

AQUÍ  
SÍ PASA  
**BOGOTÁ**  
MI CIUDAD  
MI CASA



## Plan Estratégico de Talento Humano 2026

**CONTROL DE CAMBIOS**

| <b>NO. DE ACTA DE APROBACIÓN</b>   | <b>FECHA</b> | <b>VERSIÓN</b> | <b>DESCRIPCIÓN</b> |
|--|--------------|----------------|--------------------|
| Acta de aprobación No 02 de 2026 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño | 29/01/2026   | 1.0            | Adopción           |

## CONTENIDO

|   |    |
|---|----|
| 1. INTRODUCCIÓN.....  | 6  |
| 2. OBJETIVOS .....  | 7  |
| 2.1 Objetivo general.....   | 7  |
| 2.2. Objetivos específicos.....   | 7  |
| 3. ALCANCE.....   | 8  |
| 4. MARCO NORMATIVO.....   | 9  |
| 5. PERSPECTIVA ESTRATÉGICA DEL IDPYBA.....  | 13 |
| 5.1. Misión.....  | 13 |
| 5.2. Visión.....  | 13 |
| 5.3. Ejes Estratégicos.....   | 13 |
| 5.4. Valores e Integridad.....  | 13 |
| 5.5. Organigrama.....   | 14 |
| 6. DIAGNÓSTICO.....   | 15 |
| 6.1. Sistemas de Información.....   | 15 |
| 6.2. Conformación planta de personal.....   | 15 |
| 6.2.1.Por tipo de empleo.....   | 15 |
| 6.2.2.Por nivel jerárquico.....   | 15 |
| 6.2.3.Por tipo de vinculación.....  | 16 |
| 6.2.4.Vacancias.....  | 16 |
| 6.2.5.Según la distribución.....  | 17 |
| 6.3. Caracterización de la población.....   | 17 |
| 6.4. Caracterización de los empleos.....  | 17 |
| 6.5. Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano.....                      | 17 |
| 6.6..Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión.....                                 | 19 |
| 6.7.Resultados de medición de clima organizacional y evaluación del riesgo psicosocial..... | 21 |
| 6.7.1.Resultados de evaluación del riesgo psicosocial intralaboral.....                     | 21 |
| 6.7.2.Resultados de evaluación del riesgo psicosocial extralaboral.....                     | 32 |
| 6.7.3.Evaluación del estrés.....  | 34 |
| 6.8. Plan de Acción de Integridad.....  | 35 |
| 6.9.Estrategia para la gestión preventiva de los conflictos de interés.....                 | 35 |
| 6.10.Análisis Evaluación del Desempeño Laboral.....   | 35 |
| 7. DESARROLLO.....  | 37 |
| 7.1.Estrategia "De las provisiones ágiles y competentes".....                               | 37 |
| 7.2.Estrategia "Desarrollando la felicidad".....  | 38 |
| 7.3.Estrategia "Líderes impulsando el crecimiento".....                                     | 38 |
| 7.4.Estrategia "Cultura de la Calidad".....   | 38 |
| 7.5.Estrategia "Inspirados en el servicio".....   | 39 |
| 7.6.Estrategia "Transfiriendo saberes".....   | 39 |
| 8. PLANES ANEXOS.....   | 40 |
| 8.1.Plan Institucional de Capacitación 2026.....  | 40 |
| 8.2.Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.....   | 40 |
| 8.3.Plan Anual de Vacantes 2026.....  | 40 |
| 8.4.Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026.....   | 40 |
| 8.5.Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026.....                                       | 40 |
| 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....  | 41 |
| 10.REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA .....   | 42 |

## **LISTA DE TABLAS**

- Tabla 1. Tipo de empleo
- Tabla 2. Nivel jerárquico
- Tabla 3. Tipo de Vinculación
- Tabla 4. Vacancias
- Tabla 5. Distribución
- Tabla 6. Indicadores de evaluación
- Tabla 7. Indicadores planes anexos PETH

## **LISTA DE FIGURAS**

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

Figura 25. Factor 19

Figura 26. Factor 20

Figura 27. Factor 21

Figura 28. Factor 22

Figura 29. Factor 23

Figura 30. Factor 24

Figura 31. Factor 25

Figura 32. Factor 26

Figura 33. Ciclo de la GETH

## 1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), en cumplimiento de la normativa vigente y alineado con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), ha formulado sus principales instrumentos de gestión del talento humano: el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dichos planes han sido elaborados conforme a los marcos legales establecidos en la Ley 909 de 2004 (modificada por la Ley 1960 de 2019), el Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto Nacional 1083 de 2015 y sus modificaciones, así como a la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030 (CONPES D.C. 07), el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del DAFP, y las disposiciones del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD.

El MIPG reconoce al talento humano como el eje central de la gestión institucional, considerándolo el activo más estratégico para el cumplimiento de los objetivos misionales y la generación de valor público. En este sentido, el compromiso, la dedicación y el desempeño del personal del IDPYBA resultan fundamentales para la materialización de su misión, visión y metas estratégicas, en coherencia con los valores del servicio público y el Código de Integridad institucional.

Para la formulación de estos planes, se ha considerado un análisis integral que incluye: la planta de personal actualizada, el reporte FURAG, los resultados de la batería de riesgo psicosocial, la evaluación de apropiación de valores institucionales, los resultados de la evaluación del desempeño laboral, evaluación de actividades y capacitaciones ejecutadas en la vigencia 2025, acuerdos sindicales y los aportes de la Comisión de Personal.

Conscientes de la importancia de equilibrar el bienestar de las y los servidores públicos con las necesidades estratégicas de la entidad, el IDPYBA presenta este conjunto de planes como una herramienta de gestión integral del ciclo de vida laboral de sus servidores(as) públicos(as). Este enfoque incluye procesos de vinculación, desarrollo y retiro, así como, acciones concretas en bienestar, fortalecimiento de capacidades, seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, promoción de la integridad y consolidación de una cultura organizacional centrada en la excelencia del servicio y el cumplimiento de los objetivos institucionales.



## **2. OBJETIVOS**

### **2.1. Objetivo general:**

Liderar e implementar estrategias integrales para el fortalecimiento de capacidades, habilidades y competencias de las y los servidores públicos del IDPYBA, promoviendo la calidad de vida y la consolidación de una cultura organizacional alineada con los valores institucionales, a lo largo de su ciclo de vida laboral.

### **2.2. Objetivos específicos:**

- Analizar y proyectar las necesidades de talento humano del IDPYBA, con el fin de definir e implementar acciones efectivas para la provisión oportuna de empleos vacantes durante la vigencia, en alineación con los objetivos institucionales y las capacidades operativas requeridas.
- Diseñar e implementar estrategias orientadas al fortalecimiento y desarrollo continuo de los conocimientos, habilidades y competencias del talento humano del IDPYBA, como eje fundamental para el mejoramiento del desempeño institucional y la generación de valor público.
- Promover una cultura organizacional basada en el respeto por los derechos de las y los servidores públicos del IDPYBA, mediante la implementación de programas orientados al desarrollo integral, que favorezcan la calidad de vida, el bienestar, el desempeño laboral, el equilibrio personal y la integración familiar.
- Garantizar la promoción y el mantenimiento de la salud de las y los servidores públicos, contratistas, practicantes y visitantes del IDPYBA, mediante la implementación de estrategias preventivas orientadas a mitigar riesgos laborales y evitar la ocurrencia de enfermedades y accidentes asociados a las actividades institucionales.
- Consolidar la apropiación y vivencia de los valores institucionales del IDPYBA como pilares fundamentales para el fortalecimiento de la cultura organizacional y el alineamiento del talento humano con los principios del servicio público.

### **3. ALCANCE**

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), cubija a toda la población vinculada al IDPYBA, servidores públicos en periodo de prueba, carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales, contratistas, practicantes y visitantes, según aplique, de acuerdo con la normatividad establecida en la materia.



En cumplimiento del marco normativo que regula la gestión del talento humano en las entidades públicas en Colombia, a continuación, se presentan las principales disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que fundamentan y orientan el desarrollo de la presente estrategia institucional.

- Constitución Política de Colombia 1991. Principios de la Función Administrativa y Mecanismos de Control.
- Decreto 1567 del 05 de agosto de 1998: “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”
- Ley 581 del 31 de mayo de 2000: “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones”.
- Acuerdo 91 del 26 de junio de 2003: “Por el cual se establece el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Distrito Capital”.
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”
- Decreto 785 de 2005: “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004”
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006: “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
- Ley 1221 del 16 de julio de 2008: “Establece normas para promover y regular el Teletrabajo”.
- Ley 1474 del 12 de julio de 2011: “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la función pública.”
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.”
- Decreto 1083 del 26 de mayo 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”
- Ley 1811 del 21 de octubre de 2016: “Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional”.

- Código de Integridad del servidor público 2017. Creado por el Departamento Administrativo de la Función Pública para ser aplicado a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva.
- Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017: “Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.”
- Ley 1857 del 26 de julio 2017: “Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.”
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión 2012, actualizado por el Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017.
- Decreto Distrital No. 050 del 10 de febrero de 2023, “Por medio del cual se dictan y actualizan las disposiciones para la implementación, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital y se deroga el Decreto Distrital 806 del 2019”.
- Ley 1780 del 02 de mayo de 2016: “Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017: “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”.
- Decreto 612 del 4 de abril de 2018: “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
- Decreto 815 del 08 de mayo de 2018: Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.
- Resolución 3546 del 03 de agosto de 2018: “Por la cual se regulan las prácticas laborales”.
- Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018: Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”.
- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019: “Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.”
- Ley 1960 del 27 de junio de 2019: “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Acuerdo Distrital 927 del 07 de junio de 2024: “Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”.
- Ley 2119 del 30 de julio de 2021: “Por medio del cual se establecen medidas para fortalecer la conciencia educativa para el trabajo en la educación básica secundaria, educación media y educación superior y se dictan otras disposiciones en materia de inserción laboral para jóvenes”.
- Ley 2214 del 22 de junio de 2022: “Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1498 del 3 de agosto de 2022: “Por el cual se dictan normas en materia salarial para los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., sus entidades descentralizadas, la Personería, Contraloría, Veeduría y del Concejo Distrital y se dictan disposiciones para su reconocimiento”.
- Decreto 1443 del 31 de julio de 2014: “Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”.
- Acuerdo 002 del 21 de abril de 2023: “Por medio de la cual se modifica la estructura organizacional del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA y se dictan otras disposiciones”.
- Acuerdo 003 del 21 de abril de 2023: “Por medio de la cual se modifica la Planta de Empleos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal -IDPYBA y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1562 del 11 de julio de 2012: “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”.
- Ley 762 del 31 de julio de 2002: “Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999)”.
- Ley 2460 del 16 de junio de 2025: “Por medio del cual se modifica la Ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental”.
- Resolución 3461 del 01 de septiembre de 2025: “Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos



para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones”.

- Ley 2365 del 20 de junio de 2024: “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”
- Resolución 1843 del 25 de abril de 2025: “Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones”.
- Circular Conjunta 001 del 17 de febrero de 2025, emitidas por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital: Mediante la cual se crea la estrategia de prácticas laborales en entidades y organismo distritales "TU EXPERIENCIA EMPIEZA AQUÍ".
- Resolución 043 del 26 de febrero de 2025: “Por medio de la cual se modifica el Anexo Técnico que forma parte integral de la Resolución 255 de 2023, mediante la cual se adopta el Código de Integridad del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA”.
- Ley 2013 de 2019: Establece la publicación y divulgación proactiva de la Declaración de Bienes y Rentas, Registro de conflictos de interés y Declaración del impuesto sobre la renta y complementarios de todos los servidores públicos del país.

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

Según la Resolución 482 de 2025, el IDPYBA define la siguiente Plataforma Estratégica:

### **5.1. Propósito Superior**

El IDPYBA existe para proteger a los animales y transformar la relación humano — animal en Bogotá a partir de su reconocimiento y respeto como seres sintientes.

### **5.2. Misión**

Somos la entidad que promueve la protección, defensa y bienestar integral de los animales en la ciudad, a través de la atención, el cuidado, la participación, la corresponsabilidad social, la gestión del conocimiento y la promoción de una cultura ciudadana de respeto interespecie.

### **5.2. Visión**

Al 2027 Bogotá será una ciudad referente en protección y bienestar animal en Iberoamérica, que reconoce a los animales como seres sintientes, integrantes de la ciudad y miembros de familias interespecie, a partir de las acciones implementadas y promovidas por el IDPYBA.

### **5.3. Ejes y objetivos estratégicos**

Eje 1: Protección Animal y Transformación Sociocultural:

Objetivo estratégico 1: Optimizar la capacidad de respuesta de la Entidad y la coordinación interinstitucional para la atención, protección y bienestar de los animales domésticos y sinantrópicos en Bogotá.

Objetivo estratégico 2: Promover una transformación social y cultural en torno a la protección, la defensa animal y el relacionamiento entre humanos y animales en el Distrito Capital.

Eje 2: Gestión Estratégica y Desempeño Institucional

Objetivo estratégico 3: Fortalecer la capacidad técnica y administrativa de la Entidad, afianzando un equipo humano íntegro, competente, innovador, cercano a la ciudadanía y orientado a resultados.

### **5.4. Valores e Integridad**

A través de la Resolución 043 de 2025 *“Por medio de la cual se modifica el Anexo Técnico que forma parte integral de la Resolución 255 de 2023, mediante la cual se adopta el Código de Integridad del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA”*, se incorporaron dos (2) valores adicionales al 'Código Tipo' definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Esta adaptación busca fortalecer el marco ético de la entidad mediante la definición de patrones de comportamiento alineados con los

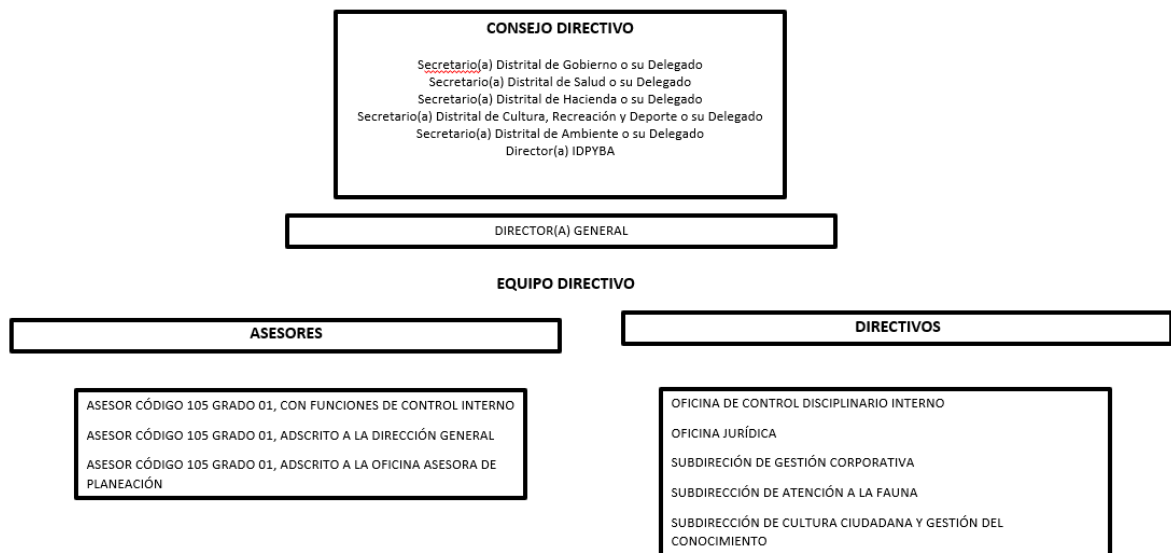
principios del servicio público. Dichos valores orientan el actuar de las y los servidores públicos, contratistas, practicantes y visitantes y contribuyen directamente al fortalecimiento de la cultura organizacional, el cumplimiento de las funciones institucionales y la consecución de los objetivos estratégicos.

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

## 5.5. Organigrama

Con el fin de garantizar el desarrollo eficiente de las acciones misionales y el cumplimiento de las funciones administrativas asignadas al Instituto, la estructura organizacional del IDPYBA se formaliza a través de su composición orgánica, la cual se presenta a continuación, como reflejo del orden funcional y operativo de la entidad:

*Figura 1. Organigrama IDPYBA (Fuente: Elaboración propia)*



### 6.1. Sistemas de Información

El IDPYBA cuenta con información actualizada y pertinente en materia de talento humano, lo que facilita la toma de decisiones informadas y el fortalecimiento de una gestión estratégica basada en evidencia. A continuación, se presenta el conjunto de información que respalda esta gestión:

- Plataforma estratégica.
- Normatividad atinente al talento humano.
- Caracterización de las y los servidores públicos-
- Caracterización de los empleos.
- Herramienta de autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano, proyectada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- Medición Formulario Único de Reportes y Avances de Gestión (FURAG).
- Resultados medición clima organizacional 2025.
- Plan de Acción de Integridad 2025.
- Estrategia para la Gestión Preventiva de Conflictos de Interés en el IDPYBA.
- Resultados evaluación del desempeño laboral.
- Compromisos Acuerdos Sindicales.
- Mapa de procesos

### 6.2. Conformación Planta de Personal

#### 6.2.1. Por tipo de empleo

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

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

#### 6.2.2. Por niveles jerárquicos

*Tabla 2. Nivel jerárquico (Fuente: Elaboración propia)*



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

### 6.2.3. Por tipo de vinculación

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

| Vinculación            | Cantidad |
|------------------------|----------|
| Nombramiento Ordinario | 9        |
| Carrera Administrativa | 25       |
| Provisionalidad        | 3        |
| Vacantes               | 0        |
| Total                  | 37       |

### 6.2.4. Vacancias

Tabla 4. Vacancias (Fuente: Elaboración propia)

| Vacancia / Provisión   | Cantidad |
|--|----------|
| Vacantes definitivas provistas en provisionalidad                  | 1        |
| Vacantes temporales provistas en provisionalidad                   | 2        |
| Vacantes temporales provistas por derecho preferencial de encargo  | 3        |
| Vacantes definitivas provistas por derecho preferencial de encargo | 1        |
| Vacante temporal sin provisión                                     | 0        |
| Vacante definitiva sin provisión                                   | 0        |
| Total empleos vacantes   | 0        |

### 6.2.5. Según la distribución

Tabla 5. Distribución (Fuente: Elaboración propia)

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

### 6.3. Caracterización de la Población

Con el propósito de fortalecer la gestión del talento humano, el IDPYBA adelanta procesos de caracterización del personal, orientados a identificar aspectos clave del perfil de las y los servidores públicos en dimensiones sociales, laborales, comportamentales y psicosociales. Esta información, la cual se encuentra alineada con la información reportada en la plataforma SIDEAP, resulta fundamental para una administración estratégica, eficiente y alineada con las necesidades institucionales.

Para tal fin, la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, diseñó y aplicó un instrumento de recolección de datos, implementado a través de la herramienta “Forms”, que permitió obtener información precisa y actualizada sobre las características del personal vinculado al Instituto.

### 6.4. Caracterización de los empleos

El Manual de Funciones y Competencias Laborales del IDPYBA constituye una herramienta clave para la gestión del talento humano, al permitir la caracterización detallada de los empleos que conforman la planta de personal, en concordancia con las necesidades del servicio y los objetivos misionales de la entidad.

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

En el marco del diligenciamiento del autodiagnóstico correspondiente a las variables de la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), evidencia el cumplimiento efectivo de la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, en el contexto del MIPG.

Esta implementación se encuentra debidamente alineada con las directrices normativas y las acciones estratégicas definidas por la administración distrital en materia de talento

humano, reflejando el compromiso institucional con la consolidación de una gestión pública centrada en el desarrollo del capital humano.

Como resultado de este ejercicio, el IDPYBA alcanza un nivel alto de consolidación, con un avance del 91.1 %, posicionándose en el nivel alto de desarrollo según los estándares establecidos. Este resultado destaca la apropiación del modelo GETH como una buena práctica institucional, que no solo fortalece la gestión interna, sino que también contribuye significativamente al logro de los objetivos organizacionales y al desarrollo integral de las y los servidores públicos de la entidad.

Los resultados obtenidos se ilustran en los gráficos adjuntos, que evidencian el progreso y los impactos positivos de esta gestión:

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

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

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

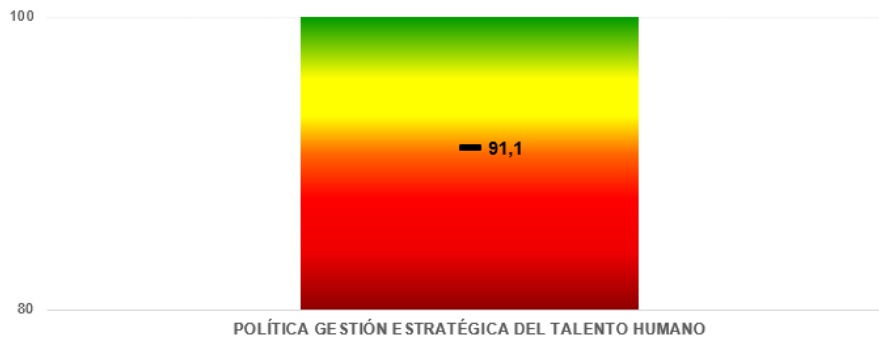


Figura 4. Calificación por componentes (Fuente: Matriz GETH, DAFFP)

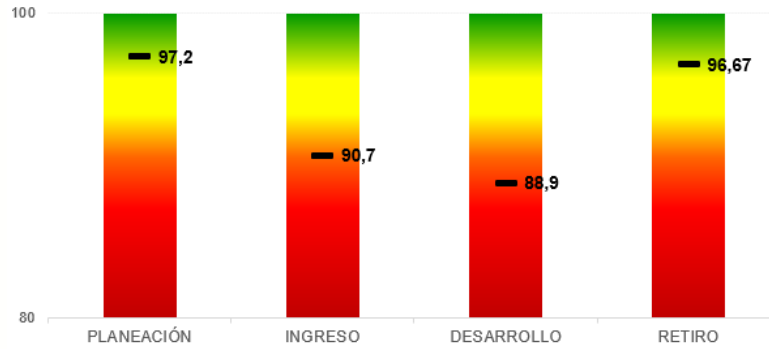
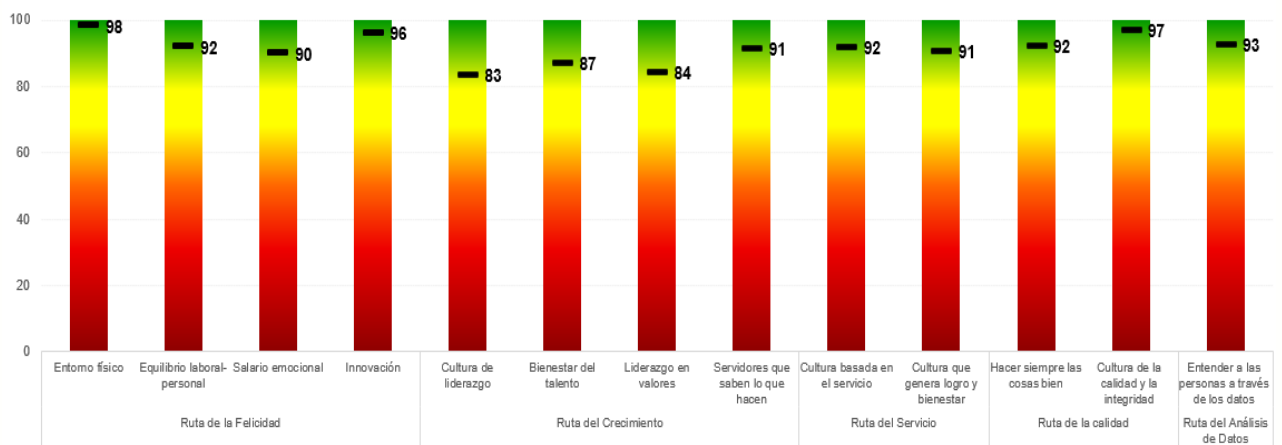


Figura 5. Desagregación de las rutas por creación de valor (Fuente: Matriz GETH, DAFP)



De acuerdo con los resultados obtenidos en la autoevaluación institucional correspondiente a la vigencia 2025, se evidenció un avance positivo en la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), registrando un incremento de cuatro (4) puntos porcentuales frente al año anterior, posicionando a la entidad en el nivel de desarrollo de “Consolidación”.

Este resultado posiciona al Instituto en un estado de madurez institucional que permite realizar la siguiente interpretación estratégica:

- La implementación del modelo de GETH se ha consolidado como una buena práctica organizacional, fortalecida en los procesos internos de gestión del talento humano.
- Las y los servidores públicos reconocen en el modelo de GETH una herramienta valiosa para su desarrollo personal y profesional, lo cual impacta positivamente en la motivación y el compromiso institucional.
- El reto actual se orienta a fortalecer los logros alcanzados y redoblar esfuerzos en los aspectos que aún presentan oportunidades de mejora, con el fin de avanzar hacia niveles superiores de desempeño.

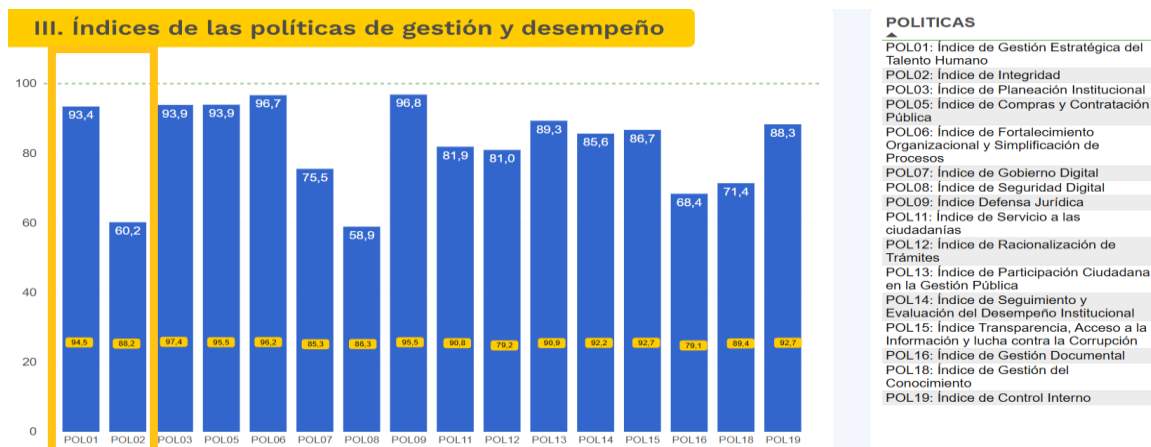
Estos resultados reafirman el compromiso de la entidad con una gestión estratégica del talento humano que responda a los lineamientos del MIPG y a las expectativas de desarrollo de su equipo humano.

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

El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), presenta los resultados del desempeño institucional por políticas correspondientes a la vigencia 2024. Estos resultados evidencian el nivel de implementación, avance y cumplimiento de los lineamientos estratégicos definidos, así como el compromiso de la entidad con la consolidación de una gestión pública eficiente, transparente y orientada al logro de resultados.

A continuación, se detallan los principales indicadores de desempeño por política evaluada durante el periodo:

Figura 6. Índice de las políticas de gestión y desempeño (Fuente: Resultados medición FURAG DAFP, 2024)



Los resultados obtenidos evidencian un desempeño destacado por parte del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), en el marco de la evaluación institucional por políticas. En particular, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), alcanzó un cumplimiento del 93,4 %, lo que refleja una implementación robusta y sostenida. Por su parte, la Política de Integridad registró un resultado de 60,2%, lo que denota la necesidad de mejorar aspectos como la apropiación de los valores y conductas del Código de Integridad, la gestión de conflictos de interés y la declaración de bienes y rentas, reforzando las acciones para alinear el comportamiento de las y los servidores públicos con los valores y principios éticos, con el fin de fortalecer la integridad en la organización.

En cuanto a las políticas evaluadas directamente en el marco del proceso de Talento Humano:

- La Política 1, de competencia directa del proceso, obtuvo una calificación superior al promedio del grupo par, lo que confirma el cumplimiento efectivo de todas las etapas del modelo de GETH.
- La Política 2, en la cual Talento Humano tiene participación activa, presentó una calificación por debajo del promedio del grupo par, lo que señala oportunidades de fortalecimiento, especialmente en las acciones orientadas a la sensibilización y apropiación del Código de Integridad, incluidos sus cinco valores tipo y los dos valores

no antropocéntricos y la estrategia de la gestión preventiva de los conflictos de interés en el IDPYBA.

Con base en este análisis, para la vigencia 2026, se establece como prioridad:

- Dar continuidad a las acciones que han demostrado ser efectivas en el marco de la Política de la GETH.
- Diseñar e implementar estrategias de fortalecimiento en torno a la Política de Integridad, enfocadas en el desarrollo de capacidades, apropiación cultural y promoción de comportamientos éticos alineados con los principios institucionales.

Estos hallazgos permiten proyectar acciones de mejora continua, fortalecer el modelo de gestión y consolidar una cultura organizacional basada en la integridad y la excelencia en la gestión del talento humano.

## **6.7. Resultados de Medición de Clima Organizacional y Evaluación de Riesgo Psicosocial**

Durante la vigencia 2025, la IPS Medical Protection presentó los resultados de la medición de clima organizacional en el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), con énfasis en la identificación de factores de riesgo psicosocial. El análisis se realizó a partir de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, conforme a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Trabajo.

El estudio abarcó al personal vinculado bajo diferentes modalidades: planta (vinculación legal y reglamentaria), prestación de servicios de apoyo a la gestión y prestación de servicios profesionales. Los resultados permitieron identificar factores de riesgo psicosocial que podrían estar incidiendo en el bienestar integral de las y los servidores públicos y contratistas.

Los factores de riesgo psicosocial se definen como condiciones que pueden afectar la salud física y mental de los trabajadores, generando impactos adversos en los entornos laboral, personal y familiar. A diferencia de otros riesgos laborales, el riesgo psicosocial está determinado por variables tanto intrínsecas al individuo como relacionadas con el entorno de trabajo, incluyendo carga laboral, ritmo de trabajo, relaciones interpersonales, estilos de liderazgo, entre otros.

Este tipo de riesgos, al no ser visibles de manera inmediata, requieren atención especial y acciones preventivas sostenidas, ya que pueden generar cargas psicológicas y fisiológicas significativas si no son gestionados adecuadamente.

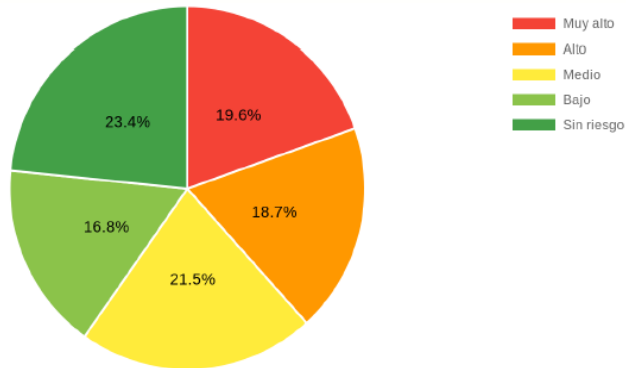
En este sentido, los hallazgos obtenidos constituyen una herramienta clave para el diseño e implementación de estrategias que promuevan un entorno laboral saludable, seguro y propicio para el desarrollo integral del talento humano del IDPYBA.

A continuación, se detallan los resultados reportados para cada uno de estos factores:

### **6.7.1. Resultados de Evaluación del Riesgo Psicosocial Intralaboral**

#### **a. Características de liderazgo:**

Figura 7. Factor 1 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2025)

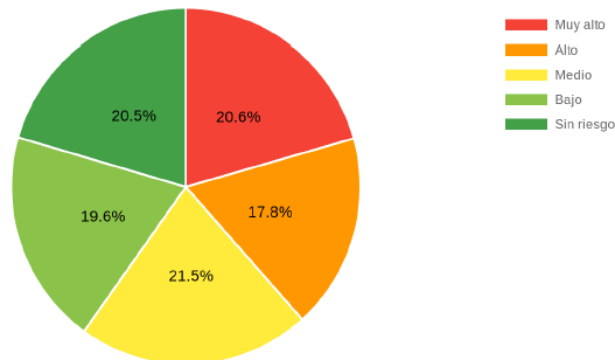


Los resultados de la encuesta evidencian percepciones diversas respecto al liderazgo en la organización. Aunque el 40.2 % de las y los servidores públicos y colaboradores lo ubica en niveles sin riesgo o de riesgo bajo, un **38.3 % lo percibe en niveles alto o muy alto**, lo que indica la existencia de **dificultades significativas en aspectos críticos del liderazgo**, tales como comunicación, orientación, toma de decisiones, retroalimentación y reconocimiento.

Esta situación podría estar afectando la cohesión de los equipos, el clima laboral y la confianza en la gestión directiva, con potenciales impactos en la productividad y la retención del talento.

## b. Relaciones sociales en el trabajo:

Figura 8. Factor 2 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2025)

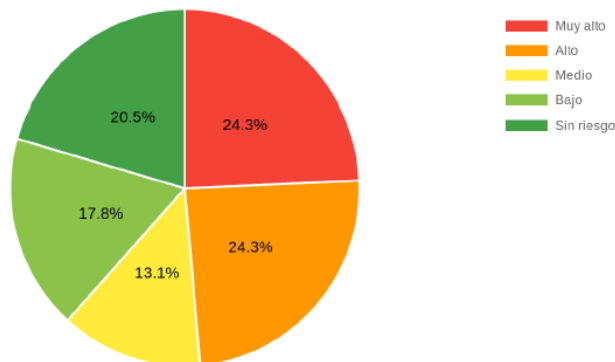




Los resultados reflejan una distribución equilibrada pero preocupante en cuanto a las relaciones sociales en el entorno laboral. Si bien el 20,5 % de las y los servidores públicos y colaboradores no percibe riesgo y un 19,6 % lo ubica en un nivel bajo, destaca que más del 59 % reporta niveles de riesgo medio, alto o muy alto. En particular, el 20,6 % identifica un riesgo muy alto, lo que evidencia la necesidad de fortalecer el clima relacional, promoviendo entornos de trabajo más colaborativos, respetuosos y cohesionados.

### c. Retroalimentación del desempeño:

Figura 9. Factor 3 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2025)

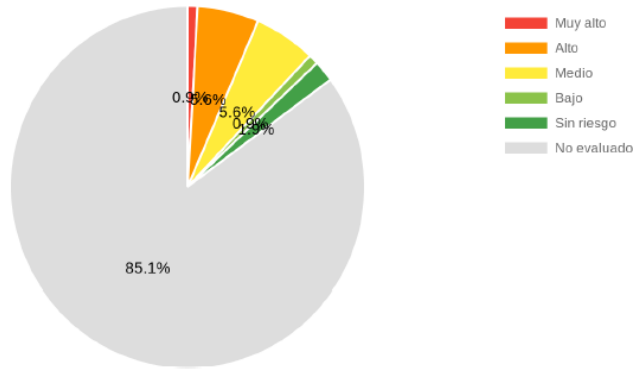


Los resultados evidencian **importantes oportunidades de mejora en los procesos de comunicación y reconocimiento del desempeño**. Un **48,6 % de las y los servidores públicos y colaboradores percibe niveles de riesgo alto o muy alto**, lo que indica deficiencias en la forma en que se entrega retroalimentación. En contraste, el **38,3 % se ubica en niveles sin riesgo o de riesgo bajo**, lo que muestra experiencias positivas en parte del equipo. Un **13,1 % adicional reporta riesgo medio**, reflejando percepciones mixtas.

Estos datos subrayan la necesidad de **fortalecer los mecanismos de evaluación, retroalimentación oportuna y reconocimiento**, con el fin de mejorar la motivación, la claridad de expectativas y el rendimiento organizacional.

### d. Relación con los colaboradores:

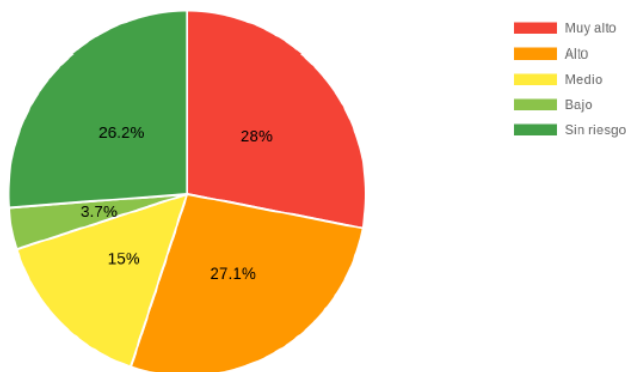
Figura 10. Factor 4 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2025)



Los resultados en la presente categoría muestran que el **85,1 % del personal encuestado no fue evaluado en esta dimensión**, lo que limita el análisis integral. No obstante, dentro del grupo evaluado, se identifican **niveles de riesgo medio y alto en un 11,2 %** de los casos, lo que sugiere la presencia de oportunidades de mejora en la calidad de las relaciones laborales. Aunque los niveles sin riesgo son bajos (1,9 %), estos resultados permiten **identificar focos de atención para fortalecer la cohesión y el trabajo en equipo** dentro de la organización.

#### e. Claridad del rol:

Figura 11. Factor 5 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2025)

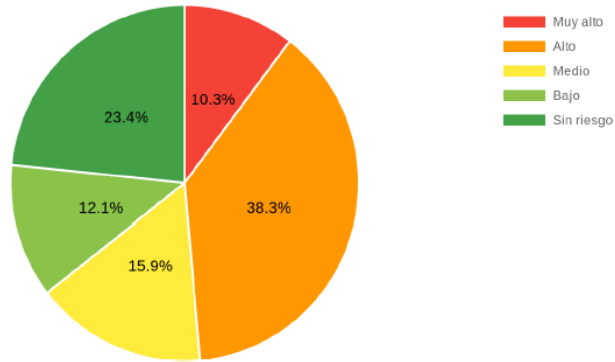


Los resultados reflejan una **alta percepción de ambigüedad en los roles organizacionales**. Un **55,1 % del personal encuestado reporta niveles de riesgo alto o muy alto**, lo que evidencia dificultades en la comprensión de funciones, responsabilidades y expectativas laborales. En contraste, solo el **26,2 % no percibe riesgo**, mientras que el restante **18,7 %** se distribuye entre riesgos medio y bajo.

Este panorama resalta la necesidad de **fortalecer la comunicación interna, la definición de roles y la alineación de responsabilidades**, como parte de una estrategia para mejorar la efectividad y el bienestar laboral.

#### f. Capacitación:

Figura 12. Factor 6 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2025)

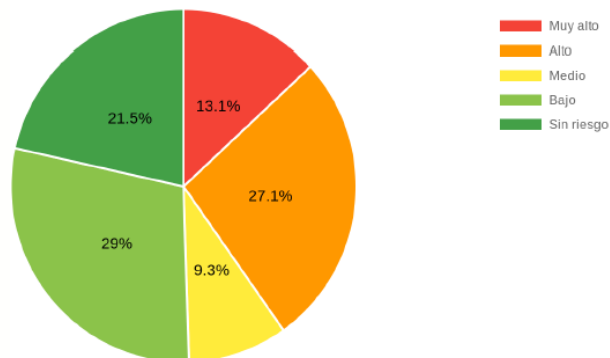


Los resultados evidencian que la **capacitación representa un área crítica de mejora**, dado que el **48,6 % del personal encuestado percibe niveles de riesgo alto o muy alto**, lo que sugiere posibles brechas en el acceso, pertinencia o efectividad de los procesos formativos. Solo el **23,4 % reporta no presentar riesgo**, y el resto de la población se distribuye entre niveles medio (15,9 %) y bajo (12,1 %).

Estos hallazgos indican la necesidad de **fortalecer las estrategias de formación**, alineándolas con las necesidades del talento humano y los objetivos institucionales.

#### g. Participación y manejo del cambio:

Figura 13. Factor 7 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2025)

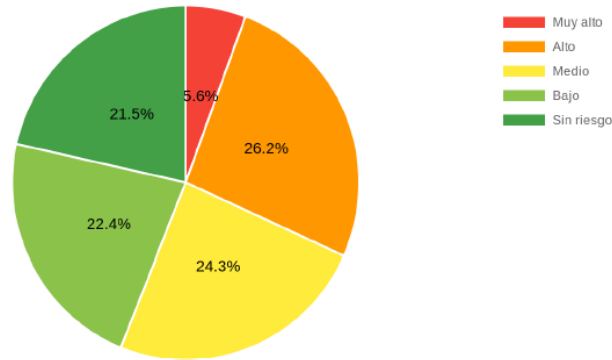


Los resultados indican una diversidad en las percepciones frente a los procesos de participación y gestión del cambio. Aunque el 50,5 % del personal se ubica en niveles sin riesgo o de riesgo bajo, un **40,2 % reporta niveles de riesgo alto o muy alto**, lo que evidencia retos en la comunicación, inclusión y adaptación al cambio organizacional. El 9,3 % restante percibe un riesgo medio.

Este panorama sugiere la necesidad de reforzar estrategias que promuevan la **participación activa, la gestión transparente del cambio** y el compromiso del talento humano en procesos de transformación institucional.

#### h. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos:

Figura 14. Factor 8 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2025)

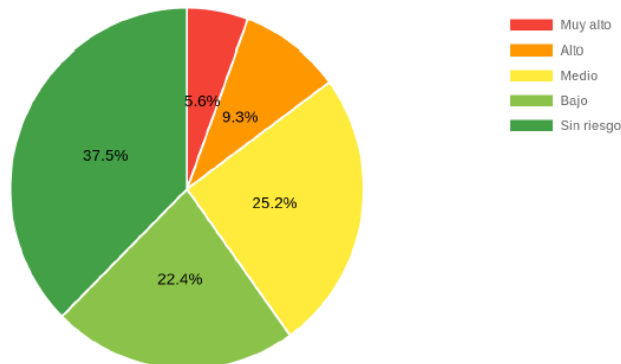


Los resultados reflejan que una parte significativa del personal percibe **limitadas oportunidades para aplicar y desarrollar sus habilidades**. El **31,8 % se encuentra en niveles de riesgo alto o muy alto**, y un **24,3 % adicional en riesgo medio**, lo que evidencia posibles brechas en el aprovechamiento del talento institucional. Por otro lado, el **43,9 % reporta niveles sin riesgo o de riesgo bajo**, mostrando experiencias más favorables.

Este escenario destaca la necesidad de **potenciar programas de desarrollo y crecimiento profesional**, alineados con las competencias del talento humano y las metas organizacionales.

#### i. Control y autonomía sobre el trabajo:

Figura 15. Factor 9 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2025)

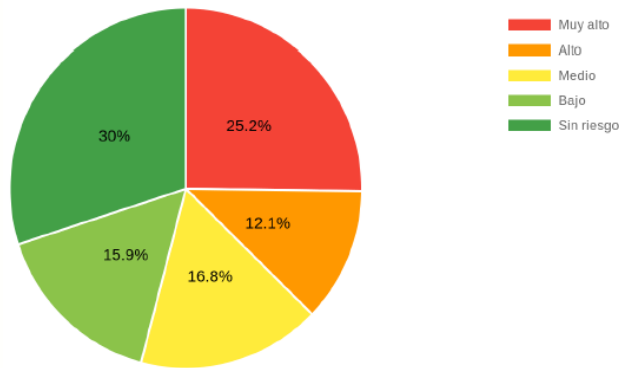


Los resultados muestran una percepción mayoritariamente positiva en cuanto al control y autonomía en el trabajo, con un **59,9 % del personal en niveles sin riesgo o de riesgo bajo**. Sin embargo, un **14,9 % percibe niveles de riesgo alto o muy alto**, y un **25,2 % se encuentra en riesgo medio**, lo que indica áreas de mejora relacionadas con la **capacidad de decisión, autonomía operativa y confianza en el desempeño individual**.

Estos hallazgos sugieren la oportunidad de **reforzar entornos laborales que promuevan la autonomía responsable y la toma de decisiones informadas** por parte del talento humano.

#### j. Demandas ambientales y de esfuerzo físico:

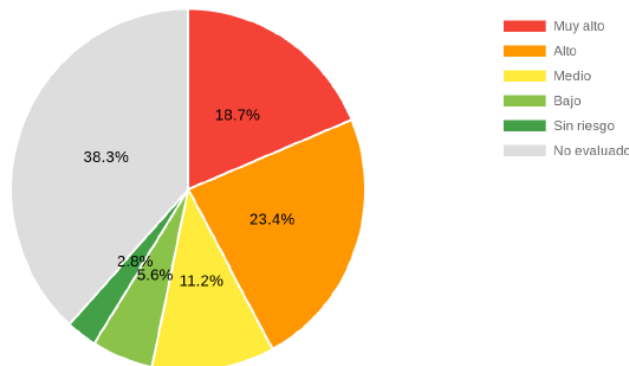
Figura 16. Factor 10 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2025)



Los resultados evidencian que, aunque el **30 % del personal no percibe riesgo** en esta dimensión, un **37,3 % se encuentra en niveles de riesgo alto o muy alto**, lo que señala **condiciones físicas y ambientales que podrían impactar la salud y el desempeño laboral**. El 16,8 % adicional reporta riesgo medio, y un 15,9 % se ubica en nivel bajo. Este panorama sugiere la necesidad de **revisar y mejorar las condiciones del entorno laboral**, priorizando acciones preventivas que promuevan el bienestar físico del talento humano.

#### k. Demandas emocionales:

Figura 17. Factor 11 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2025)

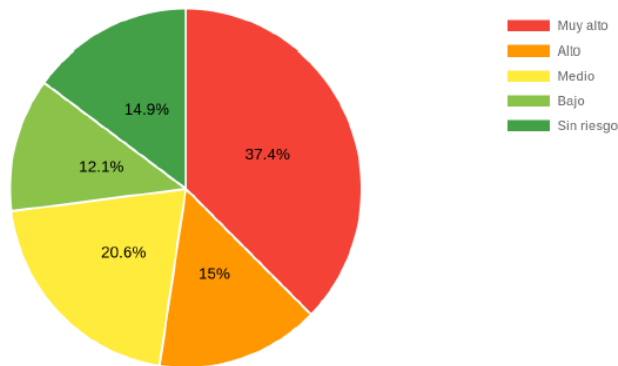


Los resultados indican una **alta exposición a riesgos emocionales** entre el personal evaluado. Del total de encuestados, un **42,1 % reporta niveles de riesgo alto o muy alto**, lo que refleja **cargas emocionales significativas asociadas al trabajo**. Solo un **8,4 % se encuentra en niveles sin riesgo o riesgo bajo**, mientras que el **11,2 % presenta riesgo medio**. Cabe resaltar que el **38,3 % de la muestra no fue evaluada** en esta dimensión.

Estos datos evidencian la necesidad de **fortalecer acciones de apoyo psicosocial, manejo del estrés y contención emocional**, especialmente en áreas con mayor exigencia emocional.

#### l. Demandas cuantitativas:

Figura 18. Factor 12 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2025)

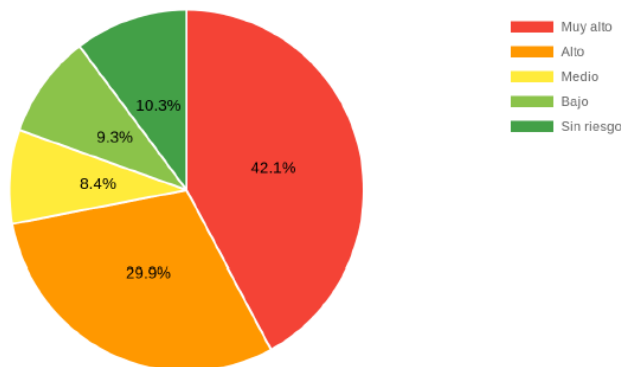


Los resultados reflejan una **alta carga de trabajo percibida**, con un **37,4 % del personal en nivel de riesgo muy alto** y un **15 % en riesgo alto**, lo que representa más de la mitad de los encuestados con **niveles críticos de exigencia laboral**. Un 20,6 % reporta riesgo medio, mientras que solo el **27 % se ubica entre riesgo bajo o sin riesgo**.

Este panorama evidencia la necesidad de **revisar la distribución de cargas laborales y optimizar procesos**, con el fin de mitigar el impacto en la salud y el desempeño del talento humano.

#### m. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral:

Figura 19. Factor 13 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2025)

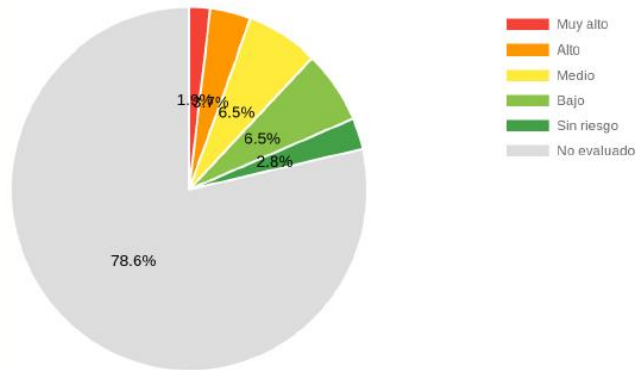


Los resultados evidencian una **alta afectación del trabajo en la vida personal y familiar** de los colaboradores, con un **72 % del personal en niveles de riesgo alto o muy alto**. Solo el **19,6 % se encuentra entre riesgo bajo o sin riesgo**, mientras que el **8,4 % reporta riesgo medio**.

Este panorama resalta la necesidad de **implementar estrategias que promuevan un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal**, con enfoque en el bienestar integral del talento humano.

#### n. Exigencias de responsabilidad del cargo:

Figura 20. Factor 14 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2025)

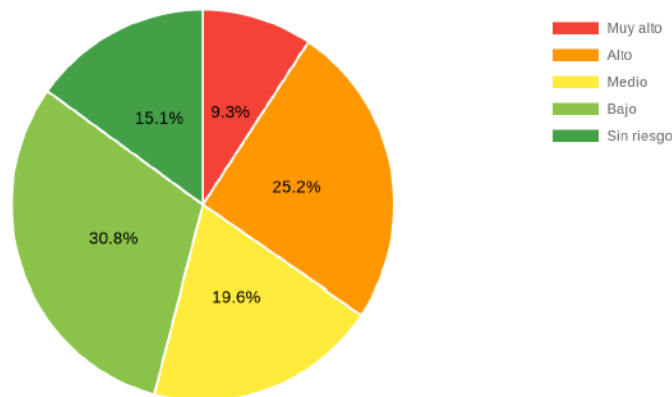


Los resultados muestran que el **78.6% del personal no fue evaluado** en esta dimensión, lo que limita la interpretación completa. Dentro de los evaluados, la mayoría se ubica en niveles de riesgo bajo o medio (13%), mientras que solo un pequeño porcentaje (7.4%) reporta niveles de riesgo alto o muy alto.

Esta situación indica la necesidad de **ampliar la evaluación para obtener un diagnóstico integral** y, en función de ello, diseñar estrategias que aseguren un manejo adecuado de las responsabilidades asignadas.

#### o. Demandas de carga mental:

Figura 21. Factor 15 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2025)



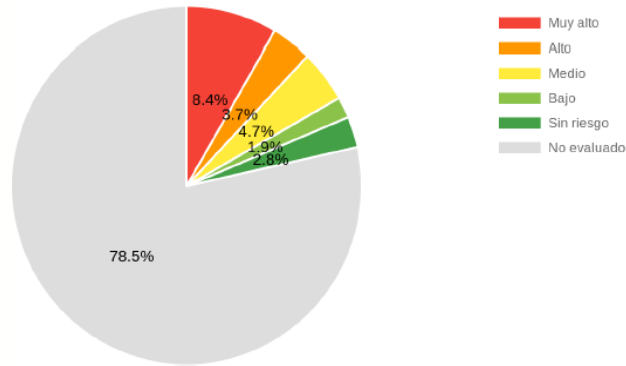
Los resultados reflejan que el **54,1 % del personal percibe niveles de riesgo medio a muy alto** en carga mental, lo que indica una alta demanda cognitiva y posibles impactos en el bienestar y desempeño. En contraste, un **45 % se ubica en niveles sin riesgo o bajo**, mostrando diversidad en la percepción sobre esta dimensión.

Estos hallazgos sugieren la necesidad de **optimizar la gestión de las cargas cognitivas**, mediante estrategias que promuevan un ambiente laboral saludable y reduzcan el estrés mental.

#### p. Consistencia del rol:

Figura 22. Factor 16 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2025)



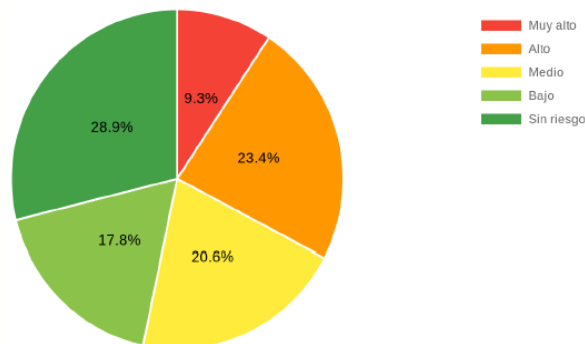


El 78.5% del personal no fue evaluado en esta dimensión, lo que limita un diagnóstico completo. De los evaluados, el **8.4% presenta un nivel de riesgo muy alto**, mientras que la mayoría restante se distribuye entre niveles medio, alto, bajo y sin riesgo en porcentajes menores.

Se recomienda ampliar la evaluación para obtener un análisis integral y **diseñar estrategias que fortalezcan la claridad y coherencia en las responsabilidades y funciones asignadas.**

#### q. Demandas de la jornada:

Figura 23. Factor 17 (Fuente: Resultados Bateria Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2025)

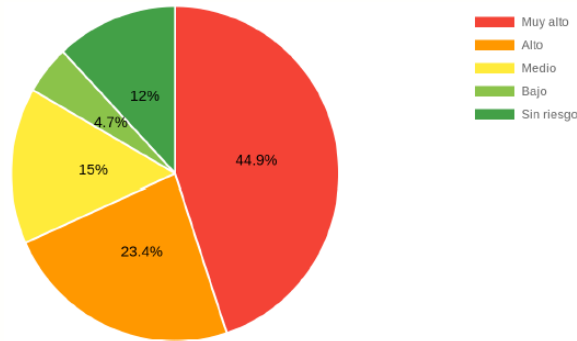


Los resultados reflejan una distribución diversa en la percepción de las demandas de la jornada laboral. Mientras que el **28.9% del personal no percibe riesgo**, un **33% reporta niveles de riesgo alto o muy alto**, lo que indica posibles desafíos relacionados con la duración y gestión del tiempo de trabajo. Un 20.6% y 17.8% se ubican en niveles medio y bajo, respectivamente.

Esta información sugiere la necesidad de implementar acciones para **optimizar la organización del tiempo laboral y promover el bienestar del equipo.**

#### r. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza:

Figura 24. Factor 18 (Fuente: Resultados Bateria Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2025)

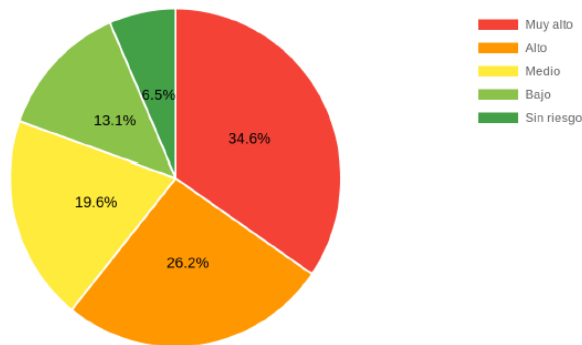


Los resultados evidencian que un **68.3%** del personal percibe **niveles de riesgo alto o muy alto en relación con las recompensas** derivadas de su pertenencia a la organización y el trabajo realizado, lo que refleja insatisfacción y posibles impactos en la motivación y compromiso. Solo un 16.7% se sitúa en niveles de riesgo bajo o sin riesgo.

Estos hallazgos resaltan la necesidad de **fortalecer los sistemas de reconocimiento y recompensas**, para mejorar el clima laboral y retener el talento.

#### s. Reconocimiento y compensación:

Figura 25. Factor 19 (Fuente: Resultados Bateria Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2025)



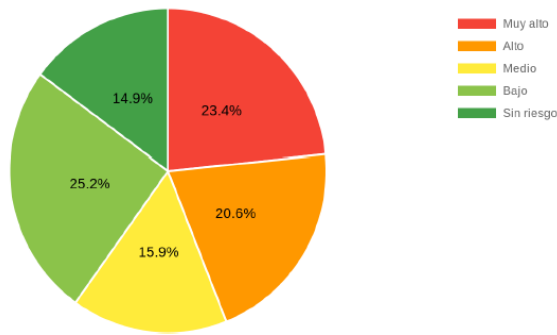
Los resultados muestran que el **60.8% del personal percibe un riesgo alto o muy alto** en relación con el reconocimiento y la compensación, indicando oportunidades significativas de mejora en estos aspectos críticos para la motivación y retención del talento. Un 19.6% se ubica en riesgo medio, mientras que solo un 19.6% reporta niveles bajos o sin riesgo.

Se recomienda **fortalecer las políticas y prácticas de reconocimiento y compensación** para mejorar el compromiso y desempeño organizacional.

#### 6.7.2. Resultados de Evaluación del Riesgo Psicosocial Extralaboral

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

Figura 26. Factor 20 (Fuente: Resultados Bateria Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2025)

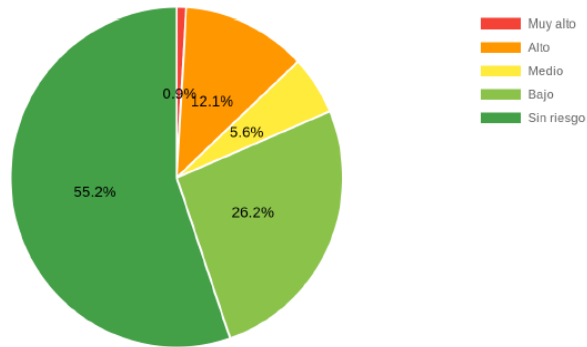


Los resultados indican que un **43.8% del personal enfrenta niveles de riesgo alto o muy alto relacionados con el tiempo fuera del trabajo**, lo que puede afectar el equilibrio entre la vida laboral y personal. En contraste, un 40.1% se sitúa en niveles medio, bajo o sin riesgo.

Esto subraya la necesidad de **promover estrategias que faciliten una adecuada desconexión laboral** y bienestar integral del equipo.

#### b. Relaciones familiares:

Figura 27. Factor 21 (Fuente: Resultados Bateria Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2025)

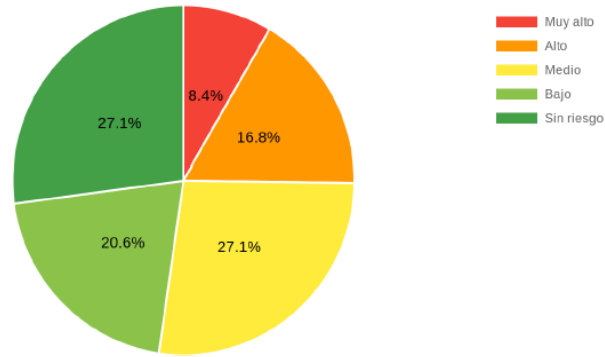


Los resultados reflejan que el **81.4% del personal se encuentra en niveles de riesgo bajo o sin riesgo**, indicando un buen equilibrio entre la vida laboral y familiar. Sin embargo, un 18.6% presenta niveles de riesgo medio a muy alto, lo que sugiere áreas de mejora para apoyar el bienestar familiar de los colaboradores.

Se recomienda **continuar fortaleciendo las políticas que promueven la conciliación y el apoyo familiar**.

#### c. Comunicación y relaciones interpersonales:

Figura 28. Factor 22 (Fuente: Resultados Bateria Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2025)

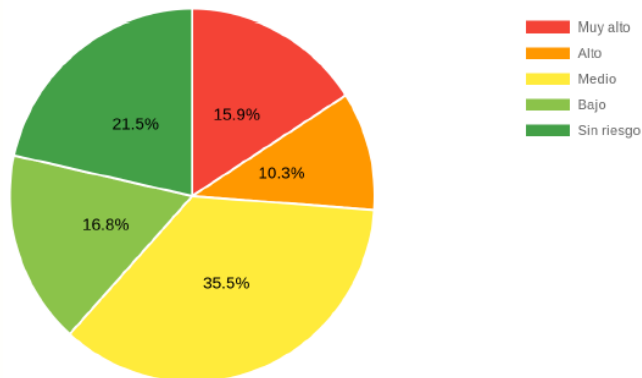


Del total de colaboradores encuestados, el **27.1% presenta un nivel de riesgo Medio en comunicación y relaciones interpersonales**, porcentaje igual al grupo Sin riesgo. Un 20.6% se encuentra en riesgo Bajo, mientras que el 16.8% presenta un riesgo Alto. Finalmente, un 8.4% evidencia un nivel de riesgo Muy Alto.

Estos resultados reflejan la necesidad de **implementar acciones focalizadas para fortalecer la comunicación interna y las relaciones laborales**.

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

Figura 28. Factor 22 (Fuente: Resultados Bateria Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2025)

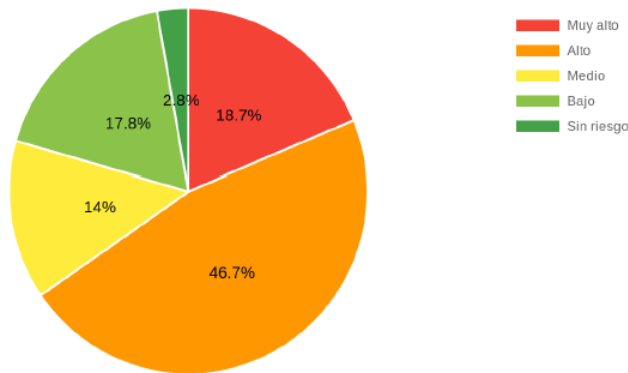


En cuanto a la situación económica del grupo familiar, **el 35.5% del personal se encuentra en un nivel de riesgo Medio**. Le siguen los niveles Sin riesgo (21.5%) y Bajo (16.8%). Por otro lado, un 15.9% presenta riesgo Muy Alto y un 10.3% riesgo Alto.

Estos datos sugieren una **atención prioritaria a los factores económicos que podrían estar afectando el bienestar del personal**.

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

Figura 29. Factor 23 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2025)

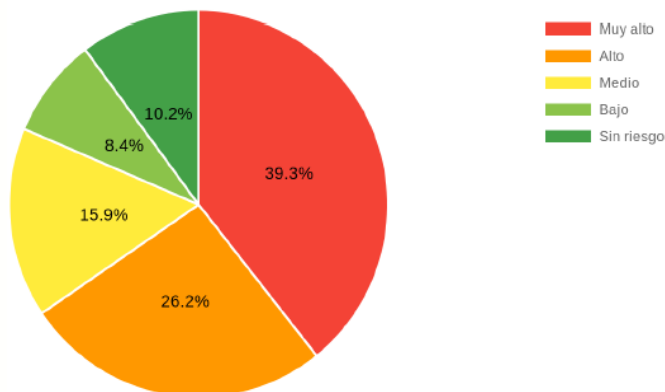


Los resultados muestran que el **46.7% del personal encuestado presenta un nivel de riesgo Alto** en relación con las características de su vivienda y entorno, seguido por un 18.7% en riesgo Muy Alto. En contraste, solo el 2.8% no presenta ningún riesgo.

Estos hallazgos evidencian condiciones habitacionales desfavorables que podrían impactar en el bienestar general del equipo y requieren atención prioritaria.

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

Figura 30. Factor 24 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2025)

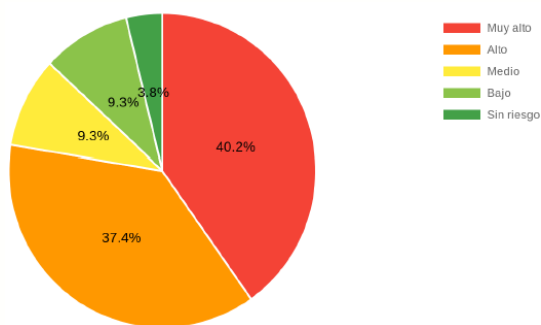


Los resultados reflejan que el **65.5% del personal encuestado presenta niveles de riesgo Alto o Muy Alto** debido a la influencia del entorno extralaboral en su desempeño laboral. Solo el 10.2% no presenta riesgo y el 8.4% muestra riesgo Bajo.

Esta situación destaca la importancia de considerar factores externos en la gestión del bienestar y productividad del equipo.

#### g. Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda:

Figura 31. Factor 25 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2025)

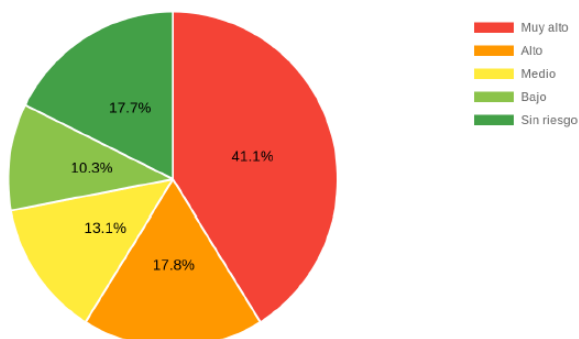


El **77.6% del personal encuestado presenta niveles de riesgo Alto o Muy Alto** relacionados con el desplazamiento entre su vivienda y el lugar de trabajo. Solo un 3.8% no presenta ningún riesgo.

Estos resultados evidencian una problemática significativa en la movilidad del personal, con posibles implicaciones en la puntualidad, el estrés y el rendimiento laboral, lo que **requiere acciones correctivas o de mitigación**.

### 6.7.3. Evaluación del estrés

Figura 32. Factor 26 (Fuente: Resultados Batería Riesgo Psicosocial, Medical Protection, 2025)



En la encuesta, 63 personas de la población encuestada manifestaron un nivel crítico de estrés, lo que sugiere la necesidad de atención integral a la salud mental dentro de la organización.

### 6.8. Plan de Acción de Integridad

Con el objetivo de fortalecer la integridad y la transparencia en el IDPYBA, se hace necesario implementar el Plan de Acción de Integridad para la presente vigencia. Este plan debe incluir acciones que promuevan la apropiación de los valores institucionales y del Código de Integridad, orientando el actuar de servidores públicos, colaboradores, practicantes y visitantes hacia comportamientos éticos que aseguren una prestación del servicio eficiente, íntegra y transparente, en línea con una gestión pública de alto estándar.

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

La estrategia para la gestión preventiva de los conflictos de interés en el IDPYBA, tiene como finalidad prevenir, identificar y hacer seguimiento a posibles situaciones que comprometan la imparcialidad institucional, garantizando así, una gestión transparente y orientada al interés general. Aunque su implementación involucra múltiples actores y un plan de trabajo transversal, esta estrategia se consolida como un pilar fundamental en la planeación y ejecución del PETH, en el marco de la política de integridad.

## 6.10. Análisis Evaluación del Desempeño Laboral

Este informe presenta los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral de las y los servidores públicos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), para la vigencia 2024 - 2025, con base en los registros oficiales reportados en la plataforma EDL APP. La evaluación se desarrolló conforme a lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

Tabla 6. Indicadores de evaluación (Fuente: Elaboración propia)

| INDICADOR                   | VALOR     |
|-----------------------------|-----------|
| Total evaluados             | 25        |
| Promedio general            | 98.17%    |
| Calificación máxima         | 100%      |
| Calificación mínima         | 90.45%    |
| Sobresaliente<br>(≥90%)     | 25 (100%) |
| Satisfactorio (>65% y <90%) | 0 (0.0%)  |
| No Satisfactorio<br>(≤65%)  | 0 (0.0%)  |

Los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), correspondientes a la vigencia 2024 - 2025 y reportados en la plataforma EDL APP, evidencian un desempeño institucional sobresaliente. El 100% de las y los servidores públicos evaluados se ubicó en el nivel "Sobresaliente", con un promedio general de **98,17 puntos**.

No se reportaron planes de mejoramiento con ocasión al seguimiento y calificación de la Evaluación del Desempeño Laboral y Acuerdos de Gestión de las y los servidores públicos del IDPYBA.

### Resultados globales

- **24%** obtuvo la calificación máxima (100 puntos).
- **64%** se ubicó entre 95 y 99 puntos.
- **12%** obtuvo entre 90 y 94 puntos.

### Análisis por dependencias

- **Oficina Jurídica y Oficina Asesora de Planeación:** Calificación 100 puntos para los(las) dos servidores(as) públicos(as) que hacen parte de las citadas dependencias, respectivamente. Las dependencias más destacadas.



- **Subdirección de Gestión Corporativa:** Con 11 servidores(as) públicos(as) y un promedio de 99,70, la segunda dependencia más destacada.
- **Dirección General:** Con 3 servidores(as) públicos(as) y un promedio de 98,07
- **Subdirección de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento:** Con 6 servidores(as) públicos(as) y un promedio de 97,47
- **Subdirección de Atención a la Fauna:** Con 6 servidores(as) públicos(as) y un promedio de 94,72, la dependencia con puntuación más baja, aunque dentro del rango Sobresaliente.

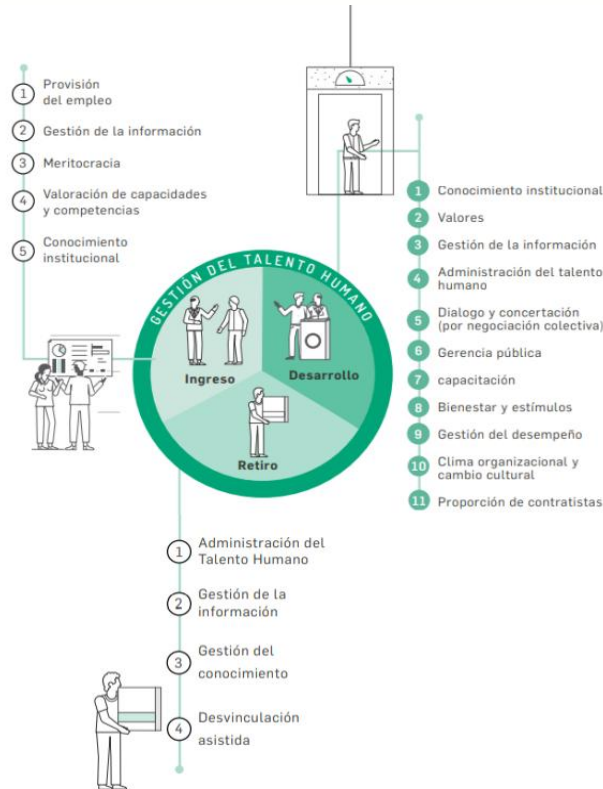
### **Análisis por nivel jerárquico**

- **Nivel Técnico:** Promedio de 99,23 - 5 servidores(as) públicos(as), el más alto.
- **Nivel Asistencial:** Promedio de 98,57 - servidores(as) públicos(as).
- **Nivel Profesional:** Promedio de 97,75 - 16 servidores(as) públicos(as).

El análisis integral confirma la solidez del sistema de evaluación implementado, alineado con el Plan de Acción Institucional y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales. Tanto las y los servidores públicos de carrera administrativas y provisionalidad, como los gerentes públicos evaluados mediante Acuerdos de Gestión, mostraron un alto nivel de cumplimiento, consolidando una cultura institucional orientada a la excelencia, la eficiencia y la integridad en la gestión pública.

El Plan Estratégico de Talento Humano del IDPYBA, se estructura, a través de los planes anexos, en torno al ciclo de vida de la y el servidor público, abarcando las fases de ingreso, desarrollo y retiro. Su implementación está orientada a garantizar una gestión integral del talento, enfocada en mantener los indicadores con desempeño sobresaliente, fortalecer aquellos en niveles intermedios y potenciar las áreas con oportunidades de mejora, asegurando así una gestión sostenible y de alto impacto en el capital humano de la entidad

Figura 33. Ciclo de la GETH (Fuente: Guía GETH – DAFP, 2017)



### 7.1. Estrategia “De las provisiones ágiles y competentes”

A través de esta estrategia, se busca garantizar la provisión oportuna y efectiva de los empleos vacantes en la planta de personal del IDPYBA, mediante la aplicación de diferentes modalidades de vinculación nombramientos ordinarios, a través del derecho preferencial de encargo o en provisionalidad. El propósito central es asegurar la continuidad, calidad y eficiencia en la prestación de los servicios institucionales.

En el marco de esta estrategia se contemplan las siguientes actividades principales:

- Implementación del Plan Anual de Vacantes
- Implementación del Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Implementación del Procedimiento de Vinculación de Servidores(as) Públicos(as)
- Implementación del Procedimiento de Encargos
- Actualización de la información de la planta de personal en la plataforma SIDEAP

- Fomento de las prácticas laborales, a través de los lineamientos impartidos por el DASCD
- Creación de condiciones de accesibilidad de personas con discapacidad

## **7.2. Estrategia “Desarrollando la Felicidad”**

Esta estrategia tiene como propósito orientar las acciones hacia la promoción del bienestar integral y la felicidad laboral de las y los servidores públicos del IDPYBA. Para ello, se prioriza la implementación de iniciativas que fortalezcan las capacidades del talento humano, fomenten su desarrollo personal y profesional, y garanticen un entorno de trabajo seguro, saludable y motivador.

En el marco de esta estrategia se contemplan las siguientes actividades principales:

- Implementación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Implementación del Plan Institucional de Capacitación, el cual incluye la inducción y reinducción
- Implementación del Plan de Acción de Integridad
- Promoción del Teletrabajo
- Promoción de Horarios Flexibles y Escalonados
- Medición del clima organizacional
- Implementación del Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial
- Cumplimiento de la Guía de Desvinculación para Funcionariado
- Cumplimiento de compromisos sindicales

## **7.3. Estrategia “Líderes Impulsando el Crecimiento”**

Esta estrategia tiene como finalidad fortalecer las capacidades de liderazgo dentro del IDPYBA, promoviendo que las y los líderes generen espacios de desarrollo y crecimiento para el personal, fomenten la colaboración y el trabajo en equipo, y reconozcan de manera efectiva los aportes y resultados obtenidos.

En el marco de esta estrategia se contemplan las siguientes actividades principales:

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

## **7.4. Estrategia “Cultura de la Calidad”**

Esta estrategia tiene como propósito consolidar una cultura organizacional orientada a la excelencia y la mejora continua, promoviendo el hábito de ejecutar las actividades y

procesos con calidad, desde su inicio hasta su finalización. Con ello, se busca garantizar la entrega de productos y servicios de alto valor y calidad a nuestros grupos de interés.

En el marco de esta estrategia se contemplan las siguientes actividades principales:

- Evaluación del Desempeño Laboral y Acuerdos de Gestión
- Cumplimiento de lineamientos institucionales en materia de Evaluación del Desempeño Laboral
- Implementación de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- Cumplimiento de planes de mejoramiento
- Sensibilización y aplicación del Código de Integridad
- Medición del clima organizacional
- Implementación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Implementación del Plan Institucional de Capacitación
- Promoción del Teletrabajo
- Implementación del Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial

#### **7.5. Estrategia “Inspirados en el servicio”**

Esta estrategia tiene como propósito fortalecer la vocación de servicio de las y los servidores públicos del IDPYBA, resaltando la importancia del compromiso con la gestión pública y el enfoque hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas de nuestros grupos de valor.

En el marco de esta estrategia se contemplan las siguientes actividades principales:

- Sensibilización y aplicación del Código de Integridad (conductas de hacer y no hacer)
- Medición del clima organizacional
- Implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Evaluación del desempeño laboral y Acuerdos de Gestión
- Fortalecimiento de las capacidades y competencias individuales y colectivas
- Aprendizaje continuo

#### **7.6. Estrategia “Transfiriendo saberes”**

Esta estrategia tiene como finalidad promover la gestión y transferencia del conocimiento institucional, incentivando que las y los servidores públicos en condición de pre-pensión, próximos a desvincularse de la entidad o por cualquier causal de retiro, compartan sus conocimientos, experiencias, lecciones aprendidas y buenas prácticas. De esta manera, se garantiza la preservación del saber organizacional y la continuidad de los procesos institucionales.

En el marco de esta estrategia se contemplan las siguientes actividades principales:

- Transferencia de conocimiento
- Implementación Guía de Desvinculación de Funcionario

## **8. PLANES ANEXOS**

Con base en los resultados del autodiagnóstico institucional y de las diferentes mediciones realizadas en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), se establecieron las prioridades estratégicas a abordar y desarrollar durante la vigencia 2026. Estas prioridades se materializan en los planes específicos que se relacionan a continuación, los cuales constituyen un componente integral y articulado del PETH, así:

**8.1. Anexo 1:** Plan Institucional de Capacitación 2026

**8.2. Anexo 2:** Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

**8.3. Anexo 3:** Plan Anual de Vacantes 2026

**8.4. Anexo 4:** Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026

**8.5. Anexo 5:** Plan de Trabajo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026

La programación de actividades correspondiente al Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes, definida para la vigencia 2026, se encuentra estructurada y orientada al cumplimiento de las temáticas evaluadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como, al acatamiento de la normatividad vigente.

En este sentido, los cronogramas se encuentran incorporados en cada uno de los planes anexos, los cuales hacen parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH).

## 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Comité de Gestión y Desempeño Institucional será el encargado de realizar el monitoreo y seguimiento de las acciones reportadas, con el propósito de garantizar el cumplimiento de los objetivos y compromisos establecidos para la vigencia 2026.

Asimismo, se cuenta con un conjunto de herramientas de seguimiento y evaluación que permiten analizar el avance y la efectividad de las estrategias implementadas, entre las cuales se destacan:

1. Evaluación del desempeño Laboral y Acuerdos de Gestión
2. Encuestas de satisfacción de actividades y jornadas de capacitación derivadas de los diferentes planes anexos al PETH
3. Presentación mensual del Plan Operativo Anual (POA).
4. Comisión de Personal

Los indicadores de gestión y resultado que permitirán medir el grado de cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano se describen a continuación:

*Tabla 7. Indicadores planes anexos PETH*

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

## **10. REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA**

- Ley 909 de 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”
- Decreto 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Decreto 612 de 2018: “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”
- Informe clima organizacional IPS Medical Protection, 2025
- Reporte resultados Evaluación del Desempeño Laboral periodo 2024 – 2025, aplicativo EDL APP
- Resultados FURAG 2024
- Herramienta de autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano, del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)
- Plan de Acción de Integridad 2025
- Acuerdos Sindicales