

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
ALCANCE.....	4
RESPONSABILIDADES GENERALES.....	5
MARCO NORMATIVO.....	5
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.....	11
ORGANIGRAMA	12
DESCRIPCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	12
DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	13
Calificación total.....	14
Calificación por componentes:	14
Calificación por categorías:	15
Caracterización planta de personal.....	17
Cargos Vacantes y Provisos planta de personal	18
Conformación Planta de Personal por edades	18
Conformación Planta de Personal por género.....	19
Conformación Planta de Personal por profesiones.....	20
PLANES Y PROGRAMAS DE 2021.	20
Plan Anual de vacantes	20
Plan de Previsión de Recursos Humanos	21
Plan Institucional de Capacitación - PIC	21
Programa de Bienestar e Incentivos Institucionales	22
Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	23
Procedimientos internos.....	24
Plan de Integridad.....	24
Clima Organizacional y Cambio Cultural	25
Sistema de información distrital del empleo y la administración pública – SIDEAP y plataforma “talento no palanca”	26
Estrategia en el procedimiento de retiro.	26
DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2021	27
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	34
Indicadores	34
IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO	35

Socialización.....	36
--------------------	----

LISTADO DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Medición de la política de GETH.....	14
Ilustración 2: Calificación por componentes	15
Ilustración 3: Calificación por categorías - Planeación	15
Ilustración 4: Calificación por categorías - Ingreso.....	16
Ilustración 5: Calificación por categorías - Desarrollo.....	16
Ilustración 6: Calificación por categorías - Retiro	17
Ilustración 9: Conformación planta de personal.	18
Ilustración 10: Curva edades Planta de Personal.....	18
Ilustración 11: Conformación por género - Planta de Personal	19
Ilustración 12: Conformación por profesiones - Planta de Personal	20

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Marco normativo	5
Tabla 2. Planta de empleos	13
Tabla 3. Distribución de empleos	13
Tabla 4. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2020.....	27
Tabla 5. Tabla de indicadores.....	34

INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica de talento humano debe ir alineada con los objetivos y con el propósito fundamental del Instituto, buscando modernizar, diversificar las actividades de la gestión humana de tal manera que el Instituto continúe avanzando en la consolidación de una administración pública eficiente fomentando el desarrollo de una cultura organizacional sólida, con servidores públicos competentes que lideren, ejecuten y evalúen las políticas públicas y promuevan la participación ciudadana durante la vigencia 2021.

Por lo anterior, se establece hacia donde está orientado nuestro esfuerzo, evaluar si se está dando cumplimiento o no a los objetivos propuestos e ir monitoreando mediante indicadores el nivel de cumplimiento de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH,, que se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los programas de Planeación de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) elaborados por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). El presente plan está pensado desde un enfoque sistémico, basado en procesos como lo describe el ciclo de calidad: Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, reglamentado por el Decreto 612 de 2018, se definen las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, delegando en ellas la responsabilidad de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, y se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

En acatamiento de la anterior normativa, el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, busca unificar las características de los diferentes programas a realizar por parte de las entidades del Estado, y propiciar a todos los servidores públicos de la entidad condiciones óptimas de ambiente y clima laboral, facilitar el desarrollo de actitudes y aptitudes para el cumplimiento de las tareas a su cargo e impactar positivamente en su calidad de vida; teniendo en cuenta que la gestión del talento humano, debe enfocarse en los tres momentos del ciclo de vida del servidor público: Ingreso, Permanencia y Retiro del servidor, debe orientar el trabajo hacia la promoción del trabajo en equipo, a la implementación de los Programas de Capacitación, de Bienestar Laboral e Incentivos y el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para los servidores públicos y colaboradores de la entidad.

Con lo anterior, se pretende forjar un cambio en la dinámica institucional, que conlleve a la modernización de la administración pública, para dar cumplimiento a la normativa vigente, y se garantice el desarrollo de los procesos en los cuales se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, y de esta manera alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión institucional.

OBJETIVO GENERAL

Consolidar estrategias encaminadas a la planeación, desarrollo y evaluación de la Gestión del Talento Humano que contribuyan al mejoramiento de competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, calidad de vida y promoción de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores públicos, durante cada una de las etapas del ciclo de vida laboral, con el fin de crear un ambiente cordial y articulado, orientado al buen trato y el crecimiento individual y organizacional durante la vigencia 2021.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mejorar la calidad de vida y el clima laboral de los servidores públicos del Instituto a través del desarrollo del Plan de bienestar social e incentivos.
- Fortalecer y desarrollar las capacidades, habilidades, conocimientos y competencias laborales de los servidores públicos en relación con los cargos que desempeñan, mediante la implementación del Plan Institucional de Capacitación – PIC.
- Fomentar una cultura de prevención, protección y autocuidado, por medio de la implementación del Plan Anual en seguridad y salud en el trabajo, que genere a los servidores y colaboradores del Instituto, condiciones de trabajo seguras para la realización de sus labores, de conformidad con las directrices desarrolladas dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.
- Realizar el seguimiento a la entrega de las evaluaciones de desempeño laboral, acuerdos de gestión y evaluaciones de gestión de los servidores públicos del Instituto, teniendo en cuenta la modalidad de su vinculación, en las fechas y plazos establecidos en la normatividad vigente.
- Ejecutar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores públicos del instituto, de acuerdo con la provisión del talento humano idóneo que contribuya con el cumplimiento de la misionalidad, objetivos y metas que permitan dar continuidad en la prestación del servicio.
- Consolidar y actualizar el estado de la planta de personal del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, con el fin de identificar las necesidades de personal, disponiendo de la gestión del talento humano como una estrategia organizacional y la continuidad de la prestación del servicio.
- Dar trámite y realizar las gestiones necesarias para el desarrollo del concurso de méritos de conformidad con los lineamientos establecidos por la CNCS.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano, beneficiará a los servidores públicos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal y sus colaboradores, y se ejecutarán bajo los principios de responsabilidad, compromiso, respeto, honestidad, transparencia, compañerismo, eficiencia, colaboración, cumplimiento y justicia, orientados a la mejora continua, en la prestación de los servicios eficientes y oportunos, en cumplimiento a la normativa vigente.

RESPONSABILIDADES GENERALES

Comité de Gestión y desempeño institucional

- Evaluar, aprobar y hacer seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano

Director General, subdirectores y Jefes de Oficina

- Apoyar el diseño e implementación del Plan Estratégico de Talento Humano

Subdirector de Gestión Corporativa

- Acompañar y orientar la formulación, implementación y actualización del Plan Estratégico de Talento Humano, así como hacer seguimiento y control al cumplimiento de lo establecido en el mismo.

Profesional Subdirección de Gestión Corporativa- Talento humano

- Formular, implementar y actualizar el Plan Estratégico de Talento Humano.

MARCO NORMATIVO

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de las políticas, programas, procedimientos y actividades de Talento Humano:

Tabla 1. Marco normativo

TIPO DE NORMA	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	TÍTULO DEL DOCUMENTO
Decreto Nacional	1045 de 1978	Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.
Decreto	471 de 1990	Por el cual se unifica la reglamentación de la prima técnica en las dependencias de la Administración Central del D.C
Acuerdo	25 de 1990	Por el cual se reconoce y paga a los empleados y trabajadores de la Administración Central la prima Semestral
Ley	50 de 1990	Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto	1661 de 1991	Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones.
Acuerdo	37 de 1993	Por el cual se fijan las escalas de remuneración y el sistema de clasificación para las distintas categorías de empleos en la Administración Central de Santa Fe de Bogotá, Distrito Capital y se dictan otras disposiciones sobre nomenclatura.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2021</p>	 <p>BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL</p>
--	--	--

TIPO DE NORMA	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	TÍTULO DEL DOCUMENTO
Ley	100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones
Decreto	320 de 1995	Por el cual se reglamenta el reconocimiento y pago de la prima técnica para los niveles directivos, ejecutivo y profesional de la Administración Central de la DC.
Acuerdo	14 de 1998	Por el cual se adoptan los grados de asignación básica de los diferentes empleos que conforman las plantas de personal de las entidades de la administración distrital del sector central y se dictan otras disposiciones
Ley	594 de 2000	Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones.
Ley	581 de 2000	Por medio de 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
Ley	734 de 2002	Mediante la cual se define qué es el Control Disciplinario Interno y establece la titularidad de la acción disciplinaria y su procedimiento. Arts. 2, 3, 67, 76 y 77.
Ley	755 de 2002	Por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María
Decreto	1919 de 2002	Por el cual se fija el régimen de prestaciones sociales para los empleos públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial
Ley	776 de 2002	Se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Esta Ley modifica las prestaciones económicas del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley	797 de 2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales. administración, la prima de reaseguros de FOGAFIN, y las primas de los seguros de invalidez y sobrevivientes
Acuerdo	92 de 2003	Por la cual se establecen escalas salariales de la bonificación por servicios prestados, la prima secretarial y reconocimiento por coordinación para los empleados públicos del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.
Ley	909 de 2004	Por la cual se regula el sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública
Decreto	785 de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleados de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones en la Ley 909 de 2004
Decreto	1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, y el Decreto-ley 1567 de 1998.
Ley	995 de 2005	Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2021</p>	 <p>BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL</p>
--	--	--

TIPO DE NORMA	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	TÍTULO DEL DOCUMENTO
		y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles.
Acuerdo	199 de 2005	Por el cual se ajusta la escala salarial de los empleos públicos del sector central de la Administración Distrital para dar cumplimiento al decreto Ley N0. 785 de 2005 y se dictan otras disposiciones
Ley	1010 de 2006	Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en el contexto de las relaciones de trabajo privadas o públicas. Arts. 1, 6, 7, establece la definición y las modalidades de acoso laboral. Art. 2
Decreto	404 de 2006	Por el cual se reglamenta el pago de las vacaciones proporcionales
Acuerdo	276 de 2007	Por el cual se crea un reconocimiento por permanencia en el Servicio Público para Empleados Públicos del Distrito Capital
Ley	1221 de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo, definido como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.
Acuerdo	336 de 2008	Por el cual se modifica el Acuerdo 276 de 2007
Ley	1496 de 2011	Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones
Ley	1468 de 2011	Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley	1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Ley	1566 de 2012	Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional "Entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas".
Ley	1616 de 2013	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.
Ley	1635 de 2013	Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos
Decreto	1637 de 2013	Por el cual se reglamenta el parágrafo 50 del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y se dictan otras disposiciones.
Decreto	596 de 2013	Se dictan medidas para la aplicación del teletrabajo en organismos y entidades distritales.
Decreto	367 de 2014	"Por el cual se actualiza el Manual General de Requisitos para los empleos públicos correspondientes a los Organismos pertenecientes al Sector Central de la Administración Distrital de Bogotá, D.C. y se dictan otras disposiciones

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2021</p>	 <p>INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL</p>
--	--	---

TIPO DE NORMA	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	TÍTULO DEL DOCUMENTO
Decreto	1443 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).
Decreto	1507 de 2014	Por el cual se expide el, Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional
Decreto	1083 de 2015	Se expide el Decreto único Reglamentario del sector de la Función Pública.
Decreto	1412 de 2015	"Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en lo que hace referencia a las comisiones al exterior"
Decreto	1528 de 2015	Por la cual se corrigen unos yerros del Decreto 1072 de 2015, Decreto Reglamentario del Sector Trabajo, contenidos en los artículos 2.2.4.2.1.6., 2.2.4.6.42. y 2.2.4.10.1., del T[título 4 del libro 2 de la parte 2, referente a Riesgos Laborales.
Decreto	2418 de 2015	Por el cual se regula la bonificación por servicios prestados para los empleados públicos del nivel territorial
Acuerdo de la comisión Nacional del servicio Civil	565 de 2016	"Por la cual se Establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados públicos de Carrera Administrativa y en periodo de prueba"
Decreto	171 de 2016	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo el 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Decreto	86 de 2016	"Por medio del cual se establece el horario de trabajo de los/as servidores/as públicos del Sector Central de la Administración Distrital".
Decreto	96 de 2016	"Por medio del cual se modifica el horario de trabajo de los/as servidores/as públicos del Sector Central de la Administración Distrital".
Decreto	583 de 2016	Por el cual se adiciona al título 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, / Capítulo 2 que reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015
Decreto	1072 de 2016	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto	780 de 2016	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social"- Incapacidad médica por enfermedad general para Licencia por Enfermedad
Acuerdo de la comisión Nacional del	816 de 2016	"Por el cual se establecen los criterios y se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral."

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal</p>	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2021	 <p>INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL</p>
--	---	---

TIPO DE NORMA	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	TÍTULO DEL DOCUMENTO
servicio Civil		
Decreto	546 de 2016	Por medio del cual se crea el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal-IDPYBA
Ley	1822 de 2017	"Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones". - Licencia de Maternidad de 18 semanas, Licencia de Paternidad de 8 días hábiles y prohibición de despido.
Decreto	52 de 2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto Nacional	484 de 2017	"Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública" - (i) Corte de cuentas de documentos en caso de retiro del servidor público; (ii) Declaración de bienes y rentas y de la actividad económica a través del Sistema de Información y Gestión de Empleo Público-SIGEP y presentación anual por los servidores públicos
Decreto Nacional	648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
Acuerdo	1 de 2017	Por medio del cual se adopta el reglamento interno del consejo directivo del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal-IDPYBA
Acuerdo	2 de 2017	Por medio del cual se establece los Estatutos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal-IDPYBA
Acuerdo	3 de 2017	Por medio del cual se establece la estructura Organizacional del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal-IDPYBA
Acuerdo	4 de 2017	Por medio del cual se establece la escala salarial y la planta de personal de empleos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal-IDPYBA
Acuerdo	5 de 2017	Por medio del cual se régimen salarial y prestacional y otros emolumentos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal-IDPYBA
Resolución	1 de 2017	Por medio de la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los Empleos de la Planta Global de Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal-IDPYBA
Decreto	2011 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	51 de 2018	"Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009" - Socialización del acto administrativo que adopta el MFCL a las organizaciones sindicales; procedimiento de

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2021</p>	 <p>INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL</p>
--	--	---

TIPO DE NORMA	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	TÍTULO DEL DOCUMENTO
		descuento a servidores públicos de días no laborados por ausencia no justificada; reporte de vacantes definitivas en el aplicativo OPEC de la CNSC según lineamientos de esta; permisos remunerados a representantes de los empleados ante Comisiones de Personal para que asistan a las capacitaciones; comisión de estudios
Decreto Nacional	815 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
Decreto	1233 de 2018	Por el cual se modifica el artículo 2.2.1.1.1.7, se adiciona el Título 7 a la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en relación con el pago y retención de aportes al Sistema de Seguridad Integral y Parafiscales de los trabajadores independientes y modifica los artículos 2.2.4.2.2.13 y 2.2.4.2.2.15 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto	1333 de 2018	Por el cual se sustituye el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, se reglamenta las incapacidades superiores a 540 días y se dictan otras disposiciones
Resolución	4886 de 2018	Por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental
Ley	1960 de 2019	Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Resolución	2404 de 2019	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de Factores Psicosociales y sus efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones
Decreto	1465 de 2019	Por el cual se adiciona el Título 13 a la Parte 8 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016 en relación con los Desfibriladores Externos Automáticos.
Ley	1996 de 2019	"Por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad"
Resolución	108 de 2019	Por la cual se modifica el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los Empleos de la Planta Global de Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal-IDPYBA
Resolución	2389 de 2019	Por la cual se definen los lineamientos generales para la preparación del Sistema General de Riesgos Laborales -SGRL en el Sistema de Afiliación y traslado del empleador al Sistema General de Riesgos Laborales
Acuerdo	4 de 2019	Por la cual se modifica el acuerdo 002 de 2019 "por el cual se fija el incremento salarial de los empleos públicos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal-IDPYBA
Acuerdo	6 de 2019	Por medio del cual se modifica el Acuerdo 003 de 2017 del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal-IDPYBA

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2021</p>	 <p>INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL</p>
--	--	---

TIPO DE NORMA	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	TÍTULO DEL DOCUMENTO
Resolución	6 de 2020	Por la cual se adiciona algunas funciones a las establecidas en la Resolución No. 108 de 2019, Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los Empleos de la Planta Global de Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal-IDPYBA
Otro	Directiva 02 de 2020	Medidas para atender la contingencia generada por el COVID-19 a partir del uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones.
Otro	Directiva 07 de 2020	Retorno gradual y progresivo de los servidores públicos y contratistas a las actividades laborales y de prestación de servicios de manera presencial
Decreto	417 de 2020	Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el Territorio Nacional.
Decreto	457 de 2020	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público.
Decreto	637 de 2020	Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional
Acuerdo	2 de 2020	Por la cual se fija el incremento salarial para la vigencia 2020, a los empleados del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal-IDPYBA
Decreto	461 de 2020	Se faculta a los gobernadores y alcaldes para que reorienten las rentas de destinación específica de sus entidades territoriales con el fin de llevar a cabo las acciones necesarias para hacer frente a las causas que motivaron la declaratoria del Estado de Emergencia, sin necesidad de autorización previa de asambleas o concejos. Igualmente, podrán adicionar, modificar o hacer traslados y operaciones presupuestales con ese fin.

Fuente: Talento Humano

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Remitirse a la publicación realizada en la Web del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal.

ORGANIGRAMA

El organigrama del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal se adoptó mediante el Acuerdo 003 de 2017, en el cual se aprobó la estructura de la entidad, así:

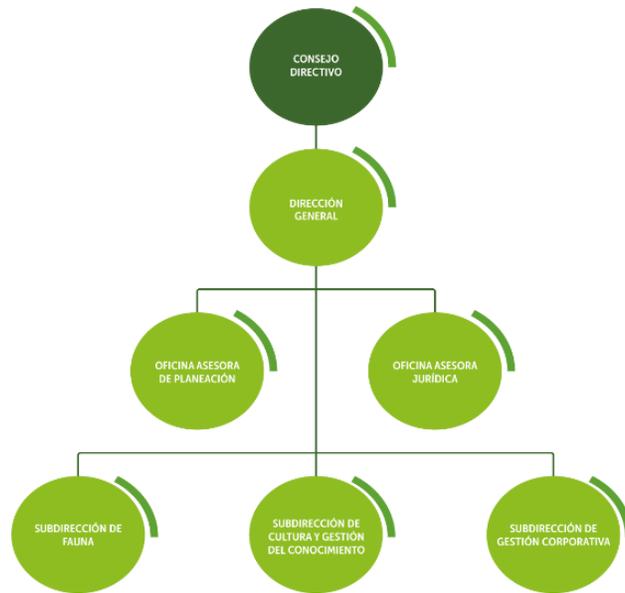


Ilustración 1: Organigrama Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal

DESCRIPCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal-IDPYBA-, se encuentra conformada con 36 cargos de los cuales 8 son cargos del nivel directivo 19 profesionales, 5 técnicos 3 auxiliares y 1 secretaria. Para la descripción de la estructura organizacional se deben tener en cuenta la siguiente normatividad:

Con el Decreto 546 de 2016, se creó el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal -IDPYBA- como un establecimiento público del orden distrital, con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y presupuestal, y patrimonio propio, adscrito al Sector Ambiente; una vez creado el Instituto, se distribuyó mediante Resolución 001 de julio 14 de 2017, la planta de cargos para el Instituto, como se observa en líneas anteriores.

Con los Acuerdos 004 del 11 de julio de 2017 y 006 de 27 de diciembre de 2019, se establece la Escala Salarial y la Planta de Empleos Instituto Distrital de Protección y

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2021</p>	 <p>INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL</p>
--	--	---

Bienestar Animal-IDPYBA y se establece la Estructura Organizacional del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal-IDPYBA, junto con las funciones de sus dependencias.

Tabla 2. Planta de empleos

No. de cargos	Denominación	Código	Grado
Planta Estructural			
Dirección			
Uno (1)	Director General	050	02
Dos (2)	Asesor	105	01
Uno (1)	Secretario Ejecutivo	425	01
4	Subtotal Dirección		
Planta Global			
Dos (2)	Subdirector Técnico	068	01
Uno (1)	Subdirector Administrativo	068	01
Uno (1)	Jefe Oficina Asesora de Planeación	115	02
Uno (1)	Jefe Oficina Asesora Jurídica	115	02
Ocho (8)	Profesionales Especializados	222	03
Ocho (8)	Profesional Universitario	219	02
Tres (3)	Profesional Universitario	219	01
Cinco (5)	Técnico administrativo	367	01
Tres (3)	Auxiliar Administrativo	407	01
32	Subtotal Planta Global		
36	TOTAL, GENERAL		

Fuente: Acuerdo 004 de 2017

Tabla 3. Distribución de empleos.

ÁREA	Número de empleos
Control Interno	1
Dirección	5
Oficina Asesora de Jurídica	2
Oficina Asesora de Planeación	2
Subdirección de Atención de Fauna	7
Subdirección de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento	8
Subdirección de Gestión Corporativa	11
Total general	36

Fuente: Elaboración propia

DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La construcción del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del Instituto, se realizó conforme a lo dispuesto en la constitución y la ley, y en atención a lo establecido en la Guía de Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano – PGETH - del MIPG en el Distrito Capital del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCOD, la cual busca orientar las acciones que deben desarrollar las entidades y

organismos distritales, para avanzar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG - considerando los requisitos técnicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública frente a la Dimensión de Talento Humano y, armonizando dichas disposiciones con las normas y acciones implementadas por la Administración Distrital para la gestión estratégica del talento humano en Bogotá D.C.

Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2020.

Autodiagnóstico de MIPG 2020

Al respecto, desde talento humano se realizó la medición mediante la aplicación de la herramienta autodiagnóstico de la Gestión Estrategia del Talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual pretende dar a conocer el estado actual del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal en esta materia, permitiendo conocer las fortalezas y debilidades, con el fin de tomar las medidas de acción encaminadas a la mejora en la implementación de las actividades.

A continuación, se presentan los resultados MIPG con corte al mes de octubre de 2020:

Calificación total

Ilustración 1: Medición de la política de GETH

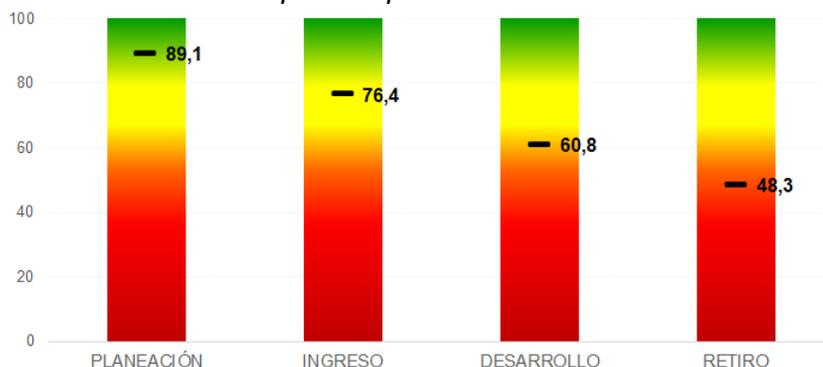


Fuente: autodiagnóstico MIPG TALENTO HUMANO IDPYBA octubre 2020.

Los resultados totales ubican la gestión de talento humano en un 66, 4% de acuerdo con todos los componentes que hacen parte del instrumento de medición, es oportuno aclarar que hay calificaciones que son el reflejo de condiciones que no son de total resorte de talento humano, como es el caso del concurso de méritos, toda vez que es una actividad que depende de la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC.

Calificación por componentes:

Ilustración 2: Calificación por componentes

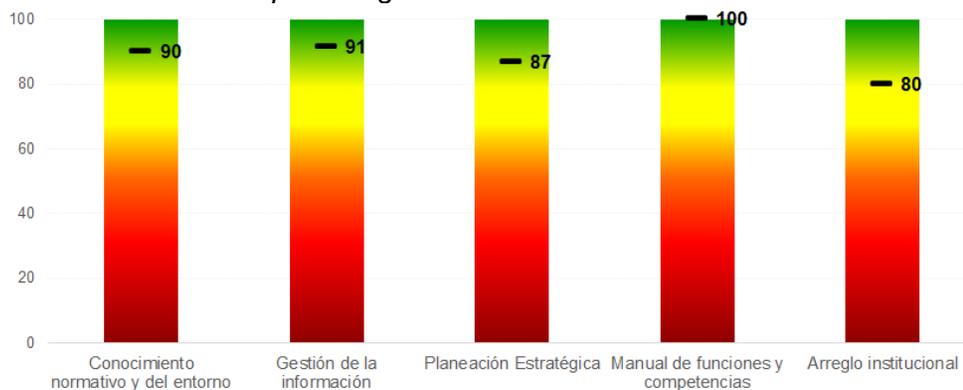


Fuente: autodiagnóstico MIPG TALENTO HUMANO IDPYBA octubre 2020.

Para la calificación por componentes, la planeación tiene una calificación del 89.1%, siendo este porcentaje el que mayor calificación obtuvo, mientras que el componente de retiro fue del 48.3% el cual se ve afectado debido a que no se han presentado situaciones de desvinculación por procesos distintos a las renunciaciones voluntarias que se presentaron dentro del periodo, como se demuestra a continuación:

Calificación por categorías:

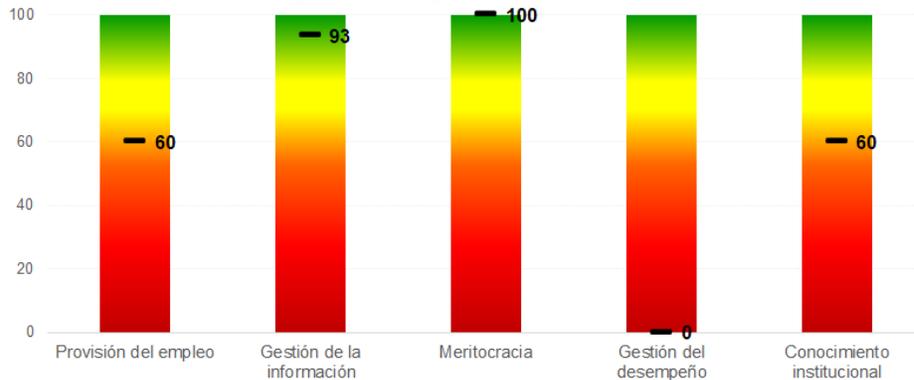
Ilustración 3: Calificación por categorías - Planeación



Fuente: autodiagnóstico MIPG TALENTO HUMANO IDPYBA octubre 2020.

De acuerdo con la gráfica anterior se puede evidenciar que con los instrumentos generados como reportes y el uso de plataformas como el SIDEAP y las matrices de Excel, así como el aplicativo de nómina denominado Box, se tiene el manejo de la información de la manera más adecuada, del mismo modo, el manual de funciones se encuentra actualizado y cumple con la normatividad vigente.

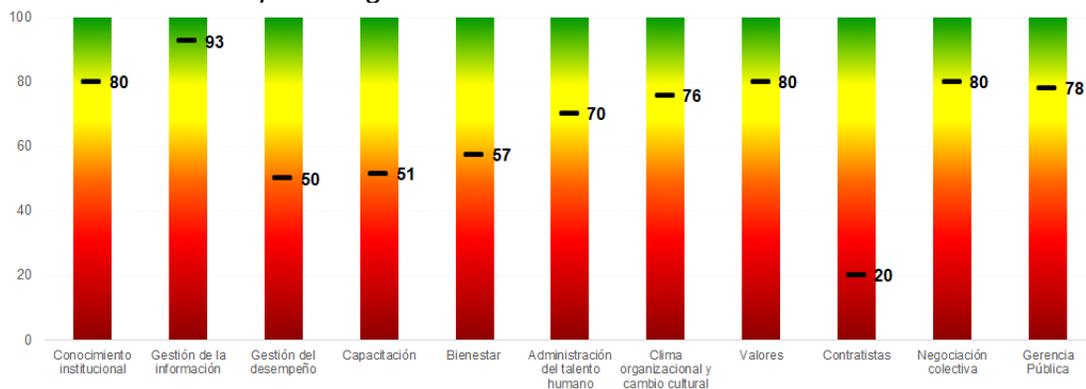
Ilustración 4: Calificación por categorías - Ingreso



Fuente: autodiagnóstico MIPG TALENTO HUMANO IDPYBA octubre 2020.

Respecto a la gestión del desempeño, se identificó que las evaluaciones de periodo de prueba se deben realizar dentro del periodo en el que los nuevos servidores de carrera administrativa se encuentran en periodo de prueba, de acuerdo con la normatividad vigente, sin embargo, en la entidad no hay personal de carrera y mientras no exista el concurso de méritos esta situación no puede ser modificada.

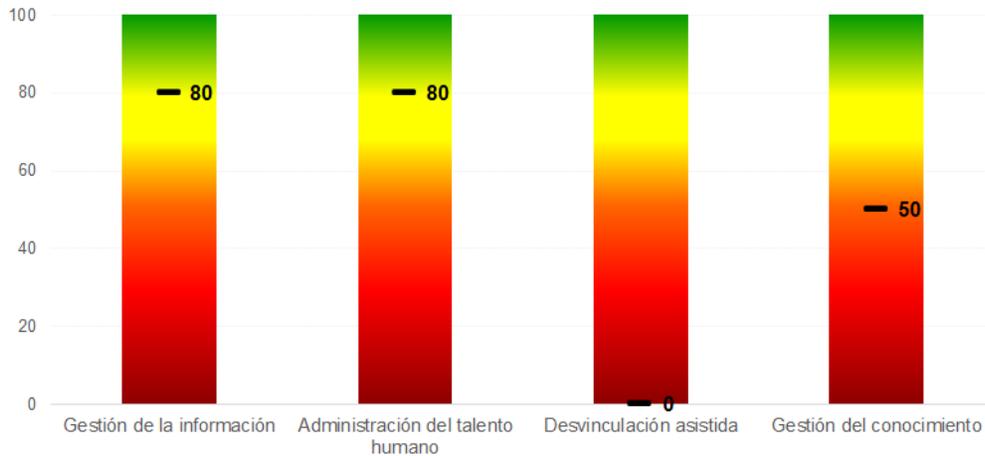
Ilustración 5: Calificación por categorías - Desarrollo



Fuente: autodiagnóstico MIPG TALENTO HUMANO IDPYBA octubre 2020.

El componente de desarrollo se ve fuertemente afectado por la proporción de contratistas con relación a los servidores de planta, ya que representan más del 30% de los funcionarios de planta. En cuanto a capacitación y bienestar, se deben realizar mejoras en el diagnóstico de necesidades y la oferta de acciones en estos rubros ya que no se tuvieron en cuenta en la planeación correspondiente a la vigencia 2020.

Ilustración 6: Calificación por categorías - Retiro



Fuente: Autodiagnóstico MIPG TALENTO HUMANO IDPYBA - octubre 2020.

En este ítem no se cuenta con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan debido a que todos los retiros se han presentado por renuncia regularmente aceptada. En cuanto a Gestión del conocimiento, se han implementado algunos mecanismos como la entrega del acta de Informe de Gestión conforme a la ley 951 de 2005, en el que se da cuenta de las labores realizadas de acuerdo con las funciones del cargo desempeñado. Documento fundamental para que las personas que continúan vinculadas para facilitar la transferencia de conocimiento de los servidores que se retiran, sin embargo, no ha sido suficiente para garantizar la gestión del conocimiento puesto que no se hace uso de la información, no se ha realizado la socialización ni se ha evaluado el impacto de la implementación.

Caracterización planta de personal

Conforme a la base de datos que contiene la información sociodemográfica del personal que actualmente está vinculado con el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal en la que se incluyen variables como fecha y lugar de nacimiento, edad, estudios, cargo que desempeña cada uno de los servidores, años de experiencia laboral y estado civil, entre otros; se evidencian aspectos que demuestran el perfil social de quienes desempeñan su labor como empleados públicos, facilitando la explicación de la realidad social y cultural de cada servidor, sus características, las circunstancias a nivel individual y colectivo y los riesgos a los que se encuentran expuestos, para que de esta manera las acciones ejecutadas respondan a las necesidades de la población objetivo. Dicha caracterización permite conocer, entre otras, los siguientes datos:

Cargos Vacantes y Provistos planta de personal

Ilustración 7: Conformación planta de personal.

PLANTA DE PERSONAL

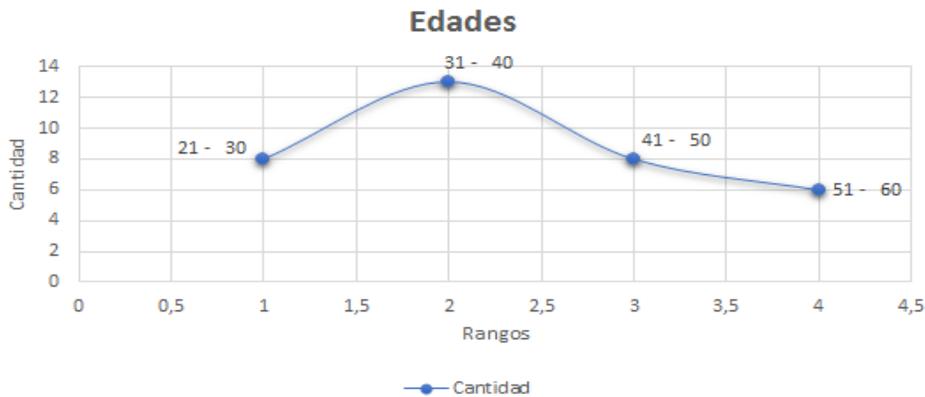


Fuente: Elaboración proceso Talento Humano Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – octubre 2020

El Instituto cuenta con 36 cargos, de los cuales 35 están Provistos y 1 vacante.

Conformación Planta de Personal por edades

Ilustración 8: Curva edades Planta de Personal.



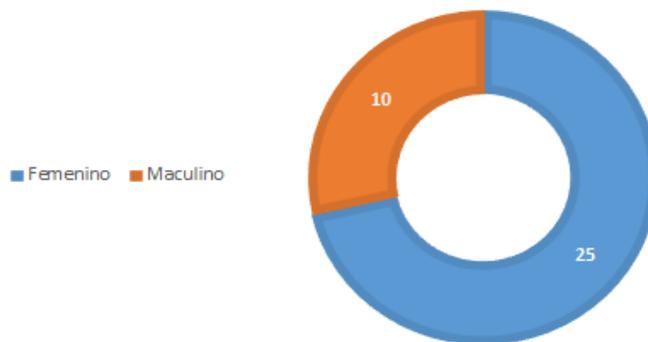
Fuente: Elaboración proceso Talento Humano Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – octubre 2020

En este gráfico se identifica que la población del Instituto cuenta con servidores cuyas edades están entre los 21 y 50 Años, de los cuales el mayor rango se encuentra entre 31-40 el cual equivale al 37%.

Conformación Planta de Personal por género

Ilustración 9: Conformación por género - Planta de Personal

GENERO PLANTA DE PERSONAL



Fuente: Elaboración proceso Talento Humano Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – octubre 2020

Dentro del Instituto la distribución de género se encuentra de la siguiente manera:

28% Hombres
72% Mujeres.

Conformación Planta de Personal por profesiones

Ilustración 10: Conformación por profesiones - Planta de Personal



Fuente: Elaboración proceso Talento Humano Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – octubre 2020

Teniendo en cuenta la misionalidad del instituto, los objetivos y las metas; en la prestación de los servicios hacia la ciudadanía y/o animales, la profesión que más prevalece es la de medicina veterinaria. Con un 17% seguido por los Profesionales en derecho con un 14%.

PLANES Y PROGRAMAS DE 2021.

Para el fortalecimiento y creación de valor público del Talento Humano, se establece los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores del Instituto, para alcanzar las metas establecidas que hacen parte de la planeación estratégica de la entidad, estos planes se desarrollan así:

Plan Anual de vacantes

El plan anual de vacantes es el instrumento que le permite a la entidad administrar y actualizar la información sobre los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal.

Con esta estrategia se busca que el Instituto, cuente con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones de conformidad a las directrices e instrumentos establecidos en el manual de funciones y atendiendo las convocatorias y provisión de empleos. Por lo anterior, la estrategia anual de vacantes se convierte en instrumento de organización y actualización de información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y que requieren ser provistos. La información registrada en esta estrategia corresponde al reporte de cargos vacantes de los

niveles profesional, técnico y asistencial, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, en provisionalidad y no provisto).

La información que hace referencia a la provisión de Gestión de Talento Humano del Instituto se encuentra en la matriz de vacantes definitivas, la cual cuenta con la información correspondiente a los empleos que se encuentran provistos ya sea en encargo, de libre nombramiento y remoción, con nombramiento provisional, en titularidad del empleo y aquellos empleos en vacancia definitiva o temporal, al igual que la distribución de los empleos en las dependencias.

No obstante, el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal acordó con la Comisión Nacional del Servicio Civil la realización de Convocatoria para proveer los 28 cargos en vacancia definitiva del instituto de Protección y Bienestar Animal, por lo cual se envió a la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, mediante radicado No 2020EE009254 de 2020, se entrega acuerdo No 0296 de 2020, por el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso firmado por la dirección general.

En cumplimiento con el Decreto 2011 de 2017, se adelantarán además las estrategias institucionales e interinstitucionales pertinentes para proveer vacantes de empleo para personas en condición de discapacidad.

Plan de Previsión de Recursos Humanos

El plan de previsión del recurso humano es la herramienta que permite realizar el análisis de necesidades de personal de la entidad con relación a la planta actual.

Esta estrategia surge de las obligaciones establecidas en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina que todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Plan Institucional de Capacitación - PIC

Para el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, es muy importante contar con Talento Humano con las competencias, habilidades y saberes que contribuyan al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, para lo cual se plantea la

implementación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, por medio de un proceso estructurado orientado a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, además de promover el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia con nuestra institución.

Por lo anterior y de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, pretende contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores del Instituto por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios o programas que contiene el PIC, priorizando las necesidades más indispensables para el cumplimiento de nuestra misionalidad a través de las siguientes estrategias:

- Optimizar el Proceso de Fortalecimiento de Competencias con el fin de contar con un capital humano competente, altamente calificado.
- Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.

➤ **Programa Inducción y Reinducción**

Este programa se encuentra desarrollado dentro del PIC del Instituto y su objetivo es el Conocimiento Institucional a través del proceso de inducción se fortalecerá la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por el Instituto y mediante la reinducción se reorientará al servidor en los cambios culturales producidos y la apropiación de los valores adoptados por el Instituto en su Código de Integridad., así como la articulación con el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Desarrollo

Programa de Bienestar e Incentivos Institucionales

El objetivo del Plan de Bienestar es tener una herramienta estratégica al interior del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, a través de la cual se generen espacios de esparcimiento e integración familiar, por medio de actividades detectadas a través de la encuesta de necesidades de bienestar diligenciada por los servidores del Instituto.

Basado en esta encuesta se describen algunas de las actividades que se contemplan dentro del Programa de Bienestar social e incentivos:

- **Protección y servicios Sociales:** Se pretende atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y capacitación.
- **Deportivos y Recreativos:** Tiene como objetivo fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando principalmente comportamientos de

integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

- **Actividades de Integración Sociales y Culturales:** Con las actividades de tipo social, se quiere rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno.
- **Calidad de vida laboral:** Se pretende generar un clima organizacional que sea percibido por el servidor como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo que constituya condiciones laborales relevantes para la satisfacción de sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

El objetivo de los incentivos es reconocer a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción con incentivos no pecuniarios de acuerdo con la evaluación del desempeño y acuerdos de gestión, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales

Teniendo en cuenta que en la actualidad el Instituto no cuenta con servidores de carrera administrativa los incentivos se otorgaran a los servidores de libre nombramiento y remoción que cumplan con los requisitos establecidos en la normatividad legal vigente.

Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Con el propósito de proteger la salud de los servidores públicos y contratistas dando cumplimiento a las obligaciones legales establecidas en la norma y mejorar la productividad en la entidad, la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido una herramienta que ha buscado proteger a los trabajadores del Instituto. Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, se realizarán diferentes actividades en procura del mejoramiento continuo de la salud y seguridad de los funcionarios desde cada una de las dimensiones del ser, el saber y el hacer mediante la implementación de mejores prácticas ocupacionales y el autocuidado, mediante las siguientes estrategias:

- Fortalecer el Proceso de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo promoviendo la prevención, protección y autocuidado, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral, mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida del personal de Instituto.
- Gestionar la actualización, socialización e implementación de la documentación, procedimientos, planes y matrices del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto.
- Capacitar al personal del instituto, el Comité de Convivencia laboral, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y la brigada de emergencia en los temas generales y específicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- Promover estilos de vida y trabajo saludable, por medio de la implementación de programas de vigilancia epidemiológica y exámenes médicos ocupacionales.

Procedimientos internos

De manera práctica dentro del desarrollo del ciclo de vida de los servidores públicos, los procesos en los que se pueden agrupar todas las acciones dentro del Grupo de Talento Humano son:

- **Administración de Personal – Situaciones administrativas:** Administrar y controlar las actividades necesarias para la vinculación, permanencia y retiro de los servidores públicos, mediante la aplicación de la normatividad vigente.
- **Nómina:** Secuencia de actividades que permiten de una manera ordenada, realizar el pago de salarios a los empleados conforme lo establecen las normas sustanciales y procedimentales del Trabajo en Colombia, así como proporcionar información administrativa y contable, tanto para la entidad como para los entes encargados de regular las relaciones laborales. El proceso comienza cada vez que se inicia un período de pago con el reporte del ingreso de novedades del personal y termina con el pago del salario al empleado y los pagos a terceros con base en las deducciones autorizadas.
- **Evaluación de Desempeño:** El Instituto cuenta con un proceso para la valoración del desempeño dirigido a los empleos de libre nombramiento y remoción, Carrera Administrativa y provisionales, mediante instrumentos de evaluación ajustados a cada tipo de vinculación. La evaluación está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas y a la identificación de oportunidades en el desarrollo de las competencias.

Plan de Integridad

En este plan se presentan los lineamientos y las acciones que se llevarán a cabo para garantizar una relación directa entre el desarrollo de una cultura ética y de integridad con el fomento de la transparencia, mediante el desarrollo de estrategias orientadas no sólo al reconocimiento de valores sino a la apropiación de comportamientos por parte de los servidores públicos, que permitirán a su vez el fortalecimiento del servicio público.

Para ello, el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal mediante resolución 074 de 2018, asume los valores éticos el Distrito Capital, adoptados mediante el Código de Integridad.

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, 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, procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas

con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

- **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Integridad:** Me comprometo como funcionario a desempeñar el trabajo con honestidad, diligencia y responsabilidad como valores fundamentales de nuestro quehacer institucional.

Clima Organizacional y Cambio Cultural

El Instituto iniciará un proceso de transformación de la Cultura Organizacional con el fin de alinear y fortalecer un tejido de creencias compartidas en torno a las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación; que se traduzcan en un desempeño y desarrollo institucional de calidad. Con base en lo anterior, se adelantará el estudio anual de Clima Organizacional, el cual tendrá como objetivo medir la percepción de los servidores con respecto al ambiente laboral y poder generar acciones de intervención con respecto a los resultados de este. Así, el Instituto diseñará e implementará una ruta de alertas tempranas para la prevención y contención de situaciones que afecten el clima laboral.

Se tiene programado realizar la medición de clima laboral y la correspondiente intervención de mejoramiento en los siguientes temas:

- El conocimiento de la organizacional,
- -El estilo de dirección,
- -La comunicación e integración,
- -El trabajo en equipo,
- -La capacidad profesional y
- -El ambiente físico.

Lo anterior con el objetivo de establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural y para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras.

Sistema de información distrital del empleo y la administración pública – SIDEAP y plataforma “talento no palanca”

Desde talento humano se actualizan mensualmente o en la medida que se presenten novedades los datos de todos los servidores públicos de la entidad en esta plataforma administrada por el DASCD con el objetivo de recopilar, registrar, almacenar, administrar, analizar y suministrar información en temas de organización y gestión institucional. De acuerdo con lo anterior el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en el ejercicio de las funciones establecidas en el Decreto 367 de 2014 y las funciones delegadas en el precitado Convenio Interadministrativo, está encargado de recaudar la información de las entidades distritales y transmitirlas a SIGEP administrado por la Función Pública, la información correspondiente a empleados públicos y contratistas se publica a través del directorio de servidores al cual se puede acceder a través del vínculo: <https://sideap.serviciocivil.gov.co/sideap/publico/directorio/buscar.xhtml>, y en el enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/sigep/hojas-de-vida-del-distrito> que corresponden a los datos que se publican en el directorio de SIGEP y que se ha estado actualizando en línea por cuenta de la talento humano de la entidad y de esto se deja evidencia mensualmente mediante la actualización y firma del certificado exigido por el DASCD.

Se debe tener en cuenta que todo lo que se registre en esta plataforma se actualiza en línea en la página del SIGEP. Del mismo modo, desde esta aplicación se administra la base de datos de Talento no palanca y se descargan y actualizan los reportes de las hojas de vida de los candidatos inscritos y que escogieron dentro de la plataforma al Instituto como una opción.

Teletrabajo El Instituto implementó la modalidad de teletrabajo a través de la Resolución No 179 del 31 de diciembre de 2018. Posteriormente se realizaron los estudios técnicos, convocatoria, selección y visitas domiciliarias requeridas, con el fin que los servidores públicos seleccionados inicien a teletrabajar en la vigencia 2020 de acuerdo con las directrices establecidas y el seguimiento de la Subdirección de Talento Humano.

Se continuará con la política de horarios flexibles con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal para los servidores.

Estrategia en el procedimiento de retiro.

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada, por finalización del nombramiento en provisionalidad y en caso de adelantar procesos de reestructuración o Concurso de Merito. De esta manera, se pretende guiar al exfuncionario a enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados. Adicionalmente, se desarrollarán entrevistas para conocer otras posibles razones del retiro de los servidores para fortalecer las estrategias de la etapa del desarrollo en el ciclo de vida del servidor público, y generar mecanismos que permitan establecer sentido de permanencia en la entidad acorde con el ámbito de competencia.

Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de talento humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario emocional actividades conjuntas con la Caja de Compensación y la ARL a través de las cuales se brinde apoyo emocional y herramientas que permitan afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión u otro motivo inesperado.

Finalmente, se realizará un plan con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados y lleguen a ocupar los cargos de manera definitiva.

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2021

Este Plan se desarrollará a través del ciclo de vida del servidor público: Ingreso; entendido como la vinculación del personal, cuyo propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo, en el marco de la ley 909 de 2004, la cual establece las disposiciones que deben seguir las entidades para adelantar los procesos de selección, nombramiento y posesión, Inducción y evaluación en periodo de prueba. Permanencia; proceso mediante el cual se busca el bienestar de los empleados en el desarrollo de sus funciones y competencias laborales, que involucra los procedimientos de formación y capacitación, bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo. Retiro; Proceso mediante el cual se desvincula o retira a un servidor público ya sea por pensión, renuncia o retiro forzoso, en cumplimiento de la normatividad vigente.

Conforme lo anterior, se establecieron unas actividades y/o acciones en cada una de las estrategias que hacen parte integral de este documento y que muestran relación con la dimensión de talento humano señaladas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. Es por ello que se fortalecerá la creación del valor público, mediante las estrategias que se implementen a lo largo de la vigencia 2021, para el cumplimiento de las metas, y a través de las rutas de creación de valor que se mencionan a continuación:

- Ruta de la felicidad
- Ruta del crecimiento
- Ruta del servicio
- Ruta de la calidad
- Ruta de la información

Con el fin de priorizar las acciones de cada uno de los planes de la Gestión del talento humano.

Tabla 4. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2020

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publica	Plan y/o Programa	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DE LA FELICIDAD	Entorno físico	Elaborar e implementar del	Permanencia	SG-SST	Todo el personal



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2021



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Pública	Plan y/o Programa	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
La felicidad nos hace productivos		Plan Anual de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.			
		Adelantar programa de inspecciones con el COPASST, de las condiciones físicas a la Entidad y ergonómicas al personal del instituto.	Permanencia	SG-SST	Todo el personal
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de las sedes del Instituto. (Según el riesgo).	Permanencia		
		Diseñar e implementar el procedimiento de gestión del cambio del Instituto.	Permanencia		
		Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente.	Permanencia		
		Difundir información o gestionar capacitación en sostenibilidad ambiental.	Permanencia	PIC	Servidores
	Equilibrio de vida	Desarrollo de actividades de esparcimiento de acuerdo con lo proyectado en los planes y programas (torneos internos, actividades de integración, entre otros).	Permanencia	Bienestar	Servidores
		Desarrollar las modalidades de Teletrabajo, Trabajo	Permanencia	Bienestar	Servidores



Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publica	Plan y/o Programa	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
		en Casa y horario flexible.			
		Actualizar el Plan Anual de Vacantes; que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso.	Ingreso	Vinculación	Servidores
	Salario emocional	Diseñar, desarrollar y socializar la estrategia de salario emocional.	Permanencia	Bienestar	Servidores
		Programar ejercicios dirigidos - Actividad	Permanencia	Bienestar / SG-SST	Todo el personal
		Implementar los programas de vigilancia epidemiológica identificando y caracterizando los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales y encuestas realizadas.	Permanencia	SG-SST	Servidores
		Reconocimiento de incentivos para el mejor servidor de libre nombramiento y remoción que cumpla con los requisitos establecidos por la normatividad legal vigente.	Permanencia	Bienestar	Servidores
	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Permanencia	Bienestar	Todo el personal



Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publica	Plan y/o Programa	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
		Impulsar la Política de Integridad a través de la socialización e implementación del Código de Integridad.	Permanencia	Bienestar	
		Gestionar capacitaciones a los servidores en temáticas de innovación	Permanencia	PIC	Servidores
		Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o con la Caja de Compensación Familiar.	Ingreso	Pasantes	Pasantes
		Analizar la información semestral que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro	Retiro	Servidores
		Poner en práctica las herramientas para lograr la transferencia del conocimiento, una vez se hayan establecido.	Retiro	Retiro	Servidores
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Permanencia	PIC	Servidores
		Evaluación de la gestión para	Permanencia	EDL	Servidores



Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publica	Plan y/o Programa	Beneficiarios	
Ruta	Variable	Actividades				
		provisionales de acuerdo con lo dispuesto por DASC.D.				
	Bienestar del talento	Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	Permanencia	PIC	Servidores	
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	Permanencia	PIC	Servidores	
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC.	Permanencia	PIC		
		Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público.	Permanencia	Bienestar	Servidores	
		Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	Retiro	Servidores	
		Liderazgo en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del	Permanencia	Bienestar	Todo el personal



Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publica	Plan y/o Programa	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
		Código de Integridad.			
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población del Instituto	Permanencia	Vinculación	Todo el personal
		Coordinar actividades para pre pensionados	Permanencia	Bienestar	Servidores
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	Permanencia	EDL	
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.	Permanencia	PIC	
		Aplicar estrategia de Gestión del Conocimiento y diseñar las herramientas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran.	Retiro	Retiro	

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal</p>	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2021	 <p>INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL</p>
--	---	---

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Pública	Plan y/o Programa	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DEL SERVICIO al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para lograr la transferencia del conocimiento.	Permanencia	Talento Humano	Servidores
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Permanencia	Nómina	Servidores
		Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades del Instituto.	Permanencia	Talento Humano	Servidores
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores del Instituto presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Permanencia	Vinculación y Permanencia	
		Expedir y apropiar mediante acto administrativo del sistema de evaluación de gestión para provisionales y los acuerdos de gestión.	Permanencia	EDL	
		Promover las reuniones de la conformación de Comisión de Personal.	Permanencia	Comités	
		Gestionar la información en el SIDEAP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Permanencia	SIDEAP	
RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el Talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Administrar la información	Permanencia	Vinculación y Permanencia	

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2021</p>	 <p>INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL</p>
--	--	---

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Pública	Plan y/o Programa	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
		relacionada con la historia laboral de cada servidor.			
		Consolidar las Estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Gestión Humana.	Permanencia	Talento Humano	Todo el personal

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al plan estratégico de talento humano se realizará a través de los resultados obtenidos en los planes y programas que se hacen parte integral de la Gestión Estratégica del Talento Humano en el Instituto y se hará el seguimiento de la siguiente manera:

- Seguimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación y Plan Anual de Trabajo en SST.
- Seguimiento de indicadores específicos implementados para cada plan y/o programa a través del Plan Operativo Anual – POA.
- El seguimiento a los planes de Vacantes y de Previsión de Personal se realizará cuando se presentan las vacantes, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante nombramiento ordinario, encargo, carrera administrativa, y en provisionalidad, previos el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones vigente.
- Diagnóstico y plan de mejoramiento del Clima organizacional
- Autodiagnóstico de MIPG
- Seguimiento al puntaje de cumplimiento de implementación de la política de gestión de talento humano de MIPG, proporcionado por le FURAG.

Este seguimiento se realizará por medio de un informe mensual.

La evaluación al Plan estratégico de Talento Humano del Instituto se realizará de acuerdo con los indicadores descritos en la tabla 3., y se anexaran al informe de seguimiento.

Indicadores

Tabla 5. Tabla de indicadores

Tipo Indicador	Nombre Indicador	Objetivo	Fórmula	Periodicidad
Eficiencia	Cumplimiento a los planes y	Cumplir con el 85% de ejecución en los	Promedio de porcentajes de ejecución de los	Mensual

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2021</p>	 <p>BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL</p>
--	--	--

	programas de TH	planes y programas de TH	planes y programas de TH	
Efectividad	Impacto de los planes y programas de TH	Cumplir con los porcentajes de Eficiencia y Eficacia	Promedio de porcentaje de eficiencia y porcentaje de eficacia.	Mensual
Eficacia	Cobertura de los planes y programas de TH	Alcanzar el 80% del personal del Instituto	(Personal del Instituto beneficiado a través de los planes y programas de TH) / (Total de personal del Instituto) *100	Mensual

Fuente: elaboración propia

A partir de la información obtenida, a través de los indicadores y el puntaje suministrado por el FURAG, correspondiente a la política de Gestión del Talento Humano, se pretende establecer una línea base que permita realizar un comparativo, que incluya las vigencias anteriores, así, se identificarán los avances, las oportunidades de mejora y las debilidades, con el fin de generar estrategias que permitan fortalecer la gestión del talento humano, mejorando el clima organizacional, la calidad de vida del personal del Instituto y sus familias.

De la misma manera y de acuerdo con lo establecido en el Modelo Integrado de planeación y Gestión – MIPG, relacionado con la Política de Gestión del Talento Humano, las estrategias implementadas en el presente Plan Estratégico contribuirán en el cumplimiento de la misionalidad, objetivos y metas del instituto, generando valor público y fortaleciendo nuestra cadena de valor.

IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

La implementación de este Plan se da en cumplimiento del Decreto 612 de 2018, el cual establece que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, así:

1. Plan Anual de Vacantes
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
3. Plan Institucional de Capacitación-PIC
4. Programa de Bienestar e Incentivos Institucionales
5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
6. Plan de Bienestar.

Cada uno de estos planes contribuye en el bienestar, desarrollo y evaluación de la Gestión del Talento Humano que contribuyan al mejoramiento de competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, calidad de vida y promoción de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores públicos, durante cada una de las etapas del ciclo de vida laboral, con el fin de crear un ambiente cordial y articulado, orientado al buen trato y el

crecimiento individual y organizacional con el fin de lograr una mejor eficacia y eficiencia en el logros de sus objetivos y metas del Instituto durante la vigencia 2021.

Socialización

El presente plan se socializará de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, y se publicará en la página del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA, para darlo a conocer al personal del Instituto.

De igual manera los cronogramas de las actividades de cada uno de los planes se publicarán en la Intranet y se desplegará campaña de publicidad para las actividades a desarrollar.