

AQUÍ
SÍ PASA
BOGOTÁ
MI CIUDAD
MI CASA



PLAN DE ACCIÓN DE INTEGRIDAD

CONTROL DE CAMBIOS

NO. DE ACTA DE APROBACIÓN	FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
Acta CIGD No. 6 de 2026	29/04/2026	1.0	Adopción

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVO GENERAL	5
3. OBJETIVO ESPECÍFICOS.....	5
4. ALCANCE	6
5. NORMATIVIDAD	6
6. MARCO CONCEPTUAL.....	7
7. CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL (IDPYBA)	10
8. DESTINATARIOS Y RESPONSABLES.....	15
9. DIAGNOSTICO TÉCNICO	16
10. DESARROLLO	17
DIVULGACIÓN	18
10.1.....	18
SEGUIMIENTO.....	18
10.2.....	18
10.3. EVALUACIÓN.....	19
10.4. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LAS ACCIONES EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL:.....	20
10.5. ELABORACIÓN DE INFORME FINAL DE RESULTADOS:	20
11. REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA.....	Error! Bookmark not defined.

1. Introducción

La política de integridad pública fue adoptada mediante el Decreto 1499 de 2017, el cual actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) e incorporó esta política como una de las políticas de gestión y desempeño institucional. Su propósito es promover la coherencia entre las actuaciones de las entidades y los(as) servidores(as) públicos(as) con el compromiso que tiene el Estado con la ciudadanía, garantizando que el ejercicio de la función pública responda al interés general.¹

En este sentido, es necesaria la articulación y coordinación de acciones entre tres actores fundamentales: las entidades, los(as) servidores(as) públicos(as) y la ciudadanía. Con este propósito se creó el Código de Integridad del Servicio Público, como un instrumento institucional orientado a fortalecer y garantizar la integridad en el ejercicio de la función pública.

Adicionalmente, el Plan de Acción de Integridad del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), para la vigencia 2026, establece una relación directa entre el fortalecimiento de una cultura de integridad basada en la ética institucional, la promoción de la transparencia y la política de cero tolerancias frente a la corrupción. Lo anterior se materializa mediante la implementación de estrategias orientadas no solo al reconocimiento de los valores institucionales, sino también al fortalecimiento de actitudes y comportamientos éticos por parte de los(as) servidores(as) públicos(as) y colaboradores(as), Contribuyendo de esta manera, al mejoramiento del servicio público y al cumplimiento de la misión del Instituto.

El Plan de Acción de Integridad 2026, se encuentra formulado en el marco del MIPG y articulado con el Plan Estratégico de Talento Humano y sus planes anexos, así como con el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP). Estos instrumentos constituyen el marco de actuación para los(as) servidores(as) públicos(as) y colaboradores(as) del Instituto, quienes asumen el rol de gestores de integridad, promoviendo y consolidando la cultura de integridad al interior de la entidad.

En este contexto, mediante 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

¹ <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/integridad-y-transparencia>

reconoce que el Código de Integridad, por sí solo, no es suficiente para promover y consolidar una cultura de integridad que oriente el comportamiento y la toma de decisiones de los(as) servidores(as) públicos(as) y colaboradores(as). Sin embargo, constituye una herramienta fundamental para prevenir la corrupción y la ilegalidad², así como fortalecer los principios éticos en el ejercicio de la función pública.

En consecuencia, el presente Plan tiene como objetivo implementar un sistema integral de sensibilización, socialización, apropiación e interiorización del Código de Integridad y su Anexo Técnico al interior del IDPYBA, que permita generar cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los(as) servidores(as) públicos(as), colaboradores(as), practicantes, personal de servicios generales y vigilancia, independientemente de la modalidad de vinculación.

2. Objetivo General

Fortalecer la implementación de la Política de Integridad en el IDPYBA durante la vigencia 2026, mediante el desarrollo de estrategias pedagógicas, preventivas y participativas que promuevan la apropiación y práctica de los valores institucionales — Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia— así como los valores misionales de Respeto Interespecie y Atención, Bienestar y Protección Animal, en concordancia con los lineamientos del MIPG y el proceso de mejora continua institucional.

3. Objetivo Específicos

1. **Fortalecer la apropiación de los valores institucionales de Compromiso y Diligencia** identificados como ejes críticos en el diagnóstico de integridad 2025, mediante el desarrollo de estrategias que promuevan la corresponsabilidad, el sentido de pertenencia y la conexión entre las funciones individuales y el cumplimiento de la misión institucional.
2. **Consolidar el liderazgo ético institucional**, fortaleciendo el rol de los Gestores(as) de Integridad y promoviendo la participación activa de directivos en la implementación y promoción de las estrategias de integridad.
3. **Articular la Política de Integridad en los procesos institucionales**, garantizando su transversalidad como el Plan de Bienestar Social e Incentivos, las estrategias de

² https://animalesbog.gov.co/images/documentos/resoluciones/res_043_2025_codigo_integridad.pdf

prevención de la corrupción, la gestión de conflictos de interés y el fortalecimiento de la generación de valor público.

4. Promover la apropiación y práctica de los valores institucionales y misionales del IDPYBA — Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Respeto Interespecie y Atención, Bienestar y Protección Animal — mediante estrategias pedagógicas, comunicativas y participativas dirigidas a servidores(as) públicos(as) y colaboradores(as).

4. Alcance

El Plan de Acción de Integridad 2026 del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), aplica a todos(as) los(as) servidores(as) públicos(as), colaboradores(as), contratistas, practicantes, personal de apoyo, servicios generales, vigilancia y demás personas que, independientemente de su modalidad de vinculación, desarrollen actividades en nombre o representación de la entidad.

5. Normatividad

Norma	Descripción
Ley 489 de 1998 Capítulo II Capítulo VIII	<i>"Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones."</i>
Ley 1474 del 2011	<i>"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 gestión pública."</i>
Ley 1712 del 2014	<i>"Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones."</i>
Ley 2016 del 2020	<i>"Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones"</i>
Acuerdo Distrital 244 del 2006	<i>"Por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital."</i>
Decreto Distrital 242 del 2015	<i>"Por el cual se adopta la Política Pública Distrital de Protección y Bienestar Animal 2014-2038 y se dictan otras disposiciones."</i> <i>"Artículo 5°. Principios. Para garantizar y fortalecer la protección y el bienestar animal."</i>

Decreto Distrital 489 del 2009	<i>"Por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones."</i> <i>"CAPÍTULO III: ACTUALIZACIÓN DE PRINCIPIOS Y VALORES DISTRITALES"</i> <i>"CAPÍTULO IV: DE LOS ACUERDOS DE TRANSPARENCIA"</i>
Ley 2195 de 2022	<i>"Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones."</i>
Decreto Nacional 1499 del 2017	<i>"Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015", definió el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas, con el fin de generar resultados que resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio (artículo 2.2.22.3.2)"</i> <i>Artículo 2.2.22.3.3 se señala como unos de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG en el numeral 1. "fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas"</i>
Decreto 640 de 2025 (Título 15 y 16)	<i>"Por medio del cual se expide el Decreto Único del Sector Gestión Pública"</i>
Decreto 1122 de 2024	<i>"Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública"</i>
Circular Conjunta No. 100-004-2025	<i>"Lineamientos para el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de integridad pública, en particular las relaciones con la publicación y divulgación de la declaración de bienes y rentas, conflicto de interés e impuestos sobre la renta y complementarios, y la declaración de Persona Expuesta Políticamente"</i>
Ley 2013 de 2019	<i>"Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés"</i>
Decreto 1083 de 2015	<i>ARTÍCULO 2.2.16.4 (Modificado por el Decreto Nacional 484 de 2017, Art. 2) Actualización de la declaración de bienes y rentas y de la actividad económica. La actualización de la declaración de bienes y rentas y de la actividad económica será efectuada a través del Sistema de Información y Gestión de Empleo Público-SIGEP y presentada por los servidores públicos para cada anualidad...</i>

6. Marco Conceptual.

El Código de Integridad del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), está constituido por los principios y valores institucionales, teniendo como base el lema: ***"Porque***

integridad también es contar con valores que respeten a los animales”, el cual refleja el compromiso de la entidad con la ética y el respeto hacia las especies.

Con la adopción del Código de Integridad de la entidad conformado por los valores tipo propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y donde el IDPYBA incorpora dos valores adicionales no antropocéntricos mencionados anteriormente, se busca el fortalecimiento y el compromiso de la ética y la responsabilidad social, reconociendo la importancia de la relación entre los seres humanos y otras especies, promoviendo un entorno donde todos los seres vivos sean valorados y protegidos y que propendan por una cultura organizacional donde se evidencie:

Hábito y Costumbre: Un hábito constituye un comportamiento que, tras repetirlo un número de veces considerables, se interioriza como forma natural de comportamiento, volviéndose una conducta de repetición prolongada, la cual se interioriza y asume como forma de vida.

Los hábitos, una vez adquiridos, se realizan de modo automático por lo que no requieren de la participación de ciertos procesos mentales superiores como la atención, el procesamiento de la información, la intervención consciente, etc.³. Se define como costumbre a una práctica social, la cual posee un fuerte arraigo por parte de la mayoría de los integrantes de un grupo de personas. Debido a su amplia aceptación, también se hace una diferenciación entre aquellas que han sido aprobadas y otras que aún son consideradas negativas. Una sociedad podrá implantar leyes, que definen cuales son las que son parte de su identidad. Al ser transmitidos entre varias generaciones, se crean nexos basados en las relaciones de cada individuo con el grupo.⁴

Cambio actitudinal: Modificación de los sistemas de elementos vinculados por una red de relaciones y organizados de manera jerárquica, donde aquellos elementos evocados por un individuo con más frecuencia y centrales en la organización jerárquica tienden a ser más estables y resistentes al cambio mientras que los elementos que no son centrales ni estables en la organización jerárquica serían los de más sencilla modificación o sensibles a la influencia (Basado en Parales y Vizcaíno, 2007).

Cambio cultural: Modificación progresiva y multi-estratégica de una o varias de las representaciones sociales en una comunidad particular, ligada a acuerdos sociales normalmente relacionados con las interacciones y relaciones entre la ciudadanía y de esta con el medio.

³ Sanchis, S. (2021). Qué es un hábito y cómo se adquiere. Recuperado de https://www.psicologia-online.com/que-es-un-habito-y-como-se-adquiere-6075.html#anchor_2

⁴ Wiki Psicología (2020). Costumbres. Recuperado de <https://wikipsicologia.com/costumbres>

Ética: La ética es el estudio de la moral y las normas que guían el comportamiento humano en la sociedad. Se encarga de analizar el origen de los valores, las reglas de convivencia y las responsabilidades de las personas con su comunidad. A veces, se usa como sinónimo de moral, aunque esta última se refiere más a las normas que regulan la conducta.

Ética Pública: Es la disciplina que estudia la responsabilidad y el compromiso de quienes gestionan asuntos públicos, promoviendo valores de servicio y transparencia. Un servidor público ético toma decisiones conscientes, asume sus consecuencias y actúa con eficacia y calidad para responder a las necesidades de la sociedad. La ética y la transparencia son fundamentales para el buen funcionamiento del Estado, fomentando una cultura de servicio responsable. Además, busca que los valores sean parte de la vida de los servidores, garantizando respeto, igualdad y libertad, lo que impulsa su desarrollo personal, profesional y social, dejando un impacto positivo en la sociedad.

Código de integridad: Marco de referencia del comportamiento ético y fundamentado en el respeto a la dignidad humana y la relación con los demás, con el fin de establecer los lineamientos básicos de los principios y valores, y consolidar una cultura organizacional, para el cumplimiento de nuestras responsabilidades en busca de la misión institucional y desarrollo humano.

Cultura Organizacional: Conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que dan identidad, personalidad y destino a una organización para el logro de sus fines económicos y sociales.⁵

Gestión Ética/ Gestión de la Integridad: La gestión ética es un proceso estructurado, continuo y voluntario que permite a las organizaciones, tanto públicas como privadas, integrar sus valores en todas sus actividades diarias. Alinea la misión, visión, código de ética y estrategias con la producción y prestación de servicios, asegurando que operen dentro de un marco ético. Esto no solo contribuye al bienestar social, sino que también fortalece el capital moral y la reputación corporativa, generando confianza y una percepción positiva entre los consumidores.

Integridad: Coherencia de las y los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace al Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público.⁶

⁵ Pulecio, F. (s.f.). La ética pública. Recuperado de [https://www.registraduria.gov.co/La-eticaPublica.html#:~:text=La%20C3%89tica%20Publica%20es%20la,de%20servicio%20publico%20\(1\).](https://www.registraduria.gov.co/La-eticaPublica.html#:~:text=La%20C3%89tica%20Publica%20es%20la,de%20servicio%20publico%20(1).)

⁶ Riveros, M. (2019). Glosario. Recuperado de <https://scj.gov.co/es/transparencia/obligacion-reporte-informacion/glosario>

Principios y Valores: Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta. En esta línea, los Principios éticos son las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores al cual la persona o los grupos se adscriben. Dichas creencias se presentan como postulados que el individuo y/o el colectivo asumen como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación.

Transparencia: Principio conforme al cual toda la información en poder de los sujetos obligados definidos en esta ley se presume pública, en consecuencia, de lo cual dichos sujetos están en el deber de proporcionar y facilitar el acceso a la misma en los términos más amplios posibles y a través de los medios y procedimientos que al efecto establezca la ley, excluyendo solo aquello que esté sujeto a las excepciones constitucionales y legales y bajo el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta ley.

7. Código de Integridad del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA)

El Código de Integridad está compuesto por siete valores, cinco de ellos se encuentran definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), “Valores del Servicio Público, Código de Integridad” (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia) y dos valores adicionales no antropocéntricos, propuestos en una construcción colectiva por el personal del IDPYBA, característicos a la misionalidad del Instituto (Respeto Interspecie y Atención, Bienestar y Protección Animal). Estos se ven representados, así:

Honestidad	
“Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.”	
Lo Que Hago	Lo Que No Hago
Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.	No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones
Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor	No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
Denuncio las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre	No uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros)

Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.	No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.
Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda	

Respeto

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

Lo Que Hago	Lo Que No Hago
Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.	Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.
Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.	No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos
	Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.)

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.”

Lo Que Hago	Lo Que No Hago
Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país	Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor	No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo.
Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.	No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad
Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.	Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes.
Presto un servicio ágil, amable y de calidad.	

Diligencia

“Cumpro 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.”

Lo Que Hago	Lo Que No Hago
Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.	No malgasto ningún recurso público.
Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.	No postergo las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.	No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.	No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

Justicia	
“Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.”	
Lo Que Hago	Lo Que No Hago
Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.	No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.	No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas	Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.

Diligencia	
“Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.”	
Lo Que Hago	Lo Que No Hago
Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.	No malgasto ningún recurso público.
Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.	No postergo las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.	No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.

Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.

No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

Respeto Interespecie

“Mis Actuaciones y decisiones, tanto en la Entidad como en mi vida privada, buscan minimizar en lo posible cualquier daño o perjuicio que pueda causar a los animales de otras especies, independiente del beneficio que me produzca.”

Lo Que Hago	Lo Que No Hago
Mis comportamientos y decisiones, tanto en la Entidad como en mi vida privada, buscan minimizar en lo posible cualquier daño o perjuicio que pueda causar a los animales de otras especies, independiente del beneficio que me produzca.	No genero ni apoyo acciones individuales o colectivas que afecten o dañen directa o indirectamente, tanto física como emocionalmente a los animales de otras especies.
Reconozco a todos los animales de otras especies como seres sintientes siendo consciente de la necesidad de dejar de considerarlos como medios, cosas, objetos o bienes para beneficio humano, modificando mis actitudes en pro del respeto por su vida, integridad y libertad.	No vulnero la vida, integridad y libertad de ningún animal, independientemente de cuál sea su especie.
Como parte de una entidad con misionalidad a favor de los animales de otras especies, sin importar mi rol en la misma, reconozco que cumplirla implica cultivar día a día la empatía por la otredad animal, asumiendo mis funciones con compromisos, efectividad, responsabilidad y el mejor conocimiento posible que les beneficie.	No minimizo el hecho de la sentencia de los animales de otras especies, ni normaliza las afectaciones que el mundo dominado por los humanos genera en ellos.
Identifico y priorizo los intereses, capacidades y necesidades de los animales de otras especies, generando en mi trabajo las mejores soluciones y respuestas que deriven en alcanzar los mayores niveles posibles de bienestar físico, mental y de calidad para sus vidas.	No priorizo mis intereses o los intereses humanos en detrimento de los intereses de los animales de otras especies.
Realizo en mi vida laboral como servidor(a) público y en la medida de lo posible en mi vida persona, acciones afirmativas y de incidencia que propendan por la promoción y entendimiento del respeto interespecie.	No soy indiferente frente a los casos de afectación o vulneración de los intereses y libertades de los animales, ni evito involucrarme en las situaciones donde un animal esta herido o necesitado, aunque la situación no haya sido provocada por mi mismo.
Entiendo que trabajar contra la discriminación, violencia y explotación contra los animales de otras especies, es tan relevante como hacerlo contra todo tipo de discriminación, violencia y explotación animal.	
Reconozco la importancia de que la entidad y todos sus espacios de incidencia sean libres de explotación animal.	
Denuncio todo acto que dañe a los animales, sabiendo que mas allá de ser un delito penalizado es un acto inmoral con ellos.	

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 injusticia y el especial cuidado que debemos proveerles.”

Lo Que Hago	Lo Que No Hago
Realizo mi trabajo con la mayor disposición y compromiso para cumplir con la misionalidad de la entidad, teniendo siempre presente que mis actuaciones personales y profesionales se hacen en el marco de la protección y el bienestar animal y tomo decisiones que favorezcan efectiva y comprobadamente los intereses de los animales.	No actúo con negligencia, indiferencia, retardo o falta de empatía y asertividad frente a las solicitudes, peticiones, inquietudes, demandas de atención o servicios de la ciudadanía y/o entidades, ni en la atención o toma de decisiones que involucren a los animales de otras especies.
Busco obtener y/o consolidar conocimientos sobre la vida, intereses y libertades de los animales de otras especies, y de los enfoques teóricos y prácticos que formulan las más idóneas y éticas formas de relación entre los animales humanos y los demás animales, para aplicarlos y/o generar y compartir conocimiento al respecto en mi trabajo, evitando suposiciones sobre lo que es mejor para los animales.	No hago parte del problema del déficit de respeto, protección y bienestar animal en el país y en la ciudad.
Tengo claridad de la misión, visión, objetivos estratégicos, funciones, programas y servicios de las dependencias de la entidad, así como la normatividad nacional y distrital.	No desconozco los principios y valores institucionales, ni la necesidad de actuar basados en la integridad, la transparencia y la lucha contra la corrupción, para el logro misional y la generación de reconocimiento y confianza institucional por parte de la ciudadanía.
Conozco las rutas y canales de denuncia de maltrato animal y los programas, espacios y servicios de atención, bienestar y protección animal, no solo por mi función pública, sino para garantizar la socialización de información fidedigna, oportuna y de calidad a la ciudadanía y entidades que requieren o soliciten conocerlas.	No dejo difundir que es deber conjunto del estado, de la sociedad y la ciudadanía, la atención, bienestar y protección de los animales de otras especies, para lograr una sociedad más justa sin distinción de especie y una convivencia interespecie.
Reconozco que, como parte de una entidad a favor de los intereses de los animales en consonancia con ello, y que mis funciones no son un favor a los animales, si no un deber de estado.	No me comporto con los animales de otras especies desconociendo la normatividad vigente en materia de protección y bienestar animal, reconociendo que la misma avanza con el reconocimiento de los animales como parte de la comunidad moral y legal y que, por tanto, en la actualidad, no todo lo legal es moral, en mi comportamiento o el de la ciudadanía hacia los animales.
En los procesos de gestión del riesgo, tengo en cuenta que, en las situaciones de emergencia, calamidad o urgencia, los animales tienen tanta relevancia para la evacuación y atención como los humanos	No veo como enemigos otros sectores sociales, privados o institucionales que también buscan ayudar a los animales y busco la mejor manera de trabajar articuladamente con estos.

Busco reflexionar y actuar sobre la necesidad de inclusión de los animales en cada sistema, área, proceso, gestión, plan estratégico, lineamiento, manual, guía, documento, protocolo, decreto, instrumento, modelo, procedimiento. Etc.	
--	--

8. Destinatarios y Responsables

La implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Acción de Integridad vigencia 2026, estará a cargo de:

Nivel directivo: Les corresponde hacer que el Plan de Acción de Integridad sea un instrumento de gestión, darle contenido estratégico y articularlo con la gestión y los objetivos de la entidad, ejecutarlo y generar los lineamientos para su promoción y práctica al interior y al exterior de la entidad, así como el seguimiento a las acciones planteadas.

Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano: Coordinar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Acción de Integridad, con el apoyo del equipo de Gestores/as de Integridad (Título 15 y 16 Decreto 640 de 2025).

Gestores(as) de Integridad: Ejercer las responsabilidades asignadas en el Capítulo 2 del Decreto 640 de 2025.

Servidores(as) públicos(as) y contratistas de la entidad: Participar activamente en la implementación y fortalecimiento de la cultura de integridad institucional, actuando conforme a los valores del servicio público y los principios éticos establecidos en la entidad. Así mismo, contribuir al cumplimiento de las acciones definidas en el **Plan de Acción de Integridad**, promoviendo comportamientos transparentes, el uso responsable de la información, el respeto por la normatividad vigente y la generación de confianza en la gestión pública. De igual manera, deberán cumplir con la obligación de actualizar y presentar la declaración de bienes y rentas y de conflictos de interés, conforme a lo establecido en el artículo 2.2.16.4 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 484 de 2017.

Oficina Asesora de Planeación: Liderar todo el proceso de construcción y consolidación del **Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP)**, quien coordinará con las y los responsables de los componentes su elaboración.

Asesor con funciones de Control Interno: Efectuar el seguimiento y control a la implementación y a los avances de las actividades consignadas en el **Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP)**.

De igual manera, se realizará el seguimiento semestral a la implementación y avance de las actividades definidas en el Plan de Acción de Integridad 2026, con el fin de verificar su cumplimiento y oportunidad. Este seguimiento estará a cargo del Asesor con funciones de Control Interno, quien revisará el estado de ejecución de las actividades, el cumplimiento de los indicadores establecidos y la coherencia de los soportes reportados. Como resultado, se generarán informes de seguimiento que permitan identificar alertas, avances y oportunidades de mejora para la toma de decisiones

9. Diagnostico técnico

Durante la vigencia 2025, el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA) desarrolló e implementó diversas acciones orientadas al fortalecimiento de la cultura de integridad, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Como instrumento de evaluación interna y mejora continua, se aplicó la **Matriz de Autodiagnóstico de la Política de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)**, herramienta que permitió medir el nivel de implementación de los componentes de la política, identificar avances en su gestión y establecer brechas frente a los estándares definidos por Función Pública.

El ejercicio de autodiagnóstico evidenció los siguientes avances:

1. **Direccionamiento estratégico:** Se cuenta con un Plan de Acción de Integridad 2025 formulado y ejecutado, articulado al Plan de Bienestar Laboral y alineado con los lineamientos del MIPG.
2. **Gestión institucional de la integridad:** Se consolidó el equipo de Gestores(as) de Integridad mediante campañas de postulación y socialización, fortaleciendo el liderazgo ético interno.
3. **Pedagogía y apropiación del Código:** Se desarrollaron jornadas presenciales y virtuales de socialización, reinducción, actividades vivenciales y estrategias comunicativas permanentes, orientadas a promover la interiorización de los valores institucionales.
4. **Transparencia y prevención de la corrupción:** Se articularon acciones pedagógicas relacionadas con la Declaración de Bienes y Rentas, Conflicto de Interés y gestión documental, vinculando el cumplimiento normativo con la ética pública.

Complementariamente, el **Test de Percepción de Integridad 2025** permitió medir el nivel de apropiación de los valores institucionales, evidenciando:

- Código de Integridad: 88% (alto nivel de conocimiento y aceptación).
- Honestidad: 84%.
- Justicia: 82%.
- Respeto: 74%.
- Diligencia: 68%.
- Compromiso: 55% (valor crítico).

Desde el enfoque MIPG, estos resultados indican un nivel de madurez intermedio–alto en la implementación formal de la Política de Integridad; sin embargo, se identifican oportunidades de mejora en la dimensión comportamental y cultural, particularmente en el fortalecimiento del **Compromiso** como eje de corresponsabilidad institucional, y de la **Diligencia**, asociada a la oportunidad y calidad en la gestión pública.

El análisis técnico permite concluir que el IDPYBA cuenta con una estructura organizacional y pedagógica adecuada para la implementación de la política; no obstante, requiere evolucionar hacia un modelo de gestión de la integridad basado en:

- Estrategias focalizadas por valor.
- Indicadores de seguimiento cualitativos y cuantitativos.
- Mayor involucramiento de líderes directivos.
- Integración transversal del enfoque misional, incorporando los valores de Respeto Interspecie y Atención, Bienestar y Protección Animal como expresión diferencial de integridad pública.

Para la vigencia 2026, se fortalecerá el componente preventivo y cultural de la Política de Integridad, consolidando acciones que impacten el comportamiento organizacional, promuevan liderazgo ético visible y mejoren los indicadores asociados a compromiso, diligencia y respeto, en coherencia con los lineamientos del MIPG y la mejora continua institucional.

10. Desarrollo

En el marco del fortalecimiento de la cultura ética institucional, el presente componente define las acciones orientadas a la planeación, diseño e implementación de estrategias que promuevan la apropiación del Código de Integridad y su Anexo Técnico. Estas acciones buscan consolidar comportamientos coherentes con los valores institucionales, mediante herramientas pedagógicas, metodológicas y de gestión que faciliten su interiorización en todos los niveles de la entidad.

- Actualización y ajuste de la estrategia de integridad para la vigencia 2026.
- Definición del cronograma anual de actividades: Diseño de herramientas pedagógicas y metodológicas (talleres, piezas comunicativas, cápsulas informativas, actividades lúdicas o reflexivas).
- Fortalecimiento del rol de los gestores(as) de integridad como multiplicadores de la cultura ética institucional.

10.1. Divulgación

Con el propósito de garantizar el conocimiento, apropiación y posicionamiento del Código de Integridad como guía de comportamiento institucional, se desarrollarán estrategias de divulgación dirigidas a todos los servidores(as), contratistas y personal vinculado, haciendo uso de diferentes canales y metodologías de comunicación.

- Socialización del Código de Integridad y su Anexo Técnico a través de los canales oficiales (correo institucional, cartelera, reuniones de equipo, jornadas institucionales).
- Desarrollo de campañas temáticas asociadas a los valores institucionales y al enfoque interespecie.
- Jornadas de sensibilización dirigidas a servidores(as), contratistas y personal vinculado.
- Inclusión del Código de Integridad en los procesos de inducción y reinducción institucional.

10.2. Seguimiento

Con el fin de evaluar la efectividad de las acciones implementadas y el nivel de apropiación del Código de Integridad, se establecerán mecanismos de seguimiento que permitan medir la participación, el compromiso y la interiorización de los valores institucionales.

- Registro y control de participación en actividades de integridad.
- Aplicación de instrumentos de verificación (listas de asistencia, compromisos éticos, reportes de actividades).

- Identificación de riesgos asociados a conductas contrarias a la integridad, en articulación con los instrumentos del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**.
- Reuniones periódicas con gestores(as) de integridad para revisar avances y oportunidades de mejora.

10.3. Evaluación

En el marco del ciclo de mejora continua, este componente tiene como propósito analizar los resultados, efectos e impacto de la estrategia de integridad implementada durante la vigencia 2026, a partir de la aplicación de instrumentos de medición y el seguimiento a indicadores definidos. Lo anterior permitirá identificar avances, brechas y oportunidades de mejora en la apropiación del Código de Integridad por parte de los servidores(as) públicos(as) y contratistas de la entidad.

- **Aplicación de encuestas o instrumentos de percepción** orientados a medir el nivel de conocimiento, apropiación y práctica de los valores del Código de Integridad por parte de los servidores(as) públicos(as) y contratistas de la entidad.
- **Aplicación de la Matriz de Autodiagnóstico de la Política de Integridad** establecida por el **Departamento Administrativo de la Función Pública**, con el fin de identificar el nivel de avance de la entidad en la implementación de la Política de Integridad dentro del marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- **Medición de indicadores de cumplimiento establecidos en el Plan:**

- **Cumplimiento de actividades del Plan de Integridad.**

Fórmula:

$$(\text{Número de actividades ejecutadas} / \text{Número de actividades programadas}) \times 100.$$

- **Participación en actividades de integridad**

Fórmula:

$$(\text{Número de servidores y contratistas participantes} / \text{Número total de personas convocadas}) \times 100.$$

Nota técnica: Este indicador se calculará por actividad, determinando el nivel de participación en cada una de las jornadas de integridad desarrolladas, a partir de la relación entre el número de asistentes y el total de personas convocadas en cada caso.

- **Nivel de apropiación del Código de Integridad**

Fórmula:

(Número de respuestas favorables relacionadas con la apropiación de los valores del Código de Integridad en la encuesta de percepción / Número total de respuestas válidas en dichas preguntas) × 100

Nota técnica: Para el cálculo de este indicador se tendrán en cuenta únicamente las preguntas de la encuesta asociadas a la medición de apropiación (por ejemplo, conocimiento, interiorización y aplicación de los valores), considerando como respuestas favorables aquellas ubicadas en los niveles altos de la escala definida

10.4. Evaluación del impacto de las acciones en la cultura organizacional:

Se realizará el análisis de los resultados de la encuesta de percepción aplicada a los(as) servidores(as) públicos(as) y contratistas, así como de los niveles de participación en las actividades de sensibilización y de los avances registrados en la Matriz de Autodiagnóstico de la Política de Integridad. Este ejercicio permitirá evaluar el grado de apropiación de los valores del Código de Integridad al interior de la entidad. Con base en los resultados obtenidos, se definirán e implementarán acciones de mejora orientadas a fortalecer la cultura institucional fundamentada en valores, en el marco de la gestión de la integridad.

10.5. Elaboración de informe final de resultados:

En el cual se consoliden los avances alcanzados, los resultados de los indicadores, las oportunidades de mejora identificadas y las recomendaciones para la formulación del Plan de Acción de Integridad de la siguiente vigencia.

Anexo 1 CRONOGRAMA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CODIGO DE INTEGRIDAD

	CRONOGRAMA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CODIGO DE INTEGRIDAD		
	Vigencia: 2026	Versión: 1.0	Fecha de actualización: 05/12/2025

Para consultar control de cambios : Control de Cambios.

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	P/E	SEGUNDO TRIMESTRE DE ABRIL A JUNIO			TERCER TRIMESTRE DE JULIO A SEPTIEMBRE			CUARTO TRIMESTRE DE OCTUBRE A DICIEMBRE			PRODUCTOS O SOPORTES O EVIDENCIAS	OBSERVACIONES
			4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Reunión con el Comité de Gestores de Integridad.	Equipo de Gestores(as) de Integridad	P	P			P			P			Acta y listado asistencia	
	Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano	E											
Elaboración y aprobación del Plan de Acción de Integridad 2026.	Equipo de Gestores(as) de Integridad	P	P									Plan de Acción aprobado vigencia 2026	
	Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano	E											
Capacitación de las gestoras de integridad frente a los valores públicos o desarrollo del tema según propuestas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC).	Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano										P	Capacitación en el valor público Acta y Listado de Asistencia	Conforme al PIC, Curso integridad transparencia y lucha contra la corrupción (Función Pública, Durante la vigencia)
	Equipo Gestores(as) de integridad												
Campañas de socialización del Código de integridad	Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano	P		P		P		P				Correo Electronico , Wallper, Carteleros o espacios visuales de integridad. "El valor del mes"	
	Equipo Gestores(as) de integridad	E											
Actividades de Apropiación Código de Integridad	Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano	P	P		P		P		P			Actas Listado de asistencia Correo electrónico Piezas Graficas	
	Equipo Gestores(as) de integridad	E											
Realizar actividades pedagógicas dirigidas a servidores(as) públicos(as) y contratistas para la apropiación de los principios y valores del Código de Integridad, orientadas al fortalecimiento de la cultura de integridad y la prevención de la corrupción.	Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano	P		P		P		P		P		Correo electrónico de difusión, listado de asistencia, registro fotográfico, cartilla, Trivia o actividad lúdica sobre el Código de Integridad	
	Equipo Gestores(as) de integridad	E											
Realizar una actividad de sensibilización dirigida a servidores(as) públicos(as) y contratistas, orientada a fortalecer la apropiación y práctica de los valores de compromiso y diligencia establecidos en el Código de Integridad. A través de espacios participativos, reflexivos o lúdicos se promoverá la importancia de actuar con responsabilidad, eficiencia y dedicación en el cumplimiento de las funciones, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura de integridad en la entidad.	Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano	P	P				P		P		P	Correos Boletín de integridad Mensajes internos	
	Equipo Gestores(as) de integridad	E											
Aplicación del instrumento de apropiación del Código de Integridad	Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano	P			P							Test de percepción integridad Función Pública y Diagnostico de pre y post.	
	Equipo Gestores(as) de integridad	E											
Realizar seguimiento a la implementación del Plan Acción de Integridad	Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano	P			P						P	Informe de seguimiento	
	Equipo Gestores(as) de integridad	E											
Seguimiento y evaluación de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses en la entidad	Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano	P				P						Acta de reunión y listado de asistencia	
		E											
Actualización de las declaraciones de bienes y rentas y conflictos de interes	Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano	P	P									Piezas graficas, correos electrónicos y acta de validación de cumplimiento de las actualizaciones	
		E											
Realizar gestiones para ser parte de las iniciativas de la red de gestores de integridad	Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano	P		P								Correo electrónico, informe de petición.	
		E											
Informe de integridad	Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano	P		P							P	Documento informe	
		E											
Remisión insumos PAI	Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	Proyección Insumo PAI	
		E											
		E											
		P											
	% PROGRAMADO POR MES (PXMES*100/PXAÑO)		0,00	16,22	13,51	10,81	13,51	8,11	8,11	10,81	5,41	13,51	100,00
	% AVANCE (EXMES*100/PXAÑO)		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,11	8,11
	% EJECUTADO (EXMES/PXMES*100)	#DIV/0!		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	60%	