

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Enero de 2023

Gestión de Talento Humano

Versión 4



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE
GESTIÓN DE RIESGOS
Y CAMBIO CLIMÁTICO

BOGOTÁ

Control de Cambios		
Versión	Fecha	Descripción de la Modificación
1	31/12/2020	Versión inicial
2	15/01/2021	Se ajusta misión, visión y objetivos estratégicos
3	26/01/2022	Se da alcance a los planes de talento humano 2021 de conformidad con las Circulares externas 003 y 004 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital Se estableció cronograma Excel para las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano. Se definió alcance para el Plan de Vacantes
4	27/01/2023	Se actualiza la normatividad aplicable Se actualiza la introducción y objetivos Se agrega la información para la planeación Se actualiza diagnóstico Se actualiza la caracterización Se actualiza planes de acción Se adiciona ejes y evaluación Se actualiza el autodiagnóstico de la política

Elaboró	Revisó	Aprobó
Alejandra María Sabino Profesional Universitario Grado 12 Mayerli Azuero Profesional Universitario Grado 12 Milton Buitrago Profesional Universitario Grado 8 Rosa Nidia López Profesional Universitario Grado 12 Luz Patricia Arias Caicedo Profesional Especializado Grado 23	María Eugenia Tovar Rojas Subdirectora Corporativa	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO NORMATIVO.....	5
2. POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO 2019-2030 “Talento Que Ama Bogotá”	8
3. HORIZONTE ESTRATÉGICO DEL INSTITUTO DISTRITAL DE GESTIÓN DE RIESGOS Y CAMBIO CLIMÁTICO.....	10
4. OBJETIVOS.....	14
5. DEPENDENCIA Y PROCESOS	15
6. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO	18
7. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES/AS PÚBLICOS	30
8. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.....	48
9. ACCIONES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	53
10. RECURSOS.....	57
11. EVALUACIÓN DEL PLAN	58

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano PETH del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático IDIGER, se estructuró de conformidad con los requisitos establecidos en el Decreto 1499 de 2017 referente al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la “Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el Sector Público Colombiano” del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y los lineamientos del documento “Implementación de la Política de Gestión Estratégica de talento Humano – PGETH- del MIPG en el Distrito Capital” del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD-.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica del IDIGER, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan de Desarrollo: “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”, en concordancia con los objetivos de MIPG: Fortalecer el liderazgo y talento humano y con el objetivo institucional de “Fortalecer los procesos estratégicos, de apoyo y evaluación mediante la implementación de lineamientos que soporten la gestión misional en cumplimiento de los objetivos institucionales en el marco de la mejora continua.”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2023, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios con calidad con las demandas de la ciudadanía en coherencia con la calidad de vida del talento humano de la entidad.

Adicionalmente, se trabajará en la aplicación de la política de formalización del empleo público y del posible rediseño institucional contando con la viabilidad presupuestal expedida por la Secretaria Distrital de Hacienda.

El presente plan se encuentra articulado con las siete (7) dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y se fortalece en la política de integridad, que busca en cada servidor/a, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores que lo diferencian y lo orientan a identificar el valor y la ética como parte de los principios, de tal manera que se presten servicios de calidad a la ciudadanía.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta, como son: la vinculación mediante el mérito, que responde a los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor, así como con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura óptima de la entidad, servidores/as fortalecidas en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia, ejerciendo en su actuación los valores del servicio público, con condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preservan su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados, con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados, y preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral.

1. MARCO NORMATIVO

El talento humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se divide en cuatro componentes: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro, razón por la cual a continuación se agrupa la normatividad de acuerdo con dichos componentes.

- Ley 9 de 1979. Obligación de contar con un programa de salud ocupacional en los lugares de trabajo.
- Resolución 2400 de 1979. Por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
- Resolución 614 de 1984. Determina las bases de administración de la salud ocupacional en el país.
- Resolución 2013 de 1986. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional.
- Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Ley 489 de 1998. Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación e el sistema de estímulos para los empleados del estado.
- 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.
- Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- Resolución 652 de 2012. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 1356 de 2012. Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 562 de 2012.
- Ley 1016 de 2013: Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.
- Ley 1712 de 2014: Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

- Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 171 de 2016. Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 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).
- Ley 1811 de 2016. Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta.
- Decreto 648 de 2017. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
- 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.
- 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.
- Ley 1857 de 2017. Modifica la ley 1361 de 2009. Crea protección integral a la familia.
- Decreto 2011 de 2017. Porcentaje de vinculación laboral con personas con discapacidad.
- Resolución No. 667/2018. Adopta el catálogo de competencias funcionales para procesos transversales. (DAFP).
- Resolución 3546 de 2018. Regula prácticas laborales. (Min Trabajo).
- 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.
- 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.
- Acuerdo 20181000006176 de 2018. Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
- Ley 1960 de 2019. Por el cual se modifica la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
- Decreto Distrital 492 de 2019. Planes de Bienestar.
- Directiva Distrital 001 de 2022. Lineamientos respecto de las modalidades de organización del trabajo en entidades de la administración distrital.
- Ley 2191 de 2022. Garantizar los derechos, libertades y garantías constitucionales relacionados con el derecho a la desconexión laboral.
- Directiva 005 de 2022. Lineamientos para el cumplimiento de la Ley 2191 de 2022.
- Decreto 1498 de 2022. Por el cual se establecen los elementos salariales.
- Circular Distrital 002 de 2023

Normatividad del IDIGER

- Ley 1523 del 24 de abril de 2012 “Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones”.
- Acuerdo 546 del 27 de diciembre de 2013 “Por el cual se transforma el Sistema Distrital de Prevención y Atención de Emergencias –SDPAE-, en el Sistema Distrital de Gestión de Riesgo y Cambio Climático-SDGR-CC, se actualizan sus instancias,

se crea el Fondo Distrital para la Gestión de Riesgo y Cambio Climático “FONDIGER” y se dictan otras disposiciones”.

- Decreto 172 del 30 de abril 2014 “Por el cual se reglamenta el Acuerdo 546 de 2013, se organizan las instancias de coordinación y orientación del Sistema Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático SDGR-CC y se definen lineamientos para su funcionamiento.”
- Decreto 174 del 30 de abril de 2014, Modificado Decreto 455 de 2016 “Por medio del cual se reglamenta el funcionamiento del Fondo Distrital para la Gestión de Riesgos y Cambio Climático de Bogotá, D.C., - FONDIGER.
- Decreto 837 del 28 de diciembre de 2018, “Por medio del cual se adopta el Plan Distrital de Gestión del Riesgo de Desastres y del Cambio Climático para Bogotá D.C., 2018-2030 y se dictan otras disposiciones”.
- Acuerdo 009 de 2022, el Consejo Directivo estableció la estructura administrativa y funciones de las dependencias del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático.
- Acuerdo 001 del 30 de septiembre 2014, por el cual se establecen los estatutos del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático IDIGER.
- Resolución 420 de 2018, por medio de la cual se adopta el Código de Integridad del servidor Público del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER.
- Resolución 209 de 2020, por medio de la cual se adopta la metodología para otorgar incentivos a equipos de trabajos en el Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER.
- Resolución No. 017 de 2020, Por medio de la cual se modifica el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos públicos de la planta de personal del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER-.del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER.
- Resolución 262 de 2020 y 316 de 2022, por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para el empleo del Jefe de Oficina, Código 006. Grado 05, Control Interno del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER.

2. POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO 2019-2030 “Talento Que Ama Bogotá”

La Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD- presentada en Documento CONPES D.C., reconoce que el elemento más valioso para una organización es el talento de las personas que trabajan para ella y que además contribuye al fortalecimiento institucional de los países, como lo indica la Carta Iberoamericana de la Función Pública (CIFP) del 2003. La política establece que es perentorio fortalecer el talento humano al servicio del Distrito Capital como factor estratégico que permite promover el desarrollo social y económico de la ciudad y el bienestar de la ciudadanía.

En este sentido, se busca impactar de forma sistémica, integral y con visión de largo plazo a las personas que prestan servicios en la administración distrital al reconocerlas como sujeto de derechos laborales y como garantes de los derechos de la ciudadanía, promoviendo acciones que permitan contribuir al mejoramiento de sus condiciones de vida personal y sus competencias profesionales para el servicio público, propendiendo por una gestión eficaz y transparente.

Esta política pública armoniza el Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022 “*Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad*”, Ley 1955 de 2019, en relación del talento humano y la Ley 1960 de 2019, modificatoria de la Ley 909 de 2004, avanzando en cuatro áreas relativas a la gestión en el marco de la adhesión a la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE): 1. Planeación y gestión estratégica de la fuerza laboral; 2) Fortalecimiento de la capacidad para reclutar y retener talento y mejorar las habilidades y competencias; c) Potenciación de la orientación al desempeño y orientación hacia el liderazgo; y d) Fortalecimiento de la gestión del talento humano; y a la implementación efectiva del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en el Distrito Capital.

El marco conceptual de la Gestión Integral del Talento Humano se basa en tres componentes: 1)

los Subsistemas de Gestión del Talento Humano previstos en la Carta Iberoamericana de la Función Pública,

2) los postulados de trabajo digno y decente según la Organización Internacional del Trabajo y en concordancia con la Política Pública de Trabajo Decente y Digno de Bogotá y,

3) la reputación gubernamental.



La Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030, establecido como factores estratégicos en el plan de acción los siguientes:

Factores Estratégicos de la Política Pública GITH



Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, 2017

El objetivo principal de la política es “gestionar el potencial del talento Humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar”, que se desarrolla a través de los siguientes objetivos específicos:

1. Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales, a través del aumento de los niveles de confianza de la ciudadanía y de los servidores públicos en las entidades distritales, el incremento de la favorabilidad a la sanción de prácticas irregulares en la administración distrital y el aumento del índice de innovación pública.
2. Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales, a través del aumento en el porcentaje de ciudadanos satisfechos, el incremento en la calidad de vida del talento humano distrital y el incremento del porcentaje de favorabilidad del bienestar Laboral.
3. Consolidación del sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital por medio del aumento del índice de Desempeño Institucional.

3. HORIZONTE ESTRATÉGICO DEL INSTITUTO DISTRITAL DE GESTIÓN DE RIESGOS Y CAMBIO CLIMÁTICO

El Fondo de Prevención y Atención de Emergencias-FOPAE como instancia de financiación y la Oficina Coordinadora para la Prevención y Atención de Emergencias fueron creados en el año 1987 (Acuerdo 11 de 1987) y la instancia de coordinación fue creada mediante el Acuerdo 13 de 1990 y reglamentadas mediante el Decreto 652 de 1990, instancias que hoy funcionan como un solo Establecimiento Público, denominado FOPAE.

Estas dos instancias de coordinación y financiación dependían directamente del Alcalde Mayor hasta el año 1995, cuando la OPES fue trasladada a la Secretaría Distrital de Gobierno como UPES y posteriormente, en el año 1999 se cambió la denominación a Dirección de Prevención y Atención de Emergencias-DPAE dentro de la misma Secretaría. Mientras el FOPAE, seguía siendo un Establecimiento Público dependiendo del Alcalde Mayor.

En el Acuerdo 257 de 2006, el cual estableció las normas básicas sobre la estructura y organización de las entidades del Distrito, se adscribe el FOPAE al sector Gobierno y no menciona ni hace referencia alguna en relación con la DPAE. Sin embargo, en el Decreto 539 de 2006 que establece el objeto, estructura organizacional y funciones de la Secretaría Distrital de Gobierno, se mantienen las funciones específicas que tenía la DPAE desde su creación.

El Decreto 411 de 2016 que modifica la estructura de la Secretaría Distrital de Gobierno, suprimió la DPAE y todas sus funciones pasaron al FOPAE como Establecimiento Público.

De los antecedentes presentados, se observa que la Oficina de Coordinación de Prevención y Atención de Emergencias (OPES) ha cambiado su nombre, su naturaleza jurídica y su ubicación dentro de la estructura del Distrito, el Fondo de Prevención y Atención de Emergencias, FOPAE, ha permanecido inalterado desde su creación por parte del Concejo Distrital y sólo con el Decreto 413 de 2010 se le adicionaron las funciones que hasta ese momento tenía la Dirección de Prevención y Atención de Emergencias.

En respuesta a los efectos del fenómeno de la Niña 2010- 2011 y a los desarrollos conceptuales, técnicos y jurídicos dados en los últimos años, el Gobierno Nacional ajustó el marco normativo a un Sistema Nacional de Gestión de Riesgos de Desastres y estableció unas competencias y obligaciones a los Municipios, Distritos y Departamentos.

La mayoría de los desastres que se han presentado a nivel nacional y mundial en los últimas décadas, han estado relacionados con eventos extremos del clima, que en muchos casos atribuibles a la variabilidad climática o al cambio climático, que independientemente, de la certeza científica, debe primar el principio de precaución, por lo que la Administración Distrital considera que debemos llevar a Bogotá a ser la primera ciudad que integre la Gestión de Riesgos y el Cambio Climático en una misma estructura institucional.

Las políticas anteriores en esta materia hacían referencia a la prevención y atención de emergencias o desastres, las cuales fueron recogidas en una definición más amplia de Gestión del Riesgo de Desastre que abarca desde la prevención, la mitigación, los preparativos, la respuesta, la rehabilitación y la reconstrucción y que, en la Ley 1523 de

2012 fueron agrupados en tres procesos: i) Conocimiento del Riesgo, ii) Reducción del Riesgo, ii) Manejo de Emergencias, Calamidades y Desastres.

El Plan de Desarrollo " UN NUEVO CONTRATO SOCIAL Y AMBIENTAL PARA LA BOGOTÁ DEL SIGLO XX" adoptado mediante el Acuerdo Distrital 761 de junio 11 de 2020, en su artículo 118, promueve el fortalecimiento de la gestión integral del riesgo, por la ocurrencia de incendios forestales en el Distrito Capital, sus impactos adversos tanto ambientales como económicos, la Administración Distrital de manera particular adoptará e implementará una política pública para tal fin.

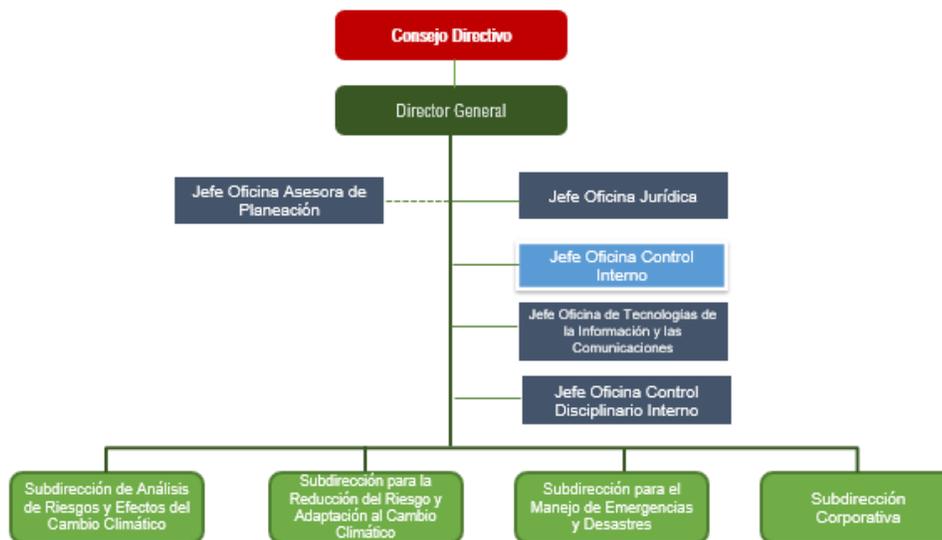
Misión

El IDIGER emprende acciones y genera lineamientos para la gestión del riesgo de desastres y la adaptación al cambio climático, en el marco de la coordinación del SDGRCC en el Distrito Capital, con el fin de proteger a las personas en situación de riesgo y lograr el desarrollo sostenible de Bogotá D.C.

Visión

En el 2030 el Distrito contará con mejores capacidades para gestionar el riesgo de desastres y los efectos del cambio climático, mediante la intervención del territorio y coordinación efectiva del SDGR-CC por parte del IDIGER, para la construcción de una ciudad resiliente.

Organigrama



Valores del servidor Público

Mediante Resolución 420 del 04 de septiembre de 2018, se adoptó el Código de Integridad del Servidor Público del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático –

IDIGER, acogiendo los siguientes valores que determinan una línea de acción cotidiana para los servidores públicos.

Honestidad

Actuó siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre 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, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia

Cumplo 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

Actuó con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Política Integrada

En el IDIGER estamos comprometidos en brindar servicios y productos en materia de gestión del riesgo y adaptación al cambio climático, el fomento de la cultura de la mejora, el trabajo articulado entre los procesos, la prevención de la contaminación y la protección del ambiente, la promoción de un entorno de trabajo sano y seguro; así como la satisfacción de las necesidades de los habitantes de Bogotá y demás partes interesadas, a través del cumplimiento de estándares y normas, bajo criterios de eficiencia, eficacia y efectividad.

Objetivos del Sistema Integrado de Gestión

1. Fortalecer la cultura de la mejora continua, para la satisfacción de los habitantes de Bogotá y demás partes interesadas, mediante el establecimiento de acciones para incrementar la eficacia, eficiencia y efectividad de los procesos.
2. Dar manejo adecuado a los impactos ambientales significativos generados como resultado del desarrollo de las actividades propias del IDIGER, mediante el fomento de la cultura del uso racional de los recursos, la protección y conservación del ambiente.
3. Identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo a los cuales se encuentran expuestos los colaboradores, visitantes y proveedores del IDIGER, con el fin de

minimizar los incidentes, accidentes y enfermedades laborales y asegurar un entorno sano y seguro.

Objetivos Estratégicos

1. Coordinar a los actores del SDGRCC con lineamientos, mecanismos, instrumentos y espacios de participación, para fortalecer el conocimiento y la reducción del riesgo, el manejo de emergencias y desastres, así como las medidas de adaptación al cambio climático en el Distrito Capital.
2. Fortalecer y promover el conocimiento del riesgo de desastres y efectos del cambio climático para la toma de decisiones frente a las medidas de reducción, manejo y adaptación en el Distrito de Capital.
3. Modernizar el sistema de Información de Gestión de Riesgos y Cambio Climático con enfoque de escenarios.
4. Fortalecer la identificación y ejecución de acciones de reducción del riesgo al igual que las medidas de adaptación al cambio climático en Bogotá D.C.
5. Fortalecer el manejo de emergencias, calamidades y/o desastres en el marco del SDGR – CC en Bogotá D.C.
6. Implementar la estrategia del servicio a la ciudadanía y a los grupos de interés del IDIGER, brindando soluciones integrales para el acceso a la información y mejora en la prestación de los servicios, procurando calidad, calidez y oportunidad en armonía con los principios de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.
7. Fortalecer los procesos estratégicos, de apoyo y evaluación mediante la implementación de lineamientos que soporten la gestión misional en cumplimiento de los objetivos institucionales en el marco de la mejora continua.

Mapa de procesos

El mapa de procesos de la entidad fue publicado el 24 de diciembre de 2020 y define los siguientes procesos.

Mapa de procesos IDIGER



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 Riesgo y Cambio Climático.

4. OBJETIVOS

Fortalecer el Talento Humano del IDIGER, mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, que contribuyan al desarrollo integral de los servidores/as públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio, en concordancia con la estrategia institucional.

Específicos

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores/as públicos de la entidad, a través del desarrollo y evaluación del Plan Institucional de Capacitación, a fin de contribuir con el cumplimiento de la misión y visión de la entidad.
- Mejorar la calidad de vida laboral de los servidores/as del IDIGER por medio de la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos Laborales y la estrategia de Teletrabajo.
- Promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los servidores, mediante la prevención y manejo de los riesgos del entorno laboral, a través de la ejecución del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Favorecer el mejoramiento de la gestión de la entidad, a través del desarrollo y seguimiento del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral y los Acuerdos de Gestión.
- Reconocer oportunamente todos las prestaciones sociales, elementos salariales y seguridad social al servidor/a público por el cumplimiento de las funciones de los empleos.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, a fin de fortalecer la gestión del talento humano del IDIGER.
- Establecer e identificar las necesidades de personal de la Entidad, así como los perfiles y funciones, a través de la evaluación de cargas laborales y establecer un plan de mejoramiento.

5. DEPENDENCIA Y PROCESOS

El presente plan se encuentra inscrito en la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, desarrollando las políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad.

De acuerdo con el mapa de procesos es liderado por la Subdirección Corporativa y desarrolla quince (15) procedimientos tendientes a la gestión del talento humano.

Misión del Proceso de Gestión del talento Humano

Es el proceso encargado de acompañar al servidor público del IDIGER, durante las etapas de su ciclo de vida laboral (ingreso, permanencia y retiro), procurando fortalecer la gestión del talento humano a fin de promover el bienestar, el desarrollo de competencias y la felicidad en el trabajo para facilitar el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales a través del diseño, ejecución y evaluación de los planes del área.

Visión del Proceso de Gestión del Talento Humano

En el 2023, la Gestión de Talento Humano del Instituto Distrital de Gestión del Riesgo y cambio Climático IDIGER será un proceso consolidado que desarrolle estrategias para el ingreso, desarrollo y retiro del servidor público, fundamentadas en el crecimiento personal, laboral y familiar en concordancia con la normatividad legal vigente.

Información base para la planeación



Teniendo como base que, el talento humano es el activo más importante de la entidad, la gestión inicia a través de los siguientes subcomponentes, de acuerdo con el ciclo de vida del servidor público, que posteriormente se categorizan, así:

Componente	Descripción	Categoría
<p>Planeación</p>	<p>Este componente inicia el proceso de revisión del marco normativo aplicable al desarrollo del talento humano.</p>	
<p>Ingreso</p>	<p>Garantiza el principio del mérito en la provisión de los empleos.</p>	
<p>Desarrollo</p>	<p>Se analiza el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos, el desempeño individual y otros aspectos relacionados con el crecimiento del talento humano.</p>	

Componente	Descripción	Categoría
Retiro	Se analiza los diferentes factores que intervienen en el proceso de retiro del talento humano.	 <p>El diagrama ilustra el ciclo de Gestión del Talento Humano, dividido en tres fases: Ingreso, Desarrollo y Retiro. El Retiro está vinculado a un flujo de procesos que incluye: 1. Administración del Talento Humano, 2. Gestión de la información, 3. Gestión del conocimiento, y 4. Desvinculación asistida.</p>

Fuente: Guía Planeación Estratégica del Talento Humano. DAFP. 2021

6. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO

Disponer de información oportuna.

El Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático cuenta con un marco normativo, objetivos, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros, las cuales reposan en el proceso de Direccionamiento Estratégico y Planeación, así como en el normograma del proceso de talento humano.

Sin embargo, vale la pena anotar, que se debe organizar la información correspondiente al proceso de talento humano a través de un repositorio que sea de fácil acceso y se encuentre actualizado.

Resultados Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital

El índice de desarrollo tiene como objetivo abordar los quehaceres y misión de la gestión de talento humano; claves para que todos los servidores/as públicos se sientan a gusto de realizar sus actividades y labores para contribuir a que la ciudadanía pueda acceder a mejores servicios.

El análisis se realiza a través de los subsistemas de talento definidos, a saber:

- Planificación de recursos humanos
- Organización del trabajo
- Gestión del empleo
- Gestión del rendimiento
- Gestión de la compensación
- Gestión de las relaciones humanas y sociales
- Organización de la función de los recursos humanos

	2019	2020	2021
Índice de Desempeño Institucional	86.24	86.85	90.1

Fuente: Oficina Asesora de Planeación IDIGER.

En el informe presentado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil –DASDC, se señala que de acuerdo con la línea base, la entidad pasó de un nivel de desarrollo medio a alto en materia de gestión del talento humano, el subsistema que más resalta por su avance es el de planificación.

El Departamento Administrativo del Servicio Civil, de conformidad con los resultados proporciona entre otras las siguientes recomendaciones:

- Fortalecer la planificación de la gestión del talento humano a través de la caracterización cuantitativa y cualitativa del talento humano vinculado y a partir de esta información determinar acciones que permitan materializar los objetivos de la plataforma estratégica.
- Ajustar el manual de funciones de acuerdo con las necesidades de la entidad y realizar el estudio de cargas laborales, para el subsistema de organización del trabajo, de acuerdo con la Guía para la Elaboración de Estudios Técnicos para Rediseños Institucionales, publicada en la página del DASCD.
- En el subsistema de la gestión de rendimiento, se recomendó el uso de la plataforma de aprendizaje organizacional – PAO con la finalidad de facilitar el aprendizaje y fortalecer las competencias.
- Realizar la medición de clima laboral a través de la herramienta del DASCD en el Subsistema de Gestión de las Relaciones Humanas.

Resultado del autodiagnóstico

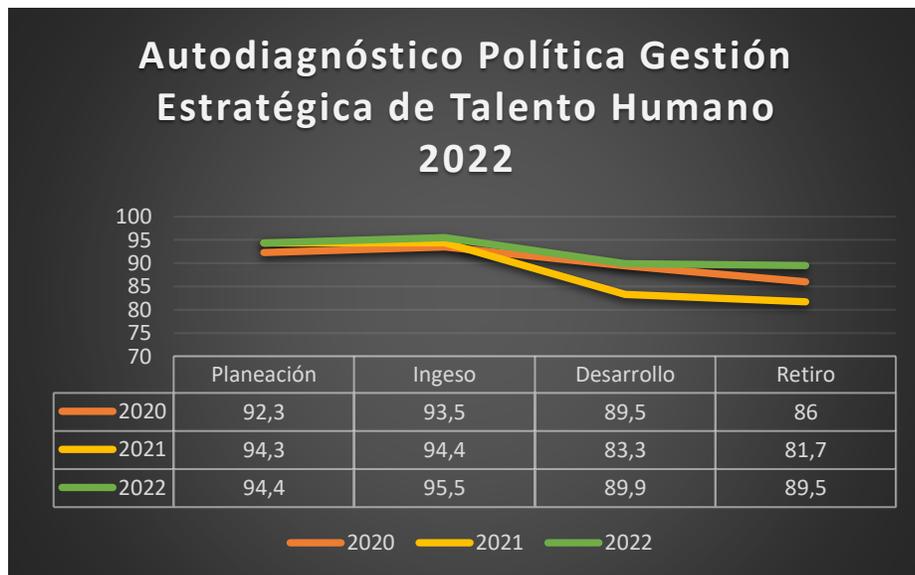
Resultados FURAG

El Formulario único de Reportes y Avances de Gestión, FURAG, recolecta datos sobre el avance en la implementación de las políticas de gestión y desempeño institucional que hacen parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), a continuación, se muestra la evolución de este para las vigencias 2019 a 2021, para la política estratégica de talento humano, así:

Política	2019	2020	2021
Gestión Estratégica del Talento Humano	94.9	81.9	87.8
Integridad	77.8	74.8	78.5

Por componentes se observa el siguiente comportamiento:

Como se observa en la gráfica, el componente de retiro presentó un crecimiento de 9.55%, seguido por desarrollo con un crecimiento de 7.92%.



Rutas de creación de valor para la gestión estratégica de talento humano

De acuerdo con la autoevaluación a 31 de diciembre de 2022, se presenta lo siguiente:

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	93	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	96
		Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	93
		Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	93
		Ruta para generar innovación con pasión	90
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	90	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	88
		Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	93
		Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	88
		Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	88
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de	93	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	92
		Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	94

los ciudadanos			
RUTA DE LA CALIDAD		Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	90
La cultura de hacer las cosas bien	91	Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	92
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	93	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	93
Conociendo el talento			

Evaluación plan estratégico 2022

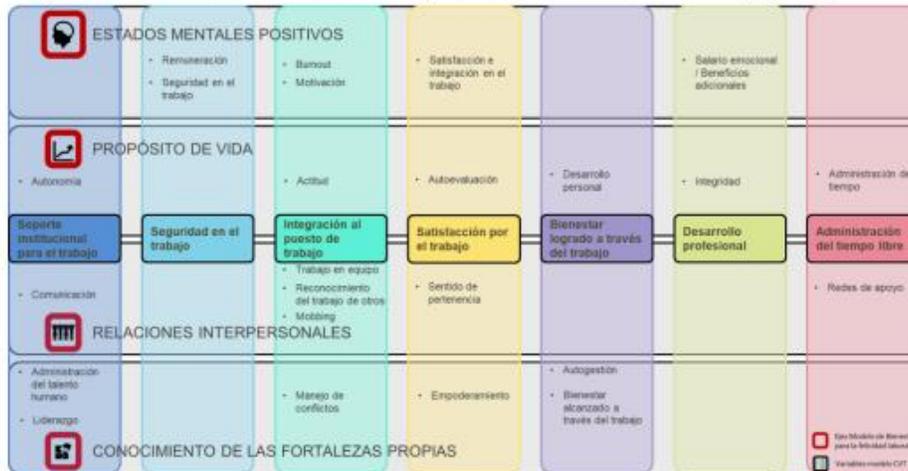
El plan estratégico y sus componentes ejecutados en la vigencia 2022 tuvo el siguiente comportamiento:

Componentes PETH	Peso	% Ejecutado	%de Participación
Plan de Bienestar e Incentivos	25	93	23.25
Plan Institucional de Capacitación	20	97	20.00
Plan de Seguridad y Salud en el trabajo	20	97	20.00
Plan Anual de Vacantes	25	100	25.00
Plan de Previsión de empleo	10	100	10.00
Total	100		98.5

Medición Clima Laboral

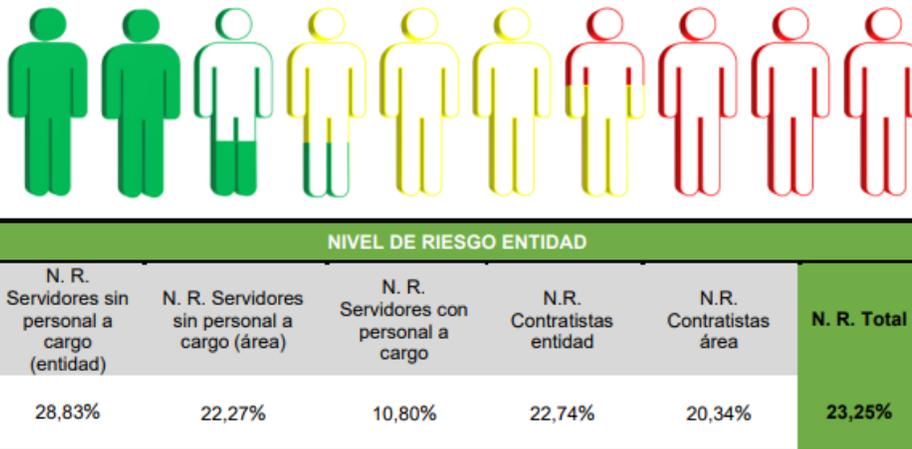
El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital adelantó la medición de clima laboral para lo cual diseño un instrumento estructurado sobre los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASCD, cada uno de estos ejes está constituido de 6 factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente. Aunado a ello, el instrumento proporciona información que da cuenta de la percepción de calidad de vida en el trabajo (CVT) de la población, por lo tanto, el modelo conceptual incluye las 7 variables asociadas a la CVT, como se ve a continuación:

Modelo conceptual Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)



Fuente: Informe de Resultados DASC. 2022

Resultados globales



El nivel de riesgo total (N.R. Total) se obtiene a partir del promedio del total de los resultados de los instrumentos y considerando tanto la percepción sobre el área como de la entidad. El resultado se mide en porcentaje de 0 a 100, siendo 0 la ausencia de riesgo y 100 el máximo nivel de riesgo existente, así mismo su interpretación se divide en 4 niveles Sin riesgo (0), riesgo bajo (1-33), riesgo medio (34-66) y riesgo alto (67-100), escala que se ve reflejada en el resultado global y en el de cada factor y dimensión.

Nivel de riesgo por dependencia

Se describe el comportamiento del clima laboral y de ambiente organizacional por áreas de la entidad. Para ello, se considera su estructura orgánica, en la que se encuentran los funcionarios a nivel de subdirectores, asesores y jefes de oficinas asesoras que conforman las diferentes dependencias de la entidad.

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 Riesgo y Cambio Climático.

Dependencia	Número de funcionarios y contratistas	Nivel de riesgo/ percepción del área	Nivel de riesgo/ percepción de la entidad
DIRECCIÓN GENERAL	4	15,16%	11,87%
Oficina Asesora de Jurídica	7	21,78%	33,05%
Oficina Asesora de Planeación	14	25,50%	24,49%
Oficina de Control Interno	4	16,40%	23,98%
Oficina de Tecnologías de la	8	25,30%	25,74%
Sin Dependencia	21	24,09%	26,51%
Subdirección Corporativa y Asuntos	25	26,37%	27,33%
Subdirección de Análisis de Riesgos y	28	21,90%	26,68%
Subdirección para el Manejo de	25	21,03%	26,62%
Subdirección para la Reducción del	37	15,08%	22,54%

Recomendación por cada factor de clima laboral/ambiente organizacional y por cada nivel de riesgo

Satisfacción e integración en el trabajo

Establece los niveles de compromiso que tiene el colaborador con la misión y visión de la entidad y en el desarrollo de sus tareas y responsabilidades; realizando su trabajo de manera autónoma, manifestando orgullo por pertenecer a la entidad y a superar los retos en el ejercicio de sus actividades.

Recomendaciones generales

Revisar aquellos aspectos relacionados con la satisfacción e integración en el trabajo que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:

- Identificación con la misionalidad que tiene la entidad
- Grado de orgullo por trabajar en la entidad
- Nivel de satisfacción por lo realizado en la entidad
- Facilidad para aplicar la creatividad e innovación
- Sensación de aprovechamiento de las habilidades y competencias
- Nivel de satisfacción por el propio desempeño laboral

Recomendaciones específicas

- Realizar sensibilizaciones sobre la misionalidad de la entidad.
- Generar espacios que permitan que los colaboradores expresen su sentir frente a la entidad.
- Incentivar la identificación de las habilidades y competencias propias y la creación de estrategias para aplicarlas en beneficio de la entidad.
- Generar espacios para incentivar las ideas creativas e innovadoras que impacten positivamente a la comunidad.

Motivación

Establece los niveles de entusiasmo que experimenta el colaborador para alcanzar una meta o proyecto, ya sea a corto, mediano o largo plazo.

Recomendaciones generales

Revisar aquellos aspectos relacionados con la motivación en el trabajo que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:

- Nivel de interés por el desarrollo de las actividades cotidianas
- Disposición para el desarrollo de las actividades
- Metas personales y laborales a corto, mediano y largo plazo
- Expectativas sobre el resultado esperado

Recomendaciones específicas

- Evaluar el nivel de interés a través de algún instrumento creado para este fin.
- Realizar talleres para el establecimiento de metas a corto, mediano y largo plazo.
- Realizar sensibilizaciones que permitan que los colaboradores conozcan cuáles son las expectativas frente al desempeño laboral.
- Generar estrategias que le permitan conocer a los colaboradores lo importante de una buena actitud para generar un clima/ambiente adecuado.
- Generar espacios donde los colaboradores se empoderen de sus procesos.

Salario emocional/beneficios adicionales

Establece la percepción que tiene el servidor sobre los beneficios sociales que crea la Entidad, a través de actividades de tipo cultural, formativo o recreativo, en los que puede participar de manera voluntaria, en algunas ocasiones de manera gratuita o a un bajo costo.

En el caso de los contratistas, son todos aquellos beneficios de tipo cultural, formativo o recreativo, que a través de alianzas o convenios se les ofrece y en los que pueden participar de manera voluntaria, en algunas ocasiones de manera gratuita o a un bajo costo.

Recomendaciones generales

Revisar aquellos aspectos relacionados con el salario emocional que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:

- Capacidad para identificar las necesidades y expectativas
- Tener un reconocimiento social por los logros alcanzados
- Nivel de autoestima
- Expectativas de vida
- Aprovechamiento del tiempo libre

Recomendaciones específicas

- Generar estrategias que le permitan conocer a los colaboradores los beneficios ofrecidos por la entidad.
- Realizar talleres de expresión donde los colaboradores puedan identificar sus necesidades y expectativas.
- Realizar públicamente el reconocimiento de los logros alcanzados
- Ofrecer herramientas que les permitan a los colaboradores planificar y generar expectativas frente al futuro.

Seguridad en el trabajo

Establece la percepción que tienen los colaboradores acerca de la seguridad personal que experimentan con las condiciones de su espacio físico, los elementos de protección personal que tiene a su disposición, las herramientas que le brindan para el desarrollo de sus tareas y la promoción del autocuidado en su lugar de trabajo.

Recomendaciones generales

Revisar aquellos aspectos relacionados con la percepción de seguridad en el trabajo que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:

- Insumos proporcionados para el desarrollo de las actividades cotidianas
- Sensación de confort en el desarrollo de las tareas diarias
- Hábitos de autocuidado
- Nivel de confianza en el seguro médico
- Actitud frente al descanso

Recomendaciones específicas

- Generar espacios que promuevan la salud y el autocuidado.
- Evaluar periódicamente la sensación de confort que tiene el colaborador, haciendo los ajustes necesarios, según los resultados obtenidos.
- Evaluar periódicamente los puestos de trabajo.
- Generar espacios que promuevan la importancia del ocio y del descanso.

Remuneración

Establece el nivel de satisfacción de los colaboradores con lo que recibe como pago o retribución por la prestación de sus servicios a una actividad específica de trabajo.

Recomendaciones generales

Revisar aquellos aspectos relacionados con la remuneración que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:

- Balance entre los ingresos y los gastos
- Cultura del ahorro
- Formación financiera

- Plan de retiro
- Expectativas de futuro

Recomendaciones específicas

- Realizar talleres sobre inteligencia financiera.
- Generar estrategias que fomenten la cultura del ahorro.
- Ofrecer herramientas que les permitan a los colaboradores planificar y generar expectativas frente al futuro

Burnout

Establece el nivel de desgaste que experimenta el colaborador, producto de la exposición a diferentes situaciones emocionales, tanto propias como de las personas con quienes debe compartir sus actividades diariamente.

Recomendaciones generales

Revisar aquellos aspectos relacionados con el burnout que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:

- Relaciones con los directivos
- Relaciones con los compañeros
- Nivel de sensación de apoyo del equipo de trabajo
- Nivel de autoestima
- Esquema de resolución de problemas

Recomendaciones específicas

- Identificar la dinámica de grupo que esté generando el desgaste en los miembros del equipo.
- Intervenir al grupo para modificar las relaciones que generan desgaste emocional.
- Brindar herramientas sobre resolución y manejo de conflictos.
- Generar espacios donde los colaboradores se empoderen de sus procesos.

Desarrollo personal

Establece el nivel de coherencia del proyecto de vida del colaborador en relación con las actividades que desarrolla dentro de la entidad.

Recomendaciones generales

Revisar aquellos aspectos relacionados con el desarrollo de personal que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:

- Búsqueda de nuevos aprendizajes
- Posibilidad de aplicar habilidades y competencias

- Sensación de crecimiento continuo
- Capacidad para autoevaluarse
- Capacidad de disfrutar la actividad laboral
- Sensación de sentirse parte de la entidad
- Inteligencia emocional

Recomendaciones específicas

- Sensibilizar sobre la importancia de aprender algo nuevo todos los días o ampliar conocimientos ya adquiridos.
- Incentivar la identificación de las habilidades y competencias propias y la creación de estrategias para aplicarlas en beneficio de la entidad.
- Brindar herramientas para una adecuada evaluación y autoevaluación que permita una mejora constante.
- Sensibilizar sobre la importancia del disfrute del ocio y el descanso para el equilibrio personal.
- Sensibilizar sobre la importancia de crear un vínculo emocional con la entidad.
- Realizar talleres de inteligencia emocional.

Administración del tiempo

Establece la capacidad del colaborador para administrar su tiempo y distribuirlo de tal manera que puede desarrollar, además de su trabajo, actividades recreativas, de ocio y de descanso.

Recomendaciones generales

Revisar aquellos aspectos relacionados con la administración del tiempo que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:

- Capacidad de planificación y organización
- Manejo de expectativas
- Cumplimiento de las tareas
- Equilibrio entre la familia y el trabajo
- Capacidad de disfrutar el ocio

Recomendaciones específicas

- Ofrecer herramientas que les permitan a los colaboradores planificar y generar expectativas frente al futuro.
- Sensibilizar sobre la importancia de cumplir las tareas encomendadas, en el tiempo y con la calidad esperada.
- Sensibilizar sobre la importancia de tener un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
- Sensibilizar sobre la importancia del disfrute del ocio, el descanso y la recreación.

- Rescatar el valor del tiempo como un recurso que se debe gestionar.

Autoevaluación

Establece la capacidad del colaborador de valorar la calidad de su trabajo frente al cumplimiento de normas, oportunidad, eficiencia y eficacia en la entrega de resultados.

Recomendaciones generales

Revisar aquellos aspectos relacionados con la autoevaluación que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:

- Capacidad de autoevaluarse
- Posibilidad de ser creativo
- Nivel de autoestima
- Nivel de autoconfianza
- Autoconcepto
- Inteligencia emocional
- Participación en el trabajo

Recomendaciones específicas

- Brindar herramientas para una adecuada evaluación y autoevaluación que permita una mejora constante.
- Sensibilizar sobre la importancia del disfrute del ocio y el descanso para el equilibrio personal.
- Realizar talleres de inteligencia emocional.
- Generar espacios que permitan que los colaboradores expresen su sentir frente a la entidad.
- Incentivar la identificación de las habilidades y competencias propias y la creación de estrategias para aplicarlas en beneficio de la entidad.
- Generar espacios para incentivar las ideas creativas e innovadoras que impacten positivamente a la comunidad.
- Incentivar el trabajo en equipo.

Integridad

Establece el cumplimiento del colaborador en relación con las normas sociales, normas al interior de la entidad, interiorización de valores y firmeza en sus principios.

Recomendaciones generales

Revisar aquellos aspectos relacionados con la integridad que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:

- Expectativas laborales, personales y familiares
- Capacidad de enfrentar las dificultades
- Vivencia de valores
- Reconocimiento social
- Cumplimiento de normas

- Firmeza en los principios

Recomendaciones específicas

Realizar sensibilizaciones que permitan que los colaboradores conozcan cuales son las expectativas frente al desempeño laboral.

- Brindar herramientas que permitan el manejo de situaciones difíciles.
- Resaltar la importancia de los valores en las relaciones interpersonales.
- Crear espacios de reconocimiento de los logros alcanzados.
- Resaltar la importancia de cumplir la normatividad para el adecuado desarrollo de los procesos.
- Sensibilizar sobre tener un esquema de valores firme.

Autonomía

Establece la capacidad del colaborador para tomar decisiones, manejar las presiones externas e incluso los propios impulsos en beneficio de los intereses de la entidad.

Recomendaciones generales

Revisar aquellos aspectos relacionados con la autonomía que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:

- Libertad de expresión
- Toma de decisiones
- Manejo de la presión
- Inteligencia emocional
- Nivel de autoestima
- Nivel de autoconfianza

Recomendaciones específicas

- Generar espacios para que los colaboradores expresen su sentir frente a diferentes temas.
- Brindar herramientas para la toma de decisiones y el manejo de las situaciones estresantes.
- Realizar talleres de inteligencia emocional.

- Determinar el nivel de autoestima y determinar las acciones a seguir para aumentarla.
- Resaltar la importancia de confiar en las propias capacidades y habilidades.

- Realizar talleres de comunicación que afiancen esta habilidad

7. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES/AS PÚBLICOS

La caracterización que se presenta en este capítulo tiene como fuente de información el SIDEAP, nómina y datos registrados en el área de talento humano. Vale la pena anotar, que es importante trabajar en la estandarización de la información y la verificación del SIDEAP para lograr una mayor confiabilidad de los datos.

La planta de empleos a 31 de diciembre de 2022 asciende a ciento setenta y cuatro (174) empleos de los cuales estaban provistos el 87% es decir, 152 empleos, así

- Dirección general

ESTADO DE LOS EMPLEOS	EMPLEOS OCUPADOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2022				
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	ASISTENCIAL	TOTAL EMPLEOS
Asignados	1	1	1	2	5
Ocupados	1	1	1	2	5

- Oficina Asesora de Planeación.

ESTADO DE LOS EMPLEOS	EMPLEOS OCUPADOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2022			
	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	TOTAL EMPLEOS
Asignados	1	6	1	8
Ocupados	1	7	1	9

En esta oficina se presenta una desviación en el componente de organización del trabajo, dado que los empleos que se encuentran asignados por norma son inferiores a los que realmente se encuentran en la dependencia. Así mismo, no existe ficha de manual específico de funciones y competencias laborales para el empleo de profesional.

- Oficina Jurídica

ESTADO DE LOS EMPLEOS	EMPLEOS OCUPADOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2022				
	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL EMPLEOS
Asignados	1	10	1	1	13
Ocupados	1	9	1	1	12

Para esta dependencia se encuentra provisto el 92% de los empleos; el empleo que se encuentra en vacancia es temporal en razón a que la titular se encuentra en periodo de prueba en otra entidad.

- Oficina Control Interno

EMPLEOS OCUPADOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2022

ESTADO DE LOS EMPLEOS	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TOTAL EMPLEOS
Asignados	1	3	4
Ocupados	1	3	4

- Oficina Control Disciplinario Interno

ESTADO DE LOS EMPLEOS	EMPLEOS OCUPADOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2022		
	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TOTAL EMPLEOS
Asignados	1	1	2
Ocupados	1	1	2

- Oficina de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones

ESTADO DE LOS EMPLEOS	EMPLEOS OCUPADOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2022			
	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	TOTAL EMPLEOS
Asignados	1	8	1	10
Ocupados	1	7	1	9

El 90% de los empleos se encuentran provistos para esta dependencia; la vacancia del empleo de profesional es definitiva en razón a que el titular supero el periodo de prueba en otra entidad y presentó renuncia voluntaria.

- Subdirección Análisis del Riesgo y Efectos del Cambio Climático

ESTADO DE LOS EMPLEOS	EMPLEOS OCUPADOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2022				
	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL EMPLEOS
Asignados	1	24	1	2	28
Ocupados	1	23	1	2	27

El 96% de los empleos se encuentran provistos para esta dependencia.

- Subdirección de Reducción del Riesgo y Adaptación del Cambio Climático

EMPLEOS	NUMERO DE EMPLEOS DISTRIBUIDO POR NIVELES Y DENOMINACIONES DEL EMPLEO				
	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL EMPLEOS
Empleos asignados	1	17	5	1	24

Empleos ocupados	1	18	4	1	24
-------------------------	---	----	---	---	-----------

En esta dependencia existe una desviación en razón a que por resolución de distribución de empleos tiene asignados veinticuatro (24) pero en la nómina y en la dependencia aparecen veintisiete (27).

- Subdirección para el Manejo de Emergencias y desastres

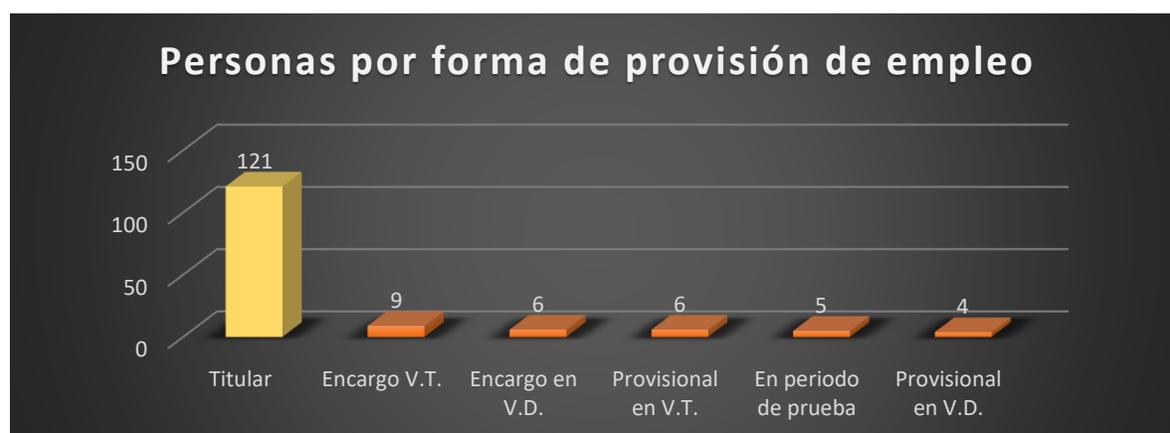
ESTADO DE LOS EMPLEOS	EMPLEOS OCUPADOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2022				
	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL EMPLEOS
Asignados	1	23	25	3	52
Ocupados	1	21	9	3	34

El 65% de los empleos asignados se encuentran provistos, sin embargo, vale la pena aclarar que dieciséis (16) empleos fueron creados el 13 de diciembre de 2022 por Acuerdo No. 011 de 2022. Así mismo, en la distribución de empleos tiene asignados y no se reflejan en la tabla anterior, ya que están en otras dependencias.

- Subdirección Corporativa

ESTADO DE LOS EMPLEOS	EMPLEOS OCUPADOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2022				
	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL EMPLEOS
Asignados	1	18	6	3	28
Ocupados	1	17	3	3	24

Personas por forma de provisión del empleo



Convenciones utilizadas

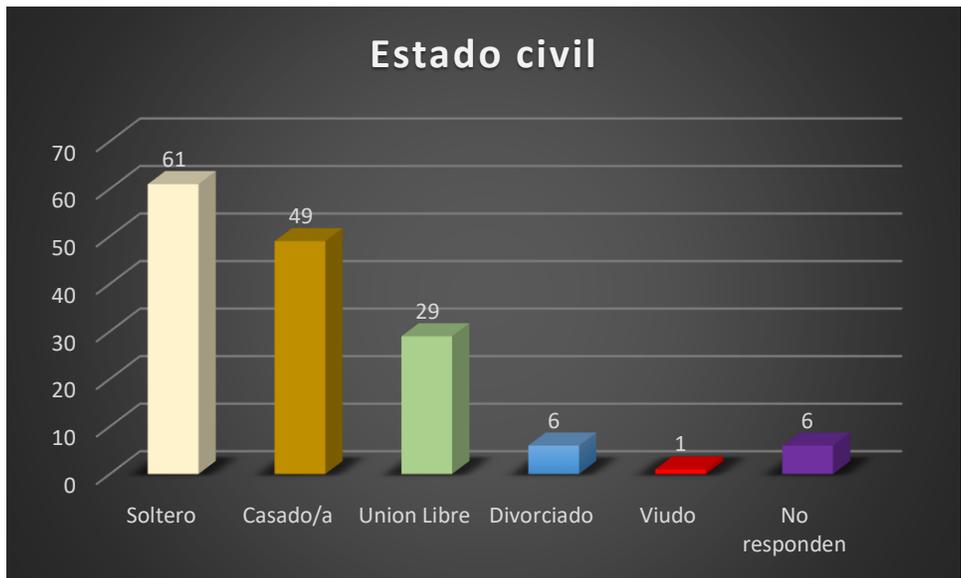
V.T.	Vacancia temporal
------	-------------------

V.D.	Vacancia definitiva
------	---------------------

Como se observa en la grafica el 80% de los servidores/as se encuentran en propiedad en el empleo, el 10% se ha provisto a través de la figura de encargo, dando así cumplimiento a los derechos de carrera administrativa.

Estado Civil

El 40% de los servidores/as, de acuerdo con los registros del SIDEAP están solteros.

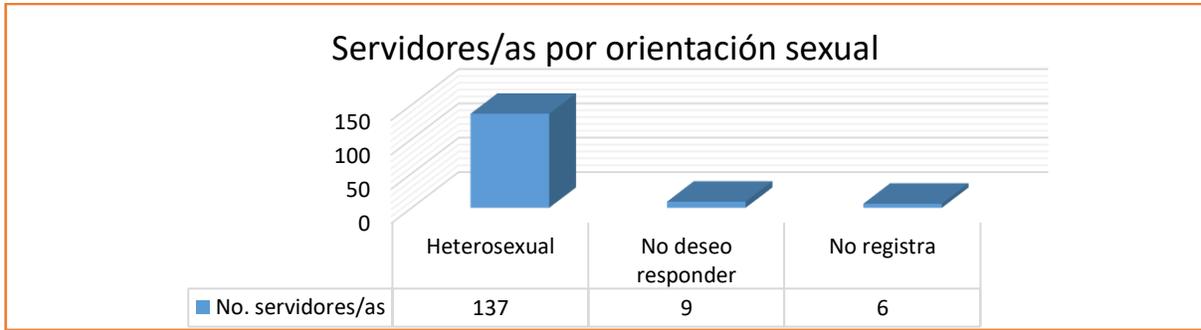


Estrato socioeconómico

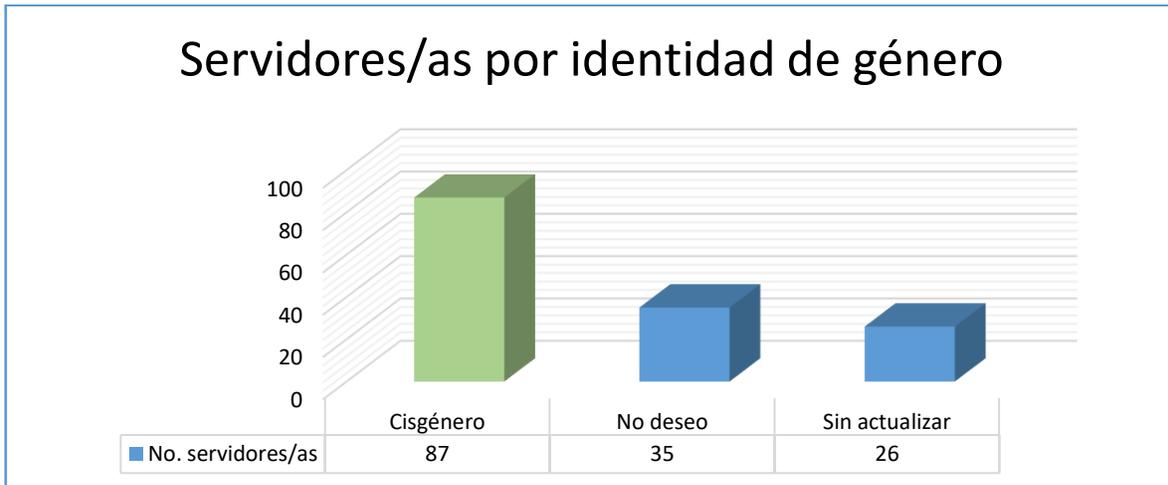
Se observa una concentración del 54% de los servidores/as en el estrato 3.



Orientación sexual

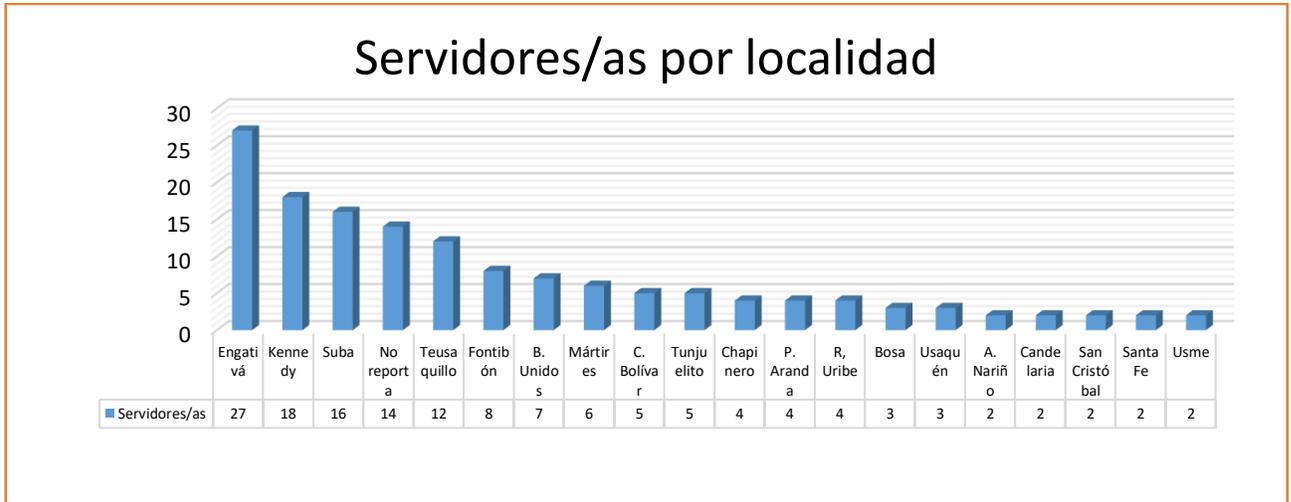


Servidores/as por identidad de género



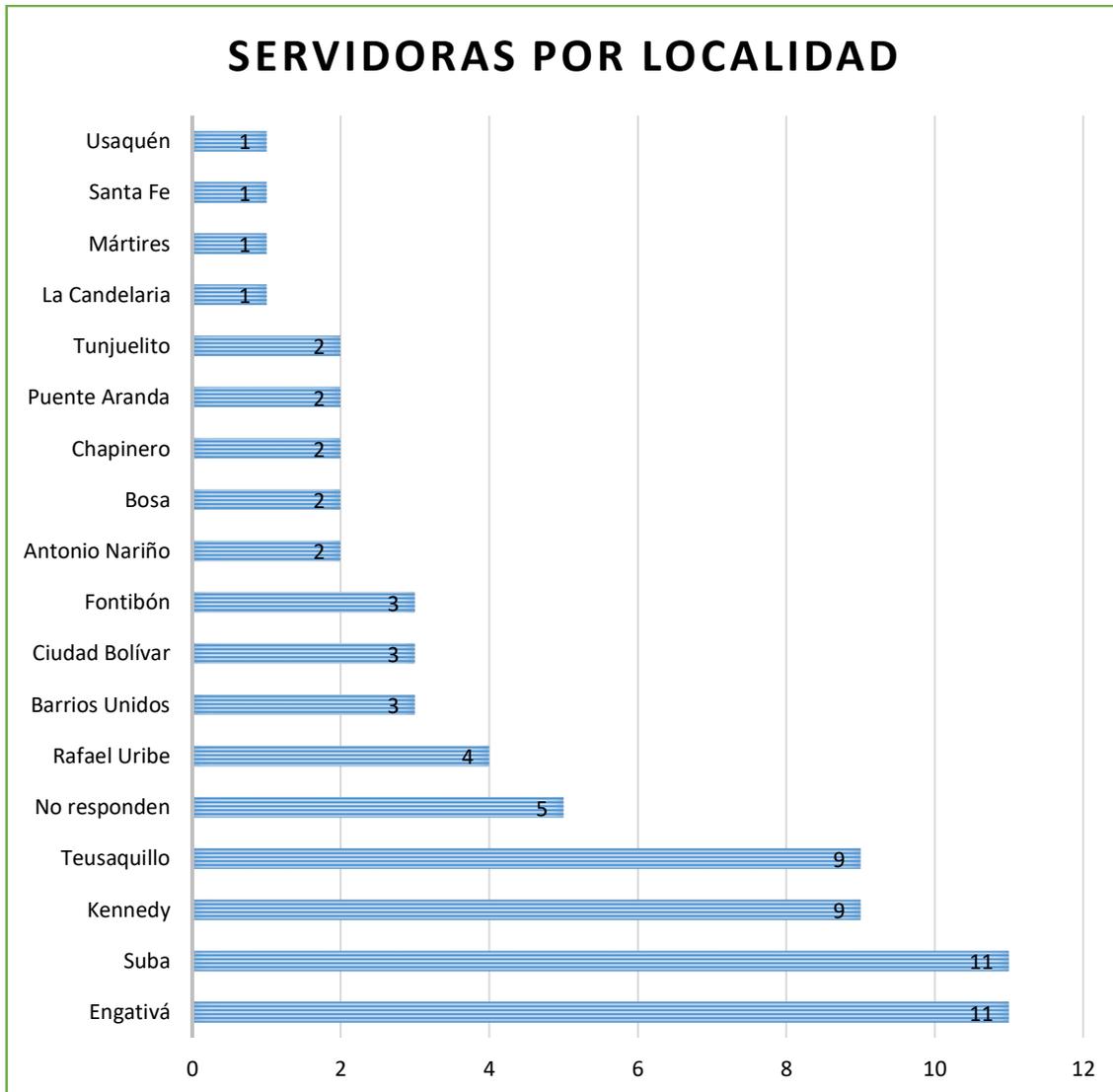
Distribución servidores/as por localidades

La mayor proporción de los servidores públicos de la entidad viven en la localidad de Engativá ubicándose cerca de la entidad, seguido por las localidades Suba, Kennedy y Teusaquillo.



Fuente: Reporte SIDEAP enero de 2023

Servidoras públicas por localidad



Georreferenciación

De acuerdo con la información registrada en el SIDEAP se encuentra lo siguiente:

Edad

La edad de los servidores/as de la entidad se encuentra así:

Rango de edad	Generaciones	Hombres	Mujeres	Total	%Participación
De 53 a 71	Baby Boomers	16	14	30	20%
De 37 a 52	X	50	48	98	64%
De 18 a 36	Millenials	9	15	24	16%
Total		75	77	152	

De acuerdo con la anterior tabla, se puede evidenciar que los rangos de edad constituyen generaciones influenciadas por acontecimientos histórico-culturales, que han incidido en la identidad, creencias y principios de estas generaciones.

Se entiende que una generación “es un grupo de edad que comparte a lo largo de su historia un conjunto de experiencias formativas que los distinguen de sus predecesores¹.”

En el ámbito laboral, cada generación tiene una percepción diferente sobre el concepto de trabajo, su rol en la empresa, expectativas profesionales y su relación con compañeros y superiores; aspectos que son determinantes en la formación de actitudes, comportamientos y valores dentro de la organización.

De acuerdo con lo citado, se hace necesario identificar las características que posee cada generación.

Generación Baby Boomers: 1946-1964.

Los llamados Baby Boomers, o Generación Boom, tuvieron la influencia de eventos históricos como la Post II Guerra Mundial, la liberación de la Mujer, la llegada del hombre a la luna, el asesinato de J.F Kennedy, la instauración de Fidel castro en el poder y la introducción de la vacuna contra la poliomielitis, entre otros. Muchos de los cambios sociales y culturales, que se dieron por causa de estos eventos históricos, propiciaron el desarrollo del movimiento hippie, el feminismo y los derechos civiles. Así mismo, el interés de esta generación estaba centrado en la preferencia por adelantar estudios universitarios, dándole prioridad al trabajo intelectual.

En el contexto laboral, esta generación se identifica por su alto compromiso con el trabajo, por lo cual se les define como “trabajólicos” o “workaholics”; en ellos, prevalece un estilo de trabajo dirigido al crecimiento profesional y personal, orientado hacia el cumplimiento de metas y el reconocimiento por las labores realizadas.

Los Boomers, se caracterizan por ser independientes y autónomos, con relación a las actividades que deben desempeñar en una organización; no obstante, teniendo presente el

¹ Reescribiendo las reglas: La interacción generacional en el trabajo. Manpower 2010. Ogg y Bonvalet, 2006).

valor de establecer efectivas relaciones personales con sus compañeros. “Trabajar conecta a los Boomers al mundo y les permite hacer una contribución significativa”².

El estilo de vida de esta generación está directamente relacionado con la búsqueda de hábitos de vida saludable, por lo cual tienden a invertir su tiempo libre en la búsqueda de opciones sanas que les proporcionen energía y bienestar (servicios de cuidado personal y estético, entre otros). Adicionalmente, tienen gusto por realizar actividades como ver televisión, leer compartir junto con sus seres más queridos y prefieren estos espacios de entretención, que ver videos en línea.

En otros aspectos, esta generación se ha caracterizado por promover valores tradicionales enfocados en la paz, el éxito, la productividad y la educación.

Generación X-Gen-Xers: 1965-1980

Eventos históricos como la formación de la Unión Soviética, la Guerra fría, la Guerra de las Malvinas, la caída del muro de Berlín, el atentado contra el papa Juan Pablo II, la introducción de los teléfonos móviles, el auge de la computadora personal y la aparición del internet⁵, fueron factores influyentes en el desarrollo de esta nueva generación, identificada por llevar un estilo de vida equilibrado entre lo personal, lo familiar y lo laboral.

Al igual que las generaciones antecesoras, la Generación X, comparte el gusto por realizar actividades como: ver televisión, compartir con la familia, amigos y leer.

La generación X se caracteriza por preferir el uso del internet³, creando de esta manera usuarios digitales, razón por la cual, mediante el uso de esta herramienta, se facilita el acceso a la información para diferentes necesidades. De igual manera, la radio, la televisión y las películas direccionan el camino de los X hacia la consecución de nuevos objetivos y formas de pensar. En cuanto a su tradición por los valores, se evidencia como eje central la búsqueda de reconocimiento sobre la felicidad⁴.

Generación Millennials: 1981-2000.

Los Millennials pertenecen a una época marcada por la tecnología y el surgimiento de nuevas plataformas de comunicación y búsqueda de información. Entre algunos de los acontecimientos que precedieron a esta generación se encuentran: el fin de la guerra fría, el inicio de la globalización, la aparición del euro, el auge de medios masivos, artefactos de comunicación (internet, celular y reproductores de discos compactos) el establecimiento de redes sociales en internet y el uso de las computadoras portátiles.

En Colombia la revista Inalde (2016) señala que para ese entonces el 33,5% de la población del país, pertenecía a la generación Y⁵. Aunque su estilo de vida está marcado por el uso

² AARP una generación de cambio

³ Reescribiendo las reglas: La interacción generacional en el trabajo. Manpower 2010.

⁴ Observatorio Laboral Revista Venezolana (2009).

⁵ Reescribiendo las reglas: La interacción generacional en el trabajo. Manpower 2010

de estas herramientas tecnológicas, también está dirigido hacia actividades como visitar centros comerciales, buscar nuevos productos de consumo que tengan un valor agregado estético-emocional, ver televisión, compartir con los amigos, familia y escuchar música.

En el contexto laboral los Millennials tienden a darle mayor importancia a la cultura organizacional, la cual es determinante en las actitudes y comportamientos de los miembros que conforman una empresa y que de igual manera influye tanto en el desempeño, como en el clima organizacional. El Observatorio Laboral Revista Venezolana (2009) identifica que esta generación se caracteriza por tener un equilibrio entre lo personal y lo laboral, por lo cual le asignan igual importancia a la familia, a sus aficiones y actividades de trabajo.

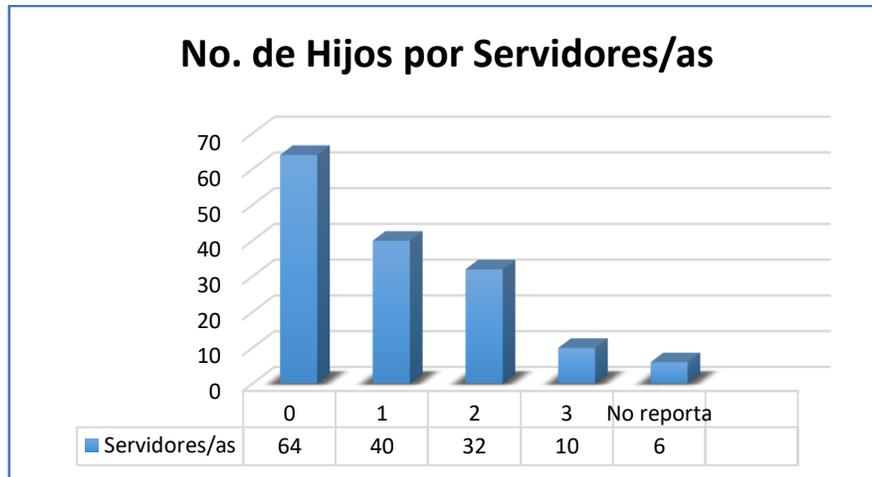
En cuanto al desarrollo profesional, se encuentra que esta generación tiene como finalidad trabajar por objetivos, para así escalar dentro de la organización; consideran significativas las recompensas de acuerdo al cumplimiento de metas, éxitos profesionales, asignándole gran importancia a su trabajo, así como en lo referente a la formación integral, el compromiso con la organización por parte de sus superiores y la transparencia en las decisiones tomadas por la empresa.

Con base en lo descrito anteriormente y con el fin de abordar el grado de interés que tienen estas generaciones con relación al manejo del tiempo libre, el estudio de Estilos de vida Generacionales de Nielsen (2015), arroja información sobre las actividades preferidas para realizar en estos espacios.

Se encuentra que ver televisión es la actividad favorita para las generaciones Millennials (31%), X (38) y generación Baby Boomers (42%), para la generación Baby Boomers la actividad predilecta es la lectura (42%). No obstante, estas generaciones al igual que los Baby Boomers aprecian el gusto por la lectura, así como compartir su espacio con amigos y familiares⁶.

Número de hijos por servidor/a

⁶ Nielsen Generational lifestyle survey, primer trimestre 2015. Estilos de vida saludable, cómo vivimos, comemos, jugamos, trabajamos y ahorramos para nuestro futuro. Nielsen An Uncommon sense of the consumer

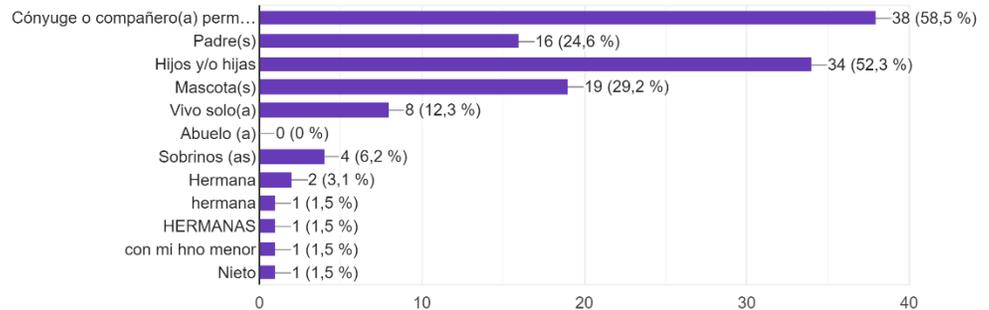


Núcleo Familiar

De acuerdo con la encuesta aplicada en el mes de enero de 2023 el núcleo familiar está conformado así, para los sesenta y cinco (65) servidores que contestaron.

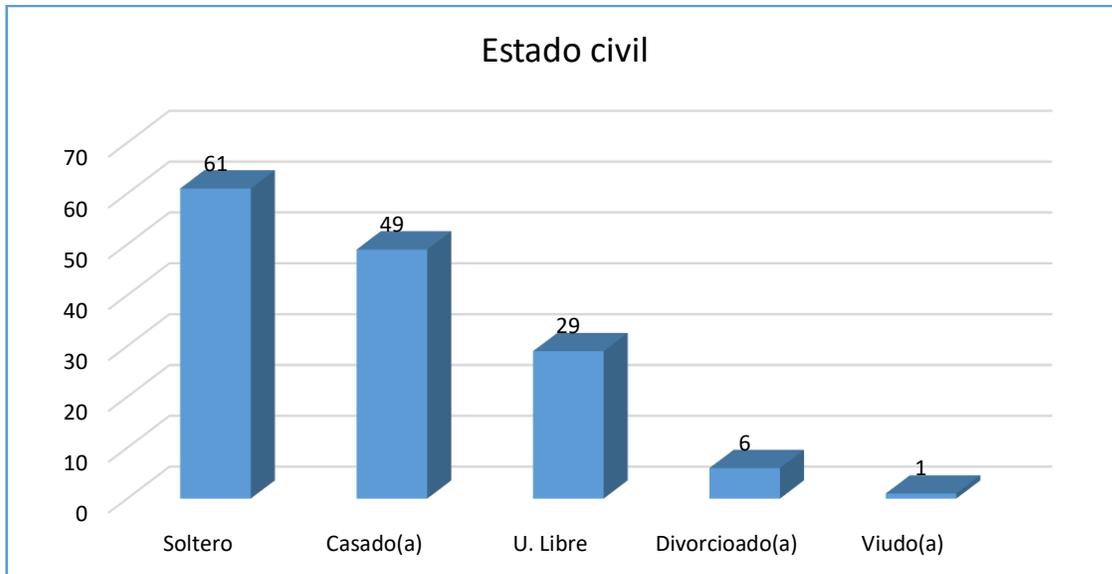
Mi núcleo familiar está compuesto por (convivo con):

65 respuestas



Como se observa algunos servidores/as públicas cuentan dentro de su núcleo familiar a los sobrinos, nietos, abuelos, hermanos y mascotas.

Estado civil



Antigüedad

Con corte a 31 de diciembre de 2022, los servidores/as presentan la siguiente situación:

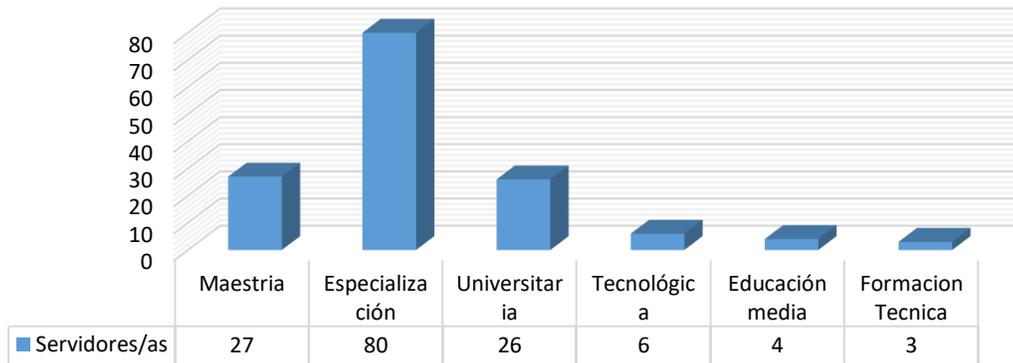
Hasta 5 años	112
De 5 a 10 años	34
De 10 a 15 años	3
De 15 a 20 años	

Por nivel jerárquico, la composición es la siguiente

Directivo	9	6%
Asesor	2	1%
Profesional	107	70%
Técnico	22	14%
Asistencial	12	8%
Total	152	

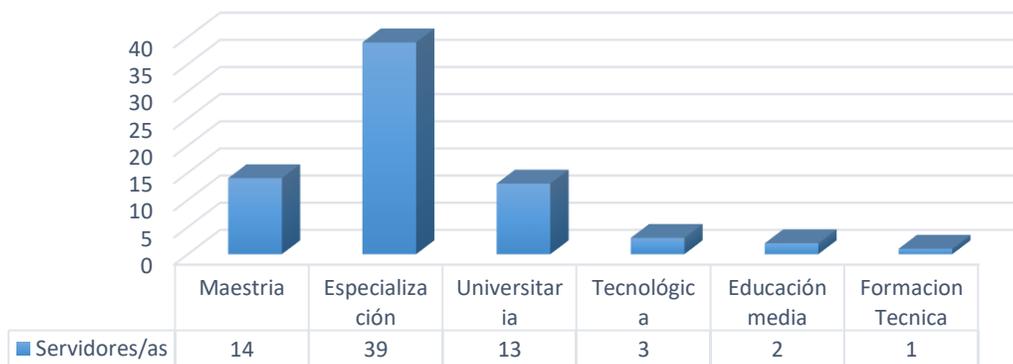
Servidores/as por nivel de formación

Servidores/as por formación académica

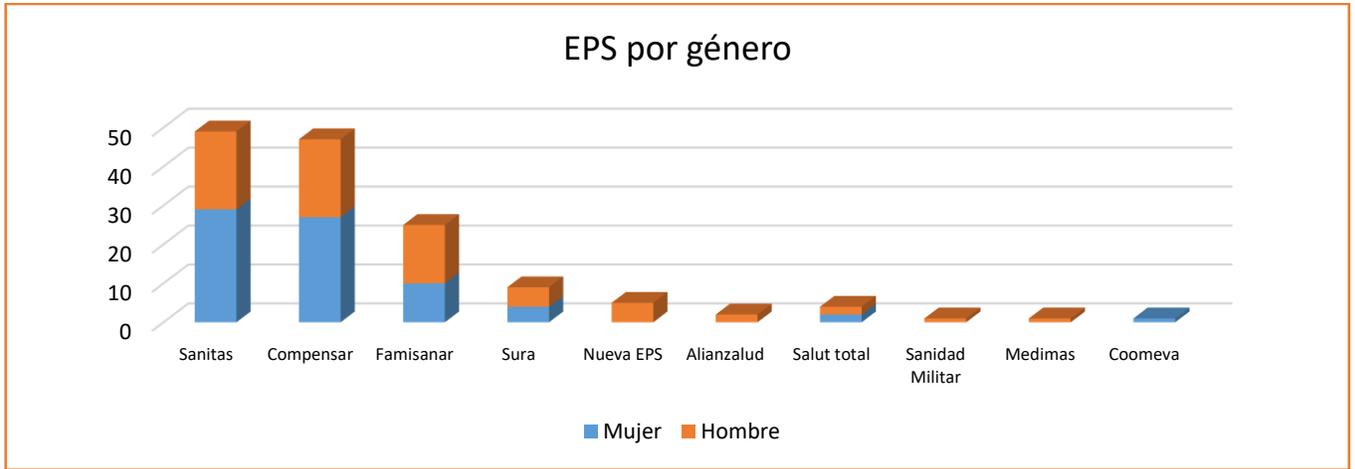


Servidoras públicas por formación académica

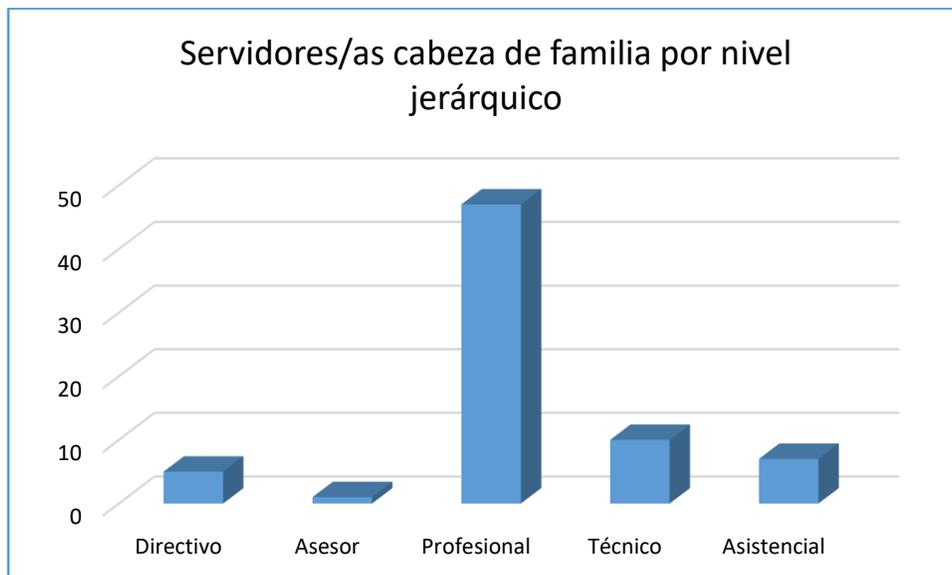
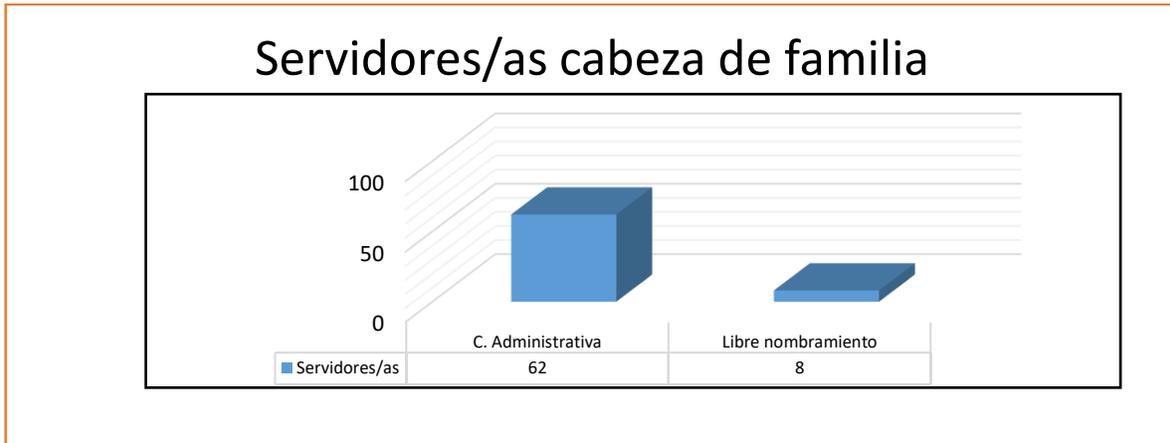
Servidoras públicas por formación académica

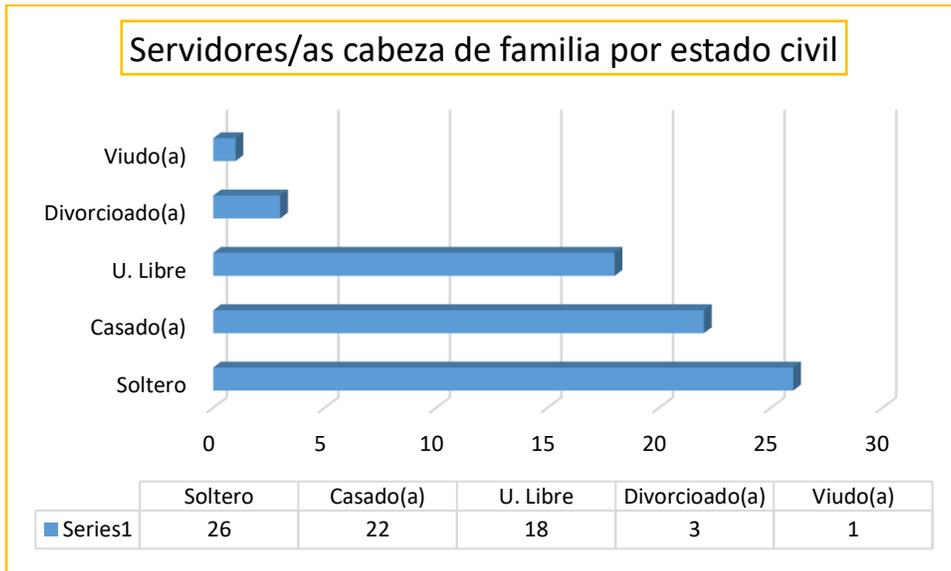
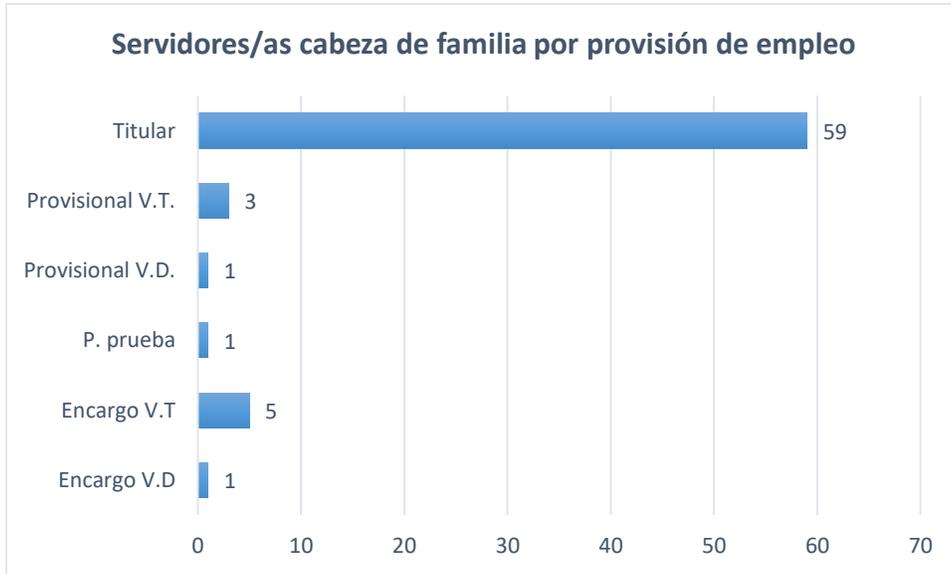


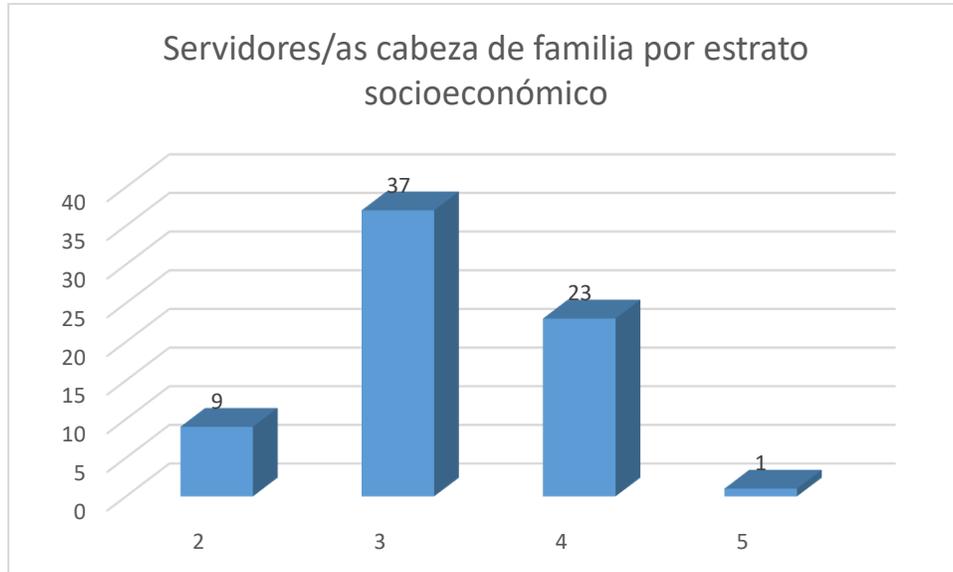
Servidores/as por EPS y género



Servidores/as cabeza de familia







Población con discapacidad

En el IDIGER se cuenta con un servidor público con discapacidad motora, genero hombre, nivel jerárquico profesional, con derechos de carrera administrativa, de estado civil soltero, en estrato socioeconómico tres (3), sin hijos, con formación profesional especialización

Víctimas de Conflicto Armado

El IDIGER no cuenta con personal en la planta de personal con esta identificación.

Organización sindical

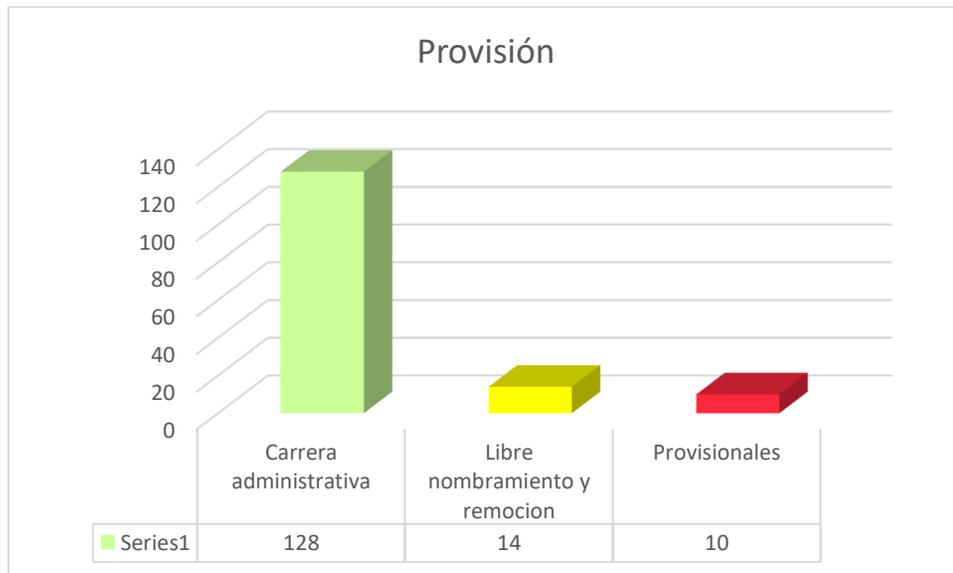
Actualmente existe el Sindicato de Trabajadores del IDIGER, SINTRAIDIGER, quien cuenta con servidores/as afiliadas de la siguiente manera:



Fuente: Reporte Nomina Diciembre 2022

El 43% de los servidores/as de la entidad se encuentran afiliados al sindicato, de ellos el 81% pertenece al nivel profesional.

Provisión de empleo



Perfiles de los empleos

El manual específico de funciones y competencias laborales describe los perfiles de los empleos para cada uno de los empleos, sin embargo, debe ser actualizado frente a la normatividad vigente. (Vera anexo matriz de requisitos).

Gestión de Compensaciones

Para la vigencia 2023, el presupuesto ejecutado para el cubrimiento de los servicios personales y seguridad social presentó el siguiente comportamiento:

Concepto	Apropiación	Ejecutado	%Ejecución
Sueldo básico	\$ 7.345.064.000	\$ 7.193.995.254	97,9%
Horas extras, dominicales, festivos y recargos	\$ 120.784.000	\$ 103.641.835	85,8%
Gastos de representación	\$ 374.367.000	\$ 362.187.896	96,7%
Bonificación por servicios prestados	\$ 229.652.000	\$ 219.656.456	95,6%
Prima de navidad	\$ 1.017.862.000	\$ 963.591.821	94,7%
Prima de vacaciones	\$ 478.988.000	\$ 464.430.233	97,0%
Prima técnica salarial	\$ 2.302.404.000	\$ 2.296.247.922	99,7%
Prima semestral	\$ 1.045.793.900	\$ 1.043.801.483	99,8%
Beneficios a los empleados a corto plazo	\$ 140.352.000	\$ 91.491.301	65,2%
Aportes a la seguridad social en pensiones pública	\$ 777.684.000	\$ 699.186.300	89,9%
Aportes a la seguridad social en pensiones privada	\$ 484.768.000	\$ 429.928.100	88,7%
Aportes a la seguridad social en salud privada	\$ 897.726.000	\$ 804.041.400	89,6%
Aportes de cesantías a fondos públicos	\$ 947.953.000	\$ 61.683.508	6,5%
Aportes de cesantías a fondos privados	\$ 298.941.000	\$ 5.902.467	2,0%
Compensar	\$ 496.216.000	\$ 446.536.700	90,0%
Aportes generales al sistema de riesgos laborales	\$ 299.084.000	\$ 255.276.123	85,4%
Aportes al ICBF	\$ 372.663.000	\$ 334.935.200	89,9%
Aportes al SENA	\$ 249.094.000	\$ 223.315.300	89,7%
Indemnización por vacaciones	\$ 130.360.100	\$ 111.562.035	85,6%
Bonificación especial de recreación	\$ 40.823.000	\$ 39.217.844	96,1%
Reconocimiento por permanencia en el servicio públicos	\$ 97.603.000	\$ 97.599.194	100,0%
Totales	\$ 18.148.182.000	\$ 16.248.228.372	90%

Gestión del Rendimiento

La gestión del rendimiento es el conjunto de procedimientos, técnicas y criterios que se utilizan para valorar el desempeño de los servidores públicos, para aquellos que cuentan con derechos de carrera administrativa se adoptó el sistema tipo de evaluación de desempeño de la Comisión Nacional del Servicio Civil; para los provisionales, los lineamientos establecidos por la Alcaldía Mayor de Bogotá y para los gerentes públicos la adopción de la metodología de Acuerdo de Gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública.

8. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

Mediante Acuerdo No. 011 de 2022 se amplió la planta de personal del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático para un total de ciento setenta y cuatro (174), así:

No. De empleos	Nivel	Denominación	Código	Grado	Naturaleza
DESPACHO					
1	Directivo	Director General	50	9	Libre nombramiento y remoción
1	Asesor	Asesor	105	4	Libre nombramiento y remoción
1	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	18	Libre nombramiento y remoción
1		Conductor	480	20	Libre nombramiento y remoción
PLANTA GLOBAL					
3	Directivo	Subdirector Técnico	68	7	Libre nombramiento y remoción
1		Subdirector Administrativo	68	7	Libre nombramiento y remoción
3		Jefes de Oficina	6	5	Libre nombramiento y remoción
2	Asesor	Jefes de Oficina Asesora	115	5	Libre nombramiento y remoción
18	Profesional	Profesional Especializado	222	29	Carrera Administrativa
31		Profesional Especializado	222	23	Carrera Administrativa
1		Almacenista general	215	23	Libre nombramiento y remoción
38		Profesional universitario	219	12	Carrera Administrativa
20		Profesional universitario	219	8	Carrera Administrativa
3		Profesional universitario	219	1	Carrera Administrativa
6	Técnico	Técnico Administrativo	367	19	Carrera Administrativa
4		Técnico Operativo	314	19	Carrera Administrativa
9		Técnico Administrativo	367	10	Carrera Administrativa
13		Técnico Operativo	314	10	Carrera Administrativa
8		Técnico Operativo	314	5	Carrera Administrativa
1	Asistencial	Conductor	480	20	Carrera Administrativa
9		Auxiliar Administrativo	407	18	Carrera Administrativa

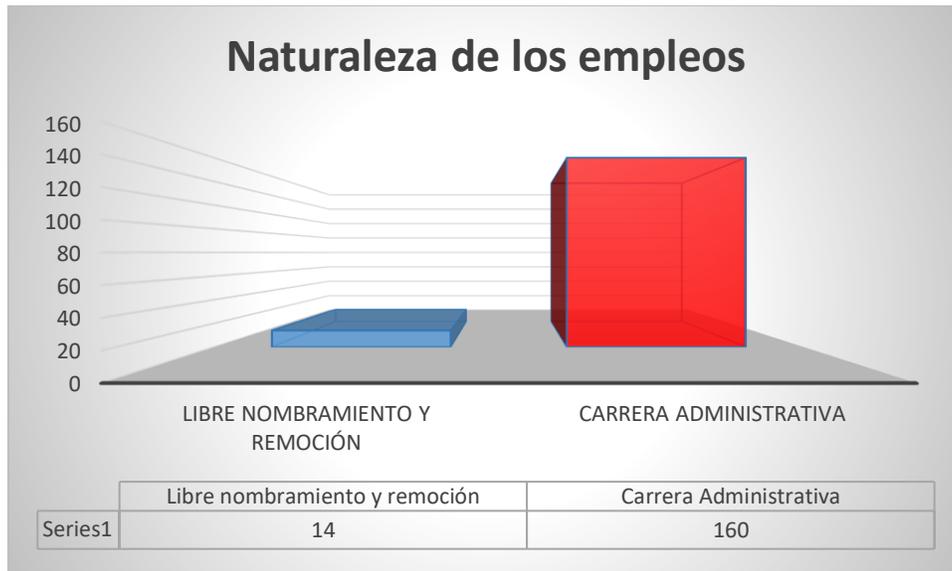
No. De empleos	Nivel	Denominación	Código	Grado	Naturaleza
174		Total empleos			



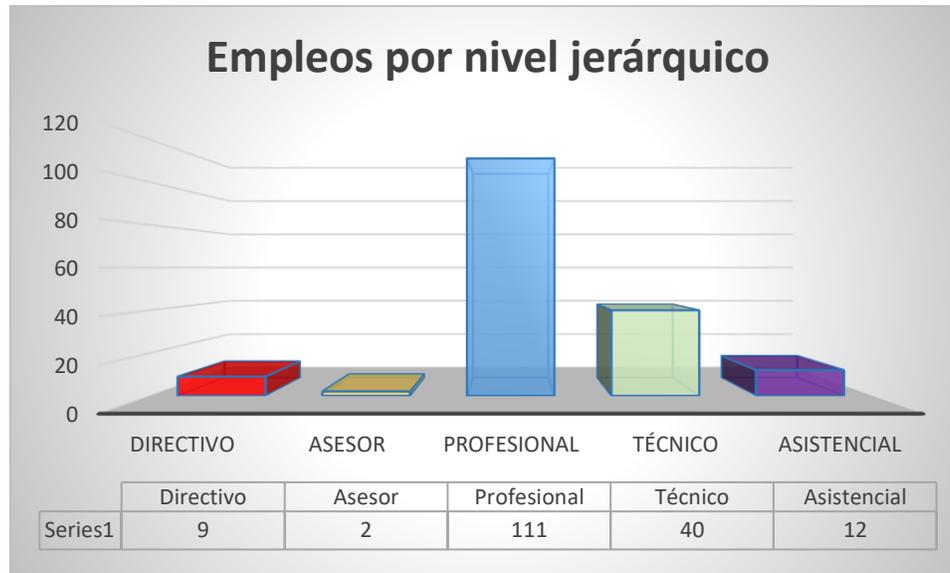
El conjunto de los empleos antes descritos, el 99% corresponden a empleos permanentes y 1% a empleos de periodo fijo; con ellos se cumplen los objetivos y funciones asignadas a la entidad, están identificados y ordenados jerárquicamente y que corresponden al sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos establecido

mediante el Decreto Ley 785 de 2005 y Decreto 1083 de 2015, y está compuesta por una planta estructurada y una planta global, siendo esta ultima el 98% del total de empleos.

El 92% de los empleos de la planta corresponden a carrera administrativa y el restante 8% a empleos cuya naturaleza son de libre nombramiento y remoción; dando cumplimiento a lo señalado en el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia.



De acuerdo con el nivel jerárquico de los empleos, el 64% del total de los empleos corresponde al nivel profesional, seguido del 23% del nivel técnico; el 7% corresponde al nivel asistencial, el 5% al nivel directivo y el 1% al nivel asesor.



Es así como el IDIGER por ser la entidad encargada del Sistema Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático -SDGR-CC, requiere una planta de personal en donde los empleos demandan la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

La distribución de los empleos de la planta aprobada corresponde a:

DEPENDENCIA	NÚMERO DE EMPLEOS DISTRIBUIDO POR NIVELES JERÁRQUICOS Y DEPENDENCIAS					TOTAL EMPLEOS
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	
Dirección General	1	1	1		2	5
Oficina Asesora Planeación		1	6	1		8
Oficina Jurídica	1		10	1	1	13
Oficina TIC	1		8	1		10
Oficina Control Interno	1		3			4
Oficina Control Disciplinario Interno	1		1			2

DEPENDENCIA	NÚMERO DE EMPLEOS DISTRIBUIDO POR NIVELES JERÁRQUICOS Y DEPENDENCIAS					
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL EMPLEOS
Subdirección Análisis del Riesgo y Efectos del Cambio Climático	1		24	1	2	28
Subdirección Corporativa	1		18	6	3	28
Subdirección de Reducción del Riesgo y Adaptación al Cambio Climático	1		17	5	1	24
Subdirección para el Manejo de Emergencias y desastres	1	0	23	25	3	52
TOTAL EMPLEOS	9	2	111	40	12	174

El 63% de los empleos están distribuidos en las dependencias misionales, mientras que el 37% restante en las áreas de apoyo; cabe resaltar que dentro de las áreas de apoyo como la Oficina Asesora de Planeación se desarrollan actividades relacionadas con la misionalidad de la entidad.

En la vigencia 2022, se retiraron de la entidad el 11% de los servidores y servidoras es decir el 11% de la planta, por los siguientes motivos:

Motivo	No. personas
Renuncia voluntaria	8
Supero periodo de prueba	6
Terminación Provisionalidad	2

Por nivel jerárquico los retiros presentaron la siguiente situación:

Nivel	No. personas	% Participación
Directivo	2	13%
Asesor	1	6%
Profesional	8	50%
Técnico	4	25%
Asistencial	1	6%

Talento No Palanca

La información para el Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático presenta la siguiente situación:



9. ACCIONES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Las acciones definidas para intervenir en la presente vigencia se enfocan en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, logrando así fortalecer el talento humano y el servicio a la ciudadanía, a través de creación de valor de lo público.

Las acciones definidas en el plan de acción encuentran articulación con las demás dimensiones del MIPG:

Tabla de Convenciones

Convención	Dimensión
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y planeación
D3	Gestión con valores para resultados
D4	Evaluación de resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión de Conocimiento
D7	Control Interno

Ruta	Variable	Actividad	Ciclo	Dimensión	Proceso	Beneficiarios
La Felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaboración del plan de SST	Planeación	D2	GTH	Servidores/as Contratistas Usuarios
		Inspecciones a los puestos de trabajo	Desarrollo	D2	GTH	Servidores/as Contratistas
	Equilibrio de Vida	Actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural	Planeación Desarrollo	D2	GTH	Servidores/as Contratistas
		Hábitos y estilos de vida saludable	Desarrollo	D2	GTH	Servidores/as Contratistas
		Seguimiento a recomendaciones de salud ocupacional	Desarrollo	D2	GTH	
		Información para fortalecer el teletrabajo	Desarrollo	D3	GTH	
	Salario Emocional	Revisar y actualizar los componentes del salario emocional	Desarrollo	D2	GTH	

		Divulgar el programa servimos y programa distrital	Desarrollo	D4	GTH	
	Innovación con pasión	Implementar los equipos de trabajo dentro del programa de Incentivos	Planeación Desarrollo	D2 D3	GTH	
Crecimiento	Liderazgo	Fortalecer la competencia	Desarrollo	D2 D4	GTH	
	Cultura del Liderazgo	Adelantar talleres	Desarrollo	D2	GTH	
	Liderazgo en valores	Fortalecer los gestores de integridad	Desarrollo		GTH	
	Servidores que saben lo que hacen	Actualizar la hoja de vida y la caracterización	Desarrollo	D4	GTH	
Servicio	Al servicio de los ciudadanos	Incluir el eje de creación de valor de lo público en el PIC	Desarrollo	D2, D6, D7	GTH	
	Cultura que genere logro y bienestar	Identificar la cultura organizacional para generar acciones de intervención	Desarrollo	D7	GTH	
Calidad	Hacer las cosas siempre bien	Implementar el autocontrol en la ejecución de las funciones diarias	Desarrollo	D7	GTH	
		Administración y estadísticas de nomina	Desarrollo	D2	GTH	
	Cultura de la calidad y de la integridad	Monitoreo de la declaración de conflictos de interés	Desarrollo	D4	GTH	
		Monitoreo de la Declaración de Bienes y Rentas	Desarrollo	D4	GTH	
		Monitoreo de PPE	Desarrollo		GTH	
Análisis de Datos	Entendiendo a las personas a través de los datos	Consolidar y crear repositorio de información	Desarrollo	D5	GTH	

10. EJES TEMATICOS

Para la vigencia 2023 en articulación con la planeación estratégica del IDIGER y los lineamientos establecidos los planes correspondientes a la gestión estratégica del talento humano, se desarrollarán así.

Para el plan institucional de capacitación, teniendo como base el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional:

EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

- Trabajo en equipo
- Procesamiento de datos e información
- Analítica de datos
- Comunicación asertiva
- Herramientas para estructurar el conocimiento
- Gestión de la información
- Big Data
- Instrumentos estadísticos
- Estrategias para la generación y promoción del conocimiento

EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

- Lenguaje claro
- Construcción de indicadores
- Gestión pública orientada a resultados
- Gerencia de proyectos públicos
- Evaluación de políticas públicas
- Servicio al ciudadano
- Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)

EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

- Automatización de procesos
- Apropiación y uso de la tecnología
- Big Data
- Trabajo en equipo
- Seguridad digital
- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Manejo del tiempo
- Solución de problemas con tecnologías
- Pensamiento sistémico

EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

- Comunicación asertiva
- Programación neurolingüística asociada al entorno público
- Lenguaje no verbal
- Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales
- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)

- Código de integridad
- Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas

Para Bienestar e incentivos

En el Distrito Capital, las acciones en materia de Bienestar deben armonizarse en el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral que se estructura a partir de cuatro ejes:

- Propósito de vida,
- Estados mentales positivos,
- Conocimiento de las fortalezas propias y
- Relaciones interpersonales.

Estos planteamientos, nos acercan a nociones más representativas de la vida laboral, pero no una vida cualquiera, sino una que quiera ser vivida, nos acercan a las denominadas “Organizaciones Saludables”, en las cuales se impulsan elementos motivadores que aumentan la satisfacción de las personas cuando desarrollan sus funciones y las actividades cotidianas, a partir de un enfoque desarrollado desde la psicología positiva, la cual no pretende desconocer las realidades y dificultades propias del contexto social e institucional y del ser humano, sino que se focaliza en identificar y desarrollar aquellos elementos que caracterizan a las personas que a pesar de las dificultades han aprendido a ser felices, haciendo este aprendizaje extensivo a la entidad.

Dentro de las actividades de bienestar y estímulos, deberán incluirse aquellas que reconozcan o exalten hechos o eventos representativos para la entidad, como los resultantes de reconocimientos interinstitucionales, reconocimientos por contribuciones o aportes excepcionales a la gestión institucional, actividades que promueven la innovación en el sector público distrital o conmemoración del día del servidor público, divulgación del programa de alianzas del distrito, entre otros.

Así mismo, se fortalecerá la estrategia de teletrabajo, ajustándolo a la nueva normatividad, definiendo la política y actualizando el procedimiento.

10. RECURSOS

Para el desarrollo del presente plan se cuenta con los siguientes recursos:

Descripción	Valor
Bienestar	197.795.000
Incentivos	32.205.000
Capacitación	50.000.000
Seguridad y Salud en Trabajo	180.000.000
Concurso público de méritos	60.000.000
Nómina y Seguridad Social	21.243.214.000

Así mismo se hará uso de las alianzas estratégicas con la Caja de Compensación Familiar Compensar, con el plan de acompañamiento; la administradora de Riesgos Profesionales Positiva; el programa Servimos del Departamento administrativo de la Función Pública, el aula del saber público del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, la Escuela Superior de Administración Pública y las demás que se logren concretar en el desarrollo de este.

11. EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación del plan de adelantará así:

1. Autoevaluación Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.
A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.
2. FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).
Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. En relación con la dimensión de Talento Humano, se monitorea y evalúa la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas previamente establecidas.
3. Indicadores. Los indicadores que se desarrollen en cada uno de los planes que componen la gestión del talento humano y aprobados en el sistema de gestión.