

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
1	16/09/2008	Emisión del documento – Resolución 230 de 16 de Septiembre de 2008 “por la cual se adopta el proceso de desarrollo del Talento Humano para el Fondo de Prevención Y Atención de Emergencias de Bogotá D.C. FOPAE.
2	26/08/2009	Se actualizan los insumos, actividades y productos.
3	20/05/2011	Se actualiza el objetivo, alcance y formatos. Se revisa insumos, actividades y productos.
4	27/11/2014	Se incluye las actividades en el marco del ciclo PHVA y se ajustan los insumos, actividades y productos conforme a las responsabilidades del IDIGER.
5	21/11/2017	Se actualizan el objetivo, alcance y actividades del proceso por ajuste en direccionamiento estratégico institucional.
6	04/05/2021	Se incluyen responsables en las actividades, se cambia al formato correspondiente.
7	05/10/2023	Se actualiza objetivo del proceso, responsables y actividades en el marco del ciclo PHVA, insumos y productos.

OBJETIVO DEL PROCESO	Gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo – permanencia y retiro), conforme a los objetivos y metas estratégicas de la Entidad.
ALCANCE DEL PROCESO	Inicia con la planeación e implementación de actividades orientadas a la Gestión del Talento Humano hasta la implementación de acciones correctivas y de mejora.
RESPONSABLE DEL PROCESO	Subdirector(a) Corporativo(a)
RESPONSABLES OPERATIVOS	Profesional Especializado 222-23 Gestión de Talento Humano Profesional Universitario 219-08 Gestión de Talento Humano Profesional Universitario 219-12 Gestión de Talento Humano Profesional Universitario 219-12 Gestión de Talento Humano Profesional Universitario 219-12 Gestión de Talento Humano

INTERACCIONES								
PROVEEDORES (Quien genera insumos)		ENTRADAS (Insumos)	PHVA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	SALIDAS (Producto)	USUARIO (Quien recibe productos)	
Interno	Externo						Interno	Externo
Direcciona- miento Estratégico	DASCD	Plan de Desarrollo	P	Realizar la Planeación Estratégica del Talento Humano	Subdirector(a) Corporativo(a) y responsables operativos	Políticas y Lineamientos de Gestión de Talento Humano Plan de acción de Gestión Estratégica de Talento Humano Planes Decreto 612 de 2018	Direcciona- miento Estratégico	DASCD
	CNSC	Plataforma Estratégica						CNSC
	Ministerio del Trabajo	Normatividad legal vigente						Ministerio del Trabajo
	DAFP	Lineamientos entes rectores						DAFP
	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	Diagnósticos de Talento Humano						Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá
	Entes de Control	Informes de Auditorías						Entes de Control
		Necesidades de Talento Humano						
		Caracterización de los servidores						

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el sitio web del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER.

INTERACCIONES								
PROVEEDORES (Quien genera insumos)		ENTRADAS (Insumos)	PHVA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	SALIDAS (Producto)	USUARIO (Quien recibe productos)	
Interno	Externo						Interno	Externo
Gestión del Talento Humano Todos los procesos	DASCD CNSC	Listas elegibles CNSC Guías y lineamientos	H	Ejecutar acciones relacionadas con el Ingreso	Subdirector(a) Corporativo(a) y responsables operativos	Ejecución Plan Previsión de Recursos Humanos Ejecución Plan Anual de Vacantes Actos administrativos de nombramiento de personal por convocatoria pública, provisionalidad o encargo Participación Concurso Público de Méritos Inscripción y/o actualización carrera administrativa en la CNSC Jornadas de inducción Organización Historias laborales	Todos los procesos	DASCD CNSC
Gestión de Talento Humano Oficina Asesora de Planeación COPASST	DAFP DASCD ARL Ministerio del Trabajo	Plan Nacional de Formación y Capacitación Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)	H	Ejecutar las acciones relacionadas con el Desarrollo y la permanencia	Subdirector(a) Corporativo(a) y responsables operativos	Código de Integridad gestionado Plan Institucional de Capacitación gestionado Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales gestionado Plan SG-SST gestionado	Funcionarios (as) Todos los procesos Oficina Asesora de Planeación	

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el sitio web del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER.

INTERACCIONES								
PROVEEDORES (Quien genera insumos)		ENTRADAS (Insumos)	PHVA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	SALIDAS (Producto)	USUARIO (Quien recibe productos)	
Interno	Externo						Interno	Externo
Comité Convivencia Laboral Funcionarios(as) Todos los procesos	Ministerio de Salud Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	Guía de Administración Pública - Conflictos de interés de servidores públicos Guía para establecer o modificar el manual de funciones y competencia laborales Guía de administración pública				Plan Estratégico de Talento Humano gestionado Rutas Creación de Valor gestionadas Nómina de personal liquidada Situaciones administrativas gestionadas Gestión adecuada conflicto de interés Declaración oportuna bienes y rentas Acuerdos laborales y de gestión establecidos Evaluación de desempeño laboral Evaluación De la Gestión de Empleados Provisionales Información actualizada en SIDEAP Jornadas de reinducción Conformación Comisión de personal		

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el sitio web del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER.

INTERACCIONES								
PROVEEDORES (Quien genera insumos)		ENTRADAS (Insumos)	PHVA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	SALIDAS (Producto)	USUARIO (Quien recibe productos)	
Interno	Externo						Interno	Externo
						Manual de funciones y competencias laborales actualizado		
Ex funcionarios de todos los procesos	Gestión del Talento Humano	Readaptación laboral, lineamientos de política y guía de ejecución	H	Ejecutar acciones relacionadas con el retiro	Subdirector(a) Corporativo(a) y responsables operativos	Base de datos Entrevistas de retiro Programas de reconocimiento por trayectoria laboral	Gestión del Talento Humano Ex funcionarios de todos los procesos	Ministerio del Trabajo
Subdirección Corporativa Direccionamiento Estratégico Evaluación Independiente		Directrices, Lineamientos y procedimientos.	H	Aplicar los controles y actividades definidas en los programas de gestión ambiental, SGSST, seguridad de la información y mapa de riesgos.	Subdirector(a) Corporativo(a) y responsables operativos	Prácticas y controles aplicados.	Talento Humano Direccionamiento Estratégico Evaluación independiente	
Direccionamiento estratégico	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá DAFP	Hoja de vida de indicadores Cronograma de actividades Solicitud información CIGD	V	Medir el desempeño del proceso mediante indicadores de gestión y actividades de seguimiento.	Subdirector(a) Corporativo(a) y responsables operativos	Seguimiento cronograma de actividades Planes Decreto 612 de 2018 Seguimiento plan de acción matriz Gestión Estratégica de Talento Humano Diligenciamiento FURAG política GETH e Integridad	Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá DAFP

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el sitio web del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER.

INTERACCIONES								
PROVEEDORES (Quien genera insumos)		ENTRADAS (Insumos)	PHVA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	SALIDAS (Producto)	USUARIO (Quien recibe productos)	
Interno	Externo						Interno	Externo
						Informe seguimiento Código de integridad Informes y presentaciones Indicadores de cumplimiento Índice desarrollo del Servicio Civil Distrital Evaluación de desempeño laboral Medición distrital clima laboral		
Direccionamiento Estratégico Evaluación Independiente	Entes de control	No Conformidades Resultados de análisis de Riesgos Resultado del análisis de debilidades y oportunidades del proceso Resultado de análisis de indicadores Informes de auditoría	A	Gestionar acciones correctivas y de mejora	Subdirector(a) Corporativo(a) y responsables operativos	Informes de Seguimiento Avances en el Plan de mejoramiento Mapa de riesgos Actas	Direccionamiento Estratégico Evaluación independiente	Entes de Control

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el sitio web del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER.

INTERACCIONES								
PROVEEDORES (Quien genera insumos)		ENTRADAS (Insumos)	PHVA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	SALIDAS (Producto)	USUARIO (Quien recibe productos)	
Interno	Externo						Interno	Externo
		Informes de evaluación de la gestión Salidas no conformes Planes de Mejoramiento Identificación de impactos ambientales significativos						

RECURSOS		
HUMANOS	INFRAESTRUCTURA	TECNOLÓGICOS
Humanos: Los definidos en la planta de personal y Contratistas.	Instalaciones locativas, puestos de trabajo, equipos de cómputo, servidores, red interna y comunicación. Archivadores, estantería fija, sistemas rodantes, cajoneras, gabeteros.	Infraestructura, Hardware y software, Windows y bases de datos. Sistemas de Información (CORDIS, SIRE, Intranet, SIDEAP). Elementos de Comunicación

REQUISITOS DEL PROCESO	
Dimensión (es) / Política(s) Asociada(s) de MIPG	Talento Humano / Gestión Estratégica de Talento Humano; Integridad

DOCUMENTOS	
Documentos Asociados al Proceso	Ver Listado Maestro de Documentos.
Indicadores del Gestión del Proceso	Ver Matriz de Indicadores de Gestión.
Control de Riesgos del Proceso	Ver Mapa de Riesgos Institucional
Requisitos Legales Asociados al Proceso	Ver Matriz de Requisitos Legales del Proceso
Mecanismos de comunicación	Ver Matriz de Comunicaciones
Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	Ver Matriz de Peligros y Valoración de Riesgos
Aspectos e Impactos Ambientales	Ver Matriz de Aspectos e Impactos Ambientales