

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

TH-PL-01

Gestión del Talento Humano

30/01/2024

Versión 1



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE
GESTIÓN DE RIESGOS
Y CAMBIO CLIMÁTICO



Control de Cambios		
Versión	Fecha	Descripción de la Modificación
1	30 / 01/ 2024	Versión inicial del documento

Elaboró	Revisó	Aprobó
Mayerli Azuero Profesional Universitario Grado 12 Leonardo Humberto Bermúdez Universitario Grado 12 Alejandra María Sabino Fajardo Profesional Especializado Grado 23 Subdirección Corporativa	María Eugenia Tovar Rojas Subdirectora Corporativa Nelson Jairo Rincón Martínez Jefe Oficina Asesora de Planeación	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Tabla de contenido

1. Introducción.....	4
2. Marco Normativo.....	5
3. Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030 “Talento Que Ama Bogotá”.....	8
4. Horizonte Estratégico del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático 9	
5. Objetivos.....	14
6. Dependencias y Procesos	14
7. Diagnóstico Estratégico	16
8. Caracterización de los Servidores/as Públicos.....	28
9. Caracterización de los Empleos.....	37
10. Desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano.....	41
11. Política MIPG Asociada	48
12. Presupuesto.....	48
13. Evaluación del Plan.....	49
14. Plan Anual de Vacantes.....	49
14.1 Planta de Personal.....	53
14.2 Vacantes Definitivas.....	55
14.3 Presupuesto	58
14.4 Evaluación.....	58
15. Plan de Previsión.....	58
15.1 Análisis de las Necesidades de Personal	59
15.2 Vacantes Definitivas.....	60
15.3 Provisión de Empleos	62
15.4 Presupuesto	62
15.5 Evaluación.....	63
16. Cronograma.....	63
17. Plan de Integridad	63
17.1 Valores de integridad.....	65
17.2 Cronograma	66

1. 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 del Ministerio 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.

2. 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.

3. 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, estableció 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.
- 4. 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.

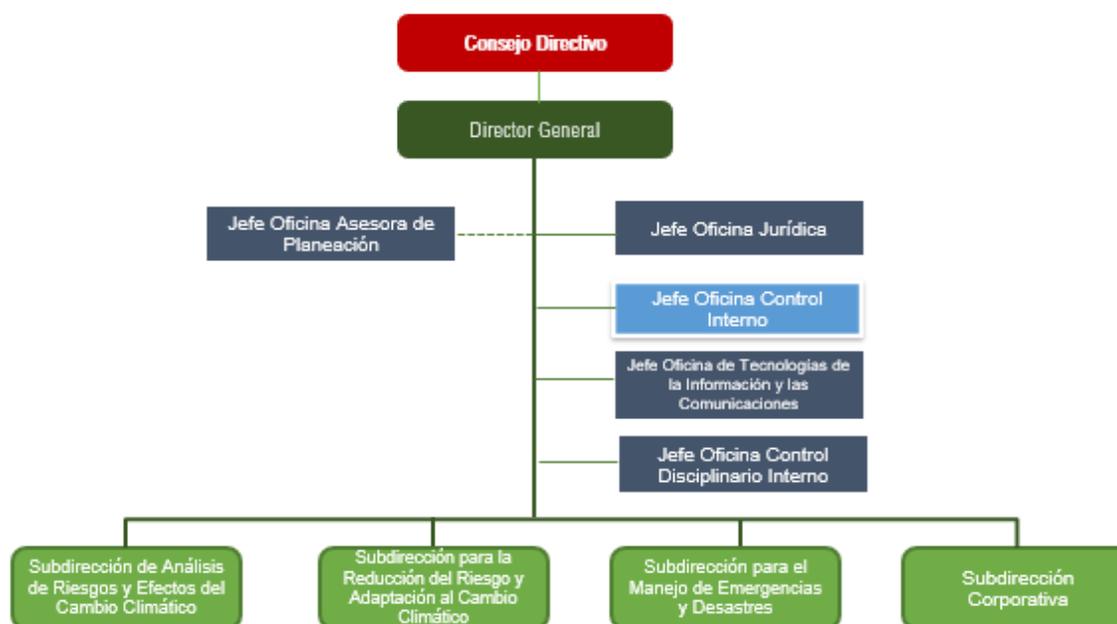
Misión

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

- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ 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 Riesgos y Cambio Climático – IDIGER.

5. 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.

Objetivo 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.
- 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.
- 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.

6. Dependencias 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 diez (10) 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 2025, 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
Planeación	Este componente inicia el proceso de revisión del marco normativo aplicable al desarrollo del talento humano.	
Ingreso	Garantiza el principio del mérito en la provisión de los empleos.	

Componente	Descripción	Categoría
Desarrollo	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.	<ul style="list-style-type: none"> 1 Conocimiento institucional 2 Valores 3 Gestión de la información 4 Administración del talento humano 5 Diálogo y concertación (por negociación colectiva) 6 Gerencia pública 7 capacitación 8 Bienestar y estímulos 9 Gestión del desempeño 10 Clima organizacional y cambio cultural 11 Proporción de contratistas
Retiro	Se analiza los diferentes factores que intervienen en el proceso de retiro del talento humano.	<ul style="list-style-type: none"> 1 Administración del Talento Humano 2 Gestión de la información 3 Gestión del conocimiento 4 Desvinculación asistida

7. 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.

En lo correspondiente al proceso talento humano es importante organizar la información un repositorio que sea de fácil acceso y se encuentre actualizado.

Resultado del autodiagnóstico

Se utilizó la herramienta de autoevaluación del Departamento Administrativo de la Función Pública con corte a 31 de diciembre de 2023, encontrando:

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 del mismo para las vigencias 2019 a 2022, para la política estratégica de talento humano, así:

Política	2019	2020	2021	2022
Gestión Estratégica del Talento Humano	94.9	81.9	87.8	88.6
Integridad	77.8	74.8	78.5	58.5

Índices desagregados

No. Índice	POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	Puntaje
101	Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	87,5
102	Eficiencia y eficacia de la selección meritocracia del talento humano	88,3
103	Desarrollo del talento humano en la entidad	90,7
104	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	85,7

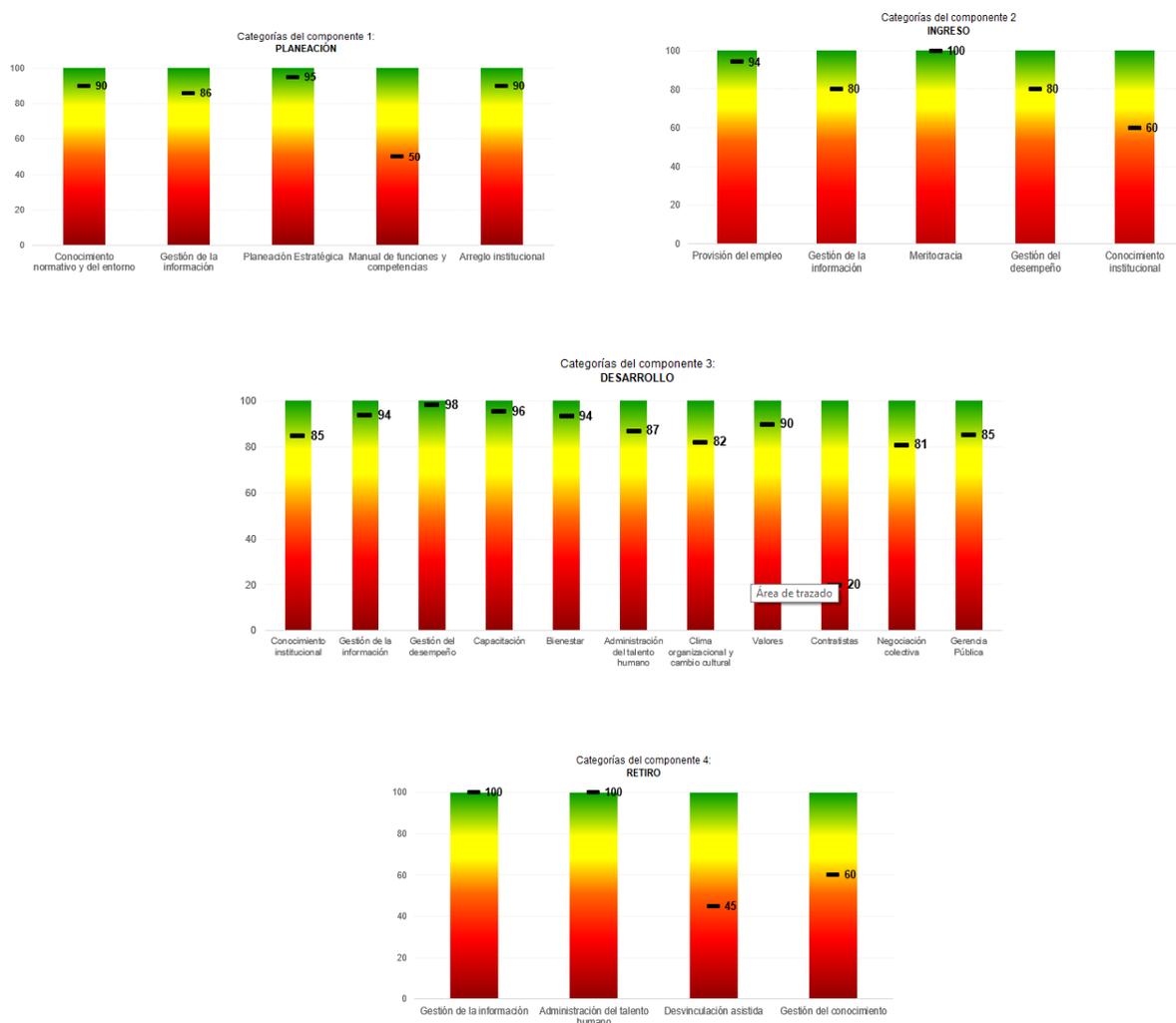
No. Índice	POLÍTICA 2 Integridad	Puntaje
105	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	82,6
106	Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	31,0

Por componentes se observa el siguiente comportamiento:



Como se observa, el componente de planeación presentó una disminución de 5 puntos, el componente de ingreso una disminución de los 7 puntos, desarrollo un crecimiento de 2 puntos y retiro una disminución de 14 puntos, en comparación al 2022.

Calificación por componentes:



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

De acuerdo con la autoevaluación a 31 de diciembre de 2023, se presenta lo siguiente:

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD	91	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	96

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.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
La felicidad nos hace productivos		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	90
		Ruta para generar innovación con pasión	84
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	90	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	89
		Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	87
		Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	90
		Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	93
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	91	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	91
		Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	91
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	90	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	92
		Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	89
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	89	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	89

Resultados Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital

El índice de desarrollo tiene como objetivo principal es evidenciar cuáles han sido las mejoras en la gestión integral del talento humano a nivel distrital y dar a conocer cuáles dificultades o principales retos persisten, buscando obtener una visión clara, comprensiva y profunda de las estrategias implementadas para el talento humano en las entidades del Distrito.

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 del Desarrollo
- Gestión de las relaciones humanas y sociales
- Organización de la función de los recursos humanos

	2020	2021	2022
Índice de Desempeño Institucional	82.58	82.7	44.37

Fuente: Oficina Asesora de Planeación IDIGER y SIDEAP

De acuerdo con lo anterior el Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático – IDIGER se ubica en nivel medio del Servicio Civil, con un resultado total de 44.37 puntos, bajando considerablemente en relación a la vigencia 2020 y 2021.

En cuanto a la percepción del jefe y/o responsable del proceso de talento humano el puntaje obtenido fue de 42.34 y los servidores públicos tuvieron una percepción más alta con un puntaje de 62.36 estos superaron al jefe y/o responsable del proceso de talento humano en 20.29 puntos a los servidores públicos, los cuales se ven reflejados en la siguiente tabla por subsistema.

SUBSISTEMA	RT-UTH 2022	SP 2022	TOTAL 2022
Planificación de recursos humanos	50.00	79.25	52.93
Organización del trabajo	44.33	71.43	47.04
Gestión del empleo	52.00	59.09	52.71
Gestión del rendimiento	50.00	64.36	51.44
Gestión de la compensación	58.33	63.75	59.37
Gestión del Desarrollo	33.25	63.27	36.25
Gestión de las relaciones humanas y sociales	25.00	55.26	28.03
Organización de la función de los recursos humanos	25.00	43.75	26.88

Fuente: Cálculos DASCD, con base en la información de las encuestas para los responsables de talento humano y servidores públicos - Vigencia 2022.

Análisis por subsistema:

a) Planificación de recursos humanos

- Obtuvo una puntuación total de 52.93. El jefe y/o responsable de talento humano logró 50.00 puntos, y los servidores públicos un puntaje de 79.25.
- En la planificación estratégica del talento humano, se desataca una articulación media con las estrategias contempladas en las políticas públicas y los planes de desarrollo distrital.
- Las decisiones y prácticas de la gestión del talento humano se encuentran documentadas y están articuladas con los instrumentos de planeación del talento humano.
- Se encuentra en proceso el estudio para la actualización de la planta global de acuerdo con lo señalado en el Decreto Nacional 1800 del 2019.

- Frente a la percepción del responsable del talento humano las necesidades del servicio se suplen parcialmente con la planta de personal actual.
- Por parte del jefe de talento humano, considera que la entidad dispone de sistemas propios para llevar el procesamiento de información cualitativa y cuantitativa relacionada con el talento humano, sin embargo los servidores consideran importante integrar los sistemas propios con el SIDEAP para el procesamiento de la información.
- El responsable del talento humano considera que la proporción del costo total de la nómina en relación con el presupuesto total está entre el 38% y el 48% la proporción del costo total de la contratación por prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión, en relación con el presupuesto total de la entidad está entre el 27% y el 37%.

b) Organización del Trabajo:

- Obtuvo una puntuación de 47.04 ubicándose en el nivel medio en la medición, el jefe y/o responsable del talento humano 44.33 puntos y los servidores públicos 71.43 puntos.
- Los servidores indicaron que la estructura organizacional se adecua la gestión misional, facilita la coordinación y distribución de responsabilidades entre las diferentes áreas, articulando la gestión por procesos y contribuye a la toma de decisiones. Por el contrario, el responsable del talento humano señaló que adecua únicamente a gestión misional.
- El diseño de perfiles en el Manual de Funciones y Competencias de la entidad, el responsable de talento humano indicó que se ajusta a las funciones establecidas por la entidad, así mismo los servidores públicos enfatizaron que también se adapta a las funciones de las diferentes dependencias.

c) Gestión del Empleo:

- Obtuvo una puntuación total de 52.71. El jefe y/o responsable de talento humano con una puntuación de 52.00 y los servidores públicos 59.09 puntos. Este subsistema se ubicó en el nivel medio de la medición.
- Se realizan procesos de selección para ocupar puestos en la carrera administrativa, dando prioridad a los principios de igualdad y mérito.
- Existen mecanismos para evitar la materialización de riesgos en la arbitrariedad, la politización y las prácticas de clientelismo en el proceso de vinculación de los servidores públicos. Sin embargo, en lo que respecta a la aplicación, supervisión y control de dichos mecanismos, sugieren los encuestados que deben reflejarse de manera más evidente y contundente en la práctica.
- Frente al teletrabajo, se demuestra la implementación del teletrabajo mediante un acto administrativo, con espacios de socialización y capacitación. El objetivo de estas estrategias es brindar flexibilidad laboral a los servidores públicos y mejorar sus condiciones de trabajo.
- El responsable de talento humano señala que se tiene un criterio de desempate que prioriza la vinculación de personas en condición de discapacidad,

- El jefe de talento humano selecciono que la entidad no dispone de directrices para la incorporación de la población joven, un elemento de vital importancia para cumplir con los requisitos establecidos en la Ley 2214 del 2022 y el Decreto 2365 de 2019.

d) Gestión del Rendimiento:

- Obtuvo una puntuación total de 51.44 ubicándose en la medición en un nivel medio. El responsable de talento humano con una puntuación de 50.00 y los servidores públicos 64.36 puntos, lo que representa una diferencia de 10.04 puntos más en comparación con el responsable de talento humano.
- La entidad cuenta con instrumentos previamente diseñados para valorar las contribuciones de los servidores públicos de carrera administrativa, provisionales y libre nombramiento y remoción.
- En cuanto a la evaluación de desempeño los servidores públicos consideran que el sistema información de evaluación actual facilita la articulación entre los resultados individuales y los institucionales y tiene un impacto positivo en el mejoramiento de la gestión del servidor público. El responsable de talento humano indica que el aplicativo tecnológico empleado para el desarrollo de la evaluación del desempeño presenta fallas y no es intuitivo.
- Se destaca que este proceso de evaluación se realiza a través de criterios de concertación consciente entre los evaluados y los evaluadores, con una alineación de metas fijadas por la entidad en sus planes institucionales.
- Los servidores indican que este aporte ciudadano podría convertirse en un insumo valioso para los planes de mejoramiento brindando una visión más integral y representativa, por el contrario el responsable de talento humano indico con no se debería tener en cuenta.
- El responsable de talento humano percibe que los planes de mejoramiento son un requisito más en el proceso evaluativo, sin mayor generación de valor para el desarrollo de las personas. Para los servidores públicos son una oportunidad de mejora y agrega valor al desarrollo de la organización.
- Se evidencia que no hay variaciones significativas en los resultados de la evaluación de desempeño entre la modalidad laboral presencial y la modalidad de teletrabajo.

e) Gestión de la Compensación:

- Obtuvo una puntuación de 59.37. El responsable de talento humano 58.33 puntos y los servidores públicos 63.75 puntos. Ubicándose en el nivel medio en la medición.
- El responsable de talento humano indica que los salarios ofertados logran, atraer, motivar y retener a las personas. Los servidores señalaron que se logra atraer, motivar al personal pero no retener.
- Los dos grupos coinciden que se siente parcialmente bien remunerados. Además, consideran que los salarios están razonables comparación con otras entidades u organismos del Distrito. Los servidores seleccionaron que el salario emocional

existe y estimula el esfuerzo individual, de los equipos de trabajo y contribuye en la calidad de vida, el responsable de talento humano señaló que no se valora ni se reconoce por parte de los servidores.

f) Gestión del Desarrollo:

- Obtuvo una puntuación de 36.25. El responsable de talento humano obtuvo un puntaje 33.25 y los servidores públicos 63.27 puntos.
- La entidad aplica pruebas para evaluar las aptitudes y habilidades de los candidatos que serán designados en la modalidad de encargo. Estos procedimientos utilizados contribuyen a generar confianza y equidad en dicho proceso.
- En cuanto a la planeación de las capacitaciones los encuestados señalaron que sí, hay planeación de la capacitación pero no obedece a un modelo de gestión por competencias técnicas, funcionales ni al Decreto 815 del 2018. En cuanto a la evaluación de las capacitaciones, la entidad evalúa la aplicación y la asimilación del conocimiento.
- Es importante destacar que la entidad realiza capacitaciones que evidencian una comprensión de las disparidades de género entre hombres y mujeres.

g) Gestión de las Relaciones Humanas:

- Obtuvo una puntuación 28.03, ubicándose en la medición en un nivel bajo. El responsable de talento humano obtuvo una puntuación de 25.00 puntos en este subsistema, mientras que los servidores públicos alcanzaron 55.26 puntos.
- El responsable de talento humano señaló que las relaciones laborales están orientadas habitualmente por la confrontación y la descalificación entre las partes y los servidores seleccionaron que es poco usual que se presenten situaciones de confrontación y descalificación en las relaciones laborales.
- Se identifica que la entidad está llevando a cabo diversas acciones y buenas prácticas con el objetivo de fortalecer la cultura ambiental y fomentar la adaptación al cambio climático en la organización.
- El responsable de talento humano indica que no se tienen lineamientos para promover ambientes laborales libres de discriminación y respeto por las diferencias en cuanto a creencias, género, identidad étnica, orientación sexual, edad, discapacidad, entre otros aspectos. Sin embargo, algunos servidores señalaron que se tienen estos lineamientos pero no en el marco del programa de Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros (CALDAS) del DASCD.
- En relación al Plan de Bienestar, se ha indicado que no existe coherencia con las acciones dirigidas a los resultados de riesgo medio y alto identificados en la medición del clima laboral.
- Los resultados de la medición muestran que la entidad cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se debe fortalecer promoviendo el autocuidado y la consolidación de entornos seguros y saludables para todo el personal. De esta manera, se logra una adecuada cultura de

prevención en el trabajo y la mejora continua en la identificación de peligros, evaluación, valoración y control de los riesgos.

h) Organización de la Función de los Recursos Humanos:

- Obtuvo una puntuación 26.88, ubicándose en la medición en el nivel bajo. Para este subsistema el jefe y responsable de talento humano obtuvo un puntaje 25.00 y los servidores públicos 43.75 puntos.
- Se percibe una necesidad de fortalecer las competencias de los directivos en la gestión del desarrollo de las personas y sus equipos de trabajo.
- La entidad reconoce los aportes de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública, así como al Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital frente a la implementación de políticas y estrategias orientadas a la mejora continua del servicio civil.
- Se reconoce el acompañamiento técnico brindado por el DASCD para el desarrollo organizacional, que incluye la planta de personal, la estructura organizacional, el manual específico de funciones y las competencias laborales, así como la escala salarial.

Resultados consolidados por subíndices

SUBSISTEMA	RT-UTH 2022	SP 2022	Total 2022
Capacidad Funcional	45.83	65.36	47.78
Capacidad Integradora	25.00	55.26	28.03
Consistencia Estructural	38.20	70.63	41.44
Eficiencia	50.00	57.14	50.71
Mérito	62.33	57.27	61.82

Fuente: Cálculos DASCD, con base en la información de las encuestas para los responsables de talento Humano y servidores públicos vigencia 2022

Los resultados de los subíndices permiten mostrar la agrupación de los subsistemas

Informe batería de riesgo psicosocial

Objetivo general

Conocer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral, así con los efectos en la salud de servidores/as del IDIGER.

Metodología de la evaluación

Criterios de inclusión y exclusión: Colaboradores que lleven como mínimo 3 meses trabajando para la empresa y de libre participación, no se distingue el sexo o edad de los colaboradores.

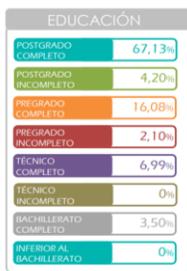
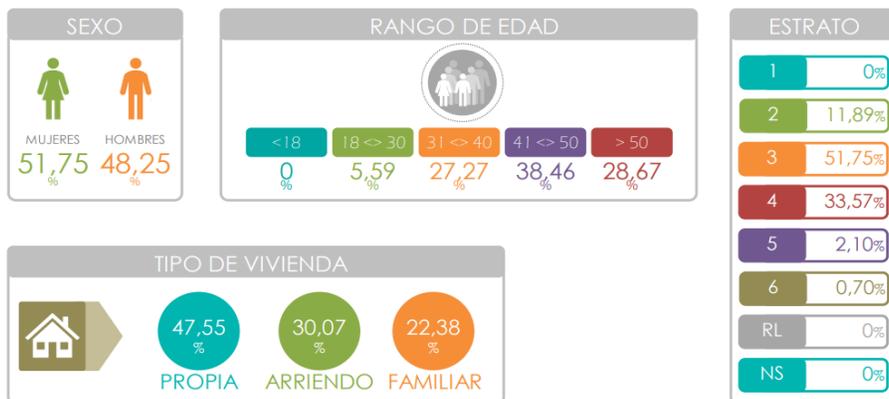
Universo, participantes y porcentaje de cobertura:

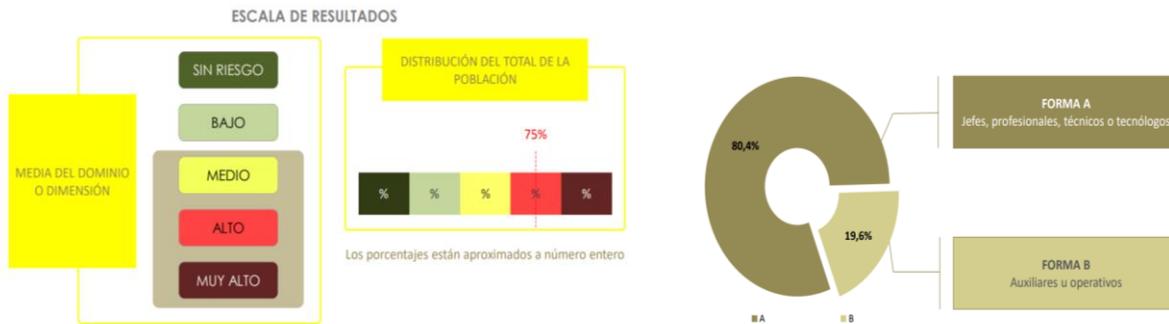
- Población objetivo: 173
- Participantes: 143
- Porcentaje de cobertura: 82,66%

Escala de medición: Se establece la media por dominio y dimensión, obteniendo el resultado en la siguiente escala de nivel de riesgo:

- Riesgo despreciable o Sin riesgo o Muy bajo
- Bajo
- Medio
- Alto
- Muy alto

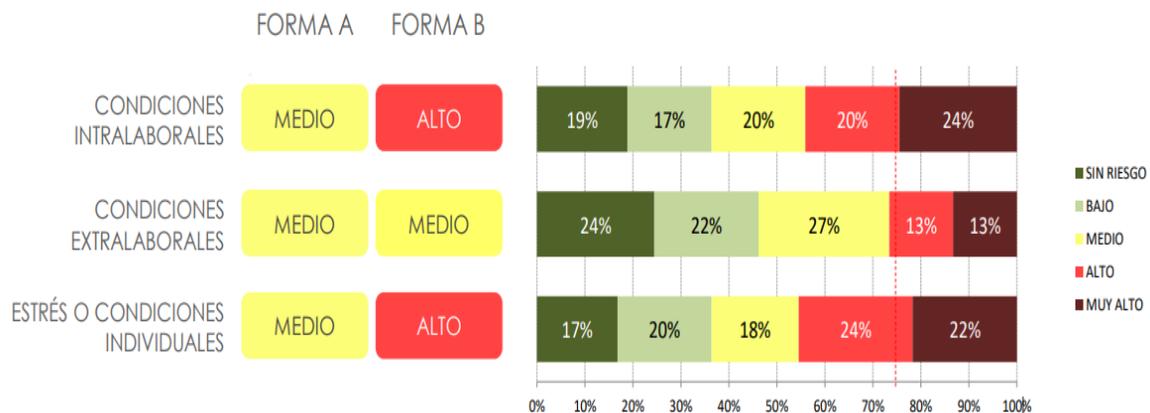
Resultados Sociodemográficos y Ocupacionales





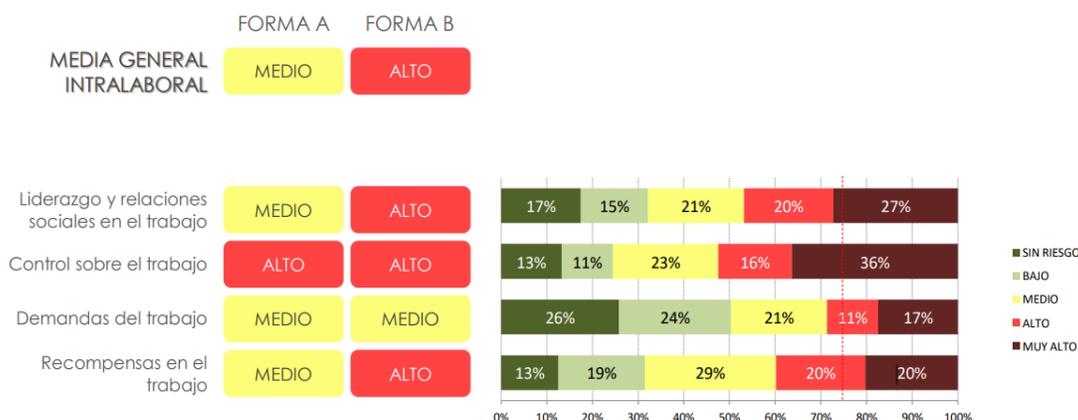
Variables

- **Intralaboral:** Factores que se encuentran implícitos en el ambiente laboral o en las tareas que realiza el individuo para la organización - deben ser controlados o intervenidos por la empresa.
- **Extralaboral:** Factores de riesgo a los que se exponen los individuos en su entorno personal - son propios de las interacciones del sujeto.
- **Estrés:** Condiciones que pueden ser relacionadas como efectos adversos por la exposición a los factores intra y extralaboral - son propias del sujeto.

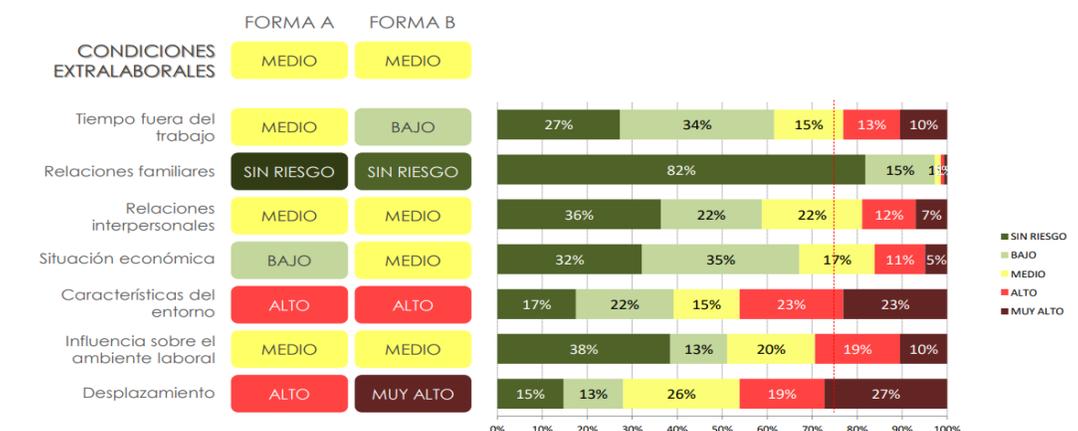


Resultados Factores Psicosociales Intralaborales

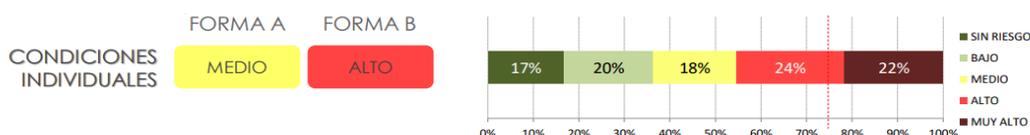
- **liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:** Condiciones del liderazgo y las relaciones dentro de la organización.
- **Control Sobre El Trabajo:** Condiciones de control sobre la tarea que tiene el colaborador.
- **Demandas Del Trabajo:** Exigencias que el trabajo o las diferentes tareas que realiza impone al individuo
- **Recompensas en el trabajo:** Retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales



Resultados Factores Psicosociales Extralaborales



Resultados Sintomatología de Estrés



De acuerdo con lo anterior se realizará la respectiva intervención con base en los resultados de la medición de riesgo psicosocial para mitigar los niveles de riesgos psicosociales detectados.

Evaluación plan estratégico 2023

El plan estratégico 2023 tuvo el siguiente comportamiento:

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.

Componentes PETH	Peso	% Ejecutado	%de Participación
Plan de Bienestar e Incentivos	25	100	25
Plan Institucional de Capacitación	20	75	15
Plan de Seguridad y Salud en el trabajo	20	100	20
Plan Anual de Vacantes	25	100	25
Plan de Previsión de empleo	10	10	10
	100		95

8. Caracterización de los Servidores/as Públicos

La planta de empleos a 31 de diciembre de 2023 se cuanta una planta de personal de ciento setenta y cuatro (174) empleos de los cuales estaban provistos el 98.8% es decir, 172 empleos, así

- Dirección general

ESTADO DE LOS EMPLEOS	EMPLEOS OCUPADOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2023				
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	ASISTENCIAL	TOTAL EMPLEOS
Asignados	1	1	1	1	4
Ocupados	1	1	1	0	3

En esta dependencia se encuentra el empleo de Libre nombramiento y remoción Auxiliar Administrativo código 407 Grado 18 en vacancia definitiva.

- Oficina Asesora de Planeación.

ESTADO DE LOS EMPLEOS	EMPLEOS OCUPADOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2023			
	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	TOTAL EMPLEOS
Asignados	1	7	1	9
Ocupados	1	7	1	9

- Oficina Jurídica

ESTADO DE LOS EMPLEOS	EMPLEOS OCUPADOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2023				
	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL EMPLEOS
Asignados	1	10	1	1	13
Ocupados	1	10	1	1	13

- Oficina Control Interno

ESTADO DE LOS EMPLEOS	EMPLEOS OCUPADOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2023		
	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 2023		
	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 2023			
	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	TOTAL EMPLEOS
Asignados	1	8	1	10
Ocupados	1	8	1	10

- Subdirección Análisis del Riesgo y Efectos del Cambio Climático

ESTADO DE LOS EMPLEOS	EMPLEOS OCUPADOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2023				
	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL EMPLEOS
Asignados	1	24	1	2	28
Ocupados	1	24	1	2	28

- Subdirección de Reducción del Riesgo y Adaptación del Cambio Climático

ESTADO DE LOS EMPLEOS	EMPLEOS OCUPADOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2023				
	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL EMPLEOS
Asignados	1	18	5	1	24
Ocupados	1	18	5	1	24

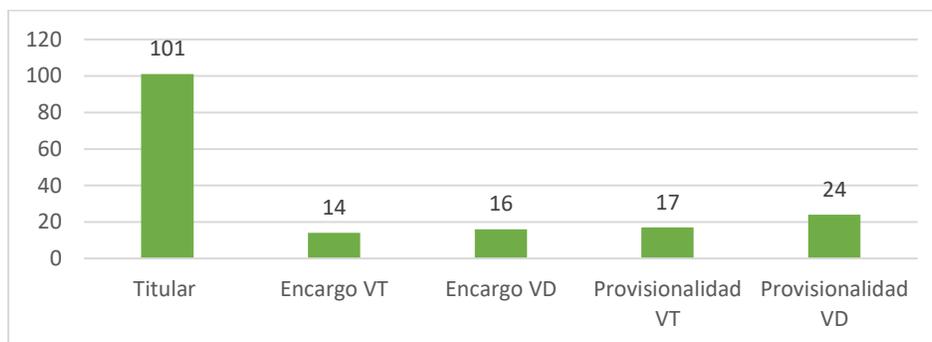
- Subdirección para el Manejo de Emergencias y desastres

ESTADO DE LOS EMPLEOS	EMPLEOS OCUPADOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2023				
	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL EMPLEOS
Asignados	1	20	25	4	50
Ocupados	1	20	25	4	50

- Subdirección Corporativa

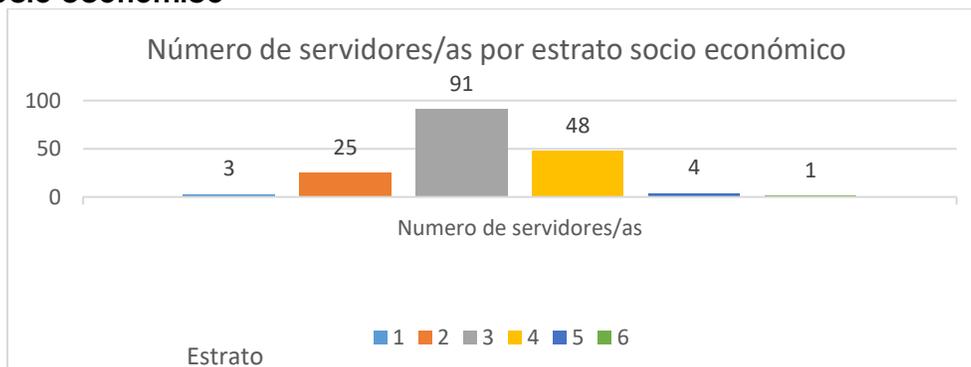
ESTADO DE LOS EMPLEOS	EMPLEOS OCUPADOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2023				
	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL EMPLEOS
Asignados	1	18	6	3	28
Ocupados	1	17	6	3	27

Personas por forma de provisión



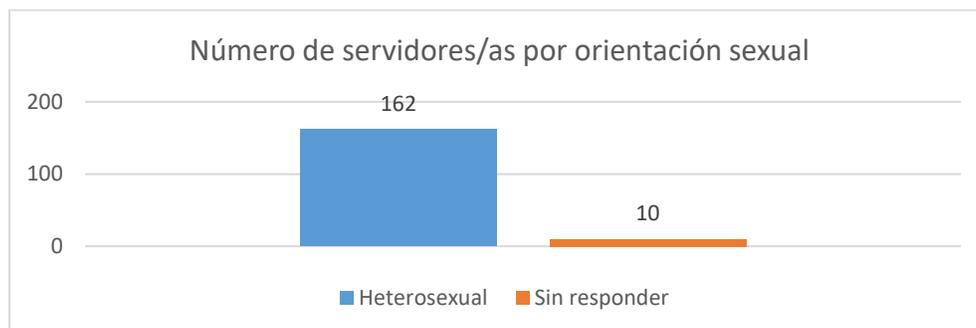
Como se observa el 59% de los servidores/as se encuentran en propiedad en el empleo, el 17% se ha provisto a través de la figura de encargo, dando así cumplimiento a los derechos de carrera administrativa y el 24% se encuentra provisto mediante nombramiento provisional.

Estrato Socio económico



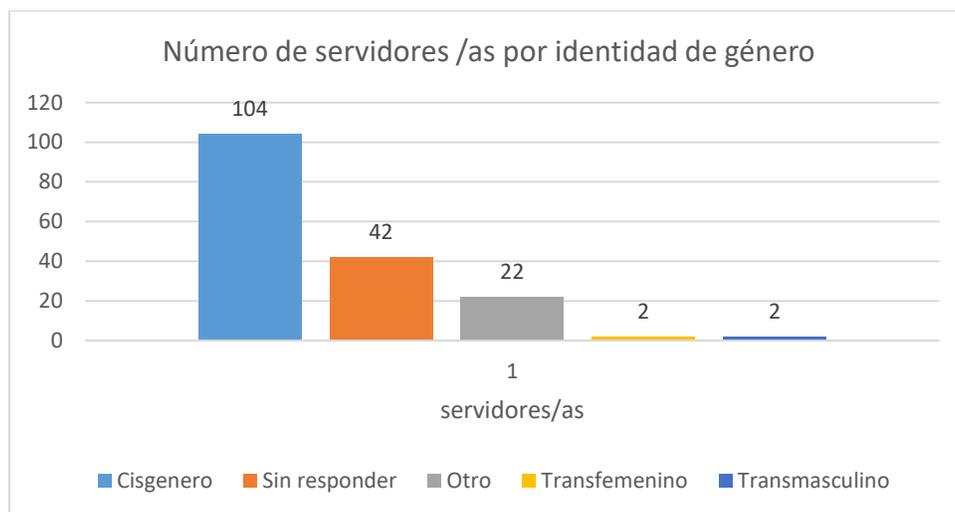
Se observa una concentración del 53% de los servidores/as en el estrato 3.

Orientación Sexual



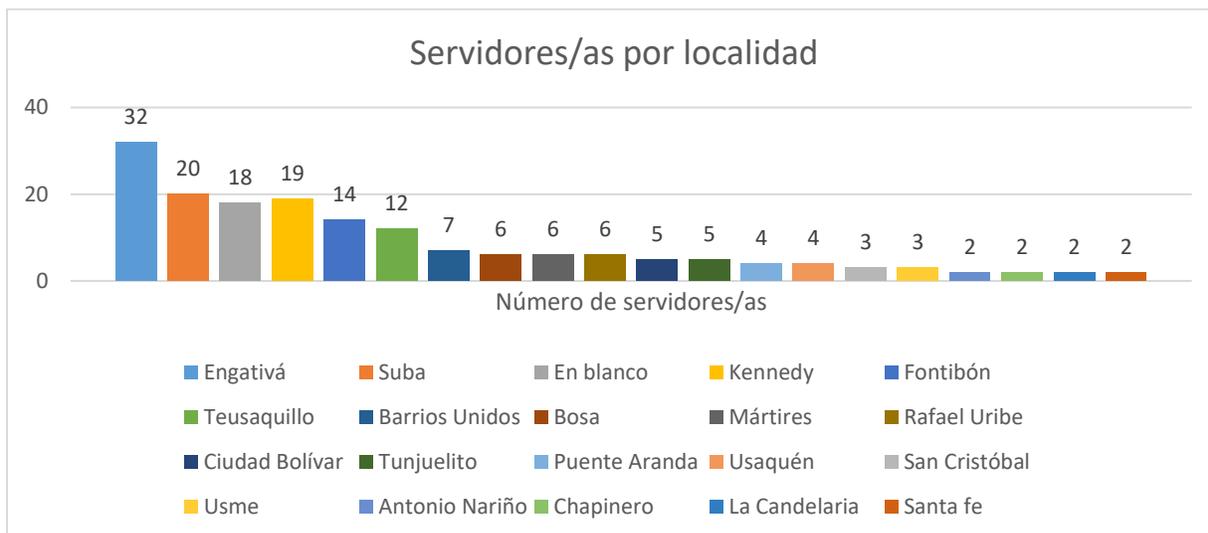
De acuerdo con la gráfica el 94% de la población es heterosexual

Servidores/as por identidad de género



Según lo reportado en SIDEAP por parte de los servidores(as) del IDGER, el 60% de la población se identifica con el género Cisgénero, 13% otro género y el 2% se identifica con transfemenino y transmasculino.

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.

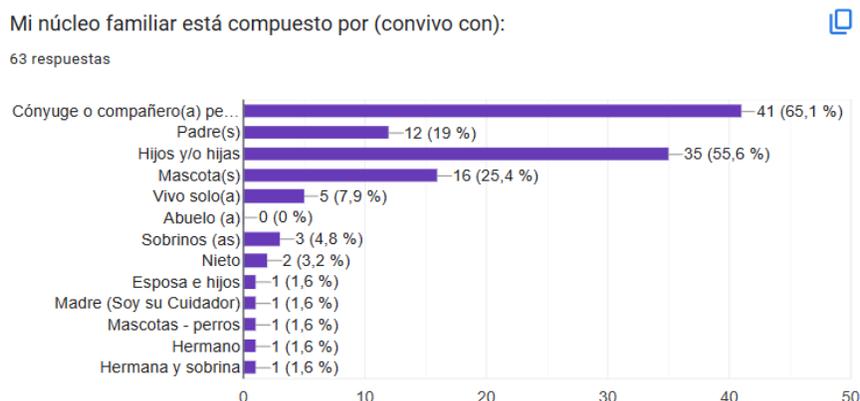
Edad

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	23	18	41	24%
De 37 a 52	X	53	52	105	62%
De 18 a 36	Millenials	9	17	26	15%
Total		75	77	172	

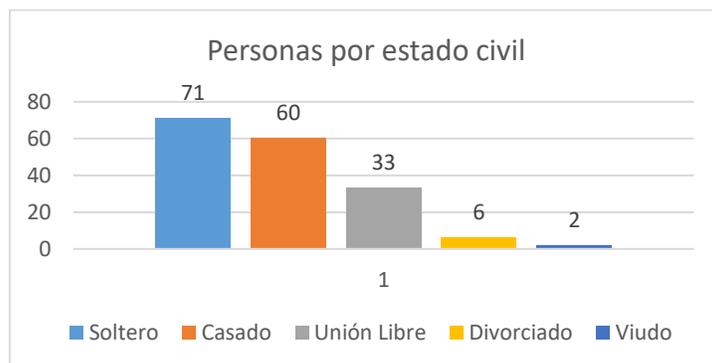
Núcleo Familiar

De acuerdo con la encuesta aplicada en el mes de enero de 2024 el núcleo familiar está conformado así, para los sesenta y tres (63) servidores que contestaron.



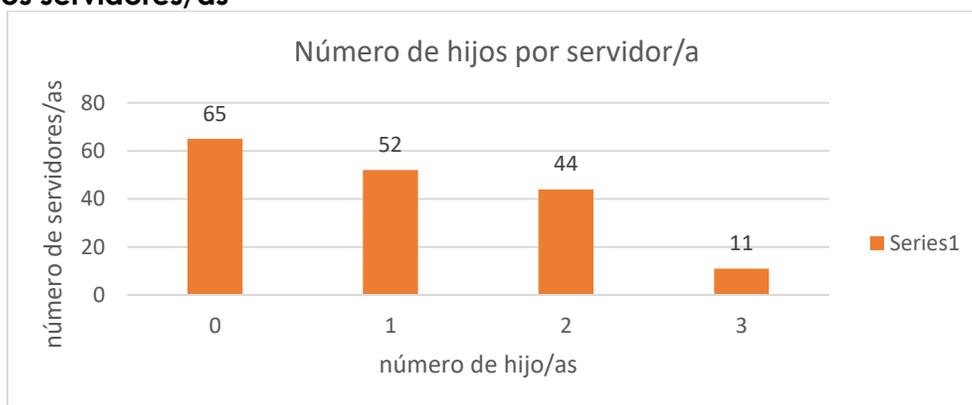
Como se observa algunos servidores/as públicas cuentan dentro de su núcleo familiar a los sobrinos, nietos, abuelos, hermanos y mascotas.

Estado Civil



De acuerdo con lo anterior prevalecen los servidores/as solteros/as con un 41%

Hijos de los servidores/as



El 38% de la población del IDIGER no tiene hijos, el 30% tiene uno (1), el 44% tiene dos (2) hijos y 6% tiene tres (3) hijos.

Antigüedad

Con corte a 31 de diciembre de 2023, los servidores/as presentan la siguiente situación:

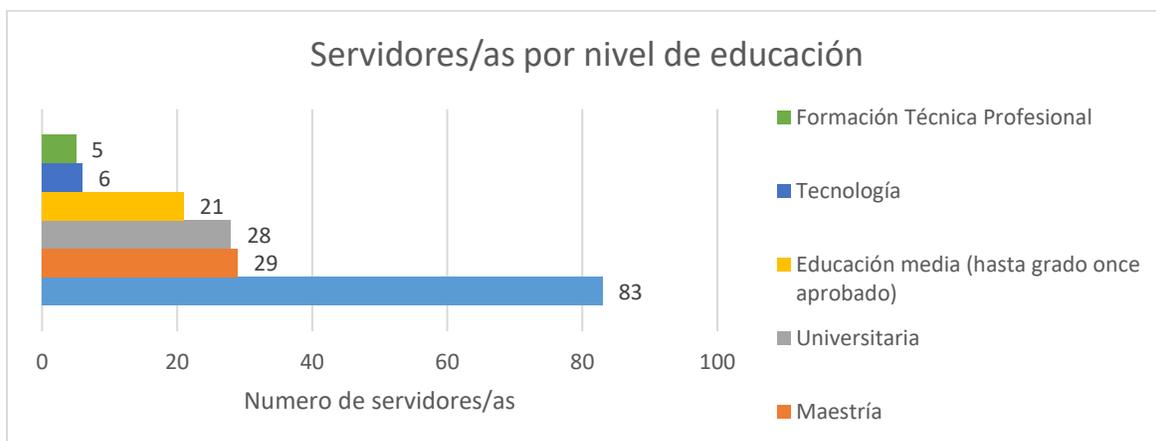
Hasta 5 años	57
De 5 a 10 años	112
De 10 a 15 años	3
De 15 a 20 años	

Por nivel jerárquico, la composición es la siguiente

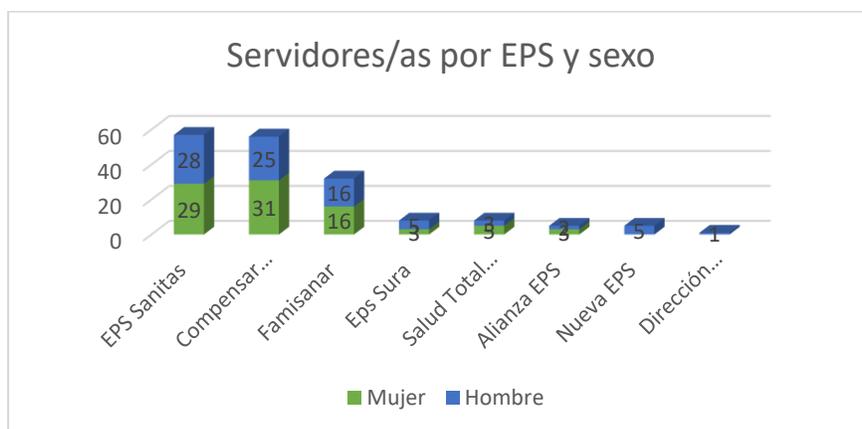
Directivo	9	5%
Asesor	2	1%
Profesional	110	64%
Técnico	40	23%
Asistencial	11	6%
Total	172	

Servidores/as por nivel de formación

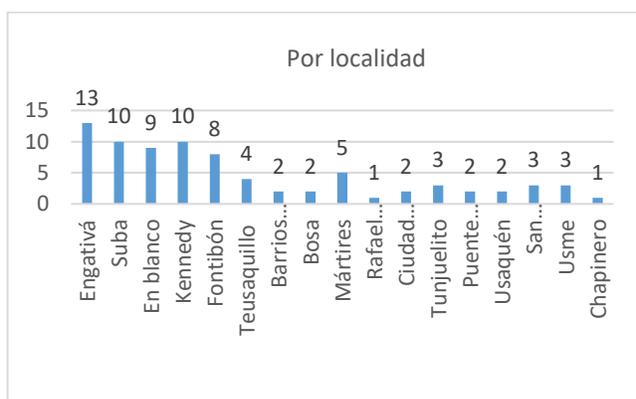
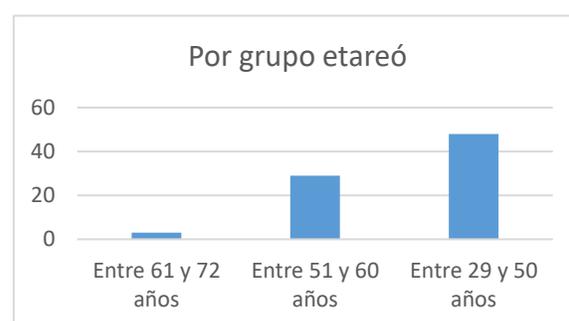
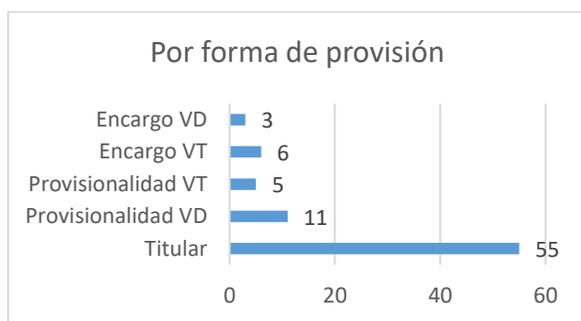
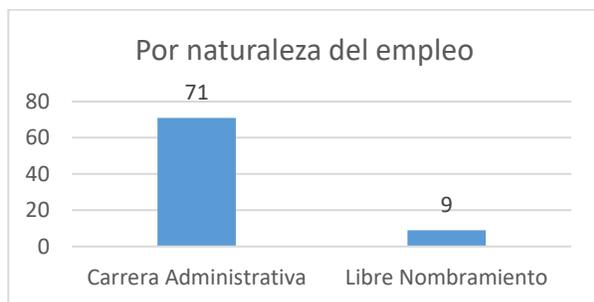
El 48% de los/as servidores/as del IDIGER cuentan con una especialización universitaria, 16% con maestría, 16.2 con formación universitaria, 3% Tecnológica, 2.9% formación técnica profesional y 12.2% educación media.



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 cuenta con un servidor público en un empleo de naturaleza de carrera administrativa, que se encuentra encargado en un empleo nivel profesional que está en vacancia temporal, soltero, en edad entre 29 y 50 años, sin hijos nivel de formación especialización universitaria.

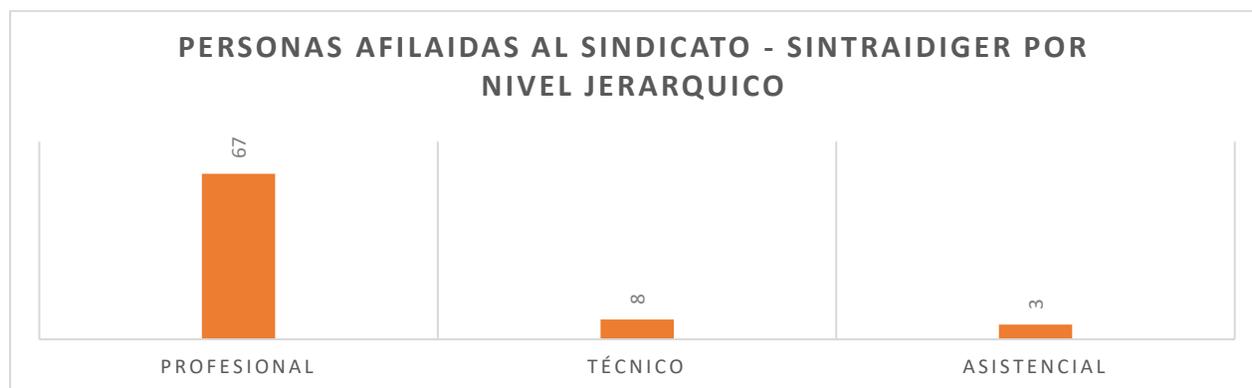
Pertenecientes a una etnia

El IDIGER cuenta con un servidor público afrodescendiente o Afrocolombiano en un empleo de naturaleza de carrera administrativa del nivel técnico, entre los 61 y 60 años, unión libre y estrato socioeconómico 3, residente en la localidad de Fontibón.

Así mismo cuenta con una servidora de la planta de personal perteneciente a pueblos indígenas, en un empleo de naturaleza de carrera administrativa, de nivel profesional, encargado en una vacancia definitiva, en edad dentro de los 29-50 años, casada, nivel socioeconómico 3, residente en la localidad de Antonio Nariño.

Servidores sindicalizados

Actualmente existe el Sindicato de Trabajadores del IDIGER, SINTRAIDIGER, quien cuenta 78 servidores/as afiliados/as como se registra a continuación:



El 86% de los afiliados corresponde al nivel profesional, el 10% seguido del nivel técnico y el 4% al nivel asistencial.

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	9.078.711.000	9.078.328.916	100%
Horas extras, dominicales, festivos y recargos	321.274.000	320.614.757	100%
Gastos de representación	451.161.000	450.787.495	100%
Bonificación por servicios prestados	269.642.000	258.215.340	96%
Prima de navidad	1.202.319.000	1.201.751.043	100%
Prima de vacaciones	432.569.000	431.747.943	100%
Prima técnica salarial	2.809.384.000	2.789.193.521	99%
Prima semestral	1.310.599.000	1.298.664.569	99%
Beneficios a los empleados a corto plazo	187.254.000	162.160.639	87%
Aportes a la seguridad social en pensiones pública	987.194.000	986.364.897	100%
Aportes a la seguridad social en pensiones privada	587.838.000	569.610.701	97%
Aportes a la seguridad social en salud privada	1.118.411.000	1.104.155.097	99%
Aportes de cesantías a fondos públicos	1.160.724.000	1.149.260.240	99%
Aportes de cesantías a fondos privados	357.364.000	341.370.705	96%
Compensar	610.637.000	610.485.900	100%
Aportes generales al sistema de riesgos laborales	337.835.000	337.404.700	100%
Aportes al ICBF	458.032.000	457.903.500	100%
Aportes al SENA	305.372.000	305.290.700	100%
Indemnización por vacaciones	44.578.000	40.818.314	92%
Bonificación especial de recreación	47.938.000	37.509.985	78%
Reconocimiento por permanencia en el servicio públicos	87.719.472	82.241.223	94%
Totales	22.166.555.472	22.013.880.185	99,31%

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 Departamento Administrativo de Servicio Civil y para los gerentes públicos la adopción de la metodología de Acuerdo de Gestión del Departamento Administrativo de Servicio Civil.

9. Caracterización de los Empleos

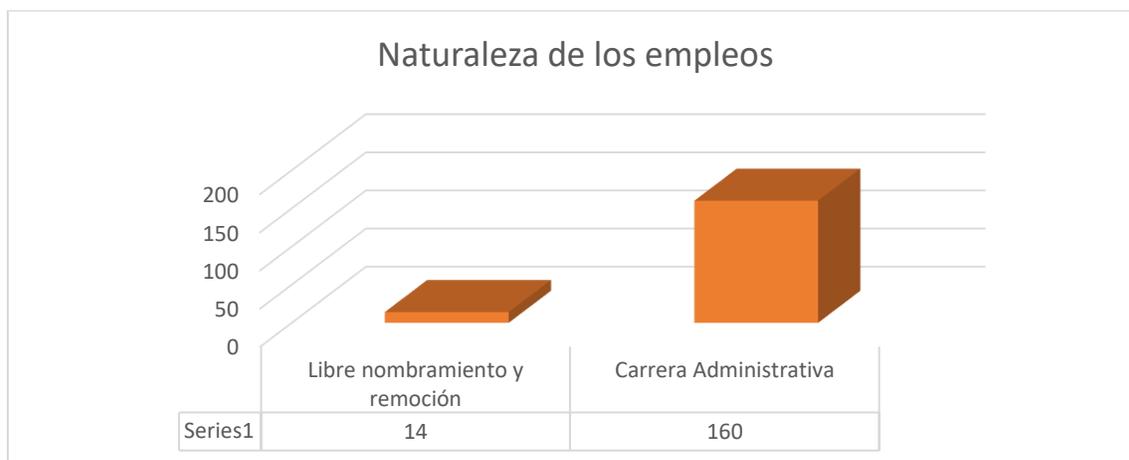
En esta dependencia se encuentra en empleo en vacancia temporal por periodo de prueba en ascenso.

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

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.





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					
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL EMPLEOS
Dirección General	1	1	1		2	5
Oficina Asesora Planeación		1	7	1		9
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
Subdirección Análisis del Riesgo y Efectos del Cambio Climático	1		24	1	2	28
Subdirección Corporativa	1		19	6	2	28

DEPENDENCIA	NÚMERO DE EMPLEOS DISTRIBUIDO POR NIVELES JERÁRQUICOS Y DEPENDENCIAS					
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL EMPLEOS
Subdirección de Reducción del Riesgo y Adaptación al Cambio Climático	1		18	5	1	25
Subdirección para el Manejo de Emergencias y desastres	1	0	20	25	4	50
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 2023, se retiraron de la entidad 11 servidores/as lo que corresponde al 6% de servidores y servidoras de la planta, por los siguientes motivos:

Motivo	No. personas
Renuncia voluntaria	6
Supero periodo de prueba	4
Declarado Insubistente	1

Por nivel jerárquico los retiros presentaron la siguiente situación:

Nivel	No. Personas	% Participación
Profesional	6	86%
Técnico	4	10%
Asistencial	1	4%

10. Desarrollo 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	SGSST	Servidores/as, Contratistas, Usuarios
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones del IDIGER	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas
	Equilibrio de Vida	Actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural	Planeación	D2	Bienestar SGSST	Servidores/contratistas
		Hábitos y estilos de vida saludable	Desarrollo	D2	Bienestar SGSST	Servidores/a Contratistas
		Información para fortalecer el teletrabajo	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores
		Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin	Ingreso	D2, D5	Vinculación	Servidores
	Salario Emocional	Revisar y actualizar los componentes del salario emocional	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
		Divulgar el programa servimos y programa distrital	Desarrollo	D4	Bienestar	Servidores, contratistas
		Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	Planeación	D2, D3	Bienestar	Servidores

Ruta	Variable	Actividad	Ciclo	Dimensión	Proceso	Beneficiarios
	Innovación	Vincular estudiantes por medio de prácticas profesionales a través del programa Estado Joven o en la modalidad de convenio	Ingreso	D2, D5	Vinculación	Pasantes
	con pasión	Analizar semestralmente la información que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano	Retiro	D2, D4	Retiro	Servidores
Crecimiento	Liderazgo	Fortalecer la competencia gerencia	Planeación	D2 D4	GTH	Gerentes públicos
	Cultura del Liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Desarrollo	D2	PIC	servidores
	Liderazgo en valores	Fortalecer los gestores de integridad	Desarrollo	D3	Bienestar	servidores
		Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad				
	Bienestar del talento	Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad	Planeación	D2	PIC	servidores
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma	Planeación	D2	PIC	servidores
	Servidores que saben lo que hacen	Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los Pre pensionados	Desarrollo	D4	Bienestar	servidores
		Implementar estrategias que promuevan la participación de los servidores públicos en el programa de bilingüismo en la Entidad.	Desarrollo	D2	PIC	servidores
		la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran	Retiro	D2, D6	Retiro	servidores
		Actualizar la hoja de vida y la caracterización	Desarrollo	D4	Permanencia	servidores
Servicio	Al servicio de los ciudadanos	Incluir el eje de creación de valor de lo público en el PIC	Desarrollo	D2, D6, D7	Capacitación	servidores

Ruta	Variable	Actividad	Ciclo	Dimensión	Proceso	Beneficiarios
	Cultura que genere logro y bienestar	Identificar la cultura organizacional para generar acciones de intervención	Desarrollo	D7	Bienestar y SST	servidores
Calidad	Hacer las cosas siempre bien	Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Desarrollo	D2, D3;D7	Permanencia	servidores
		Administración y estadísticas de nomina	Desarrollo	D2	Nomina	servidores
	Cultura de la calidad y de la integridad	Monitoreo de la declaración de conflictos de interés	Desarrollo	D4	Vinculación y Permanencia	Servidores y contratistas
		Monitoreo de la Declaración de Bienes y Rentas	Desarrollo	D4	Permanencia	Servidores y contratistas
Análisis de Datos	Entendido a las personas a través de los datos	Consolidar y crear repositorio de información	Desarrollo	D5	Permanencia	Servidores

Ejes temáticos para el año 2024

Para la vigencia 2024 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 se tendrán en cuenta las siguientes líneas de acción en capacitación:

Líneas de acción para enmarcar las acciones de capacitación

La capacitación de acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública, según lo contenido en la Guía para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, debe estar orientada bajo el esquema del aprendizaje organizacional para garantizar el mejoramiento institucional, a partir de un modelo por competencias y de acuerdo con los siguientes ejes temáticos priorizados:

Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos: Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar las políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

Eje 2. Territorio, vida y ambiente: Está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socioterritoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad: Este eje propone cualificar las capacidades de talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023.

Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura: La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público: La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

Eje 6. Habilidades y competencias: A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan comprender los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica de talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Para Bienestar e incentivos en el Distrito Capital, las acciones en materia de Bienestar se armonizan en el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral que se estructura a partir de cuatro ejes:

1. **Eje 1: Equilibrio Psicosocial:** Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros

aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

Factores psicosociales: Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

Calidad de vida laboral: Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

2. **Eje 2: Salud Mental:** Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

Higiene mental o psicológica: Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

Prevención de nuevos riesgos a la salud: Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.

3. **Eje 3: Diversidad e Inclusión:** Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

Prevención, atención y medidas de protección: Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

4. **Eje 4: Transformación Digital:** Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

Creación de cultura digital para el bienestar: Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

Análisis de datos para el bienestar: Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

Creación de ecosistemas digitales: Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

5. **Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público:** Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de

interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

11. Política MIPG Asociada

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

“El propósito de esta política es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral. La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección” (Manual Operativo MIPG V4).

12. Presupuesto

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

Descripción	Valor
Bienestar	\$200.000.000
Incentivos	\$ 10.000.000
Capacitación	\$ 60.000.000
Seguridad y Salud en Trabajo	\$ 202.000.000
Contratación de servicios personales	\$ 351.180.000
Concurso público de méritos	\$ 40.000.000
Nómina y Seguridad Social	\$ 25.759.699.000

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.

13. 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.

14. Plan Anual de Vacantes

Introducción

El Plan Anual de Vacantes, es un instrumento de gestión del talento humano que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes, con el fin de programar la previsión de los empleos con vacancia definitiva, una vez se generen, para que no afecte la prestación del servicio teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal.

Así mismo, permite proyectar la previsión de los empleos con vacancia temporal, tipo de vinculación, así como los perfiles y número de cargos existentes garantizando la prestación del servicio.

Uno de los objetivos es obtener información que permita conocer los empleos vacantes, para lo cual deberá actualizarse cada vez que ocurran cambios en la provisión de vacantes o se generen nuevas vacantes definitivas o temporales.

Objetivo

El Plan Anual de Vacantes del IDIGER tiene como objetivo identificar las necesidades de personal con el fin de diseñar estrategias de planeación anual de la provisión de los empleos que a causa de las diferentes situaciones administrativas que se presenten durante la vigencia 2024, generen vacancias definitivas o temporales, a fin de garantizar la prestación de servicio y buen funcionamiento del Entidad.

Objetivos Generales:

- Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión.
- Actualizar la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.
- Establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la Entidad.

Marco normativo

Ley 909 de 2004: Literal b) artículo 15, el cual prescribe "Elaborar el plan de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas".

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. Este decreto da lineamientos sobre las políticas de desempeño institucional y establece la gestión estratégica del talento Humano como un conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano

Decreto 1083 de 2015: "Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan de Vacantes"

Acuerdo 113 del 20 de diciembre de 2023, expedido por la de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. "Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del INSTITUTO DISTRITAL DE RIESGOS CAMBIO – Proceso de Selección No. 2534 de 2023- DISTRITO CAPITAL 6"

Empleo público. El artículo 2º del Decreto 770 de 2005 define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. Igualmente señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio, serán fijados por los respectivos organismos o entidades con sujeción a lo que establezca el Gobierno Nacional, de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la:

Provisión de empleos públicos. Estos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de estas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Empleos de Carrera Administrativa: La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 7º del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1º del Decreto 1894 de 2012, así

- Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por la autoridad judicial.
- Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la ley 387 de 1997 una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil
- Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo, deberá realizarse proceso de selección específico para la entidad. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, solo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la ley 909 de 2004. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
- Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia
- Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia
- Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical

Empleos de libre nombramiento y remoción: De conformidad con la ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

Traslado: Otra de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares. De acuerdo con el citado Decreto 1950 de 1973 y descrito en los Decretos 648 de 2017 y 1083 de 2015 las características del traslado son los siguientes:

- El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

Reubicación: De acuerdo con lo señalado en el artículo 2.2.5.4.6 del Decreto 648 de 2017 la reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo en otra dependencia de la misma planta global teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña. La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado.

Tipo de vacantes

Vacantes definitivas: son aquellas que no cuentan con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.

Vacantes temporales: son aquellas sobre las cuales hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario), quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.)

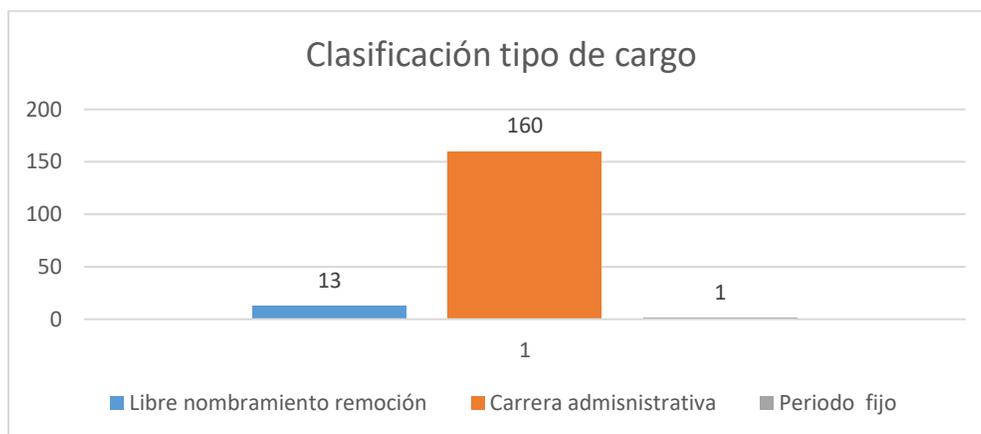
14.1 Planta de Personal

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:

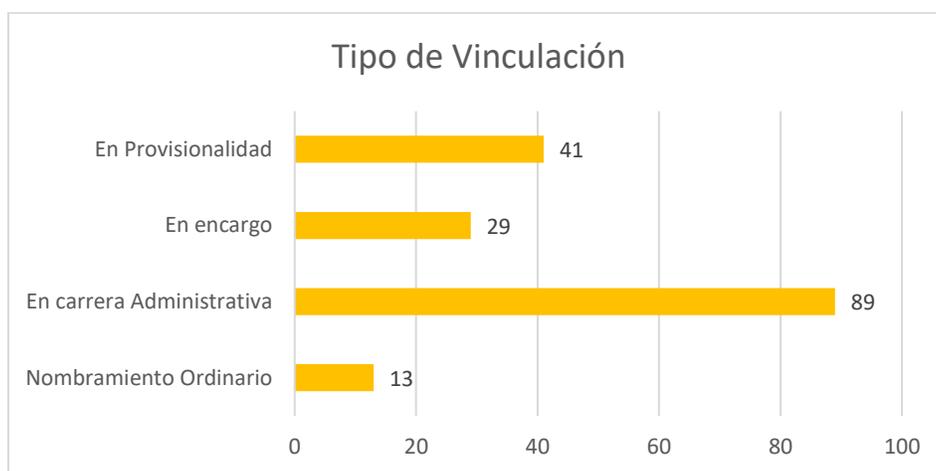
No. De empleos	Nivel	Denominación	Código	Grado	Naturaleza
DESPACHO					
1	Directivo	Director General	50	9	Libre nombramiento y remoción
1	Asesor	Asesor	105	4	Libre nombramiento y remoción
1	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	18	Libre nombramiento y remoción
1		Conductor	480	20	Libre nombramiento 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

No. De empleos	Nivel	Denominación	Código	Grado	Naturaleza
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

Los empleos de la planta del Instituto Distrital de Gestión del Riesgo se clasifican por tipo de cargo, tal como se muestra a continuación:



Por tipo de vinculación se distribuyen de la siguiente manera:



14.2 Vacantes Definitivas

Vacantes definitivas susceptibles de provisión definitiva a través de concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, existentes con corte a 31 de diciembre de 2023:

CONVOCATORIA DISTRITO 4						
Ítem	Dependencia	Denominación	Código	Grado	Total de Vacantes	Tipo de Provisión
1	Subdirección para la Reducción del Riesgo y Adapta al Cambio Climático	Profesional Especializado	222	29	1	Encargo

CONVOCATORIA DISTRITO 6						
Ítem	Dependencia	Denominación	Código	Grado	Total de Vacantes	Tipo de Provisión
1	Subdirección de Análisis de Riesgos y Efectos del Cambio Climático	Profesional Especializado	222	23	1	Encargo
2	Subdirección de Análisis de Riesgos y Efectos del Cambio Climático	Profesional Especializado	222	29	1	Encargo
3	Subdirección Corporativa	Profesional Especializado	222	23	1	Encargo
4	Oficina Asesora de Planeación	Profesional Especializado	222	23	1	Encargo
5	Subdirección de Análisis de Riesgos y Efectos del Cambio Climático	Profesional Especializado	222	23	1	Encargo
6	Oficina de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones	Profesional Universitario	219	12	1	Encargo
7	Subdirección para la Reducción del Riesgo y Adapta al Cambio Climático	Profesional Universitario	219	12	1	Encargo
8	Subdirección Corporativa	Profesional Universitario	219	12	1	Provisional
9	Subdirección para la Reducción del Riesgo y Adapta al Cambio Climático	Profesional Universitario	219	12	1	Encargo
10	Subdirección de Análisis de Riesgos y Efectos del Cambio Climático	Profesional Universitario	219	12	1	Provisional

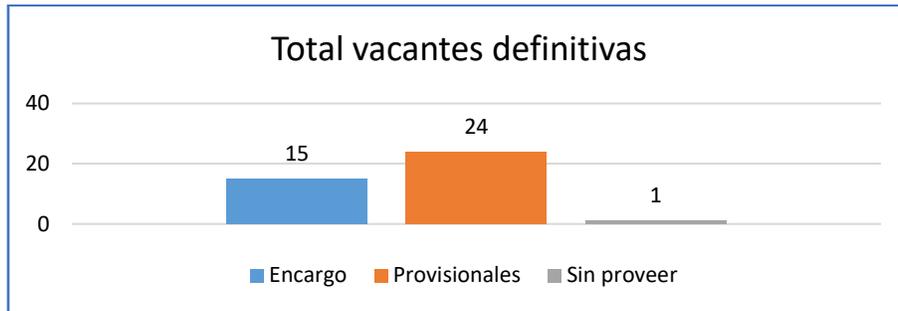
CONVOCATORIA DISTRITO 6						
Ítem	Dependencia	Denominación	Código	Grado	Total de Vacantes	Tipo de Provisión
11	Subdirección para el Manejo de Emergencias y Desastres	Profesional Universitario	219	8	1	Encargo
12	Oficina Jurídica	Profesional Universitario	219	1	1	Provisional
13	Oficina de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones	Profesional Universitario	219	1	1	Encargo
14	Oficina de Control Interno	Profesional Universitario	219	1	1	Encargo
15	Oficina Asesora de Planeación	Técnico Administrativo	367	19	1	Provisional
16	Subdirección Corporativa	Técnico Administrativo	367	19	1	Encargo
17	Subdirección Corporativa	Técnico Administrativo	367	10	1	Encargo
18	Subdirección Corporativa	Técnico Administrativo	367	10	1	Encargo
19	Subdirección para el Manejo de Emergencias y Desastres	Técnico Operativo	314	10	9	Provisional
20	Subdirección Corporativa Subdirección para el Manejo de Emergencias y Desastres Oficina Jurídica	Auxiliar Administrativo	407	18	3	Provisional
21	Subdirección para el Manejo de Emergencias y Desastres	Técnico Operativo	314	5	8	Provisional
TOTAL VACANTES: 38						

Vacantes definitivas de Libre Nombramiento y remoción

Ítem	Denominación	Código	Grado	Total de Vacantes	Tipo de Provisión
1	Auxiliar Administrativo	407	18	1	Sin proveer

Total vacantes definitivas

Actualmente la entidad cuenta con 40 vacantes definitivas, distribuidas de la siguiente manera por tipo de provisión transitoria:



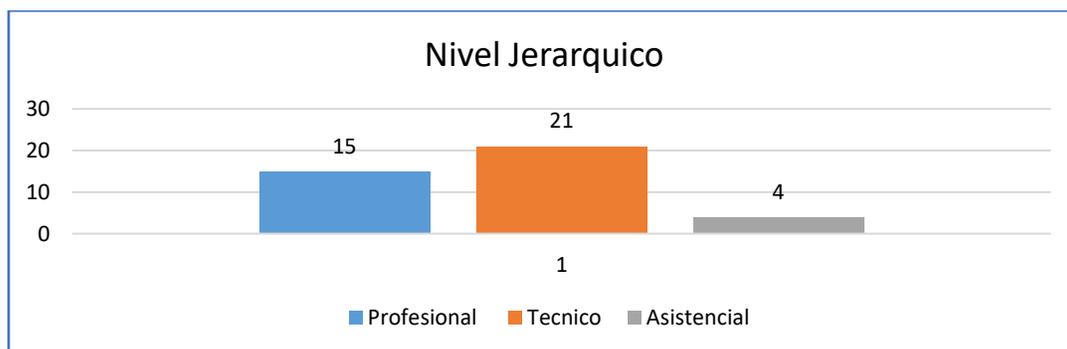
Se refleja que 60% de las vacantes están provistas de manera transitoria mediante nombramiento provisional, el 37.5% mediante encargo y el 2.5% se encuentra sin proveer.

Vacantes por dependencia



Se observa que la dependencia con mayor número de vacías definitivas es la Subdirección para el Manejo de Emergencias y Desastres

Vacantes Definitivas por nivel jerárquico



Se observa que el 37% de las vacantes definitivas pertenecen al nivel Profesional, el 52.5% pertenece al nivel técnico y el 10% al nivel asistencial.

En resumen, de las 39 vacancias definitivas susceptibles de provisión definitiva a través de concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, 38 se encuentran reportadas en el aplicativo SIMO de la Comisión Nacional de Servicio Civil para ser ofertadas en la Convocatoria Distrito 6.

Una vacante definitiva resultante de la convocatoria Distrito 4 está pendiente de posesión, la cual está programada para el mes de marzo de 2024.

Así mismo una vacante definitiva de libre nombramiento y remoción se encuentra sin proveer, la provisión está programada para el mes de enero de 2024.

14.3 Presupuesto

El costo para la provisión de 38 vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos, el Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y cambio Climático – IDIGER, es de ciento cuarenta y un millones ochocientos cuatro mil seiscientos pesos (\$ 141.804.600).

14.4 Evaluación

Indicador: Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa
Fórmula Vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa / vacantes definitivas provistas mediante concurso de méritos.

Evidencias: Resoluciones de listas de elegibles, resoluciones de nombramiento en período de prueba (ingreso y ascenso).

15. Plan de Previsión

Introducción

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto Distrital de gestión del Riesgo y cambio Climático, donde se establece de acuerdo a lo señalado en el artículo 17 la Ley 909 de 2004, que las entidades públicas deben elaborar planes anuales de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras de personal, identificando las formas de provisión y la estimación de costos presupuestales para la mismas.

De acuerdo con lo anterior se definieron las siguientes etapas para la formulación del plan: Análisis de necesidades de personal; programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades e identificación de fuentes de financiación de personal.

Objetivo general

El presente Plan de Previsión del Recurso Humano tiene objetivo establecer la disponibilidad de personal para desempeñar exitosamente los empleos de la entidad,

siendo un instrumento utilizado para alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

Objetivos Específicos

- Realizar el análisis de las necesidades de personal.
- Realizar el análisis de la disponibilidad de personal.
- Realizar la programación de medidas de cobertura para atender las necesidades presentadas.

Marco normativo

- 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.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c)
- Acuerdo 11 de 2022 – Por medio del cual se amplía la planta de empleo del Instituto Distrital de Gestión del Riesgo y Cambio Climático.

15.1 Análisis de las Necesidades de Personal

Para la vigencia 2024 se tiene previsto realizará un estudio de cargas dentro del cual se revisará las necesidades de planta de personal.

Sin embargo, mediante Acuerdo No. 011 de 2022, el Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático amplió su planta de personal 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

No. De empleos	Nivel	Denominación	Código	Grado	Naturaleza
4		Jefes de Oficina	6	5	Libre nombramiento y remoción
1	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

15.2 Vacantes Definitivas

Vacantes definitivas susceptibles de provisión definitiva a través de concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, existentes con corte a 31 de diciembre de 2023:

CONVOCATORIA DISTRITO 4						
Ítem	Dependencia	Denominación	Código	Grado	Total de Vacantes	Tipo de Provisión
1	Subdirección para la Reducción del Riesgo y Adapta al Cambio Climático	Profesional Especializado	222	29	1	Encargo

CONVOCATORIA DISTRITO 6						
Ítem	Dependencia	Denominación	Código	Grado	Total de Vacantes	Tipo de Provisión
1	Subdirección de Análisis de Riesgos y Efectos del Cambio Climático	Profesional Especializado	222	23	1	Encargo
2	Subdirección de Análisis de Riesgos y Efectos del Cambio Climático	Profesional Especializado	222	29	1	Encargo
3	Subdirección Corporativa	Profesional Especializado	222	23	1	Encargo
4	Oficina Asesora de Planeación	Profesional Especializado	222	23	1	Encargo
5	Subdirección de Análisis de Riesgos y Efectos del Cambio Climático	Profesional Especializado	222	23	1	Encargo
6	Oficina de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones	Profesional Universitario	219	12	1	Encargo
7	Subdirección para la Reducción del Riesgo y Adapta al Cambio Climático	Profesional Universitario	219	12	1	Encargo
8	Subdirección Corporativa	Profesional Universitario	219	12	1	Provisional
9	Subdirección para la Reducción del Riesgo y Adapta al Cambio Climático	Profesional Universitario	219	12	1	Encargo
10	Subdirección de Análisis de Riesgos y Efectos del Cambio Climático	Profesional Universitario	219	12	1	Provisional
11	Subdirección para el Manejo de Emergencias y Desastres	Profesional Universitario	219	8	1	Encargo
12	Oficina Jurídica	Profesional Universitario	219	1	1	Provisional
13	Oficina de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones	Profesional Universitario	219	1	1	Encargo
14	Oficina de Control Interno	Profesional Universitario	219	1	1	Encargo
15	Oficina Asesora de Planeación	Técnico Administrativo	367	19	1	Provisional
16	Subdirección Corporativa	Técnico Administrativo	367	19	1	Encargo

CONVOCATORIA DISTRITO 6						
Ítem	Dependencia	Denominación	Código	Grado	Total de Vacantes	Tipo de Provisión
17	Subdirección Corporativa	Técnico Administrativo	367	10	1	Encargo
18	Subdirección Corporativa	Técnico Administrativo	367	10	1	Encargo
19	Subdirección para el Manejo de Emergencias y Desastres	Técnico Operativo	314	10	9	Provisional
20	Subdirección Corporativa Subdirección para el Manejo de Emergencias y Desastres Oficina Jurídica	Auxiliar Administrativo	407	18	3	Provisional
21	Subdirección para el Manejo de Emergencias y Desastres	Técnico Operativo	314	5	8	Provisional
TOTAL VACANTES: 38						

Vacantes definitivas de Libre Nombramiento y remoción

Ítem	Denominación	Código	Grado	Total de Vacantes	Tipo de Provisión
1	Auxiliar Administrativo	407	18	1	Sin proveer

Vacantes temporales

A continuación, se relaciona los siguientes cargos que se encuentran en vacancia temporal, corte 30 de noviembre de 2023

Ítem	Denominación	Código	Grado	Total de Vacantes	Tipo de Provisión
1	Profesional Universitario	219	12	1	Sin proveer

15.3 Provisión de Empleos

De acuerdo a las novedades tales como vacancia, servidores en proceso de pre pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación en la prestación del servicio de un área de trabajo, la Subdirección Corporativa – Proceso de Talento Humano adelantara la respectiva provisión de acuerdo al análisis realizado la vacancia presentada.

15.4 Presupuesto

El valor aprobado por la Secretaria de Hacienda Distrital correspondiente a la nómina para la vigencia 2024 es de \$\$ 25.759.699.000 (salarios y prestaciones sociales)

15.5 Evaluación

Indicador: Vacantes temporales de empleos de carrera administrativa / vacantes temporales provistas

Evidencias: Nombramientos y actas de posesión

16. Cronograma

Anexo Cronograma Plan Estratégico de Talento Humano (Formato DE-FT-63)

17. Plan de Integridad

Objetivo general

Fortalecer la cultura organizacional de integridad en todo el contexto de la ética en el ejercicio de las labores asignadas, el rechazo a la corrupción al interior de la Entidad, prevención e identificación de conflicto de intereses y la transparencia, promoviendo el cambio en el comportamiento de los colaboradores y aumentando la confianza de los ciudadanos en la Entidad.

Objetivos específicos

- ✓ Promover actividades que permitan la apropiación de los valores éticos y la puesta en marcha en el ejercicio diario de la labor encomendada.
- ✓ Desarrollar acciones preventivas de conflicto de interés que se puedan presentar en el Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER.
- ✓ Sensibilizar a los directivos sobre la necesidad de apropiación y práctica de valores éticos como principales promotores y garantes de la cultura de integridad.
- ✓ Motivar en los servidores y servidoras del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER comportamientos en concordancia con el sentido de la ética de lo público.

Alcance

El Plan de Integridad se llevará a cabo durante la vigencia 2024 e incluye a todos los servidores, servidoras y contratistas del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER, de conformidad con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y de la Política de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFF.

Responsables

- ✓ Director y nivel directivo

El MIPG establece que, para la implementación del Código de Integridad, se debe contar con el Liderazgo del equipo directivo. De la misma forma que con el Programa de Transparencia y Ética Pública, le corresponde al Representante legal y a la Alta Dirección hacer que el Plan de Integridad sea un instrumento de gestión, darle contenido estratégico y articularlo con la gestión y los objetivos de la Entidad, ejecutarlo y generar los lineamientos para su promoción y divulgación al interior y al exterior de la Entidad, así como el seguimiento a las acciones planteadas.

Igualmente, cada dependencia debe garantizar que como mínimo cuente con un gestor de integridad participando del grupo de gestores de la Entidad. Por su parte, la Subdirección Corporativa (Talento Humano), deberá liderar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Integridad y coordinar las diferentes actividades que en este se establezcan, con el apoyo de los Gestores de Integridad.

✓ Gestores de Integridad

- a) Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación del plan de integridad del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER.
- b) Identificar promotores de prácticas de integridad en las dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.
- c) Promover la participación de los servidores en las actividades programadas desde el Plan de Integridad.
- d) Promover la implementación de estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de valores del Servicio Público y fortalecimiento de la cultura de integridad.
- e) Formar parte activa de la Red de gestores de Integridad, para el intercambio de experiencias y la creación de canales comunicativos que fortalezcan la Integridad Distrital.

✓ Servidores, servidoras y contratistas del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER

Propender activamente en la construcción de la cultura de integridad de la Entidad, mediante la apropiación de los principios y valores del Código de Integridad y la participación en las actividades previstas en el plan de trabajo 2024.

Marco normativo

- Ley 190 de 1995 "Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa."
- Ley 734 de 2002: "Por la cual se expide el código disciplinario único".
- Ley 1437 de 2011: "Por la cual se expide el código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo".
- Ley 1474 de 2011 "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la

- efectividad del control de la gestión”, se adoptan los diferentes componentes para hacer frente a la corrupción.
- 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 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.
 - Decreto Nacional 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”*.
 - Decreto 118 de 2018: *“Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, “por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital”, y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017”*.
 - Resolución 420 del 4 de septiembre de 2018. *“Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático”*
 - Ley 2013 de 2019 *“Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.*
 - Ley 1952 de 2019 *“Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.*
 - Decreto Distrital 189 de 2020: *“Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones”*.
 - Decreto Distrital 159 de 2021 *“Por medio del cual se modifica y corrige un error formal en el Decreto Distrital 189 de 21 de agosto de 2020”*.
 - Directiva No. 001 del 3 de marzo de 2021 *“Directrices para la atención y gestión de denuncias por posibles actos de corrupción, y/o existencia de inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses y protección de identidad del denunciante”*.
 - Resolución 333 de 2022 *“Por la cual se deroga la Resolución 163 de 2021 y se conforma el Equipo de Gestores de Integridad del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER”*.

17.1 Valores de integridad

Son comportamientos especiales, un deber-ser particular, una manera específica de actuar bajo sentido de lo público. Los servidores públicos del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER somos personas que con vocación y orgullo trabajamos para servir y ayudar a la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana, es por ello que los valores de integridad determinan una línea de acción cotidiana y serán asumidos y cumplidos de manera consiente y responsable por los servidores públicos en todos los niveles y jerarquías,

independientemente de la modalidad de vinculación; sin perjuicio de las normas, códigos o manuales vigentes.

Los valores del IDIGER son: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia

17.2 Cronograma

Para la elaboración del Plan de Trabajo de la vigencia 2024 se toma como referencia los resultados del FURAG 2022, autodiagnóstico MIPG y las recomendaciones de la Oficina de Control Interno.

- ✓ Componente 7 Programa de Transparencia y Ética Pública 2024