



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL



**PLAN ESTRATÉGICO DEL
TALENTO HUMANO – PETH
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN
CORPORATIVA – TALENTO
HUMANO
2023**



CONTROL DE CAMBIOS

NO. DE ACTA DE APROBACIÓN	FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
2	31 de enero de 2023	1.0	Adopción mediante Acta Comité de Gestión y Desempeño

AUTORIZACIONES

ELABORÓ:	REVISÓ	APROBÓ
ÁREA TÉCNICA	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	LIDER DEL PROCESO
Nombre: Diana Marcela Gómez Anzola Carlos Alberto Gutiérrez Fierro	Nombre: Sara Sofia Lancheros Ramírez	Nombre: Gotardo Antonio Yáñez Álvarez
Firma: 	Firma: 	Firma:
Cargo: Profesional Especializado Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano Contratista Subdirección de Gestión Corporativa	Cargo: Oficina Asesora de Planeación. Profesional Especializado	Cargo: Subdirector de Gestión Corporativa.

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO LEGAL	5
3. ALCANCE.....	8
4. OBJETIVO.....	8
4.1. Objetivo general	8
4.2. Objetivos específicos.....	8
5. PERSPECTIVA ESTRATÉGICA DEL INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL.....	9
5.1 Misión	9
5.2. Visión	9
5.3. Objetivos estratégicos	9
5.4. Valores e integridad.....	9
5.5. Organigrama	9
6. INFORMACIÓN BASE PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	10
6.1. Planta de personal	13
6.2. Sistemas de información.....	12
7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	26
8. ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES.....	26
9. PLANES DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	29
9.1. Plan Institucional de Capacitación 2023.....	29
9.2. Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023	¡Error! Marcador no definido.
9.3. Plan Anual de Vacantes 2023.....	¡Error! Marcador no definido.
9.4. Plan de Previsión de Recursos Humanos 2023.....	¡Error! Marcador no definido.
9.5. Plan de Trabajo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	29
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	30
10.1. Herramientas de seguimiento.....	¡Error! Marcador no definido.
11. ANEXOS.....	30

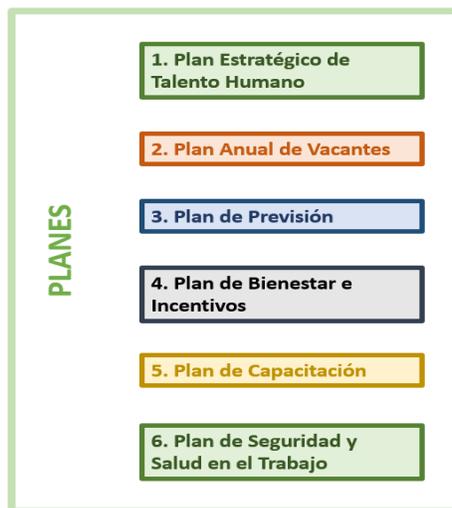
1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), permite consolidar las estrategias a desarrollar durante la vigencia, para garantizar las mejores prácticas de bienestar, incentivos, capacitación, gestión, medición, entre otros, buscando generar un impacto que permita mejorar e 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.

Es así como 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 los servidores y servidoras de la entidad desde el proceso de vinculación pasando por el desarrollo hasta el retiro, el cual contemple todas las actividades de bienestar, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, integridad y todas aquellas que puedan integrarse e influir en el fomento de una cultura organizacional orientada al servicio.

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, a las entidades les corresponde integrar al plan de acción, en lo relativo a talento humano, por esto, el PETH se encuentra enfocado al desarrollo y cualificación de los servidores del IDPYBA, con observancia del principio del mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de conocimientos, habilidades, competencias, vocación del servicios y una gerencia pública enfocada a la consecución de las metas institucionales; incluye: los planes referidos a continuación:

Planes de la Gestión Estratégica del Talento Humano:



Es así como dando cumplimiento a las disposiciones aplicables, este Plan 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. MARCO LEGAL

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”

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano se aplica al personal de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales de la planta de personal del IDPYBA

4. OBJETIVOS

a. Objetivo general

Gestionar las acciones tendientes al cumplimiento de los planes y programas atinentes al talento humano que permitan el fortalecimiento de habilidades, competencias, valores

institucionales, cultura organizacional y calidad de vida de los servidores públicos del IDPYBA.

b. Objetivos específicos

- Administrar el ciclo de vida del servidor en el IDPYBA, desde su 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 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 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

5. PERSPECTIVA ESTRATÉGICA DEL INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL

a. 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.

b. 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.

c. 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.

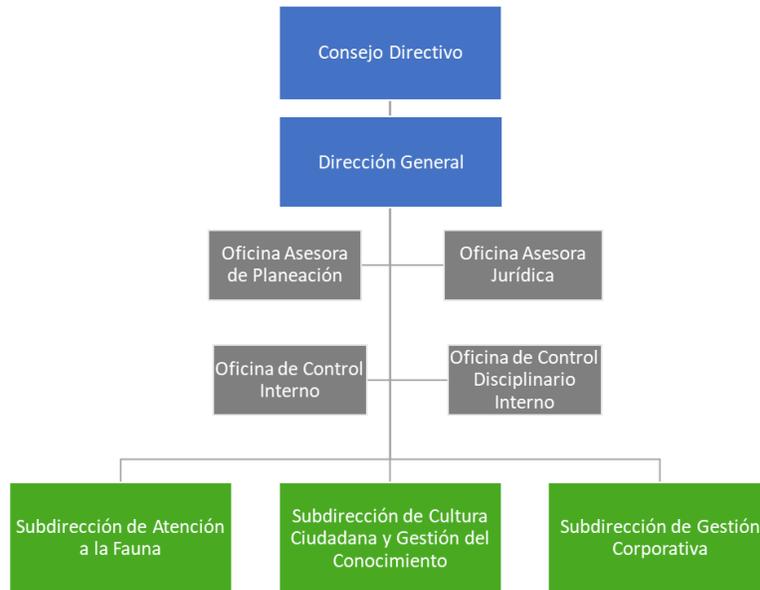
d. Valores e integridad

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

e. Organigrama

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



Organigrama IDPYBA
 Fuente: Acuerdo 003 de 2017, emitido por el IDPYBA y los que lo modifican.

6. INFORMACIÓN BASE PARA LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Para que el PETH cuente con insumos confiables que permitan desarrollar una gestión que tenga impacto en la productividad de 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:

6.1 Planta de personal actual

Por Tipo de Empleo



Tipo de empleo	Cantidad
Libre Nombramiento y Remoción	9
Carrera Administrativa	28
Total	37

Fuente: Elaboración propia Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano. Corte diciembre de 2022

Por Niveles Jerárquicos

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

Fuente: Elaboración propia Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano. Corte diciembre de 2022

Por Tipo de Vinculación

Vinculación	Cantidad
Nombramiento Ordinario	9
Carrera Administrativa	27
Provisionalidad	1
Total	37

Fuente: Elaboración propia Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano. Corte diciembre de 2022

Por Vacancias

Vacancia / Provisión	Cantidad
Vacantes	0
Provistos	37
Total	37

Fuente: Elaboración propia Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano. Corte diciembre de 2022

Planta de Personal

Cargo	Código	Grado	No. Cargos
Director General	050	2	1
Subdirector Administrativo	068	1	1
Subdirector Técnico	068	1	2
Jefe de Oficina	006	1	1
Jefe de Oficina Asesora de	115	02	2
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

Fuente: Elaboración propia Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano. Corte diciembre de 2022

6.2. 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 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 los servidores
- Caracterización de los empleos
- Diagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD)
- Medición Formulario Único de Reportes y Avances de Gestión (FURAG)
- Resultados medición clima organizacional 2022
- Herramienta de autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano, proyectada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)
- Plan de Acción de Integridad
- Estrategia para la Gestión Preventiva de Conflictos de Interés en el IDPYBA

Caracterización de la población

Con la caracterización del personal se busca identificar las particularidades de los servidores en su ámbito social, laboral, comportamental, psicosocial y demás rasgos que permitan administrar adecuadamente al talento humano. Es por esto que, con el fin de recopilar la información necesaria para caracterizar a la población del IDPYBA, se aplicó un instrumento diseñado por la Subdirección de Gestión Corporativa, a través de la herramienta Forms.

Caracterización de los empleos

Mediante Resolución No. 148 de 2020, se modificó el Manual de Funciones y Competencias Laborales del IDPYBA, en el cual se identifica la caracterización de los empleos de la planta de personal, conforme a las necesidades del servicio.

Diagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano

En la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano PPGITH, aprobada mediante documento CONPES D.C. 07, publicado en el Registro Distrital 6700 de diciembre 20 de 2019, se definió como uno de los productos de la Política, la expedición, implementación y evaluación del Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos Distritales, el cual fue publicado y socializado por el DASCD, el cual constituye un referente para que las entidades y organismos distritales le apuesten al fortalecimiento de su gestión institucional, mediante el cumplimiento de estándares, tanto normativos como técnicos, y paralelamente apalanque la innovación y las buenas prácticas al interior de sus entidades, basado 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 se da cumplimiento a la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG, armonizados con las normas y acciones implementadas por la administración Distrital para la gestión estratégica del talento humano, donde se

establece que se encuentra en nivel “Sobresaliente”, arrojando una calificación de veinte por ciento (20%) sobre un peso porcentual del veinte por ciento (20%), por cada una de las etapas de implementación, así:

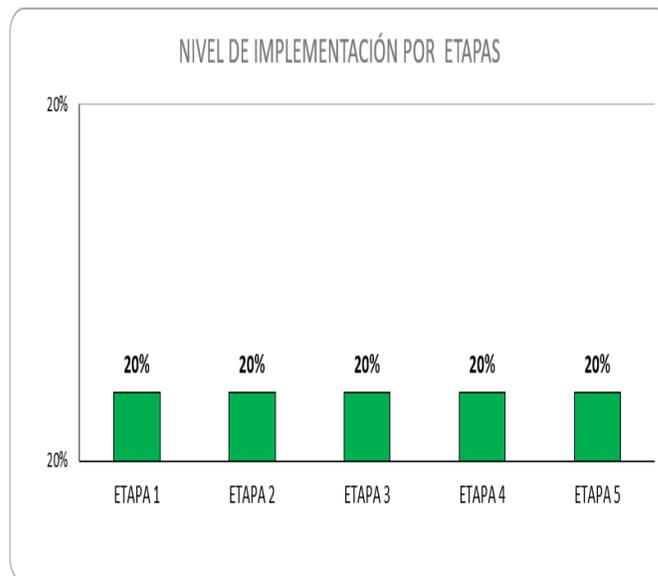
Etapas del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano (DASCD):

- 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**

Fuente: Elaboración propia

Etapas del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano (DASCD):

Calificación por etapas



Fuente: Diagnóstico de la GETH, arrojado por la matriz del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD)

Si bien es cierto, con este autodiagnóstico se establece el cumplimiento de cada una de las etapas de la GETH, no es menos cierto que, hay ciertas etapas que requieren fortalecimiento en su implementación por lo que a estas se les dará prioridad en un primer ejercicio de planeación.

Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG)

Para el autodiagnóstico se contempla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), por ello, a continuación, se evidencian los resultados del mismo, que consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del MIPG, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano, así como el Plan de Mejoramiento con el cual se fortalecerá y evaluará la gestión para el 2023.

Índice de Talento Humano

Resultado: 93.5

Medición FURAG - GETH:

Gestión Estratégica del Talento Humano



Fuente: Resultados medición FURAG 2021, Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

Aunque los resultados del FURAG 2021, evidencian un nivel de cumplimiento de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de 93.5%, se establecen acciones para mantener los índices cumplidos y mejorar aquellos no contemplados en la gestión estratégica del talento humano, como lo es:

- (i) Incorporar la actualización de la información en el SIDEAP como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.
- (ii) Incluir en el Plan Estratégico de Talento Humano la Promoción de la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género)
- (iii) Incluir en el Plan Estratégico de Talento Humano la actualización de la información en el SIDEAP

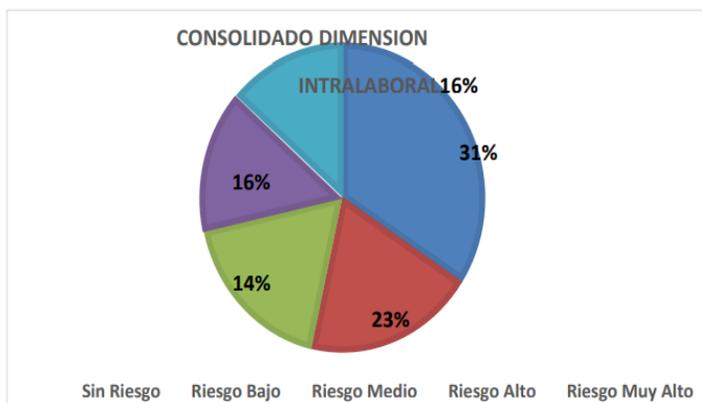
Resultados Medición Clima Organizacional

El presente estudio de Medición de Clima Organizacional está basado en los resultados de medición de Clima Organizacional 2022, aplicado por SYSO IPS, la cual tuvo como objetivo dar a conocer los resultados de la medición de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, con el fin de desarrollar un programa de gestión de riesgo psicosocial que permita identificar, evaluar, prevenir e intervenir en la exposición de dichos factores en el IDPYBA. Así mismo, con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral y un plan de intervención para potenciar las percepciones favorables y desarrollar las posibilidades de mejora.

Evaluación de Factores de Riesgo Intralaboral

Los factores de riesgo psicosocial intralaborales, se refieren a factores internos de la entidad que afectan la salud física y mental de las personas. Por ende, se aplicó el cuestionario para la evaluación de factores de riesgo intralaboral, de dicha aplicación se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Resultado general factor de riesgo intralaboral:

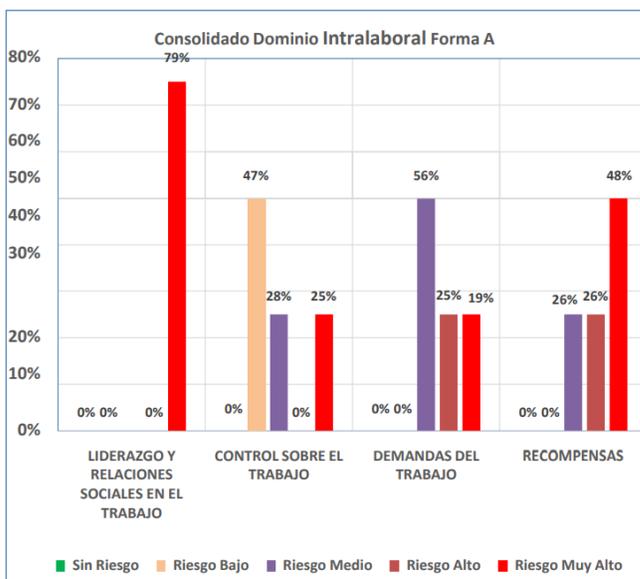


Fuente: Informe de evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial 2022, emitido por la ARL Positiva

Según los datos obtenidos, el 54% de la población evaluada, está en riesgo bajo o no presenta ningún riesgo psicosocial intralaboral, el 14% presenta riesgo medio, un 16% se encuentra en riesgo alto y riesgo muy alto con 16%. Por lo expuesto, se deben tener en cuenta las puntuaciones medias, altas y muy altas.

En la evaluación de riesgos intralaborales se evaluaron cuatro (4) dominios específicos (control sobre el trabajo, demandas del trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, recompensas). Se detallan los resultados poblacionales, con los porcentajes obtenidos:

Consolidado dominios específicos factor de riesgo intralaboral:



Fuente: Informe de evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial 2022, emitido por la ARL Positiva

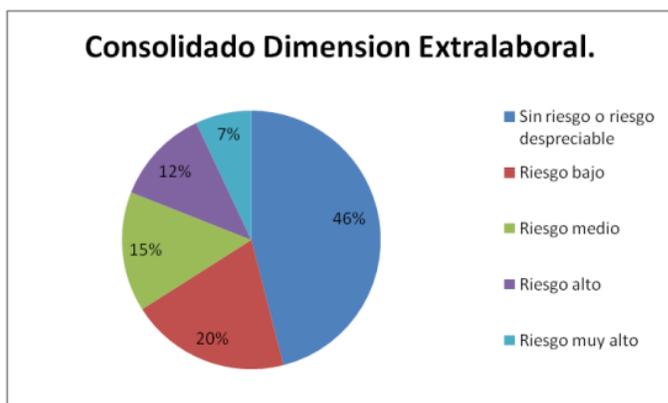
De acuerdo a los porcentajes obtenidos, se determina que: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, recompensas y demandas en el trabajo son los dominios con mayor afectación de riesgo psicosocial, con puntuaciones de riesgo muy alto y medio, lo que indica que son dominios importantes de impactar al interior del PETH.

Evaluación de Factores de Riesgo Extralaboral

Las condiciones extralaborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del servidor. A su vez abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

De la aplicación del cuestionario, se obtuvieron los siguientes resultados:

Consolidado factor de riesgo extralaboral:



Fuente: Informe de evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial 2022, emitido por la ARL Positiva

El riesgo psicosocial extralaboral es valorado a partir de dimensiones que constituyen la dinámica de los trabajadores fuera de su entorno laboral, reportando los siguientes resultados:

Resultados dimensión extralaboral:

Informe Consolidado Dimensión Extralaboral					
Dimensión Extralaboral Empresa	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Características de la vivienda y de su entorno	56,1%	24,4%	9,8%	7,3%	2,4%
Comunicación y relaciones interpersonales	24,4%	29,3%	24,4%	12,2%	9,8%
Desplazamiento vivienda a trabajo	53,7%	19,5%	22,0%	4,9%	0,0%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	61,0%	7,3%	4,9%	9,8%	17,1%
Relaciones familiares	73,2%	19,5%	4,9%	2,4%	
Situación económica del grupo familiar	43,9%	17,1%	24,4%	7,3%	7,3%
Tiempo fuera del trabajo	26,8%	22,0%	14,6%	29,3%	7,3%

Fuente: Informe de evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial 2022, emitido por la ARL Positiva

Se observa que la única dimensión que se encuentran en un nivel de riesgo superior a la media poblacional evaluada es: “Tiempo fuera del trabajo” reportando un 52%, por lo tanto, esta dimensión se encontrará contemplada dentro de las acciones del plan.

Herramienta de autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano, proyectada por el Departamento Administrativo de la Función Pública

La Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, aplicó la herramienta de gestión diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), permitiendo conocer el estado actual de cada uno de los componentes, categorías y temas de la Gestión Estratégica de Talento Humano. Al diligenciar la citada herramienta se genera una calificación de 1 a 100 que permite conocer el nivel de madurez en que se ubica el IDPYBA, como se verifica en las formas adjuntas:

• **Criterios de calificación:**



Fuente: Guía de GETH, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

• **Niveles de madurez:**



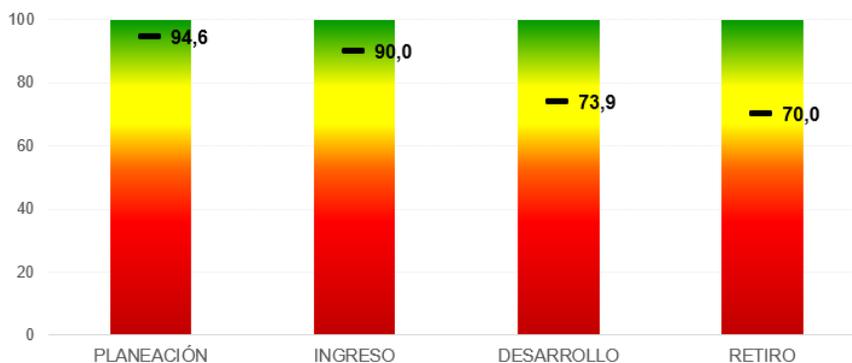
Fuente: Guía de GETH, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

• **Calificación total:**



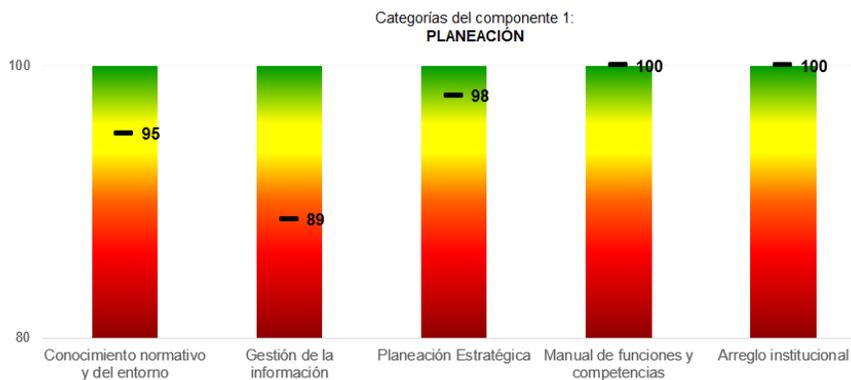
Fuente: Resultados herramienta autodiagnóstico GETH, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

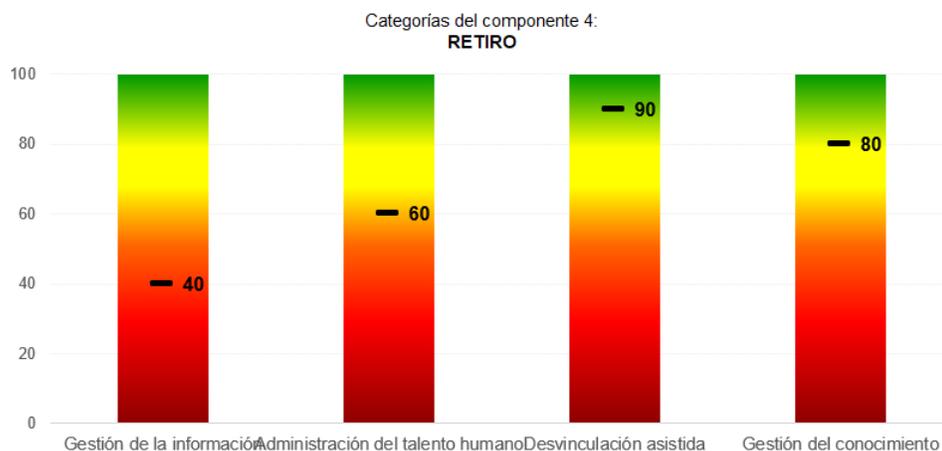
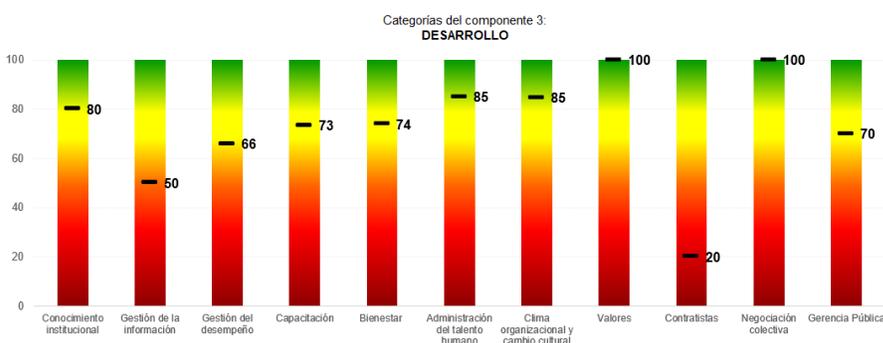
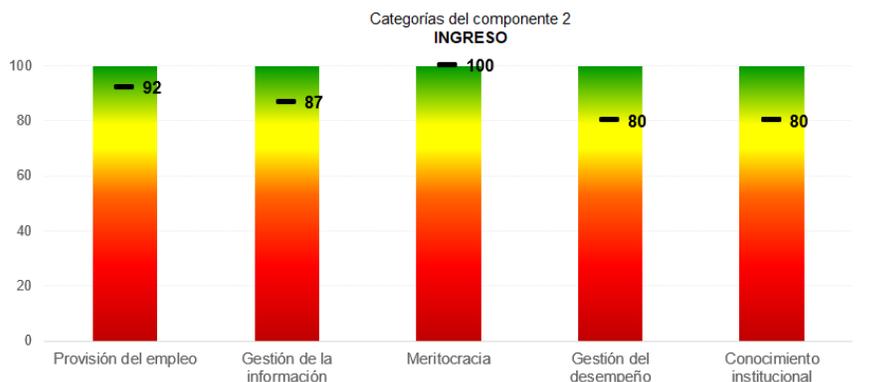
• **Calificación por componentes:**



Fuente: Resultados herramienta autodiagnóstico GETH, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

• **Calificación por categorías:**





Fuente: Resultados herramienta autodiagnóstico GETH, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

En la auto-evaluación realizada en el mes de diciembre de 2022, la herramienta arrojó como resultado una calificación total de 78.7 puntos sobre 100, que ubica a la Entidad en un nivel de desarrollo correspondiente al “nivel de transformación”.

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

- ✓ Nivel de desarrollo de la GETH

- ✓ Implica que la entidad se encuentra en un proceso de desarrollo de la GETH, en el que ya cuenta con actividades de gestión implementadas, cumpliendo con la normatividad vigente y con algunos procesos interesantes de gestión y manejo de personas.
- ✓ Implica también que, a pesar de los avances, persisten oportunidades de mejora que requieren gestión para lograr instalar prácticas avanzadas en Talento Humano
- ✓ La citada calificación permitirá identificar tanto los aspectos que pueden convertirse en fortalezas como aquellos temas en los que se requiere intervención para desarrollarlos a un alto nivel.

Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la entidad que es de 78.7, se diseñan las acciones que le permitan avanzar en la gestión estratégica del talento humano.

- **Resultados rutas de creación de valor GETH 2022:**

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	81	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	94
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	76
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	78
		- Ruta para generar innovación con pasión	78
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	77	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	72
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	82
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	81
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	72
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	85	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	86
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	85
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	82	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	82
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	83
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	84	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	84

Fuente: Resultados herramienta autodiagnóstico GETH, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

Los resultados obtenidos son de vital importancia para el IDPYBA, ya que permiten identificar los aspectos que demandan intervención inmediata, como aquellos que cumplen ajustadamente con los requerimientos establecidos.

En resumen, es claro que, si bien se han logrado avances significativos, aún existen oportunidades de mejora que requieren gestión para lograr implementar prácticas en el desarrollo de las actividades de la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, identificando tanto los aspectos que pueden convertirse en fortalezas, como aquellos temas en los que se requiere intervención para desarrollarlos a un alto nivel.

Plan de Acción de Integridad

El Código de Integridad del IDPYBA, indica que para avanzar en el fomento de la integridad pública es imprescindible acompañar y respaldar las políticas públicas con un ejercicio comunicativo y pedagógico alternativo que busque alcanzar cambios concretos en las percepciones actitudes y comportamientos de los servidores públicos, así las cosas, la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, socializará y sensibilizará a todo el personal del IDPYBA, el Código de integridad, promoviendo los valores del servicio público relacionados a continuación:

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

- ✓ **RESPECTO 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.

Índice de Integridad

Resultado: 82.2

Medición FURAG – Integridad:



Fuente: Resultados medición FURAG 2021, Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

Estrategia para la Gestión Preventiva de Conflictos de Interés en el IDPYBA

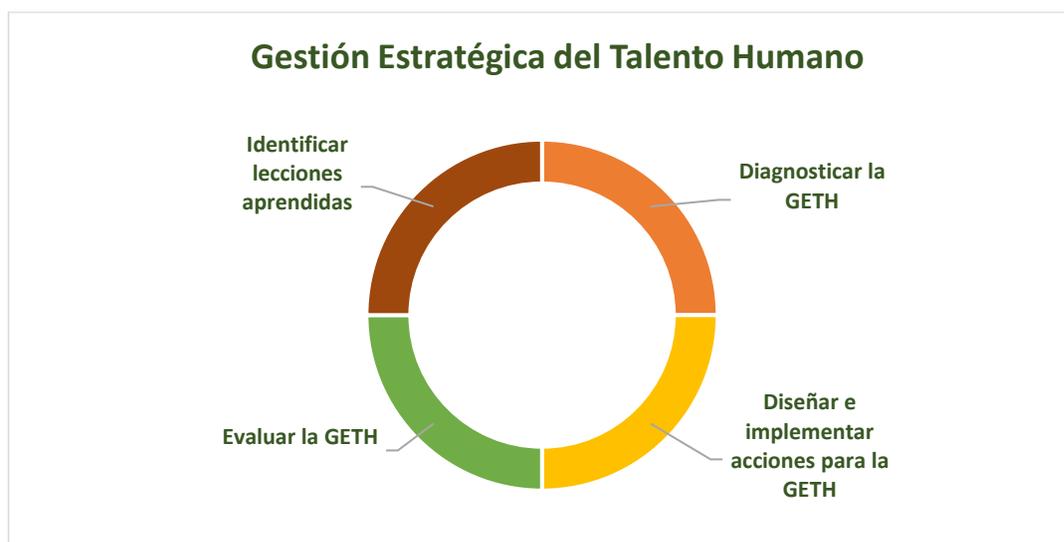
La estrategia para la gestión de conflictos de intereses se constituye en la herramienta que tiene el IDPYBA para prevenir, identificar y hacer seguimiento a los posibles conflictos de interés que se presenten en la entidad, con el propósito de garantizar la transparencia y

una gestión institucional orientada al interés general. Por esto, esta estrategia constituye uno de los pilares en la planeación y ejecución del PETH.

7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

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).

Ciclo de la Gestión Estratégica del Talento Humano:



Fuente: Elaboración propia Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano

8. ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES

Alineados a **(i)** los objetivos estratégicos del IDPYBA, **(ii)** ciclo de vida del servidor público y, **(iii)** las rutas de creación de valor, se plantean las siguientes estrategias para el desarrollo del PETH, así:

Estrategias desarrollo PETH:

Ciclo de vida del servidor	Rutas de creación de valor	Estrategia
Ingreso	Ruta del análisis de datos	Provisiones ágiles y competentes
Desarrollo	Ruta de la felicidad	Desarrollando la felicidad
	Ruta del crecimiento	Líderes impulsando el crecimiento
	Ruta de la calidad	Cultura de la calidad
	Ruta del servicio	Inspirados en el servicio
Retiro	Ruta de la felicidad	Transfiriendo saberes

Fuente: Elaboración propia Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano

Estrategia 1. Provisiones ágiles y competentes

A través de esta estrategia se busca proveer con personal competente, los empleos vacantes del IDPYBA, a través de nombramientos ordinarios, en periodo de prueba, en encargo o provisionales, con el propósito de garantizar una adecuada prestación de los servicios misionales y de los procesos de apoyo. Las 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 las prácticas laborales
- ✓ Crear condiciones de accesibilidad a personas con discapacidad
- ✓ Realizar estudios de derecho preferencial de encargos

Estrategia 2. Desarrollando la Felicidad

A través de esta estrategia se busca que las actividades se encuentren orientadas a promover que los servidores se sientan felices, para lo cual es indispensable proporcionar bienestar, incentivos 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
- ✓ Desarrollo del Teletrabajo
- ✓ Medición del clima y cultura organizacional
- ✓ Programa de desvinculación asistida para los pre-pensionados y por otras causales

Estrategia 3. Líderes impulsando el crecimiento

A través de 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 actividades que se encuentran dentro de esta estrategia son:

- ✓ Inducción y reinducción
- ✓ Formulación e implementación del Plan Institucional de Capacitación
- ✓ Promover encuentros horizontales (personas que ocupan el mismo cargo en diferentes dependencias), para compartir lecciones aprendidas, buenas prácticas en la ejecución de las labores y conocimiento general de las actividades que desarrolla cada dependencia.

Estrategia 4. Cultura de la calidad

A través de 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 la ciudadanía.

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 y cultura organizacional

Estrategia 5. Inspirados en el servicio

A través de esta estrategia se busca recalcar el valor del servicio que debe caracterizar a todos los servidores del IDPYBA. Las actividades que se encuentran dentro de esta estrategia son:

- ✓ Divulgación, sensibilización y aplicación del Código de Integridad
- ✓ Medición del clima y cultura organizacional
- ✓ Elaboración e implementación del Plan de Bienestar e Incentivos
- ✓ Realización de la evaluación de desempeño laboral y acuerdos de gestión

Estrategia 6. Transfiriendo saberes

A través de esta estrategia se busca que los servidores públicos en condición de pre-pensión por cualquier otra causal de retiro, se adelanten las siguientes actividades:

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

9. PLANES DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Con base en los resultados del autodiagnóstico y de las diferentes mediciones identificadas en este Plan, se identificaron las prioridades a trabajar en la vigencia 2023, integrando en el presente los planes que se enuncian a continuación, los cuales se presentan como anexos, sin embargo, se aclara que los mismos hacen parte integral del PETH, así:

9.1. Anexo 1: Plan Institucional de Capacitación 2023

9.2. Anexo 2: Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023

9.3. Anexo 3: Plan Anual de Vacantes 2023

9.4. Anexo 4: Plan de Previsión de Recursos Humanos 2023

9.5. Anexo 5: Plan de Trabajo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

10.1. Herramientas de seguimiento:

Las herramientas de seguimiento serán (i) evaluaciones de desempeño laboral, (ii) encuestas de satisfacción de las actividades y capacitaciones, (iii) Plan Operativo Anual (POA), así mismo, (iv) el Comité de Gestión y Desempeño Institucional y la Subdirección de Gestión Corporativa, hacen seguimiento permanente durante toda la vigencia, a los diferentes planes anexos al PETH.

11. ANEXOS

11.1 Plan Institucional de Capacitación 2023

11.2. Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023

11.3. Plan Anual de Vacantes 2023

11.4. Plan de Previsión de Recursos Humanos 2023

11.5. Plan de Trabajo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023