



IPYBAC
INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA – IPYBAC.

ELIANA MARGARITA RAMÍREZ ARENAS
GERENTE GENERAL.

SUBGERENCIA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
2023





Contenido

INTRODUCCIÓN	4
OBJETIVO GENERAL.....	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
ALCANCE	5
RESPONSABILIDADES GENERALES.....	5
MARCO NORMATIVO.....	6
NIVEL NACIONAL:.....	6
NORMAS NIVEL TERRITORIAL:.....	8
NORMAS DEL NIVEL INSTITUCIONAL:.....	8
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA - IPYBAC.....	8
MISIÓN.....	8
VISIÓN:.....	8
ORGANIGRAMA.....	8
DESCRIPCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	9
PLANTA DEL DESPACHO DEL GERENTE	10
PLANTA GLOBAL.....	10
RESULTADOS ENCUESTA DE DIAGNOSTICO	12
DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.....	20
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....	22
PLANES Y PROGRAMAS DE 2023.....	23
PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	23
PLANEACIÓN PROCESO DE SELECCIÓN POR MEDIO DE LA CNSC	24
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC.....	25
LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS.....	26
MARCO CONCEPTUAL.....	26



LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS.....	27
EJES TEMÁTICOS.....	27
METODOLOGÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC.....	27
DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS DEL IPYBAC.....	28
DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS DEL INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA – IPYBAC.....	28
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	29
NECESIDADES IDENTIFICADAS.....	29
NECESIDADES IDENTIFICADAS INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA – IPYBAC.....	29
SUBGERENCIA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS.....	30
SUBGERENCIA DE BIENESTAR ANIMAL.....	32
LINEAMIENTOS.....	36
MODALIDAD.....	36
MODALIDAD DE CAPACITACIÓN:.....	36
MODALIDAD VIRTUAL:.....	37
MODALIDAD PRESENCIAL:.....	37
MODALIDAD MIXTA.....	37
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES.....	38
PROGRAMA DE INCENTIVOS.....	39
PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	41
CÓDIGO DE INTEGRIDAD.....	64



INTRODUCCIÓN

El Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca - IPYBAC es una Entidad Pública Descentralizada del Departamento de Cundinamarca creada por medio del Decreto Ordenanzal 428 de 2020, es nuestra misión garantizar la protección y el bienestar de los animales en el departamento a través de la creación y ejecución de la política departamental de protección y bienestar animal además de elaborar, ejecutar, coordinar y poner al servicio de quienes lo requieran los planes, programas y proyectos a través de un portafolio de servicios con el cual de la mano de los actores involucrados en territorio y la articulación interinstitucional generemos acciones encaminadas a la protección, defensa y respeto hacia los animales basados en el concepto de “Un Solo Bienestar” en cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales que regulan la materia así como de nuestros objetivos y funciones para las cuales fuimos creados.

El Plan Estratégico de Talento Humano es el instrumento que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, y se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y los documentos para la Planeación de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) elaborados por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 15 de la Ley 909 de 2004, reglamentado en el Decreto 612 de 2018, mediante los cuales se definen las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, delegando en ellas la responsabilidad de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, y se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, el Instituto de Protección y Bienestar Animal IPYBAC, en cumplimiento a la normatividad vigente y propendiendo por un desarrollo integral de los servidores públicos, formuló el presente documento, con el fin de fortalecer una identidad institucional estructurada e incrementar el sentido de pertenencia por parte de los servidores hacia el Instituto.

Con este Plan se busca garantizar el cumplimiento de los requerimientos de ley, unificar las características de los diferentes programas a realizar por parte de las entidades del Estado, teniendo en cuenta la visión y las características del personal del Instituto, es así como se desarrollan, entre otros componentes, la información básica de la entidad y los diagnósticos que definen las principales necesidades del personal, los diferentes planes establecidos en la normativa vigente y los diferentes mecanismos para garantizar el cumplimiento y la mejora continua.

OBJETIVO GENERAL

Consolidar estrategias encaminadas al fortalecimiento de la calidad, eficiencia y efectividad en la Gestión del Talento Humano, mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando



condiciones apropiadas que permitan y contribuyan al mejoramiento de competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, calidad de vida y promoción de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores públicos, con el fin de crear un ambiente cordial y articulado, orientado al buen trato y el crecimiento individual y organizacional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mejorar la calidad de vida y el clima laboral de los servidores públicos del Instituto a través del desarrollo del Plan de bienestar social e incentivos.
- Contribuir al fortalecimiento de las capacidades y habilidades del servidor público y el afianzamiento de una ética del servicio público, a través de los componentes de: inducción, reinducción y capacitación.
- Fomentar una cultura de prevención, protección y autocuidado, por medio de la implementación del Plan Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, que genere a los servidores y colaboradores del Instituto, condiciones de trabajo seguras para la realización de sus labores, de conformidad con las directrices desarrolladas dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.
- Fortalecer y desarrollar las capacidades, habilidades, conocimientos y competencias laborales de los servidores públicos en relación con los cargos que desempeñan, mediante la implementación del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

ALCANCE

- El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano será aplicado al personal del Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca – IPYBAC, bajo los valores institucionales de honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, trabajo en equipo y responsabilidad, teniendo en cuenta los parámetros de la normatividad vigente. El presente Plan Estratégico de Talento Humano – PETH, se encuentra dirigido a servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales.

RESPONSABILIDADES GENERALES

- Comité de Gestión y Desempeño Institucional
- Aprobar y hacer seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano
- Gerente General, Subgerentes y Jefes de Oficina
- Apoyar el diseño e implementación del Plan Estratégico de Talento Humano
- Subgerente de Asuntos Administrativos



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

Área de Gestión de Talento humano

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

MARCO NORMATIVO

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

NIVEL NACIONAL:

1. Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.". Numeral 2 literal a y b del artículo 15, numeral 1 del artículo 17.
2. Decreto 1567 de 1998 "Por el cual se crea el Sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
3. Decreto 1599 de 2005, Modelo Estándar de Control Interno en las Entidades del Estado, MECI 1000:2005.
4. Ley 1474 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 gestión pública".
5. Decreto 1072 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"
6. Decreto 1499 de 2017. "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".
7. Circular 100-009-2017. Estrategia de socialización y capacitación para la implementación del modelo integrado de planeación y gestión - MIPG
8. 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".
9. Decreto 1083 de 2015 "por el cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública"
10. Decreto 1412 de 2015 Nivel Nacional "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en lo que hace referencia a las comisiones al exterior".
11. Decreto 52 del 12 de enero de 2017 "Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del decreto 1072 de 2015 Decreto único reglamentario del sector trabajo, sobre la transición para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).



12. Decreto 484 de 2017 – “Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
13. Decreto 648 de 2017 Nivel Nacional “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
14. Decreto 1499 de 2017 – “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.
15. Decreto 2011 de 2017 – “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”.
16. Decreto 051 de 2018 – “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”
17. 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”
18. Decreto 815 DE 2018 – “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.
19. Decreto 2365 de 2019 Nivel Nacional “Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público”.
20. Decreto 1800 de 2019 - Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, con la actualización de las plantas globales de empleo
21. Decreto 455 DE 2020 - Por el cual se adiciona el Capítulo 3 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 la paridad en los empleos de nivel directivo
22. DECRETO 498 DE 2020 - Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública – Provisión de empleos y otros.
23. DECRETO 989 DE 2020 - "Por el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial"
24. DECRETO 770 DE 2021 - Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones. Vacancia temporal – descanso compensado.





NORMAS NIVEL TERRITORIAL:

- a) Plan de Desarrollo 2020 - 2024 “Cundinamarca Región que Progresa”.

NORMAS DEL NIVEL INSTITUCIONAL:

- a) DECRETO ORDENANZAL 428 DE 2020- Por medio del cual se crea el Instituto de protección y Bienestar Animal de Cundinamarca IPYBAC y se dictan otras disposiciones.
- b) ACUERDO 001 de 2020- Por el cual se establece la organización interna del Instituto de Bienestar y Protección Animal de Cundinamarca IPYBAC y se dictan otras disposiciones.
- c) ACUERDO 002 de 2020- Por el cual se aprueba el proyecto de presupuesto (gastos de funcionamiento) del Instituto de Bienestar y Protección Animal de Cundinamarca IPYBAC y se dictan otras disposiciones.
- d) ACUERDO 003 de 2020- Por medio del cual se establece la planta de empleos del cual se crea el Instituto de protección y Bienestar Animal de Cundinamarca IPYBAC y se dictan otras disposiciones.

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA - IPYBAC

MISIÓN

El Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca, tendrá como misión garantizar la protección y el bienestar de los animales en el Departamento a través de la creación y ejecución de la política Departamental de Protección y Bienestar Animal, de la elaboración, ejecución, coordinación, gestión, inspección, vigilancia, evaluación y seguimiento de planes, proyectos, programas e iniciativas, que promuevan la participación ciudadana, el fortalecimiento de las Juntas Defensoras de Animales, la gestión de los municipios, y demás actores de la sociedad, con acciones que busquen la protección, la defensa y el respeto hacia los animales, basados en el concepto de “Un Solo Bienestar”; con base en la política de Protección y Bienestar Animal de la Gobernación de Cundinamarca y en cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales que regulan la materia.

VISIÓN:

El Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca – IPYBAC se posicionará como entidad referente en cuanto a la formulación e implementación de programas y proyectos para el bienestar animal, encaminados a generar una cultura que promueva el respeto a las diferentes formas de vida, bajo el concepto de “Un Solo Bienestar”.

ORGANIGRAMA



El organigrama del Instituto de Protección y Bienestar Animal IPYBAC se adoptó mediante el Acuerdo 003 de 2020, en el cual se aprobó la estructura de la entidad, así:

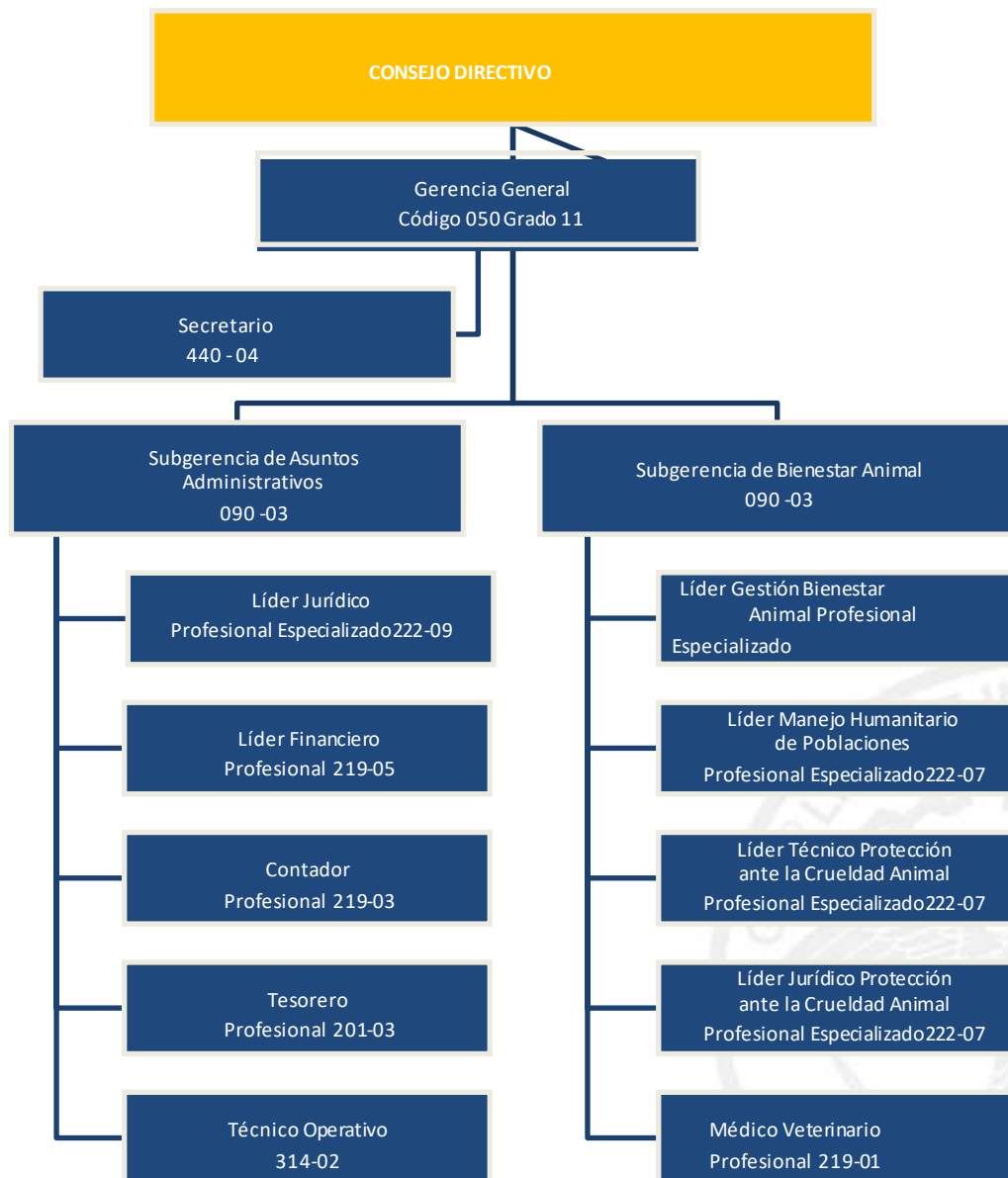


Ilustración 1: Organigrama Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca

DESCRIPCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

- La planta de personal del Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca – IPYBAC, está compuesta por 14 empleos públicos dividida en:



- Despacho del gerente con 2 empleos
- Planta global conformada por 2 Subgerencias así:
- Subgerencia de Bienestar Animal con 6 empleos
- Subgerencia de Asuntos Administrativos con 6 empleos.

Actualmente la planta de personal del Instituto cuenta con 14 funcionarios posesionados que corresponden a 10 cargos en provisionalidad y 4 de libre nombramiento y remoción.

Mediante el Decreto Ordenanza 428 de 2020 se creó el Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca – IPYBAC, como un establecimiento público del sector descentralizado de orden departamental adscrito a la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural del Departamento. En el artículo 8° de ese decreto se dispuso que la dirección y administración del IPYBAC estuviera a cargo del Consejo Directivo como máxima autoridad de la entidad y de la Gerencia General.

En su momento para la creación del IPYBAC, se adelantó el estudio técnico conforme lo ordenado en el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 siguiendo los parámetros establecidos en la “Guía de rediseño para entidades del orden territorial” de junio de 2018 emitida por el DAFP. Así mismo, la Secretaría de la Función Pública del departamento expidió concepto favorable de fecha de 21 de octubre de 2020, a la organización interna y a la planta de empleos.

Tabla 2. Planta de empleos

PLANTA DEL DESPACHO DEL GERENTE

No. Empleos	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	Gerente General de Entidad Descentralizada	050	11
1	Secretaria	440	04
2	TOTAL, EMPLEOS PLANTA DEL DESPACHO		

PLANTA GLOBAL

No. Empleos	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
2	Subgerente de Entidad Descentralizada	090	03
1	Tesorero	201	03
1	Profesional Especializado	222	08
4	Profesional Especializado	222	07
1	Profesional Especializado	219	05



1	Profesional Universitario	219	03
1	Profesional Universitario	219	01
1	Técnico Operativo	314	02
12	TOTAL, EMPLEOS PLANTA GLOBAL		
14	TOTAL, EMPLEOS CREADOS		

Tabla 3. Distribución de empleos.

CARGO	TÍTULO PROFESIONAL	DEPENDENCIA
GERENTE GENERAL	Médico Veterinario – Zootecnista	Despacho
SUBGERENTE BIENESTAR ANIMAL	Médico Veterinario	Subgerencia de Bienestar Animal
SUBGERENTE ASUNTO ADMINISTRATIVOS	Administrador Público	Subgerencia de Asuntos Administrativos
SECRETARIO	Tecnología en Gestión Hotelera	Despacho
TÉCNICO OPERATIVO	Economista	Subgerencia de Asuntos Administrativos
LÍDER JURÍDICO PROTECCIÓN ANTE LA CRUELDAD ANIMAL	Abogado	Subgerencia de Bienestar Animal
LÍDER MANEJO HUMANITARIO DE POBLACIONES	Médico Veterinario – Zootecnista	Subgerencia de Bienestar Animal
LIDER JURÍDICO ESPECIALIZADO	Abogado	Subgerencia de Asuntos Administrativos
FINANCIERO	Contador Público	Subgerencia de Asuntos Administrativos
MÉDICO VETERINARIO	Médico Veterinario – Zootecnista	Subgerencia de Bienestar Animal
LÍDER TÉCNICO ANTE LA CRUELDAD ANIMAL	Médico veterinario	Subgerencia de Bienestar Animal
LIDER GESTIÓN BIENESTAR ANIMAL	Médico Veterinario – Zootecnista	Subgerencia de Bienestar Animal
TESORERO	Contador Público	Subgerencia de Asuntos Administrativos
CONTADOR	Contador Público	Subgerencia de Asuntos Administrativos

Fuente: Elaboración propia

Por medio de la Resolución 001 del 29 de enero de 2021, la Gerente General expidió el manual específico de funciones y competencias laborales del IPYBAC, con el objetivo de mejorar el desempeño de la organización acorde con la desagregación funcional de los procesos a desarrollar por la Entidad en cumplimiento de su misión y funciones generales.



Caracterización planta de personal

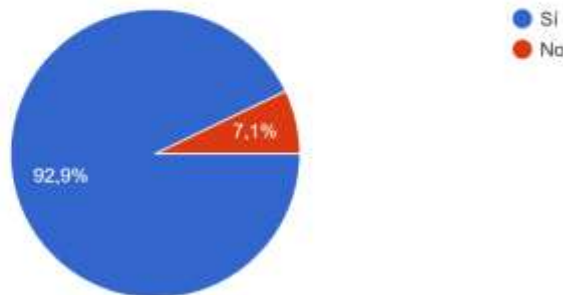
Conforme a la base de datos que contiene la información sociodemográfica del personal que actualmente está vinculado con el Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca - IPYBAC en la que se incluyen variables como datos personales, genero, estudios, cargo que desempeña cada uno de los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

RESULTADOS ENCUESTA DE DIAGNOSTICO

Resultados de la encuesta de diagnóstico del plan de bienestar			
No. Funcionarios de planta	14	% de participación en la encuesta	100%
No. Encuestas diligenciadas	14		
Área de trabajo			
Gerencia General	2		
Técnica	6		
Administrativa y financiera	6		

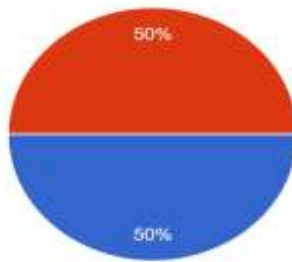
¿Autoriza la recolección y tratamiento de sus datos personales?

14 respuestas



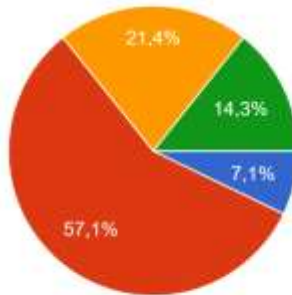


Genero
14 respuestas



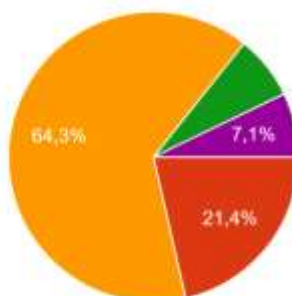
- Femenino
- Masculino

Edad
14 respuestas



- Entre 18 y 30 años
- Entre 31 y 40
- Entre 41 y 50
- Entre 51 y 60
- 61 Y 70

¿ En qué nivel Jerárquico se encuentra su cargo?
14 respuestas



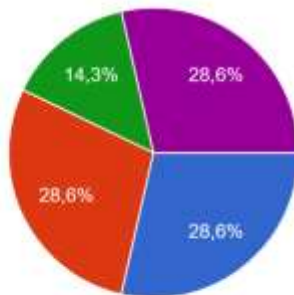
- Nivel asesor
- Nivel Directivo
- Nivel Profesional
- Nivel Tecnico
- Nivel Asistencial





Estado Civil

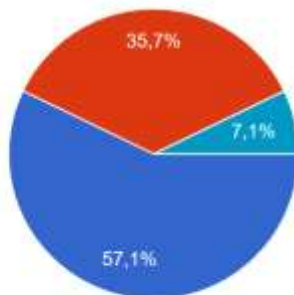
14 respuestas



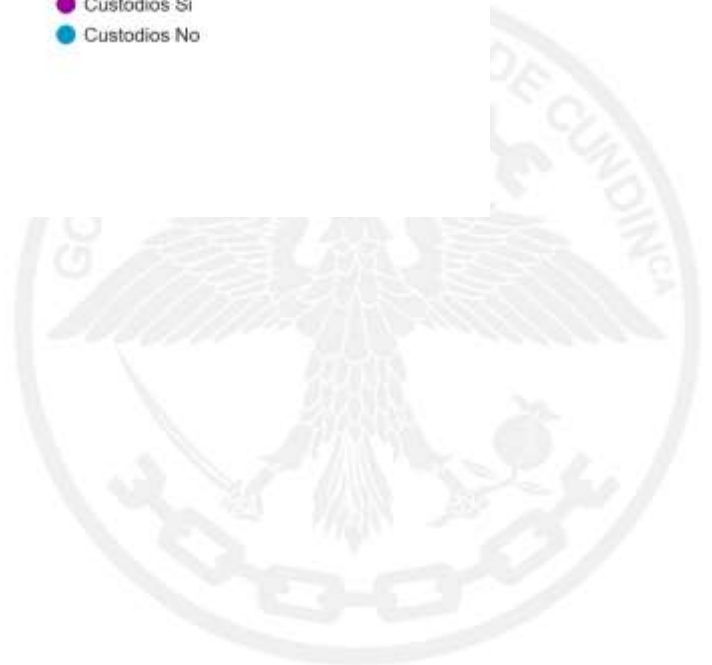
- Soltero
- Casado
- Viudo
- Separado
- Unión Libre

¿Tiene hijos (as), hijastros (as) o custodios que dependan económicamente de usted ?

14 respuestas



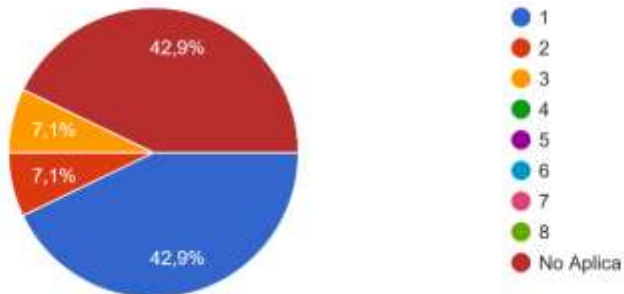
- Hijos (as) Si
- Hijos (as) No
- Hijastros (as) Si
- Hijastros (as) No
- Custodios Si
- Custodios No





Si la respuesta anterior fue afirmativa, por favor indique en cantidad de hijos (as), hijastros(as) o custodios que dependen económicamente en caso contrario selecciones la opción No aplica.

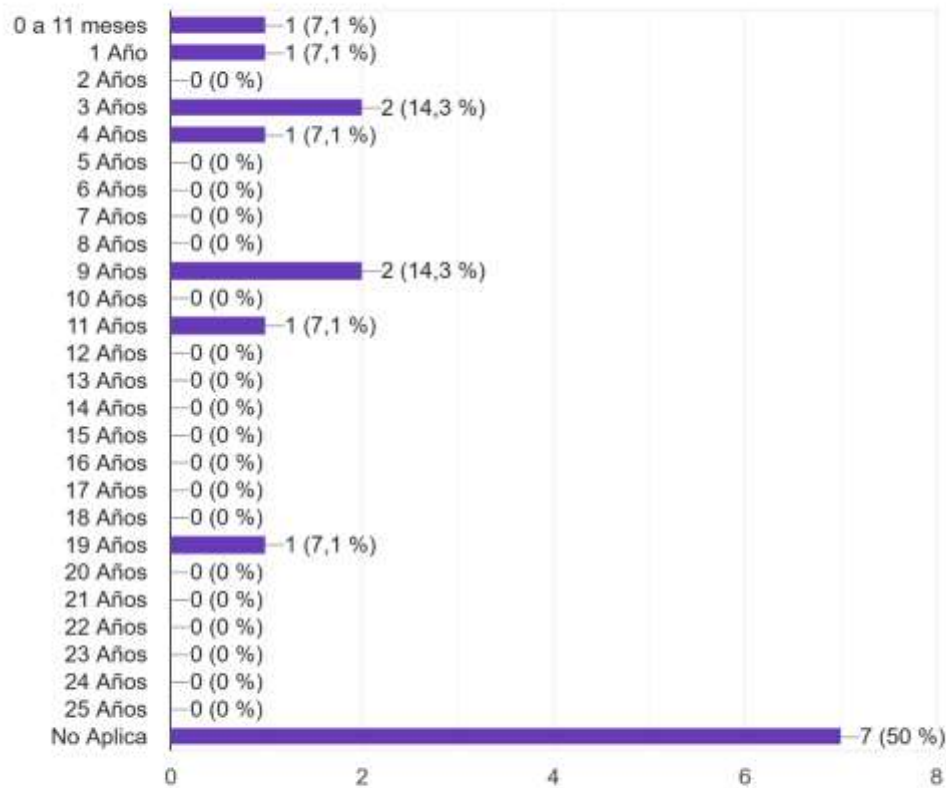
14 respuestas





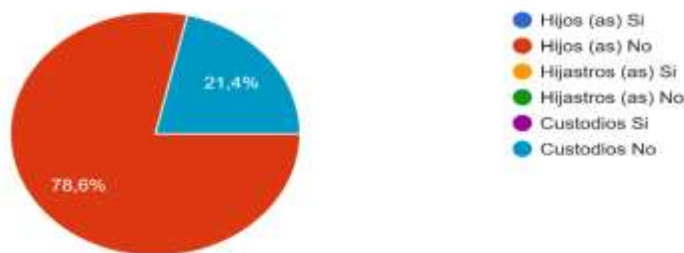
Seleccione en qué edad se encuentran. En caso contrario seleccione la opción No aplica.

14 respuestas



¿Tiene hijos(as), hijastros (as) o custodios en condición de discapacidad que dependan económicamente de usted?

14 respuestas





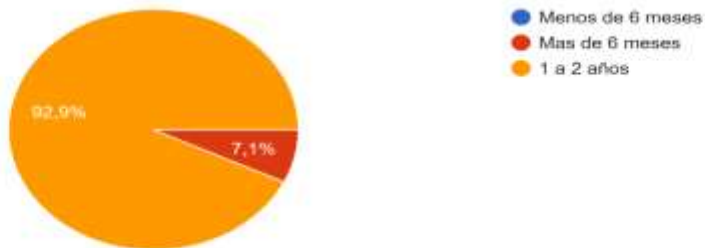
Si la respuesta anterior fue afirmativa, por favor indique el número de la cantidad de hijos(as), hijastros (as) o custodios en condición de discapac...n caso contrario seleccione la opción No Aplica.

14 respuestas



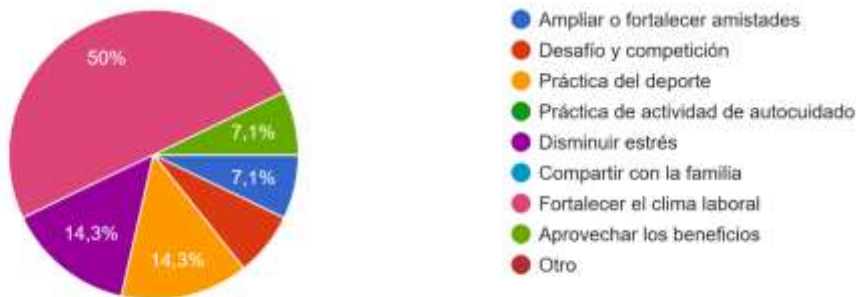
Cuál es el tiempo de vinculación en el Instituto de Protección y Bienestar animal de Cundinamarca-IPYBAC

14 respuestas



Participaría en las actividades de Bienestar social por los siguientes motivos ?

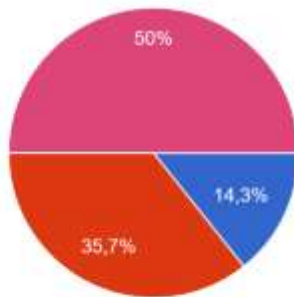
14 respuestas





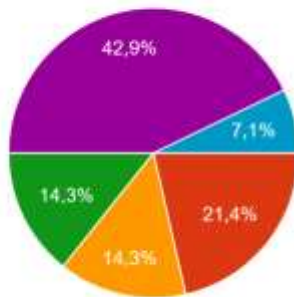
¿Por cuál de estos motivos no participaría en la actividades de Bienestar Social ? seleccione uno.

14 respuestas



- Carga Laboral
- Falta de tiempo
- Las actividades no son de su gusto
- Su jefe inmediato no le autorización
- Falta de motivación
- Todos los anteriores
- N/A

14 respuestas



- ¿En qué tipo de actividades le gustaría participar con motivo de cierre de la vigencia 2023 ?seleccione una.
- Actividades deportivas
- Actividades culturales artísticas
- Actividades de autocuidado, promoción y prevención en salud
- Actividades recreativas y vacacionales
- Actividades pedagógicas
- No quiero que se realicen actividades

Si tiene alguna sugerencia adicional con respecto al tema, nos gustaría conocerla, en el siguiente espacio puede darla a conocer

N/A

Mo

No aplica

compartir en grupo

Sería bueno aparte de las actividades recreativas, también tener actividades deportivas y culturales

NA

Considero que las actividades de bienestar nos permiten una mejor relación interpersonal lo que fortalece el clima laboral

No





COMO PARTE DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS SERIA BUENO QUE SE DIERAN BONOS CANJEABLES EN ALMACENES DE GRANDES SUPERFICIES

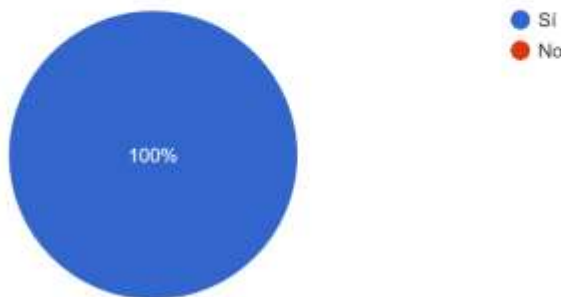
- De acuerdo a lo respondido por usted en la pregunta anterior, con respecto a la actividad que le gustaría se desarrollara, especifique el tipo de actividad. Ejemplo: Si escogió actividades pedagógicas, me gustaría se realizará una sesión de coaching (entrenamiento).

respuestas

- ✓ Día al mes de bienestar
- ✓ Crecimiento personal
- ✓ Salidas a centros recreacionales
- ✓ Salida de Integración
- ✓ Actividad recreativa
- ✓ Manejo del estrés - Manejo Visual -
- ✓ Salidas de campo o retiros
- ✓ Salida Turística con capacitación
- ✓ Viaje caja de compensación
- ✓ Manejo emocional, salud y bienestar recreación y deporte

¿Le gustaría que el IPYBAC gestionara espacios para la promoción de adquisición de vivienda propia?

14 respuestas



Mencione 3 actividades que sean de su interés

14 respuestas

- ✓ Danzas. Actividades lúdicas y cine
- ✓ Comer, ir al cine, montar bicicleta
- ✓ Danza, ejercicio y capacitaciones



- ✓ Jugar Ajedrez, Estudiar y Cocinar
 - ✓ Actividad física, recreativa y pedagógica
 - ✓ Capacitación Salud
 - ✓ Fútbol, voleibol y cine
 - ✓ Deportes, teatro, viajar
 - ✓ Fortalecimiento del ambiente y comunicación laboral
 - ✓ Capacitaciones, Actividades culturales y deportes
 - ✓ Deportes integración pedagogía
 - ✓ Fútbol, cine, bailar y lectura
 - ✓ Bailar, estudio, deporte
- En caso de considerar que no se debería realizar alguna de las actividades expuestas, ¿que sugiere debemos realizar como actividad de cierre de la vigencia 2023 para el IPYBAC?

14 respuestas

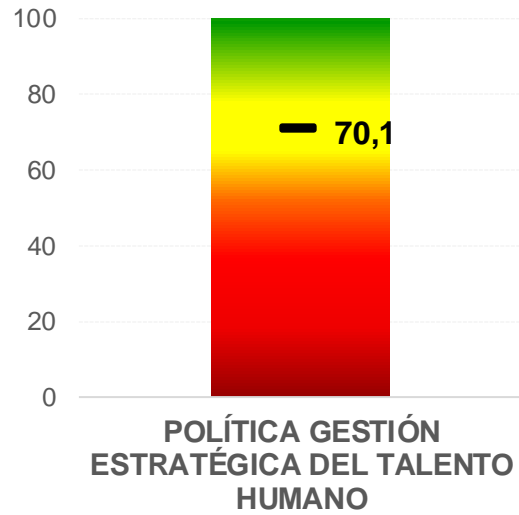
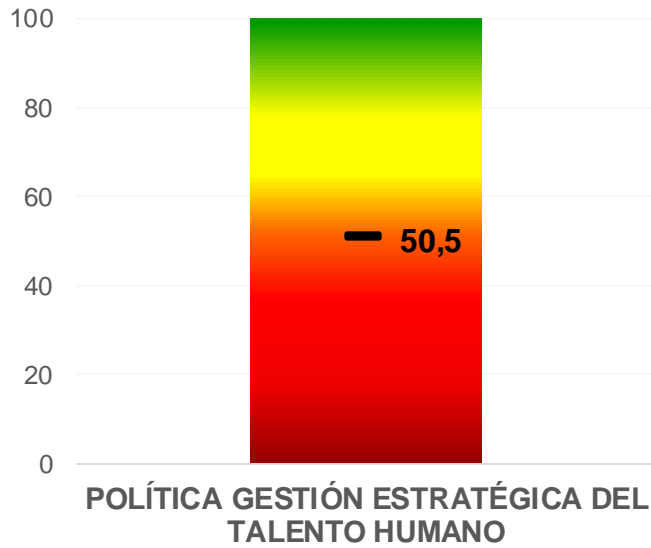
- ✓ Caminata ecológica
- ✓ Recreativa
- ✓ Fiesta
- ✓ Ninguna en especial, las mencionadas me parecen interesantes
- ✓ considero que debería hacerse actividades de integración.
- ✓ Almuerzo de integración
- ✓ Practica de integración
- ✓ Ninguna
- ✓ Deporte, bailar, estudio
- ✓ Estuvo chévere la anterior. Sería mejor en un lugar más al aire libre y más alejado = finca

DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

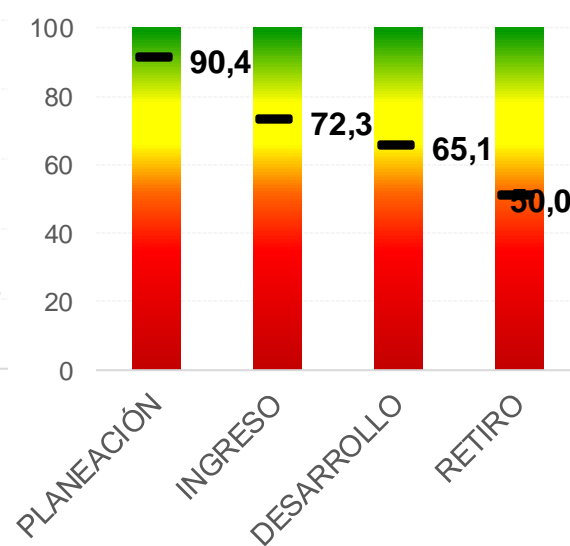
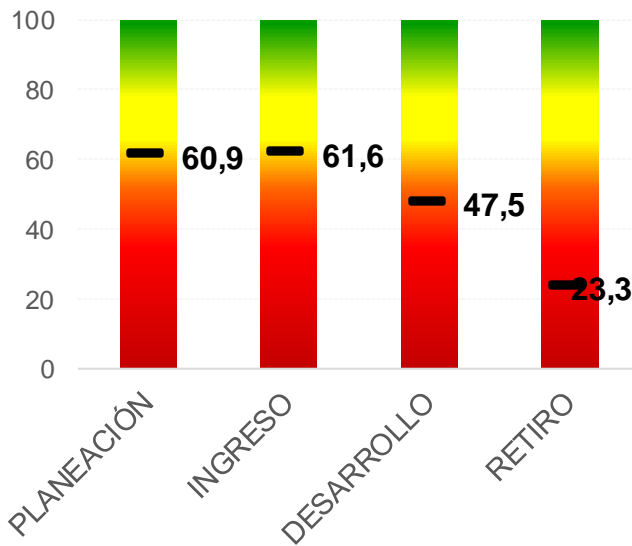
La construcción del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del Instituto, se realizó conforme a lo dispuesto en la constitución y la ley, en atención a lo establecido en la guía de Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano – PGETH - del MIPG, la cual busca orientar las acciones que deben desarrollar las entidades, para avanzar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG - considerando los requisitos técnicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública frente a la Dimensión de Talento Humano y armonizando dichas disposiciones con las normas y acciones implementadas por la Administración para la gestión estratégica del talento humano.

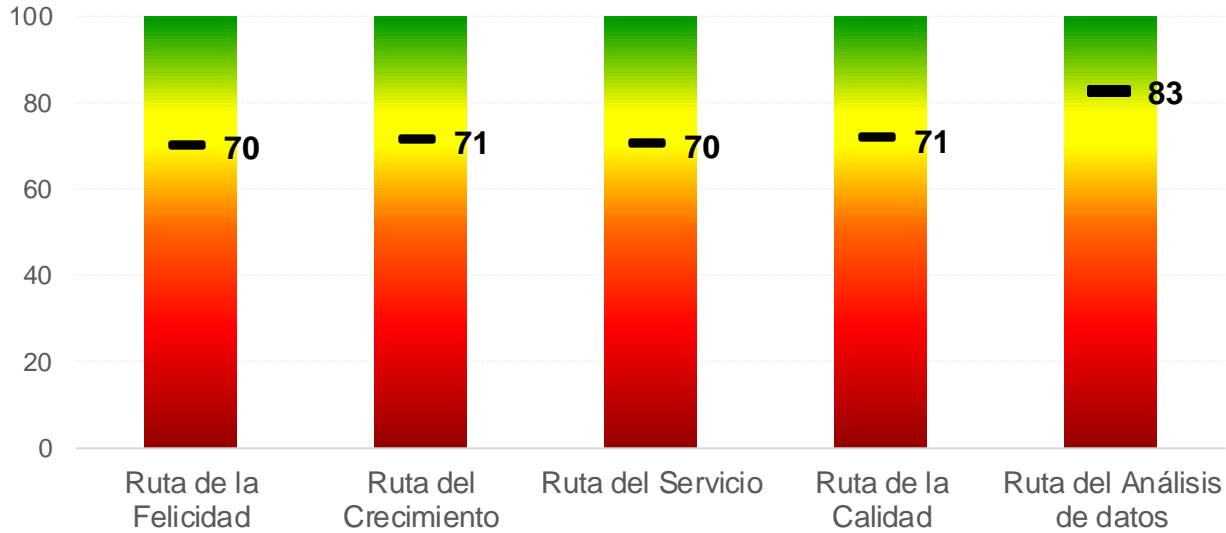


AÑO 2022 AÑO 2023



AÑO 2022 AÑO 2023





RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.

Conforme al resultado obtenido luego de la aplicación del instrumento para medir la gestión estratégica del talento humano - GETH, los resultados de la gestión realizada en el Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca - IPYBAC en las rutas de creación de valor son:





RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	70	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	65
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	69
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	68
		- Ruta para generar innovación con pasión	76
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	71	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	68
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	69
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	72
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	74
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	70	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	72
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	68
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	71	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	70
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	73
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	83	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	83

PLANES Y PROGRAMAS DE 2023

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

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



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

El IPYBAC cuenta con 14 empleos, los empleos cuentan con la siguiente naturaleza: 4 empleos de libre nombramiento y remoción y 10 para ser provistos en provisionalidad.

La provisión de los empleos de la planta de personal del Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca – IPYBAC, cuando existan vacantes se hará de la siguiente manera:

Los 4 cargos de libre nombramiento y remoción serán provistos cuando existan vacantes, mediante nombramiento ordinario, previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño y el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004 o normas que la sustituyan, así como la verificación de los requisitos de estudios y experiencia exigidos en cada cargo.

Los 10 cargos de carrera administrativa que han sido encargados y/o provistos temporalmente por medio de nombramientos provisionales con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito, ya que en su momento no existían empleados de carrera que cumplieran con los requisitos para ser encargados y tampoco existía lista de elegibles vigente que pudiera ser utilizada para proveer la respectiva vacante; serán provistos cuando exista vacante de igual manera como han sido provistos hasta el momento mientras se surte el proceso de selección por medio de la CNSC.

PLANEACIÓN PROCESO DE SELECCIÓN POR MEDIO DE LA CNSC

El artículo 125 de la Constitución Política establece “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. (...) Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley”

La ley 909 de 2004 establece en el artículo 7º que es La Comisión Nacional del Servicio Civil el órgano encargado de la garantía y la protección del sistema de mérito en el empleo público en Colombia, siendo este de carácter permanente y de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, la cual se encuentra dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio; y que tiene la responsabilidad de actuar y ejercer sus funciones bajo los principios de objetividad, independencia e imparcialidad, con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito.



De otra parte, el artículo 11° de la ley 909 de 2004, indica que es función de la Comisión Nacional del Servicio Civil “Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento”

También el artículo 28 de la citada ley indica los principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, dentro de los cuales se puede evidenciar los denominados de mérito, Libre concurrencia e igualdad en el ingreso, Publicidad, Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección, Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección, confiabilidad y validez de los instrumentos, eficacia y eficiencia.

El artículo 31 de la ley 909 indica que existen etapas específicas que deben ser realizadas en el proceso de selección así: 1. Convocatoria, 2. Reclutamiento, 3. Pruebas, 4. Lista de elegibles y, 5. Periodo de prueba. Por otro lado, el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, indica cual es el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. Así mismo el artículo 2.2.6.34 ibidem, adicionado por el Decreto 051 de 2018 define las responsabilidades en el proceso de planeación de los procesos de selección por méritos.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

De conformidad con lo establecido en la Ley 1567 de 1998, la capacitación de los Servidores Públicos atiende los siguientes principios:

- ❖ **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- ❖ **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- ❖ **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- ❖ **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- ❖ **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- ❖ **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.



- ❖ **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- ❖ **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- ❖ **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del DAFP.
- ❖ **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

MARCO CONCEPTUAL

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, la organización de la oferta institucional de capacitación tiene en cuenta tres tipos de conocimiento:

Especializado: se refiere a cada uno de los conocimientos que permiten que los servidores públicos de manera continua mejoren en el contexto organizacional, dichos conocimientos están ligados con el objeto misional del Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca- IPYBAC.

Específico: son aquellos en los que el servidor público debe manejar sistemas, métodos, para contribuir a la gestión pública.

SECOP II
FURAG
MIPG

Esencial: son conocimientos con los que deben contar todos los servidores públicos, se abordan en procesos como la inducción y re inducción de la entidad. Por otro lado, como pilar estratégico se establece el aprendizaje organizacional, en el que se pretende cerrar las brechas entre los conocimientos previos del servidor público y los necesarios para el desempeño de sus funciones. Asimismo, este pilar permite a los entes Gubernamentales moverse y hacer uso no solamente de diferentes enfoques pedagógicos, sino que facilita el accionar de las mismas y permite que herramientas tecnológicas y de información tengan un papel relevante dentro de los programas de capacitación que se proponen.



LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS.

Para la implementación del presente plan, se tendrá en cuenta el enfoque constructivista, en el que, los actores involucrados tendrán una participación activa, y el aprendizaje se dará a partir de la interacción social dando una connotación cooperativa a los procesos de adquisición del conocimiento y en el que se articularán los conocimientos previos con los nuevos.

Teniendo en cuenta lo anterior, uno de los lineamientos pedagógicos será la Educación Basada en Problemas, entendiéndose como la continua oportunidad de aprendizaje, en el que se realizará un ejercicio constante de cuestionamientos frente a la realidad laboral, en el que el servidor público tendrá la oportunidad de abordar las diferentes situaciones desde diferentes perspectivas puntualizando aspectos como la toma de decisiones, el pensamiento crítico y procesos de creación.

Así mismo, se pretende a partir de la identificación y el análisis de las dificultades del Instituto de Protección y Bienestar animal de Cundinamarca- IPYBAC, generando estrategias en las que el servidor pueda afrontarlas a partir del desarrollo de competencias como la orientación a resultados y teniendo en cuenta acciones necesarias para el cumplimiento de metas.

EJES TEMÁTICOS

El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, ofrece a las entidades como el Instituto de Protección y Bienestar animal de Cundinamarca- IPYBAC, lineamientos orientadores en materia de capacitación, que permitirán al talento humano vinculado, fortalecer su capacidad de resolver problemas y responder de manera óptima, a las necesidades del contexto y de la institución en sí misma.

De esta manera, el presente plan de Capacitación Institucional, pretende desarrollar a través de la oferta de capacitación, prácticas de buen gobierno mediante los cuatro ejes propuestos en el Plan nacional de Formación y Capacitación:

- Gestión del conocimiento y la innovación
- Creación de valor público
- Transformación digital
- Probidad de la ética de lo público

METODOLOGÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC

Caracterización de la población

Los funcionarios que actualmente hace parte del Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca, está conformada por 14 empleos que se distribuyen de la siguiente manera; de estos 14 empleos, 10 se encuentran en provisionalidad, 4 son de libre nombramiento y remoción. A su vez, se muestra el número de trabajadores por cada



nivel del cargo.

De acuerdo con el proceso de planeación institucional y teniendo en cuenta la normatividad vigente, el área de Talento Humano del Instituto de Protección y Bienestar animal de Cundinamarca, en concordancia con el objetivo de orientar las acciones pertinentes para el desarrollo del presente plan y las competencias, habilidades y capacidades de los servidores públicos que integran la Entidad, se aplicó un instrumento diagnóstico, a subdirectores y asesores de oficina, que permite identificar las necesidades de capacitación del Instituto, así como la recopilación de información a partir de la revisión del mapa de riesgos, autodiagnóstico MIPG y el Formulario Único Reporte de Avance de Gestión.

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS DEL IPYBAC

GRADO	CÓDIGO	CARGO
0.3	0.90	SUBGERENTE BIENESTAR ANIMAL
0.3	0.90	SUBGERENTE ASUNTO ADMINISTRATIVOS
0.4	440	SECRETARIO
0.2	314	TÉCNICO OPERATIVO
0.7	222	LÍDER JURÍDICO PROTECCIÓN ANTE LA CRUELDAD ANIMAL
0.7	222	LÍDER MANEJO HUMANITARIO DE POBLACIONES
0.9	222	LÍDER JURÍDICO
0.5	219	FINANCIERO
0.1	219	MÉDICO VETERINARIO
0.7	222	LÍDER TÉCNICO ANTE LA CRUELDAD ANIMAL
0.7	222	LÍDER GESTIÓN BIENESTAR ANIMAL
0.3	201	TESORERA
0.3	219	CONTADOR

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS DEL INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA – IPYBAC

NIVEL	NUMERO DE CARGOS
DIRECTIVO	3
PROFESIONAL	9

NIVEL	NUMERO DE CARGOS
TÉCNICO	1
ASISTENCIAL	1



Así las cosas, teniendo en cuenta la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST y la normatividad vigente, se desarrollarán capacitaciones específicas en ésta misma área, con el fin de mejorar las condiciones del entorno laboral, previniendo la ocurrencia de Accidentes de Trabajo y enfermedades laborales.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

A través del Formato de detección de necesidades del área o dependencia aplicado al nivel directivo y asesor del Instituto, se recopiló la información necesaria para identificar las necesidades indispensables de la gestión del Instituto de Protección y Bienestar animal de Cundinamarca - IPYBAC, el cual permitió:

- a) Instaurar los principales objetivos y metas para la vigencia 2023 de las dependencias del Instituto de Protección y Bienestar animal de Cundinamarca - IPYBAC.
- b) Identificar los principales requerimientos de conocimientos específicos y habilidades puntuales, que se considera deben poseer los colaboradores para apoyar el logro de cada uno de los objetivos y metas planteados.
- c) Propuesta de las principales necesidades de conocimientos específicos que se consideran importantes para cumplir los objetivos y metas planteados, teniendo en cuenta los niveles de profundidad avanzado, medio y básico.
- d) Se identifican los servidores públicos que poseen un amplio conocimiento integral en las temáticas institucionales quienes apoyarán el programa de capacitación planteado para la vigencia del presente plan.

NECESIDADES IDENTIFICADAS

Luego de realizado un ejercicio de identificación de necesidades y de trabajo conjunto, se establecen las siguientes actividades las cuales se programarán y ejecutarán a medida que los líderes de procesos, jefes de área y subgerentes consideren pertinente:

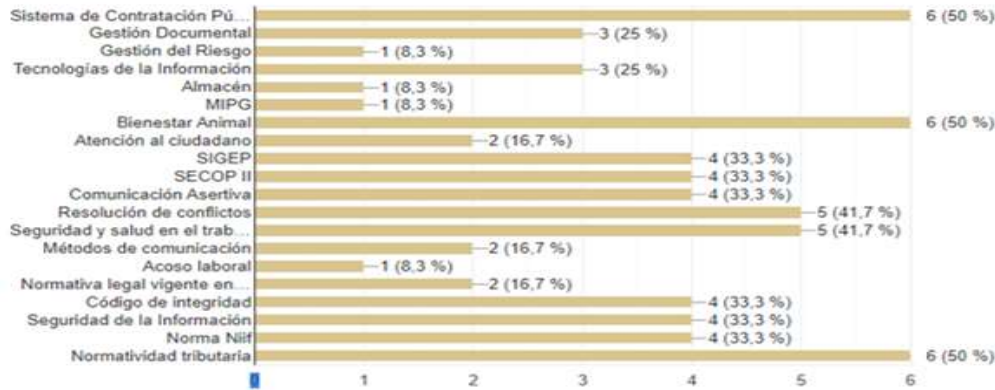
NECESIDADES IDENTIFICADAS INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA – IPYBAC



5. ¿Qué tipo de capacitación le gustaría que se implementara en el Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca IPYBAC?

Copiar

12 respuestas



SUBGERENCIA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO DEL INSTITUTO AL QUE APORTA	TEMAS A CAPACITAR	ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD INSTITUCIONAL	FECHA A REALIZAR
Fortalecer y Desarrollar las capacidades, habilidades y conocimientos de los servidores públicos en relación con los cargos que desempeñan, mediante la implementación del Plan Institucional de Capacitación – PIC	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Plataforma Función Pública	MEDIA	Primer Semestre 2023
	Evaluación y Seguimiento de Riesgo	Virtual (Gobernación)	MEDIA	Primer Semestre 2023
	Seguimiento a indicadores y compromiso	Virtual (Gobernación)	MEDIA	Primer Semestre 2023
	Capacitación en Contratación estatal (Estudios previos, Responsabilidades y supervisión)	Presencial (Gobernación)	MEDIA	Primer Semestre 2023
	Capacitación en organización Documental	Presencial	MEDIA	Primer Semestre 2023



	Capacitación en normatividad documental	Presencial	MEDIA	Primer Semestre 2023
	Curso de lenguaje claro	Virtual Plataforma Departamento Nacional de Planeación	MEDIA	Segundo Semestre 2023
	Clima Organizacional (Trabajo en equipo, manejo de relaciones interpersonales, actitud positiva y Comunicación asertiva)	Presencial y Virtual (Gobernación) Colsubsidio	MEDIA	Segundo Semestre 2023
	Atención al Ciudadano	Presencial y Virtual (Gobernación) Colsubsidio	MEDIA	Segundo Semestre 2023
Fortalecer y Desarrollar las capacidades, habilidades y conocimientos de los servidores públicos en relación con los cargos que desempeñan, mediante la implementación del Plan Institucional de Capacitación – PIC	Política de seguridad de datos y acceso a la información	Virtual Presencial	MEDIA	Segundo Semestre 2023
	Guía y herramienta de gestión de riesgos de seguridad y privacidad de la información	Virtual Presencial	MEDIA	Segundo Semestre 2023
	Foliación documental	Presencial	MEDIA	Segundo Semestre 2023
	Conservación de los expedientes	Presencial	MEDIA	Segundo Semestre 2023
	Contratación y supervisión	Presencial	MEDIA	Segundo Semestre 2023





Garantizar accesibilidad a la Información Institucional a los grupos de valor, a través de los mecanismos y canales que disponga el Instituto de Protección y Bienestar animal de Cundinamarca	Desarrollo de competencias y actualización permanente del personal involucrado en el proceso y normas contables.	Presencial y Virtual (SINFA)	MEDIA	Primer y Segundo semestre
	Transparencia y acceso a la información	Presencial y virtual (Gobernación)	MEDIA	Segundo Semestre 2023
	Manejo de finanzas y emprendimiento	Presencial y virtual	MEDIA	Segundo Semestre 2023

SUBGERENCIA DE BIENESTAR ANIMAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO DEL INSTITUTO AL QUE APORTA	TEMAS A CAPACITAR	ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD INSTITUCIONAL	FECHA A REALIZAR
Crear el grupo Anti-crueldad mediante la ampliación de la capacidad de respuesta, frente a casos de maltrato animal en la línea y en el equipo técnico especializado del IPYBAC	Misionalidad y competencias de la Entidad en Territorio	Presencial (Sede) y virtual	MEDIA	Primer Semestre
Desarrollar e implementar un programa de atención integral a la Fauna del Departamento de Cundinamarca.	Norma Legal vigente en materia de protección y bienestar animal	Presencial (Sede) y Virtual	MEDIA	Tercer Trimestre

Necesidades de capacitación según la normatividad



- Seguridad de la Información
- Acoso laboral
- Plan anticorrupción y atención al ciudadano

Necesidad de capacitación de Bienestar Animal

- Segregación en la fuente y disposición final de material reciclado, residuos ordinarios y residuos peligrosos
- Bioseguridad
- Prácticas sostenibles para el lavado, limpieza y desinfección en las zonas caniles y cajas de inspección.
- Disposición de empaques de medicamentos vacíos y/o vencidos
- Maltrato Animal.
- Empatía como prevención de mordidas

Necesidades de capacitación normatividad de talento humano

- Competencias laborales
- Prevención del acoso laboral

Necesidades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo

- Inducción al SG-SST
- Funciones de los brigadistas
- Funciones del COPASST
- Primeros auxilios
- Identificación de peligros y evaluación de riesgos
- Orden y limpieza
- Reporte e investigación de accidentes e incidentes de trabajo
- Necesidades de capacitación Mapa de riesgos
- Código de integridad
- Manejo de la información contractual

Necesidad de capacitación en la dimensión del ser

- Fatiga ocupacional
- Estrategias de comunicación
- Manejo del estrés





- Regulación emocional

El programa de inducción del Instituto de Protección y Bienestar animal de Cundinamarca - IPYBAC, está diseñado para orientar y dar inicio al servidor que ingresa a la entidad, le permite identificar y posteriormente involucrarse con la cultura organizacional establecida, los valores, principios y conocer la misionalidad. Así mismo, le permite reconocer las funciones que desempeñará según su cargo, a través de estrategias de aprendizaje que le permitan y favorezcan su desarrollo individual y profesional.

Este proceso, se llevará a cabo con el apoyo de los funcionarios o contratistas con gran manejo de los temas específicos dentro del Instituto. Para esto, los temas y los encargados del proceso se distribuirán de la siguiente manera:

Subgerencia de Asuntos Administrativos

- Planeación estratégica
- Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Gestión servicios administrativos
- Gestión de pagos

Subgerencia de Bienestar Animal

- Gestión misional
- Programas
- Protección animal
- Articulación con otros procesos

Adicionalmente, se presenta a los servidores el contenido de la temática desarrollada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP

Programa de Inducción y Reinducción

El programa de inducción del Instituto de Protección y Bienestar animal de Cundinamarca, está diseñado para orientar y dar inicio al servidor que ingresa a la entidad, le permite identificar y posteriormente involucrarse con la cultura organizacional establecida, los valores, principios y conocer la misionalidad. Asimismo, le permite reconocer las funciones que desempeñará según su cargo, a través de estrategias de aprendizaje que le permitan y favorezcan su desarrollo individual y profesional.

Este proceso, se llevará a cabo con el apoyo de formadores internos con gran manejo de los temas específicos dentro del Instituto. Para esto, los temas y los encargados del proceso se distribuirán de la siguiente manera:



Subgerencia de Asuntos Administrativos

- Historia
- Misión, visión, y objetivos
- Principios y valores
- Organigrama
- Procedimiento de pagos

Subgerencia de Bienestar Animal

- Misionalidad y competencias de la entidad en territorio
- Líneas de acción

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Políticas generales del SG-SST
- Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
- Riesgos asociados a su cargo
- COPASST/ convivencia
- Planes de Emergencia
- Responsabilidades frente al SG-SST
- Investigación y reporte de incidentes
- Deberes y derechos frente al sistema de riesgos laborales
- Conceptos generales
- Ruta para el reporte de accidente de trabajo
- Autocuidado

Tecnología

- Políticas Generales de Seguridad de Datos
- Correo electrónico y acceso a carpeta compartida

Con relación a la reinducción del IPYBAC, está dirigido a reorientar la integración de los servidores públicos a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

Este programa se impartirá a todas las servidoras y servidores públicos cada dos años en concordancia con lo dispuesto en el artículo 7° del Decreto Ley 1567 de 1998, o antes, en el momento en que se produzcan cambios que impliquen obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas y



procedimiento del Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca - IPYBAC. Para esto, los temas y los procesos encargados del proceso se distribuirán de la siguiente manera:

- Servicio público
- Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en el marco de las relaciones de trabajo, Ley 1010 de 2006.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Código de integridad
- Políticas y normas para la prevención y supresión de la corrupción.

Entrenamiento/reentrenamiento en el puesto de trabajo

El ejercicio de entrenamiento permite garantizar el buen desarrollo de las funciones del cargo, así como, suplir necesidades de aprendizaje específicas, a través de la adquisición de conocimientos y el fortalecimiento de habilidades que aumentan la probabilidad de que se ejecuten acciones observables funcionales para la buena gestión institucional.

Este entrenamiento cuenta con los siguientes objetivos específicos:

- Orientar al servidor en temas afines de su función y alcance en el Instituto.
- Indicar al servidor la ubicación e importancia del área en el modelo de operación del Instituto.
- Enseñar el plan estratégico del área, sus actividades y articulación a la plataforma estratégica del Instituto, sistema gestión de calidad y control interno.
- Asesorar al servidor en temas propios de sus funciones y actividades a desarrollar.

Es así como, a partir de lo mencionado, se contará con un programa en el que el recién vinculado cuente con la orientación y acompañamiento por parte de su superior jerárquico y/o par, que conozca y maneje con destreza cada uno de los temas abordados dentro del proceso al que se incorporará.

LINEAMIENTOS

Para garantizar el proceso de capacitar al talento humano que hace parte del Instituto de Protección y Bienestar animal de Cundinamarca - IPYBAC., se tendrán en cuenta:

MODALIDAD

MODALIDAD DE CAPACITACIÓN:

El programa de capacitación manejará tres modalidades, que estarán sujetas a las disposiciones normativas relacionadas con la emergencia sanitaria debido a la pandemia COVID-19 y a las necesidades de cada una de las dependencias y procesos. De acuerdo con esto, se tendrán en cuenta:



MODALIDAD VIRTUAL:

En la que, a través del uso de programas de video conferencia, plataformas LMS para E-learning y demás recursos virtuales, se realizará la transferencia de información y conocimiento para dar cumplimiento al presente plan.

MODALIDAD PRESENCIAL:

Para esta modalidad, se tendrán en cuenta actividades que, por su relevancia dentro de los diferentes procesos, deben llevarse a cabo en un espacio físico, teniendo en cuenta los protocolos de bioseguridad instaurados en la entidad. Para esto la jornada deberá constituirse como:

- Taller
- Seminario
- Charla magistral

En este orden de ideas, aspectos como el entrenamiento en el puesto de trabajo, en el que el interlocutor y receptor de la información deben interactuar en tiempo real y de manera presencial en el espacio físico dispuesto para el desarrollo óptimo de las funciones, se deberá recurrir a este tipo de modalidad.

MODALIDAD MIXTA

Proceso educativo que se desarrolla a través de una combinación de las dos modalidades mencionadas anteriormente.

Solicitud de capacitación

Los responsables de solicitar jornadas de capacitación deberán realizar una solicitud a la Subgerencia de Asuntos Administrativos quien tiene a su cargo las funciones de Talento Humano, a través del correo electrónico institucional y/o al responsable logístico con copia la líder del área, especificando:

- Fecha y hora
- Duración
- Tema
- Contenido
- Moderador
- Población a la que irá dirigida
- Objetivo
- Método de evaluación



Una vez se reciba la información, el proceso de Talento Humano se encargará de la organización y de asegurar el proceso de comunicación a la población dirigida, el listado de asistencia que se tendrá que diligenciar y el formato de evaluación de esta, así como la proyección del plan de trabajo.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Actividades deportivas

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, la conveniente utilización del tiempo libre y formación integral del funcionario. De igual manera estas actividades ayudan a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimiento de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Actividades recreativas

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social de los funcionarios y de sus familias, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales y personales y el logro de la felicidad.

Actividades culturales

Las actividades culturales generan un placer personal para el servidor por los impactos psicológicos, epistemológicos, emocionales, culturales, un espacio a su libertad, momentos de ocio, sensibilización, felicidad, entre otros, que complementan el conocimiento, aprendizaje y crecimiento personal para alcanzar una sana convivencia e integración para los funcionarios de la entidad.

Promoción y prevención de la salud

La promoción de la salud impulsa a que los funcionarios se protejan entre sí y cuiden su ambiente, ya que permite a las personas incrementar el control sobre su salud para mejorarla. Para ello estimula la creación de condiciones de trabajo y de vida gratificante, higiénica, segura y estimulante.

Cursos libres

Los cursos libres son de vital importancia porque contribuyen al desarrollo tanto personal como profesional de los funcionarios y ayudan a desarrollar una alta moral.

Incentivos y reconocimientos

Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (el estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público,



adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

Salario emocional

Crea condiciones que apuntan directamente a aumentar los niveles de felicidad de los funcionarios, motiva y genera sentido de pertenencia con la entidad.

PROGRAMA DE INCENTIVOS

Incentivos no pecuniarios:

Los incentivos no pecuniarios consisten en reconocimientos por servicios prestados a la entidad, a los mejores empleados de cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado en los niveles de excelencia que busca darles sentido de pertenencia a los funcionarios de la entidad y con ello lograr el mejoramiento en la prestación del servicio asignado.

Reconocimiento al tiempo de servicio al IPYBAC:

Reconocimiento público a los servidores públicos que han permanecido en forma continua e ininterrumpida al servicio del Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca - IPYBAC por más de 20, 25, 30 y 35 años; ceremonia que se efectuará en la fecha que se celebre el Día del Servidor Público y publicación en la página web de la entidad.

El derecho de obtener la distinción se perderá si el servidor público ha sido objeto de sanción disciplinaria en el último año anterior a la fecha del reconocimiento.

Incentivos NO pecuniarios a los mejores servidores públicos por nivel jerárquico y al mejor servidor público de todos los niveles:

Con el propósito de conmemorar el Día Nacional del Servidor Público, según lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, se exaltará el esfuerzo y dedicación constante de sus servidores por una mejor administración. Por lo tanto, el 27 de junio de cada año se conmemora el Día Nacional del Servidor Público. Para este día el Instituto de Protección y Bienestar animal de Cundinamarca realizará actividades que exalten la labor del servidor público donde se realizará capacitación y jornada de reflexión institucional entre otras actividades, con el objetivo de que los servidores fortalezcan su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público.

Otros Incentivos NO pecuniarios – permisos especiales:

- Se concederá un (1) día hábil de descanso remunerado para cada uno de los servidores públicos de todos los niveles en la fecha de su cumpleaños. En el evento que dicha fecha sea en día no hábil, se



concederá el día hábil siguiente. Se exceptúa del disfrute de este incentivo, cuando el servidor público cumpla años y se encuentre en: vacaciones, permiso remunerado, permiso de estudio, comisión de estudio, licencia ordinaria no remunerada, licencia remunerada por luto, licencia remunerada de maternidad, licencia de maternidad por adopción, licencia remunerada de paternidad, en incapacidad, y en compensatorio.

Para efecto de disfrutar el día de cumpleaños, no será necesario informar a la Subgerencia de Asuntos Administrativos o adelantar trámite alguno. Únicamente se requerirá la comunicación por correo electrónico, al jefe inmediato.

- Los servidores públicos del Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca - IPYBAC, recibirán como incentivo medio día laboral libre remunerado por cada treinta (30) veces que certifique haber llegado a trabajar en bicicleta de conformidad con el artículo 5 de la Ley 1811 de 2016, “Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito”, establece: “Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

Procedimiento para obtener el beneficio:

- Cada funcionario deberá gestionar verificar que diariamente quede registrada su llegada en bicicleta y hacer llegar este registro a la Subgerencia de Asuntos Administrativos para hacer efectivo el incentivo. De igual manera a manera de reconocimiento será publicado en las redes del IPYBAC. De conformidad con el parágrafo 2 artículo 5° de la Ley 1811 de 2016, los servidores públicos podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año.

Celebración de Fechas especiales: Generar espacios de integración y reconocimiento a través de actividades culturales, artísticas y/o recreativas inmersas en el reconocimiento de la práctica, tales como:

Día de la secretaria, día del conductor y celebraciones especiales como:

a. Celebración mensual de cumpleaños: Propiciar espacios que permitan compartir en familia esta fecha especial y compartiendo un ponqué con los compañeros de la entidad donde se conmemore dicha fecha.

b. Día de la mujer: Se generan espacios de integración y reconocimiento a través de actividades culturales, artísticas y/o recreativas.

c. Día del hombre: Se generan espacios de integración y reconocimiento mediante un detalle que conmemore la celebración de la fecha.

d. Día del niño: El Día de los niños o Día Internacional del niño es una fecha que resalta el papel de la primera infancia en la sociedad, promover sus derechos y desarrollar actividades para su bienestar.



e. Día de la familia: facilitar, promover y gestionar una jornada en la que los servidores puedan compartir con su familia.

f. Reconocimiento a todas las profesiones: Reconocer la labor de los profesionales es imprescindible, ya que realizan una gran tarea que sin ella sería imposible el buen funcionamiento de la entidad.

g. Cierre de Gestión: Se realizará un evento en donde se genere reconocimientos para finalizar los programas establecidos el Instituto de protección y Bienestar Animal de Cundinamarca.

h. Boletas de cine: Se realizará entrega de boletas de entradas a Cine a los funcionarios por medio de la caja de compensación familiar.

i. Funcionario del mes: Se realizará un reconocimiento de forma mensual al funcionario que se desempeñe en el valor institucional indicado para ese mes, donde los directivos escogerán a la persona que haya tenido un mejor desempeño, se pondrá en un cuadro de honor y se socializará.

PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto de protección y Bienestar Animal de Cundinamarca - IPYBAC, se acoge a los requisitos establecidos en el Decreto 1072 de 2015, Título IV, Capítulo VI "Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)" y demás normas de referencia como la Resolución 0312 de 2019, entre otras.

El SG-SST está basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de prevenir,

reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la Seguridad y Salud en el Trabajo.

DIAGNÓSTICO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Se proyectó el informe de diagnóstico de SST, el 03 de enero de 2023 teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de estándares mínimos conforme a la resolución 0312 de 2019, en el cual se determinó el grado de cumplimiento de la entidad, ante los 21 ítems de la normatividad aplicable al IPYBAC, de la siguiente manera:

Ciclo	Resultado Esperado	Resultado Obtenido	Porcentaje del Ciclo Obtenido
PLANEAR	25%	25%	100%
HACER	60%	60%	100%
VERIFICAR	5%	5%	100%
ACTUAR	10%	10%	100%
TOTAL	100%	100%	100%

Figura 1 (tomado de página Alista ARL Positiva)



OBJETIVOS:

Garantizar condiciones de Seguridad y Salud para los funcionarios, contratistas y visitantes, en el desempeño de las actividades que ejecuta el Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca – **IPYBAC**; a través del diseño, implementación y seguimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo- **SG-SST**, el cual deberá evaluar y valorar los riesgos, para identificar y controlar los peligros, con el fin de evitar la materialización de los mismos y así, mitigar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, evitando la interrupción en los procesos misionales del **IPYBAC**.

Objetivos específicos:

- ❖ Identificar los requisitos legales y de otra índole, analizar cada norma con el fin de determinar el o los artículos que debe cumplir la entidad de acuerdo con el objeto social.
- ❖ Prevenir y minimizar la accidentalidad en los funcionarios, contratistas y partes interesadas de la Entidad.
- ❖ Prevenir y minimizar la enfermedad laboral en los funcionarios, contratistas y partes interesadas de la Entidad.
- ❖ Fomentar Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio de capacitaciones, actividades lúdicas, charlas, educación con entes externos, la cual tenga cobertura tanto para funcionarios como para contratistas.

ALCANCE

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo aplica para las actividades realizadas por el INSTITUTO DE PROTECCION Y BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA- IPYBAC en sus procesos administrativos y operativos, a todos los colaboradores vinculados directamente, a través de contratos de trabajo y aquellos otros que la ley establezca, en los diferentes cargos, centros de trabajo y áreas de operación del **IPYBAC**.

PROPÓSITO.

Asegurar ambientes de trabajo seguro a los funcionarios, contratistas, proveedores de la Entidad y partes interesadas, en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo, en los puestos de trabajo, así como en el desarrollo de las actividades propias del cargo de cada trabajador de acuerdo con la normatividad vigente, por medio de estrategias que contribuyan al total desempeño de las funciones asignadas, contando con trabajadores sanos física y mentalmente.

DEFINICIONES.

Para el propósito de este documento de gestión, son aplicables los términos y definiciones establecidos en el Decreto 1072 de 2015, Capítulo VI.

Otras definiciones



Accidente de trabajo.

Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También, es aquel que se produce Durante la ejecución de órdenes Del empleador o Durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente, el accidente que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Accidente grave: Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, humero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como, aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva. (Resolución 1401 de 2007, Artículo 3)

Casi-accidente: Un incidente en el que no hay lesión, enfermedad, ni víctima mortal. Norma NTC OSHAS 18001.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo: Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa, Entidad, Institución etc.

Condiciones de trabajo y salud: Características materiales y no materiales que pueden ser generadas por el ambiente, la organización y las personas y que contribuyen a determinar el proceso salud-enfermedad.

Diagnóstico de condiciones de trabajo y salud: Conjunto de datos sobre las condiciones de trabajo y salud valorados y organizados sistemáticamente, que permiten una adecuada priorización y orientación de las actividades de SG-SST.

Discapacidad: Pérdida de la capacidad funcional secundaria, con déficit en un órgano o función, y que trae como consecuencia una minusvalía en el funcionamiento y en la capacidad para afrontar las demandas cotidianas del entorno social.



Enfermedad laboral: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgos inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional Determinará, en forma periódica las Enfermedades que se consideran Como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo serán reconocidas Como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las Normas legales vigentes.

Higiene industrial: Conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo del ambiente de trabajo que puedan alterar la salud de los trabajadores, generando enfermedades laborales.

Incidente: Evento(s) relacionado(s) con el trabajo, en el (los) que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (Independiente de la severidad), o víctima mortal. Norma NTC OHSAS 18001.

Índice de frecuencia: El índice de frecuencia es la relación entre el número de casos (accidentes, enfermedades, primeros auxilios o incidentes relacionados con el trabajo), ocurridos durante un período de tiempo y las horas hombre trabajadas durante el mismo, referidos a 200000 horas hombre de exposición.

Índice de lesiones incapacitantes: Se plantea como la relación entre el índice de severidad y el índice de frecuencia.

Índice de severidad: El índice de severidad es la relación entre el número de días perdidos o cargados por lesiones Durante un período de tiempo y las horas hombre trabajadas durante el mismo.

Plan integrado de educación: Conjunto de actividades encaminadas a proporcionar al trabajador los conocimientos y destrezas, así como los cambios de actividad y comportamiento necesarios para desempeñar su labor asegurando la protección de la salud e integridad física y emocional.

Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Intenciones y directrices generales, establecidas por la dirección de la entidad, que permiten orientar el curso de acción de unos objetivos para determinar las características y alcances del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Plan estratégico de seguridad vial PESV: Es el Instrumento de Planificación que consignado en un documento contiene las acciones, mecanismos estrategias y medidas que deberán adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público y privado, dichas acciones están encaminadas a alcanzar la seguridad vial como algo inherente al ser humano y así reducir la accidentalidad vial de los integrantes de la entidad.



Programa de Vigilancia Epidemiológica: Metodología y procedimientos administrativos que facilitan el estudio de los efectos sobre la salud, causados por la exposición a factores de riesgo específicos presentes en el trabajo e incluye acciones de prevención y control dirigidos al ambiente laboral ya las personas.

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra en evento o exposición peligroso, y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causado por el evento o exposición.

Salud en el trabajo: Conjunto de actividades de las ciencias de la salud dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores a través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de salud.

Seguridad Industrial: La Seguridad y Salud en el Trabajo es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Seguridad y Salud en el Trabajo: definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Sistema de Gestión e Seguridad y Salud en el Trabajo: En lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objeto de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

POLÍTICAS.

Dando cumplimiento al Artículo 2.2.4.6.5 del decreto único reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015 el Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca - **IPYBAC** adoptará tanto las Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, como las que de este sistema se desplieguen.



- ❖ **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo:** La Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del **IPYBAC** establece los compromisos de la entidad con la prevención de los accidentes e incidentes de trabajo y las enfermedades laborales, a través de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y establecimiento de controles, el cumplimiento de los requisitos normativos aplicables y el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo tanto en su sede principal como en los lugares en donde el Instituto desarrolle sus actividades y debe ser aplicada por todos los trabajadores oficiales y contratistas.
- ❖ **Política de Prevención de Consumo y Abuso de Alcohol, Drogas Ilícitas y Tabaquismo:** Establece las prohibiciones, del consumo de toda sustancia psicoactiva y alcohólica, así como las consecuencias del desacato de las mismas por parte de los colaboradores. Esta política tiene como finalidad brindar ambientes de trabajo seguro y minimizar la materialización de eventos no deseados a causa del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas.
- ❖ **Política de Seguridad Vial:** Dicha política se documenta con el fin de establecer los lineamientos que permitan prevenir los accidentes de tránsito y minimizar los riesgos asociados a la seguridad vial en la entidad, la política se encuentra proyectada, debe ser sometida a comité de gestión y desempeño para su respectiva aprobación.
- ❖ **Política de Prevención de Acoso Laboral:** Dicha política está encaminada a prevenir conductas por acoso laboral, con el fin de preservar el clima laboral y asegurar que la población trabajadora se encuentre bajo un entorno laboral, libre de toda forma de hostigamiento, persecución o acoso.

Las Políticas son revisadas y actualizadas anualmente o cuando el desarrollo del Sistema de Gestión así lo requiera, divulgadas y publicadas en los diferentes medios de comunicación y hace parte de los procesos de inducción y reinducción de la entidad.

ORGANIZACIÓN

El Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca- IPYBAC ha definido y asignado las responsabilidades específicas en SST en los siguientes niveles de la Entidad.

- ❖ Gerencia General.
- ❖ Subgerencia de Asuntos Administrativos
- ❖ Responsable de SST.
- ❖ Servidores públicos.
- ❖ Responsable de control interno.
- ❖ Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ❖ Comité de convivencia laboral.
- ❖ Brigada de Emergencias.
- ❖ Contratistas.



Organización del trabajo.

Los trabajadores del **IPYBAC** están vinculados a través de diferentes modalidades, de acuerdo con la legislación vigente y se encuentran amparados por la seguridad social. El instituto no cuenta dentro de su personal con menores de 18 años.

A continuación, se describe cada una de las modalidades:

Libre nombramiento y remoción: No estipula tiempo de duración, está vigente mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia de trabajo o hasta que se dé por terminado por alguna de las partes o por mutuo acuerdo, según lo estipulado por la ley.

Provisionalidad: Si el término inicial es inferior a un año, solo puede ser renovado sucesivamente hasta por tres periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año y así sucesivamente.

Contrato por prestación de servicios: Personal suministrado de manera independiente.

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDA INDUSTRIAL.

Se tiene elaborado el Reglamento de acuerdo con las normas emitidas por el ministerio de trabajo y se divulga en el proceso de inducción y reinducción, este debe ser publicado en lugares visible para los colaboradores y publicado por medios electrónicos, para conocimiento de partes interesadas. Dicho reglamento debe ser revisado y/o actualizado de manera anual.

REQUISITOS LEGALES Y DE OTRA ÍNDOLE.

Se debe revisar la matriz de identificación de requisitos legales, la cual debe ser actualizada de acuerdo a la emisión de los nuevos requisitos, definiendo cómo el instituto cumple la legislación aplicable. El **IPYBAC** debe evaluar su cumplimiento legal de forma semestral y se generan los respectivos registros de esta actividad.

RECURSOS.

desde el área directiva se debe definir y asigna los recursos físicos, financieros y humanos para el diseño, desarrollo, supervisión y evaluación de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que el responsable del área de SST, pueda cumplir de manera satisfactoria con sus funciones, como soporte el **IPYBAC** cuenta con el presupuesto proyectado para la vigencia 2023, el cual debe ser sometido a comité de gestión y desempeño y posteriormente aprobado.

Humanos.



El **IPYBAC** cuenta con el personal requerido para la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la profesional cuenta con todos los requisitos de acuerdo a la resolución 0312 de 2019 como lo son licencia emitida por la secretaría de salud de Cundinamarca, curso de 50 horas en el SG-SST y su respectiva actualización de 20 horas

Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Gerencia ha designado al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, quien asegura que se establezcan, implementen y mantienen los procesos necesarios para la planificación, implementación y mejora continua del Sistema de Gestión y de informar a la Gerencia sobre el desempeño y las necesidades del mismo.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

El instituto cuenta con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo dando así cumplimiento a la resolución 2013 de 1986, el Decreto 1295 de 1994 y decreto 1072 de 2015.

El comité paritario se debe reunir mensualmente mínimo dos horas y desarrollar las actividades que determina la ley, participando de manera activa en el funcionamiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Comité de Convivencia Laboral

El instituto cuenta con el comité de convivencia laboral dando así cumplimiento a lo establecido en las resoluciones 652 y 1356 de 2012, creado Como medida preventiva para el acoso laboral. Sesiona de manera trimestral o en casos que requieran intervención inmediata. El comité de convivencia cuenta con un manual en donde se establecen las funciones y responsabilidades de los miembros y describe el funcionamiento del mismo, así mismo cuenta con el acuerdo de confidencialidad firmado por todos los integrantes del comité.

Físicos.

El **IPYBAC** dispone de los recursos físicos adecuados para el desarrollo de las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, medios de comunicación, ayudas audiovisuales y aula o espacio de capacitación y/o reuniones, también cuenta con medios internos de divulgación tales como el e-mail, carteleras y la red interna.

Financieros.

El **IPYBAC** cuenta con el presupuesto proyectado para la vigencia 2023, el cual debe ser sometido a comité de gestión y desempeño y posterior mente aprobado por gerencia general.

Locativos.

El **IPYBAC** cuenta con instalaciones apropiadas para el desarrollo de sus actividades administrativas, así como para la realización de las diferentes actividades programadas dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.



Técnicos.

Se debe proyectar la documentación y procedimientos necesarios para la implementación de procesos y programas.

CONTROL DE DOCUMENTOS Y REGISTROS

Se debe implementar un procedimiento para garantizar la identificación, control y protección de los documentos y registros del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, los cuales se encuentren relacionados en el Listado Maestro de Documentos y registro de SST que permita controlar las versiones vigentes de los mismos y definir directrices de almacenamiento, conservación y disposición final de los registros de acuerdo a su criticidad e importancia para el sistema.

Comunicación, motivación participación y consulta

El IPYBAC debe diseñar mecanismos de comunicación interna y externa, definidos en el procedimiento de Comunicación, motivación, participación y consulta y su respectivo Plan de Comunicaciones internas y externas con el fin de asegurar la eficacia de las mismas en todos los aspectos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Teniendo en cuenta la importancia de la participación de los funcionarios en el SG-SST para el cumplimiento de las actividades, **IPYBAC** implementará actividades de motivación, participación y consulta tendientes a aumentar la participación de los trabajadores en todas las actividades del Sistema de Gestión.

El Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca – IPYBAC ha definido los siguientes mecanismos de participación.

- ❖ Reporte de incidentes y accidentes de trabajo.
- ❖ Participación en el COPASST y comité de Convivencia Laboral.
- ❖ Aplicación y medición de baterías de riesgo psicosocial.
- ❖ Reporte de actos inseguros, condiciones inseguras y condiciones de salud.
- ❖ Programa de Capacitación.
- ❖ Divulgación de Actividades, resultados y planes de acción del SG-SST.
- ❖ Participación en los programas de vigilancia epidemiológica.
- ❖ Participación en las actividades y programas de entornos y estilos de vida saludable.

El **IPYBAC** permitirá la participación de los colaboradores en la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, la investigación de incidentes, el desarrollo y revisión de la política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo. A su vez se informará a los funcionarios cuando haya cambios que afecten su seguridad y salud. Al mismo tiempo los Colaboradores podrán ser representados en asuntos de seguridad y salud en el trabajo por medio del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Las solicitudes, inquietudes y sugerencias de los funcionarios relacionadas con el tema de SST deberán ser comunicadas al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien en sus reuniones mensuales las abordará como punto en la agenda.

Para la comunicación interna a Colaboradores de aspectos relacionados con el SG-SST se podrán utilizar los siguientes mecanismos: correos electrónicos, boletines, folletos, cartillas sobre temas relacionados con la SST, programa de inducción, capacitación y entrenamiento, entre otros.

Evaluación Inicial

La evaluación inicial se realiza con el fin de establecer la línea base que permita identificar las prioridades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y establecer el plan de trabajo anual. Los resultados de la evaluación permiten establecer las prioridades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de la Entidad y las modificaciones en los requisitos legales.

Evaluación de las condiciones de trabajo y salud.

Es el análisis integral de las condiciones de trabajo y de salud, que permite orientar la planeación, ejecución y evaluación de las actividades requeridas para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles.

Para la identificación de los peligros existentes y la posterior evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles, El IPYBAC utiliza la metodología propuesta en la Guía Técnica Colombiana GTC 45, descrita en el Procedimiento de identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos y Establecimiento de Controles.

El IPYBAC cuenta con la matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos y Establecimiento de Controles, el responsable SST debe realizar su actualización anualmente o cuando se presenten cambios significativos en los procesos, accidentes o incidentes que evidencien un peligro no identificado. Para cada peligro identificado existen los respectivos controles de acuerdo a la jerarquía: eliminación, sustitución, control de ingeniería, controles administrativos y elementos de protección individual.

Auto reporte de las condiciones de trabajo.

El IPYBAC cuenta con un mecanismo para el reporte de actos inseguros, condiciones inseguras, el cual busca identificar todo acto que realice el trabajador o condición que pueda generar un accidente, incidente o afección a la salud, dicho mecanismo es el formato de reporte de actos y condiciones inseguras, el cual el colaborador puede solicitar al profesional de SST.

Los reportes serán entregados a SST o al COPASST, para validar la información y tomar acciones preventivas, correctivas y de mejoramiento.



Exámenes ocupacionales.

El Instituto realiza los exámenes médicos de pre ingreso, periódicos y de egreso además de otros establecidos en la ley cuando es requerido, de acuerdo con la información del profesiograma.

Las evaluaciones médicas ocupacionales permiten:

- ❖ Desarrollar actividades de control y vigilancia epidemiológica de enfermedades laborales, patologías relacionadas con el trabajo y ausentismo.
- ❖ Desarrollar actividades de prevención de enfermedades laborales y educación en salud.
- ❖ Determinar espacios adecuados para el descanso y la recreación, como medios para la recuperación física y mental de los trabajadores.
- ❖ Elaboración y análisis de las estadísticas de ausentismo por enfermedad general, enfermedad laboral y primeros auxilios.

Exámenes de pre ingreso: Se realizan para analizar el estado de salud al ingreso y determinar la aptitud para el desempeño del cargo. Los resultados del concepto de aptitud médica deben estar archivados en la carpeta personal de cada trabajador.

Exámenes periódicos: Se realizan para vigilar las condiciones de salud de cada trabajador y detectar los efectos que sobre su salud puedan generar los peligros a los cuales se encuentran expuestos. Los exámenes periódicos se ejecutan de acuerdo a la frecuencia establecida en el profesiograma.

Exámenes de egreso: Tienen como finalidad determinar el estado de salud con el que el trabajador se retira de la entidad, después de haber estado expuesto a los peligros presentes en el puesto de trabajo. Para los exámenes médicos de retiro se entrega una carta al ex trabajador donde lo remite al centro médico para realizar dicho examen en un término no mayor a los 5 días. En caso de presentar una deficiencia orgánica, será nuevamente evaluado y según los resultados, se remitirá a la ARL para su análisis y tratamiento respectivo.

De acuerdo con la Resolución 1918 de 2009 el costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, está a cargo del IPYBAC cuando sea practicado para los funcionarios, contratistas deberán asumir este costo.

Examen médico Post incapacidad: Evaluación médica que se debe practicar al funcionario o contratista que reingresa a laborar después de una incapacidad médica, y que pueda limitar su normal desempeño en el cargo.



Se efectúan posterior a incapacidades continuas superiores a 30 días, o cuando se haya sufrido una lesión considerada como severa o grave (según resolución 1401/2007) con el propósito de evaluar la condición de salud actual del funcionario o contratista e identificar si debe regresar a las labores habituales que estaba ejecutando o si tiene restricciones para el ejercicio de las mismas.

Cuando la situación lo requiera, el IPYBAC revisará los casos de trabajadores o contratistas que ingresen post incapacidad ya sea por accidente y/o enfermedad común o laboral, y teniendo en cuenta la patología y evolución referida por el funcionario o contratista, se tomarán las medidas para su reubicación laboral restricción de actividades, según el caso, hasta mejorar completamente su estado de salud.

Examen médico por cambio de ocupación: Son las valoraciones médicas que se realizan cuando se presentan cambios de cargo debido a promoción de su trabajo o por reubicación donde implique un cambio en el ambiente laboral, cambio o incremento o en sus funciones, exposición a nuevos y/o a mayores riesgos ya sea en magnitud intensidad o frecuencia, cambio de entorno laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que se detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia.

El instituto evaluará cada uno de los casos de manera particular, con la asesoría médica y legal pertinente para determinar su realización. Para cualquier caso se practicarán los exámenes médicos ocupacionales de ingreso indicados en el profesiograma, más los exámenes especiales que pudiesen ser pertinentes.

Examen médico ocupacional de reubicación: Evaluación médica que se debe practicar a los trabajadores o contratistas que por recomendación de medicina laboral de la EPS o ARL, se les debe efectuar reubicación laboral. Cuando se presente enfermedad laboral o accidente de trabajo, se buscará la reubicación laboral, de acuerdo con las capacidades, para no aumentar su discapacidad, generar riesgos a otros trabajadores o afectar la ejecución de las labores en el IPYBAC.

Para cualquier caso, se practicará el examen médico ocupacional físico, más los exámenes especiales (complementarios) que pudiesen ser pertinentes acorde a indicaciones médicas.

Profesiograma Ocupacional.

El instituto cuenta con el profesiograma ocupacional, el cual proporciona la información de los exámenes y la evaluación de las capacidades psico-fisiológicas que deben tener los trabajadores. Esta actividad orienta hacia un tipo de evaluación (ingreso, periódica y de egreso) y de pruebas ocupacionales en función de la exposición, de las exigencias (físicas, mentales, ergonómicas, etc.) y los efectos de los peligros inherentes a cada cargo.

Procedimiento para la realización de exámenes médicos y diagnóstico de condiciones de salud



EL **IPYBAC** tiene afiliado a todos sus funcionarios a la Administradora de Riesgos Laborales y a una Entidad Promotora de Salud escogida libremente por el trabajador, con el fin de garantizar adecuada atención en Salud.

El instituto debe contratar los servicios de una entidad médica especialista en Salud Ocupacional que practique los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores de acuerdo al perfil del cargo a ocupar (profesiograma) y así mismo se solicitan los exámenes paraclínicos que se requieran según sea el caso.

Diagnóstico de condiciones de salud.

Una vez realizados los exámenes médicos ocupacionales, la entidad emite el respectivo diagnóstico de condiciones de salud el cual contiene la información de las condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Se recolecta esta información para determinar la densidad poblacional que abarca el **IPYBAC** directa e indirectamente y la caracterización de la misma y orientar las acciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este documento, debe incluir las recomendaciones emitidas por el médico especialista para la prevención de enfermedades, las cuales son incluidas dentro del Plan Anual de Trabajo y los respectivos Programas de Gestión y Programas de Vigilancia Epidemiológica. La Entidad verificará que el diagnóstico de condiciones de salud cumpla con lo establecido en la Resolución 2346 de 2007.

Perfiles Sociodemográficos.

El **IPYBAC** Realizó el perfil sociodemográfico el cual incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo. Se recolecta esta información para determinar la densidad poblacional que abarca la entidad directa e indirectamente y la caracterización de la misma y orientar las acciones del SG-SST. El profesiograma debe ser actualizado anualmente, para el caso de la entidad en el mes de diciembre.

Confidencialidad de historias clínicas.

La historia clínica ocupacional y en general, los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que allí reposen son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional, por lo tanto, no podrán comunicarse o darse a conocer, salvo los siguientes casos.

- ❖ Por orden de la autoridad judicial
- ❖ Mediante autorización escrita del trabajador interesado cuando éste la requiera con fines estrictamente médicos.



- ❖ Por solicitud del médico o prestador de servicios en seguridad y salud en el trabajo, durante la realización de cualquier tipo de evaluación médica, previo consentimiento del trabajador, para seguimiento y análisis de la historia clínica ocupacional.
- ❖ Por la entidad o persona competente para determinar el Origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, previo consentimiento del trabajador.

La entidad que realice los exámenes ocupacionales, tendrá la guarda y custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional, las cuales serán anexadas a su historia clínica general, atendiendo a lo dispuesto en la Resolución 2346 de 2007.

Reubicación laboral.

El área de Seguridad y Salud en el trabajo, será el encargado de coordinar todo lo que se derive de las gestiones planteadas por los empleados, mediante la aplicación de este modelo. En cada uno de los procesos se hará mención de las áreas que en razón de su especialidad deberán intervenir en cada caso.

El trabajador que presente una solicitud para reubicación laboral debe presentarse puntualmente a las citas y proporcionar documentación fidedigna a los y las profesionales que intervengan en el caso.

Seguimiento de condiciones de salud.

El IPYBAC, realizará seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones médicas establecidas en los certificados de aptitud emitidos por la IPS y el diagnóstico de condiciones de salud con la participación del COPASST, de modo que se garantice el cumplimiento de dichas recomendaciones por parte de los trabajadores.

Mediciones ambientales ocupacionales.

Permiten el reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores y agentes ambientales originados en o por el lugar de trabajo, que puedan causar enfermedades laborales y disminución de la productividad.

Se realizarán mediciones ambientales aplicables a las características de las áreas de trabajo (iluminación) y condiciones ergonómicas, ligándolos a los programas de vigilancia epidemiológica que se implementarán en el instituto.

Los equipos requeridos para esta actividad serán contratados con asesores externos que cuenten con las respectivas licencias en salud ocupacional para mediciones higiénicas, así como los certificados de calibración y mantenimiento de los equipos utilizados.

Los resultados también permiten supervisar y verifica la aplicación y efectividad de los controles de los riesgos laborales en la fuente y en el ambiente de trabajo.

Capacitación y entrenamiento.

Se estableció el Plan de Capacitación Anual, de acuerdo a los resultados de la matriz de identificación de peligros, diagnóstico de condiciones de salud, plan de emergencias, - resultados



de las estadísticas de accidentes, incidentes, enfermedades laborales y ausentismo, inspección de puestos de trabajo, mediciones de riesgo psicosocial, Plan Estratégico de Seguridad Vial, prevención del acoso laboral, desarrollo de habilidades, entre otros.

El Plan de Capacitación Anual, está enfocado en la prevención de accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales, la promoción del autocuidado y tendrá cobertura sobre todos los trabajadores directos indirectos, contratistas y demás independientemente del tipo de contratación.

Se establecieron los indicadores de cobertura cumplimiento y eficacia para su medición semestral y la respectiva toma de acciones. Este programa debe ser revisado anualmente con la participación del COPASST.

Inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El IPYBAC debe realizar inducción y re inducción (anual) en las generalidades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de informar al trabajador desde el momento que ingresa al **IPYBAC** sobre el funcionamiento del Sistema de Gestión, sus responsabilidades dentro del mismo, informar acerca de los peligros a los cuales se encuentra expuesto y los controles a implementar, actuación en caso de accidente, actuación en caso de emergencia y demás aspectos. Aspectos generales y legales en Seguridad y Salud en el Trabajo. Como registro de esta inducción, quedaran formatos firmados de asistencia.

Boletines.

Como complemento del programa de capacitación, se enviarán boletines en temas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y tienen como objetivo principal aumentar las conductas de autocuidado en los trabajadores para disminuir comportamientos inseguros que puedan generar accidentes laborales o enfermedades. Además, a través de estos boletines el **IPYBAC** puede divulgar el desarrollo del sistema de gestión.

Plan Anual de trabajo.

El IPYBAC, estableció su plan Anual de Trabajo para la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y se estructuró teniendo en cuenta el diagnóstico inicial del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.

El plan anual de trabajo, identifica las actividades fechas, responsables recursos y se encuentra acorde con los objetivos metas e indicadores propuestos para la medición de la eficacia y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En la formulación, revisión y seguimiento de este plan anual de trabajo debe participar el COPASST y se consignan las observaciones y resultados en las diferentes actas de reunión.



INTERVENCIÓN DE LAS CONDICIONES DE SALUD.

Programas de vigilancia epidemiológica - PVE.

Los programas de vigilancia epidemiológica permiten el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

Se debe contar con la asesoría de la ARL y con un profesional de salud especialista para su implementación, seguimiento y control de los casos identificados como críticos de los trabajadores seleccionados como población objeto

Cada programa debe contar con sus respectivos indicadores para realizar el seguimiento y establecimiento de los planes de acción.

Para el Instituto y de acuerdo a la matriz de condiciones de salud, se diseñarán e implementarán los siguientes programas.

- ❖ Programa de prevención en riesgo biomecánico (movimientos repetitivos en MMSS columna).
- ❖ Programa de conservación visual.)

Estilos de vida saludable.

El IPYBAC, comprometido con el bienestar de sus trabajadores implementará actividades de estilos de vida saludable que permitan incentivar, asesorar y apoyar las iniciativas de beneficio social de sus trabajadores. Algunas de las actividades a desarrollar son:

- ❖ Informar y sensibilizar a los trabajadores a través de talleres, conferencias, video foros y campañas masivas en medios de comunicación interno (cartelera, folletos, charlas, videos sobre la prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas)
- ❖ Actividades recreativas y deportivas.
- ❖ Fomento de la capacitación y educación, tanto en frentes de interés para la entidad en capacitación técnica con el apoyo de Cajas de Compensación, EPS, ARL, y otras entidades, así Como actividades de educación no formal y vocacional para los funcionarios.
- ❖ Orientar y asesorar trabajadores y remitir los casos a lugares especializados para tratamiento y rehabilitación.
- ❖ Orientación en nutrición, ejercicio y alimentación saludable.
- ❖ Programa de riesgo psicosocial y salud mental.
- ❖ Cursos de cocina saludable

Identificación y prevención en riesgos de salud pública.

El IPYBAC implementará actividades encaminadas a prevenir enfermedades de origen común y endémicas propias de la región en la que se encuentran ubicados los trabajadores, teniendo en cuenta que estas patologías son las que generan un mayor índice de ausentismo.



Para identificar los riesgos de salud pública, se consulta la página de la secretaría de salud (SIVIGILA) y se informa a los trabajadores en cuanto a las medidas de prevención que deben tomarse en caso de estar expuestos y la forma de prevenir estas enfermedades mediante charlas informativas, campañas y el control de la vacunación de los trabajadores en los casos que así se requiera.

Se tienen en cuenta los resultados del ausentismo laboral para la determinación de las actividades de intervención.

Campañas de promoción y prevención en salud.

- ❖ Estilos de vida saludable.
- ❖ Prevención del consumo de tabaco.
- ❖ Prevención del consumo de alcohol.
- ❖ Prevención del consumo de sustancias psicoactivas.
- ❖ Prevención de cáncer ginecológico, genitourinario y de mamas
- ❖ Gimnasia laboral

Bienestar.

El **IPYBAC** implementará actividades de Bienestar con el objetivo de mejorar las condiciones que favorecen el desarrollo integral de los funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, elevando los niveles de satisfacción y pertenencia del funcionario por el Instituto. Las principales actividades desarrolladas serán.

- ❖ Actividades de desarrollo personal y social
- ❖ Actividades de recreación y deporte
- ❖ Control de tensión arterial
- ❖ Vacunaciones
- ❖ Integraciones de fin de año.
- ❖ Otros

Rehabilitación laboral

La rehabilitación laboral tiene Como objetivo el control y prevención de riesgos incapacitantes, la evaluación y la integración de los trabajadores con limitaciones físicas, mentales o sensoriales a su medio laboral, social y familiar, de una manera autónoma y participativa.

El **IPYBAC** procurará la ubicación de los trabajadores en sitios acorde con su capacidad física y mental, para lo cual contará con distintas alternativas, tales como: modificaciones al puesto (control del riesgo) o a las tareas, readaptación y reasignación de funciones, protección mediante la utilización de elementos de protección personal y por último, la reubicación en otro puesto de trabajo acorde con las características del trabajador que no agrave sus lesiones.



Para tal fin las actividades a realizar dentro de este programa son:

- ❖ Análisis de puesto de trabajo.
- ❖ Consulta ocupacional para reubicación, post incapacidad o calificación de origen o pérdida de capacidad laboral.
- ❖ Diseño de un formato donde figure el registro y la aplicación de sugerencias de los Conceptos emitidos al **IPYBAC** por la ARL, los trabajadores que se encuentren en proceso de rehabilitación, el tipo de rehabilitación, si hubo o no modificaciones del puesto de trabajo, la institución de salud donde está siendo atendido el trabajador.
- ❖ Registro de consultas por el programa de rehabilitación.
- ❖ Registro de calificación por accidente de trabajo (AT) y enfermedad laboral (EL).

El **IPYBAC**, manejará la rehabilitación como una herramienta para mejorar la capacidad laboral y la productividad del instituto. El trabajador reubicado, será capacitado y se facilitará el proceso. Igualmente, deberá promover los procesos de capacitación, asesoría y prestación de los servicios que la ARL le ofrece. Se garantizará el derecho al trabajo, de quienes han padecido accidentes y/o lesiones incapacitantes, en coordinación con el especialista médico que atendió el caso, la subgerencia de Asuntos Administrativos, Subgerencia de Bienestar Animal y la Gerencia.

Registros y estadísticas en salud.

Estadísticas de morbilidad y ausentismo.

Son registros que se retroalimentan a medida que se va presentando algún suceso como incapacidad por enfermedad común o laboral, accidentes e incidentes de trabajo y demás para establecer tendencias y de acuerdo al análisis de dichas estadísticas formular e implementar planes de acción que permitan su control y disminución. De acuerdo a los resultados El IPYBAC implementará las respectivas actividades de prevención a que haya lugar. Se llevará información de registros de ausentismo laboral general y control de las actividades desarrolladas en el periodo de ejecución, por enfermedad común, enfermedad Laboral y accidente de trabajo.

INTERVENCIÓN DE LAS MEDIDAS DE TRABAJO.

Programas de Gestión del riesgo.

De acuerdo a los resultados de la identificación de peligros se debe establecer la implementación de programas de gestión de riesgos que permitan el control sobre los mismos y la prevención de accidentes de trabajo asociados. Cada programa debe contar con sus respectivos indicadores para la medición y el establecimiento de planes de acción.

Programas de Inspecciones

Las inspecciones de seguridad son realizadas por el Responsable SST, COPASST y Brigadas de Emergencia y permiten identificar potenciales peligros, verificar y garantizar que se mantengan las condiciones de seguridad óptimas para el desarrollo de las labores.



Cada inspección se desarrollará con una lista de chequeo en donde se incluyen los diferentes hallazgos, los cuales son gestionados a través de acciones correctivas, preventivas y de mejora y el COPASST, verifica el cierre de los mismos.

Este programa debe contar con sus respectivos indicadores para la medición y el establecimiento de planes de acción.

Programa de mantenimiento preventivo.

En el **IPYBAC** se debe realizar mantenimiento preventivo a las instalaciones, vehículos, equipos electrónicos y equipos de emergencia.

Almacenamiento.

El **IPYBAC** debe implementar los lineamientos de seguridad básicos de almacenamiento donde se identifican las normas fundamentales de seguridad para garantizar un correcto almacenamiento y con esto disminuir la ocurrencia de incidentes y accidente de trabajo.

Elementos de protección individual (EPI)

El **IPYBAC** garantizará la entrega, uso, mantenimiento y reposición de los elementos de protección individual de acuerdo a los cargos que así lo requieran y realizar inspecciones para garantizar el uso y estado de los elementos entregados incluyendo funcionarios y contratistas.

El Instituto debe contar con los soportes de entrega de elementos de protección personal.

Se debe establecer el procedimiento de elementos de protección personal y la matriz para la identificación de cada elemento requerido por cargo de acuerdo a los peligros a los que se encuentran expuestos los trabajadores, los criterios técnicos de calidad que deben cumplir y sus principales características.

Dentro del plan de capacitación anual, se incluyeron capacitaciones de uso y manejo de elementos de protección personal.

ATENCIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIA.

Análisis de Vulnerabilidad.

Con el fin de establecer la vulnerabilidad de la entidad frente a las diferentes emergencias a las cuales se puede encontrar expuesta la entidad, se realizará el análisis de vulnerabilidad el cual permite identificar las oportunidades de mejora en cuanto a la atención y respuesta ante las emergencias.

El **IPYBAC** debe desarrollar las acciones necesarias para disminuir la vulnerabilidad de la Entidad frente a las amenazas identificadas.

Plan de prevención y respuesta ante emergencias.

El **IPYBAC** cuenta con el Plan de Prevención y Respuesta ante Emergencias, donde se designan las responsabilidades recursos, alcances, la evaluación y se debe documentar y ejecutar el plan de capacitación.

Se deben identificar e implementar los equipos de atención de emergencias, vías de evacuación, alarmas, señalización, planos, botiquines, extintores, etc., la distribución y cantidades de equipos



de extinción se deben describir en el plan de emergencia y se deben tener ubicados de acuerdo al estudio de señalización correspondiente.

El Instituto realiza simulacros de evacuación, y conformación de brigada de emergencias.

Para la atención de emergencias médicas, se cuenta con la brigada de Primero Auxilios. Se cuenta con botiquín, con los elementos básicos necesarios para la atención inmediata de primeros auxilios, se debe capacitar la brigada en temas de primeros auxilios, evacuación y manejo de incendios.

En caso de que se requiera, se establecerá un sistema de coordinación con la IPS para el traslado del lesionado y la asistencia médica necesaria y requerida.

GESTIÓN DEL CAMBIO.

El IPYBAC evaluará el impacto sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento, entre otros). Este proceso se realiza en los casos que aplique a través de la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y adoptará las medidas de prevención y control antes de su implementación. Se establecerá el procedimiento de Gestión del Cambio y este será aplicado con el apoyo del COPASST.

Los resultados del proceso de Gestión del cambio contribuyen con la actualización del plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la matriz de identificación de peligros y demás documentos relacionados.

CONTRATISTAS Y PROVEEDORES

Con el fin de integrar a sus proveedores y contratistas a las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el **IPYBAC** establecerá los lineamientos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la selección de sus proveedores y contratistas de modo que se asegure el cumplimiento por parte de estos de la normatividad vigente en las actividades que ejecuten para el Instituto.

El **IPYBAC** integrará a sus contratistas en las actividades del Sistema de Gestión tales como capacitaciones, campañas, actividades de prevención, reporte de actos y condiciones inseguras, entre otras.

Se establecen canales de comunicación con los proveedores y contratistas, de modo que se asegure el conocimiento y cumplimiento de los lineamientos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, adicionalmente antes del inicio de las actividades se proporciona la información correspondiente a los peligros a los cuales estarán expuestos y los respectivos controles, actuación en caso de emergencia y actuación en caso de accidente de trabajo.

Por otro lado, se realizan evaluaciones de proveedores y contratistas para verificar el cumplimiento de dichos lineamientos de selección y el cumplimiento de los criterios del Sistema



de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos y se divulgan los resultados a los proveedores y contratistas, de modo que se puedan establecer planes de acción.

PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL PESV.

El Instituto de protección y Bienestar Animal de Cundinamarca – IPYBAC, diseñó el plan estratégico de seguridad vial, el cual contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas que deberá adoptar la entidad para minimizar y prevenir la accidentalidad vial de los integrantes del IPYBAC, dicho plan fue sometido a comité de gestión y desempeño y a su vez aprobado por la alta gerencia.

El PESV, se implementará de acuerdo al plan anual de trabajo aprobado.

VERIFICACIÓN.

Rendición de cuentas.

El IPYBAC, ha definido para cada uno de los niveles de la entidad los mecanismos para que los trabajadores informen sobre su desempeño en los aspectos relacionados con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Estos mecanismos se encuentran contenidos en las Responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La rendición de cuentas se realiza anualmente y se dejan los registros y evidencias de dicha gestión.

Investigación y análisis de accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales.

El IPYBAC, cumple con la normatividad en materia de investigación de accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales, por tanto, realiza la investigación de todos los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales sin excepción, con el respectivo análisis y recomendaciones para evitar su recurrencia.

Estas investigaciones son realizadas por el Comité Investigador, teniendo como máximo 15 días para su desarrollo, dependiendo de la severidad del caso, para ser analizados y establecer planes de acción y de seguimiento, con el fin de evitar la incidencia de la accidentalidad y enfermedad.

Cada investigación realizada, contiene un plan de acción el cual debe ser divulgado entre los trabajadores. Así mismo, se establecen lecciones aprendidas que son divulgadas de modo que se permita la prevención de nuevos eventos.

Con el acompañamiento del COPASST, se realiza seguimiento sobre los planes de acción establecidos en las investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales de modo que se asegure su implementación, seguimiento y cierre efectivo.

Análisis de la Accidentalidad e incidentes de Trabajo y Enfermedad laboral.

El IPYBAC llevará una estadística periódica de la accidentalidad, incluyendo análisis tendencia de los accidentes. Del análisis de la accidentalidad e incidentes presentados, se establecen planes de acción que permitan la prevención de nuevos eventos. Se establecen las acciones



correctivas, preventivas y de mejora necesarias para el control de las causas y la prevención de nuevos eventos.

Indicadores del Sistema de Gestión.

El IPYBAC, ha establecido los indicadores correspondientes a:

- ❖ Indicadores de Estructura para el aseguramiento de la existencia de las medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la entidad para atender la implementación del SG-SST.
- ❖ Indicadores de proceso para la verificación del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
- ❖ Indicadores de resultado para la verificación de los cambios alcanzados en un periodo establecido.

A cada uno de los indicadores se les han establecido las respectivas metas y frecuencias de medición para la realización del respectivo análisis y establecimiento de los planes de acción requeridos para el cumplimiento de metas y promoción de la mejora continua del sistema de gestión.

AUDITORIAS.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se programan auditorías con el fin de validar el cumplimiento de los requisitos, las desviaciones del sistema y generar acciones correctivas, preventivas y de mejora.

La programación de las auditorias se realiza con la participación de control interno y del COPASST.

Para el seguimiento de las acciones se establecerá la prioridad de intervención fijando fechas de cumplimiento y control.

REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN,

Anualmente la Gerencia revisará el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para asegurarse de su conveniencia, adecuación y eficacia. La revisión incluye la evaluación de las oportunidades de mejora y la necesidad de efectuar cambios en el sistema de gestión teniendo en cuenta el alcance definido para esta actividad en los requisitos legales.

De acuerdo a los resultados se realizan los ajustes requeridos en cada componente del sistema de gestión de modo que se asegure el mejoramiento continuo. En este proceso se generan observaciones y recomendaciones para la mejora las cuales quedan consignadas en el acta de revisión gerencial en reunión se establecen además las acciones correctivas, preventivas y de mejoramiento correspondientes.

CONTROL DE PROVEEDORES Y SUB CONTRATISTAS.



La entidad proyectará un procedimiento para la selección y evaluación de proveedores que contenga lineamientos y requisitos en Seguridad y Salud en el trabajo.

A continuación, se detallan algunos lineamientos generales:

- ❖ Para aquellos contratistas que realizan trabajos para el **IPYBAC** se deberán verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación a la seguridad social integral.
- ❖ Se informará a los proveedores y contratistas al igual que a los Colaboradores al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias.
- ❖ Se instruirán a los proveedores y contratistas, sobre el deber de informar acerca de los presuntos accidentes y enfermedades laborales ocurridas en el ejercicio del objeto contractual, para que la entidad ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad.
- ❖ Se verificará la aptitud y la competencia del contratista y sus colaboradores o subcontratistas.
- ❖ Se verifica periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en el IPYBAC, el cumplimiento de la normatividad en Seguridad y Salud en el trabajo por parte de los proveedores, contratistas y subcontratistas.

ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS Y DE MEJORA.

De acuerdo a los resultados de las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los hallazgos presentados, el **IPYBAC** realizará el proceso de gestión de los mismos a través de acciones correctivas, preventivas y de mejoramiento que le permitan el cierre efectivo de los hallazgos por medio del análisis de causas, la formulación e implementación de planes de acción y el seguimiento y verificación de la efectividad de los mismos, de modo que se asegure la eliminación de las causas que generan los hallazgos y se permita el mejoramiento continuo.

Para eliminar las causas de no conformidades y a fin de prevenir que vuelvan a ocurrir, el IPYBAC aplicará lo establecido en el procedimiento acciones correctivas, preventivas y de mejoramiento.

Mejora Continua.

A fin de mejorar continuamente la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el **IPYBAC** utilizará las directrices especificadas en las políticas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y los objetivos SST, los resultados de las auditorías, los análisis de datos y las revisiones por la dirección y las acciones correctivas y preventivas establecidas.

El sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se actualizará y ajustará cada año entre los meses de noviembre y diciembre teniendo en cuenta los siguientes criterios.

- ❖ El cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el



Trabajo.



- ❖ Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados.
- ❖ Los resultados de la auditoría y revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
- ❖ Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el COPASST, según corresponda.
- ❖ Los resultados de los programas implementados.
- ❖ El resultado de la revisión gerencial
Los cambios en la legislación que apliquen a la entidad

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

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

Para ello, el Instituto de Protección y Bienestar Animal, asume los valores éticos, adoptados mediante el Código de Integridad.

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

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

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

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

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

Integridad: Me comprometo como funcionario a desempeñar el trabajo con honestidad, diligencia y responsabilidad como valores fundamentales de nuestro quehacer institucional.



Trabajo en Equipo: Promuevo y valoro el trabajo en equipo, siempre apoyando a mis compañeros de forma unida para lograr las metas establecidas en el plan de desarrollo.

Responsabilidad: Dar cumplimiento a las obligaciones y actividades asignadas, siendo cuidadoso en la toma de decisiones, asumiendo las consecuencias de sus actos.

Clima Organizacional y Cambio Cultural

El Instituto realizó un proceso de transformación de la Cultura Organizacional con el fin de alinear y fortalecer un tejido de creencias compartidas en torno a las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.

Es importante tener en cuenta que para evaluar y mejorar el clima laboral de la entidad se debe considerar la percepción total que tiene el servidor público. Es decir, esa percepción se extiende desde la forma en que se adapta a su puesto de trabajo hasta el rendimiento que da en el mismo.

Al respecto, analizamos la información obtenida mediante la encuesta realizada a los funcionarios del Instituto De Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca. El Instrumento fue aplicado y diligenciado por medio de una encuesta virtual en línea utilizando la herramienta “Forms” de Microsoft con un total de 35 preguntas.

Se puede evidenciar diferentes puntos de vista del personal que respondió la encuesta, conforme al cargo que desempeña.

Este instrumento está basado en una encuesta diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y está compuesto por 7 categorías diseñadas específicamente para medir el clima laboral y 4 para medir la adaptación al cambio organizacional. Por otro lado, teniendo en cuenta su estructura, se realizaron modificaciones con el objetivo de recopilar mayor información. El formulario fue enviado vía correo electrónico, a partir de allí se realizó el análisis descriptivo según las dimensiones expuestas y se construye la línea base de la propuesta de intervención

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

A partir de la información suministrada, se realizó un análisis de la percepción que tienen los empleados en cada uno de los aspectos que componen el clima laboral en la entidad, es decir, las 7 categorías creadas para explicar el fenómeno a saber:

- Orientación organizacional
- Gestión estratégica del talento humano
- Estilo de dirección



- Comunicación e integración Trabajo en equipo
- Capacidad profesional y Medio ambiente físico.

Esto se logró, a partir de la interpretación de los resultados obtenidos de manera individual y grupal.

VARIABLE:

Como se mencionó, el instrumento lo componen 7 categorías para obtener una medición del clima laboral.

ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL EN LA ENTIDAD

Con relación a la orientación organizacional, esta variable hace referencia a la planeación estratégica de la entidad, visión, misión, objetivos. De acuerdo con esto, permite identificar el nivel de claridad que los empleados tienen de esta y la articulación de objetivos del puesto de trabajo con los de la Institución. La estrategia propuesta es la de realizar una re inducción a los funcionarios para fortalecer el reconocimiento de la misión, la visión y los objetivos de la entidad, permitiendo generar en los empleados sentido de pertenencia y la posibilidad de vincular sus objetivos con los de la entidad, de manera que se cumpla con la razón de ser de esta. Adicional a esto, se propone realizar un seguimiento a las condiciones en las que está laborando cada funcionario para asegurar que cada uno de los vinculados tenga acceso y cuenten con todos los recursos necesarios para desempeñar sus funciones de manera óptima.

Con relación a la gestión estratégica del talento humano, esta variable demuestra la articulación existente entre el cargo, las funciones asignadas al empleado y las habilidades que poseen para desempeñarlas, además permite identificar aspectos relacionados con capacitación y bienestar favoreciendo el crecimiento personal y profesional del empleado. Se propone que, desde el área de talento humano de la entidad, se aborden y fortalezcan aspectos relacionados con capacitaciones a la medida de cada empleado que le permitan fortalecer su saber, hacer y conocer para la realización del trabajo, del mismo modo, donde también se realizó un diagnóstico personalizado de preferencias de actividades de bienestar relacionadas con cultura, recreación, deporte que nos permitió desarrollar un plan de bienestar que donde nos permitirá incentivar la participación en actividades de bienestar y generar espacios de reconocimiento dentro de las áreas que favorezcan y motiven a los empleados.

En cuanto a la variable estilo de dirección, hace referencia a aquellas habilidades gerenciales, que poseen los empleados de los cargos elegidos para liderar equipos de trabajo y direccionarlos para el logro de objetivos. Si bien la percepción de los empleados en este tema es positiva, se deben trabajar la distribución de cargas laborales dentro de los equipos de trabajo, el manejo de la retroalimentación, ya sea positiva o negativa, en cualquiera de los ejercicios desempeñados y la potencialización de la autonomía al desarrollar las tareas asignadas.

Respecto a la comunicación e integración, hace referencia a los métodos de comunicaciones existentes dentro de las áreas de trabajo, las relaciones interpersonales y el tipo de información manejada dentro de estos, adicionalmente comprende aspectos como la retroalimentación, la calidad y la pertinencia de los



temas abordados en el entorno laboral. Se propone que desde el área de comunicaciones se aborde el tema del manejo de aquella información no oficial y establecer la forma como se está compartiendo la información en las áreas y hacia afuera de estas teniendo en cuenta los elementos presentes en la comunicación asertiva.

Por otro lado, en la variable trabajo en equipo, que se refiere a la capacidad que tienen los grupos de trabajo para desarrollar sus funciones y tareas asignadas de forma autónoma, teniendo en cuenta la participación de todos los integrantes y valorando sus aportes para la consecución de los objetivos establecidos. Se propone que se consoliden métodos y procedimientos desde el área de planeación hacia las otras áreas de la entidad que le permitan a los equipos de trabajo conocer cuáles son los pasos a seguir para reaccionar frente a las dificultades que puedan presentarse, de igual manera, se propone que los líderes de cada área revisen las habilidades del recurso humano con el que cuentan que les permita reconocer aquellas potencialidades de su grupo, para resolver demandas cotidianas que requieren diferentes experticias y que no hayan sido identificadas. Por otra parte, se propone que desde el área de talento humano de la entidad se fortalezca el trabajo en equipo desde la capacitación y con actividades de bienestar trabajadas por especialistas en este tema.

En lo concerniente con la capacidad profesional, la cual se refiere al conjunto habilidades, conocimientos, capacidades y destrezas que posee el funcionario para el desarrollo de funciones y tareas asignadas en el puesto de trabajo, que favorecen el buen desempeño y contribuyen al crecimiento personal y profesional, se tiene claro que desde el momento que se trabaje en la propuesta de fortalecimiento institucional en capacitación, bienestar y comunicaciones, descrita anteriormente, podrán abordarse aspectos de aumento de conocimientos y habilidades así como la motivación, reconocimiento, fortalecimiento de la identidad con la institución, que afectarán de manera positiva la capacidad profesional de los empleados.

El medio ambiente físico que representa las condiciones físicas como las instalaciones, niveles de ruido, ventilación, iluminación con la que cuentan los empleados para desempeñar sus funciones de forma adecuada en la cotidianidad, resulta ser un espacio que juega un rol importante en el desarrollo de tareas, por lo que establecer, a partir del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo (SST), los métodos de organización, optimización de espacios, manejo del ruido, y la determinación de revisiones continuas con el propósito de generar espacios seguros, mejorará la forma como los empleados realizan sus funciones, lo que incrementará la percepción favorable que tienen los funcionarios de su labor en la entidad.

Se realizó la implementación del plan de acción que se determinó a partir del estudio del clima laboral nombrado anteriormente realizado el año pasado, teniendo en cuenta que la entidad realizara el estudio del clima laboral cada dos años, esta vigencia 2023 seguiremos implementando las estrategias generadas a partir de los estudios realizados para seguir dando cumplimiento al plan de acción del clima laboral.



Implementación de planes

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

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

Cada uno de estos planes contribuye en el bienestar, desarrollo y evaluación de la Gestión del Talento Humano que contribuyan al mejoramiento de competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, calidad de vida y promoción de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores públicos, durante cada una de las etapas del ciclo de vida laboral, con el fin de crear un ambiente cordial y articulado, orientado al buen trato y el crecimiento individual y organizacional con el fin de lograr una mejor eficacia y eficiencia en el logro de sus objetivos y metas del Instituto durante la vigencia.

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	NATURALEZA DEL CAMBIO
1	05/09/2022	Creación del documento.
2	25/01/2023	Actualización del documento para la vigencia 2023

ELIANA MARGARITA RAMÍREZ ARENAS
GERENTE GENERAL

Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca – IPYBAC

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y desempeño
 Revisó: Juan Pablo Piranquive Rodríguez – Subgerente de Asuntos Administrativos
 Mónica Avellaneda - Contratista Control Interno
 Oscar Marroquín – Contratista Planeación
 Proyectó: Claudia Lorena Vargas – Contratista Talento Humano