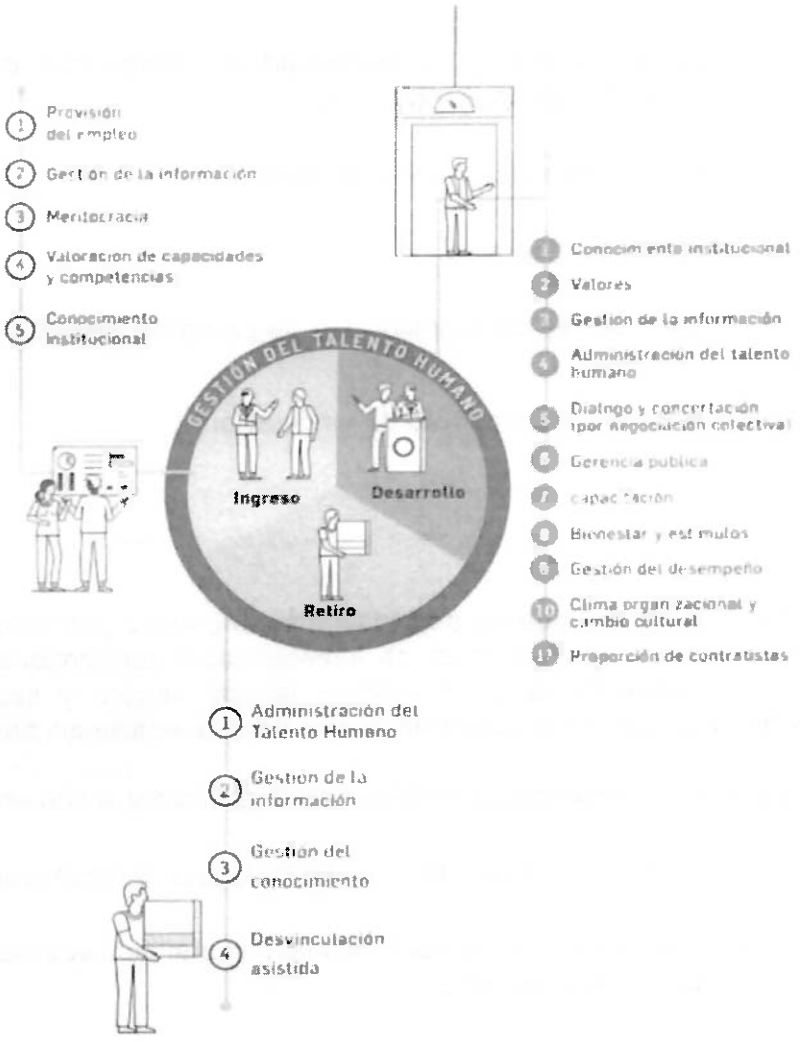
5.10. Estrategia para la Gestión Preventiva de los Conflictos de Interés en el IDPYBA

Con la estrategia para la gestión preventiva de conflictos de interés el IDPYBA previene, identifica y hace 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, esta estrategia constituye uno de los pilares en la planeación y ejecución del 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, el cual se encuentra proyectado para potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas en las mediciones identificadas en el presente documento, a través de la implementación de acciones efectivas y el fortalecimiento de aquellas que se encuentran en puntos intermedios y de consolidación (Media y Baja).

Figura 20. 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 en el SIDEAP
- ✓ Fomento de prácticas laborales
- ✓ Creación de condiciones de accesibilidad de personas con discapacidad
- ✓ Implementación del procedimiento de vinculación

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, 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 e Incentivos
- ✓ Formulación e implementación del Plan Institucional de Capacitación, el cual incluye la inducción y reinducción
- ✓ Promoción del Teletrabajo
- ✓ Medición del clima organizacional

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

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

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 Institucional de Capacitación

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 2024, a los planes que se relacionan a continuación, los cuales hacen parte integral del PETH, así:

7.1. Anexo 1: Plan Institucional de Capacitación 2024
7.2. Anexo 2: Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024
7.3. Anexo 3: Plan Anual de Vacantes 2024
7.4. Anexo 4: Plan de Previsión de Recursos Humanos 2024
7.5. Anexo 5: Plan de Trabajo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024

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 2024, 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 2024.

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	Semestral
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	Semestral
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	Semestral
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	Semestral
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	Semestral

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 Quirón Unidad Médica, 2023