

La



Diálogo Ciudadano Gestión Integral del Talento Humano

que estamos construyendo

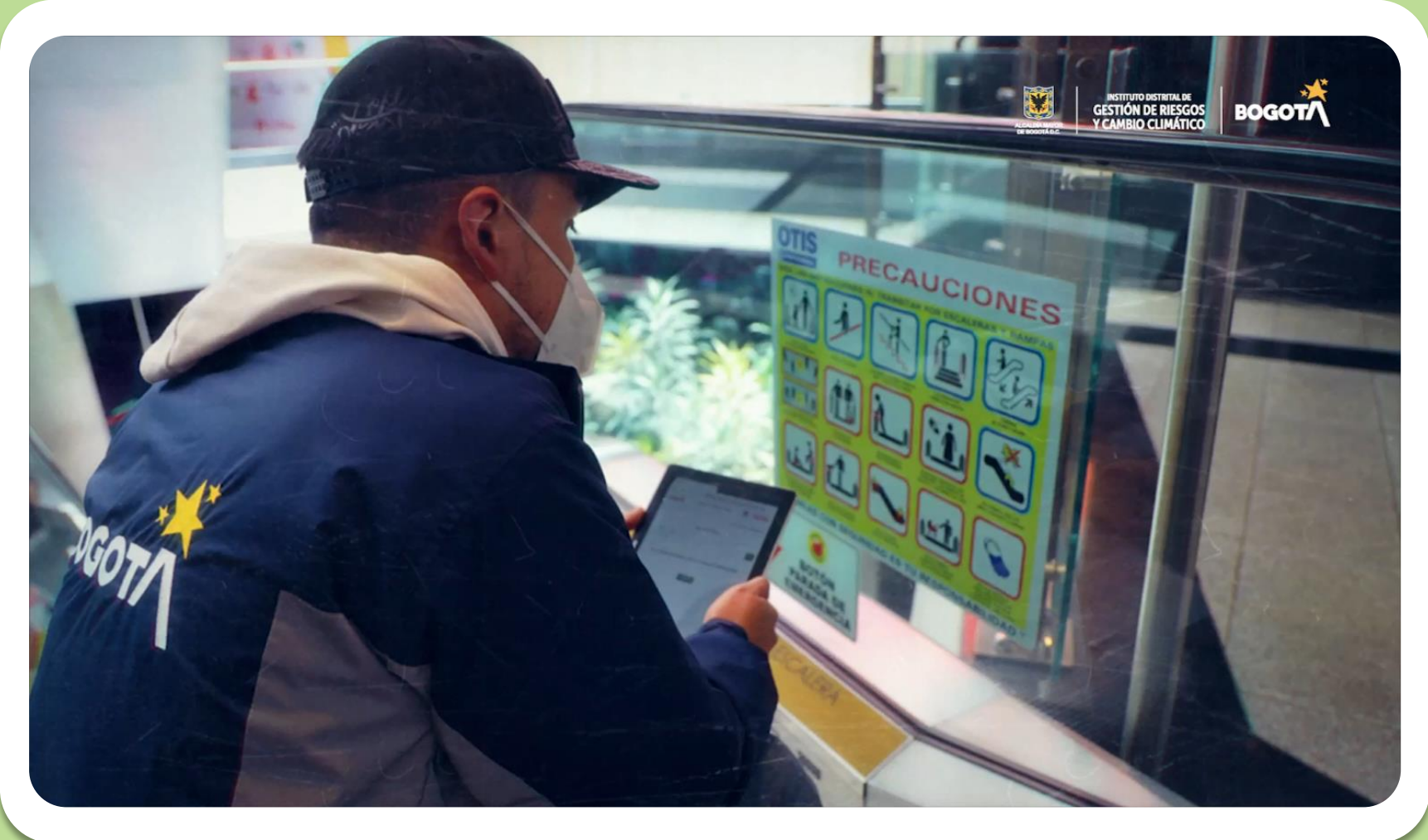
B O G O T A

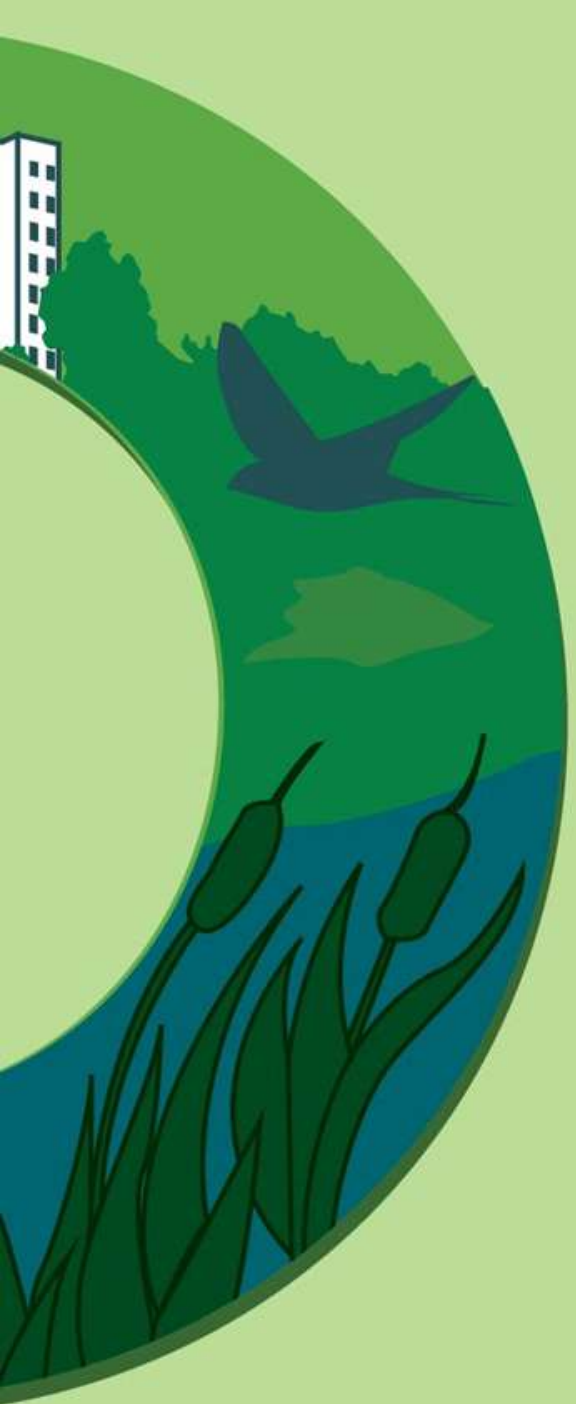




Misión

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 SDGR-CC 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





Modelo de Planeación y Gestión MIPG



1
Talento Humano



2
Direccinamiento estratégico y planeación



3
Gestión con valores para resultados



4
Evaluación de resultado



5
Información y comunicación



6
Gestión del conocimiento y la innovación



7
Control interno

DIRECCIONAMIENTO
ESTRATÉGICO

TECNOLOGÍAS DE LA
INFORMACIÓN Y LAS
COMUNICACIONES



PROCESOS
MISIONALES

CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Conocimiento
del riesgo y
efectos del
cambio
climático

Reducción
del riesgo y
adaptación al
cambio
climático

Manejo
de
emergencias
y desastres

COMUNICACIONES E INFORMACIÓN PÚBLICA



Necesidades y expectativas de
habitantes de Bogotá y partes
interesadas



Personas, comunidad, entidades públicas y
privadas asistidas en gestión de riesgos,
cambio climático y manejo de
emergencias y desastres



GESTIÓN
ADMINISTRATIVA

GESTIÓN
CONTRACTUAL

GESTIÓN JURÍDICA

GESTIÓN
FINANCIERA

GESTIÓN
DOCUMENTAL

ATENCIÓN AL
CIUDADANO

Gestión del Talento Humano

Se constituye en el **gran factor de éxito** que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados institucionales. El talento humano del IDIGER, contribuye con su trabajo, dedicación y esfuerzo a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.



Vinculación por mérito



Comprometidos ejerciendo su actuación y los valores del servicio público



Productividad y cumplimiento de resultados



Equipo directivo enfocado en los resultados y en el desarrollo de las personas a cargo

Políticas Asociadas al Talento Humano

Para el desarrollo del talento humano, se tienen en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional.

Gestión Estratégica del Talento Humano

Integridad

Subcomponentes de la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH

Es importante que la gestión inicie a través de los siguientes subcomponentes, de acuerdo con el ciclo de vida del servidor público:



Planeación

Ingreso

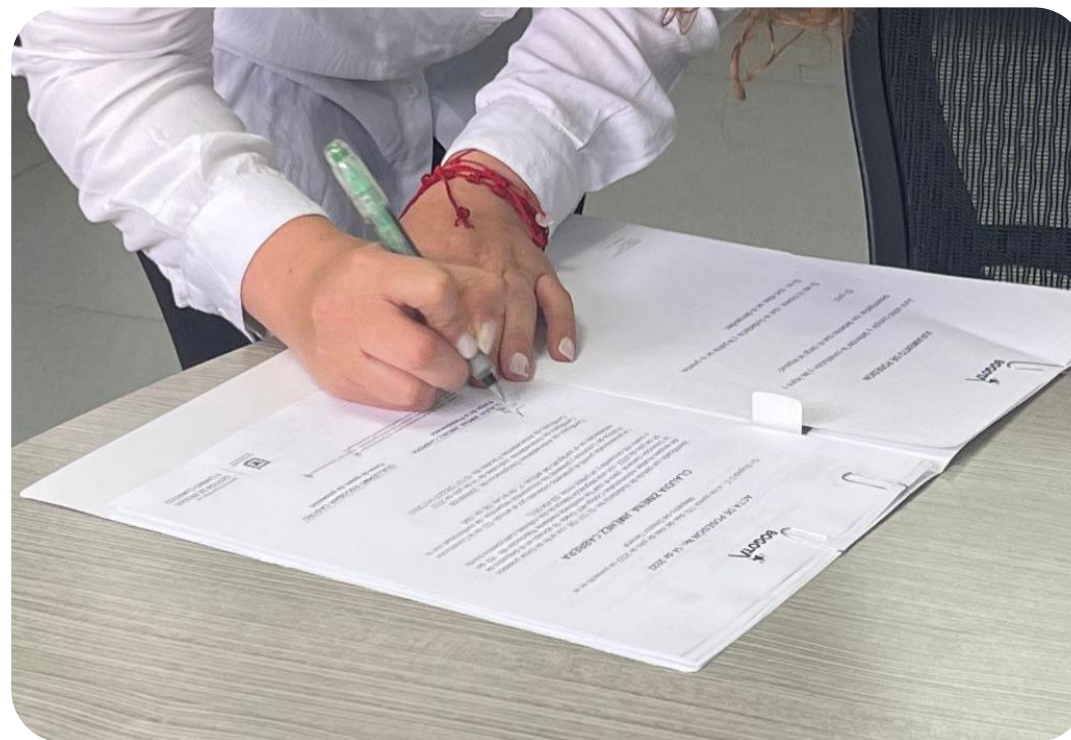
Desarrollo

Retiro

Subcomponente de Ingreso

Desde este subcomponente se garantiza el principio de mérito en la provisión de los empleos:

- 1 Provisión del empleo
- 2 Gestión de la información
- 3 Meritocracia
- 4 Valoración de capacidades y competencias
- 5 Conocimiento institucional



Publicación hojas de vida

<https://serviciocivil.gov.co/transparencia/publicacion-hojas-de-vida>

Subcomponente de Desarrollo

Desde este subcomponente 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 recurso humano.

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

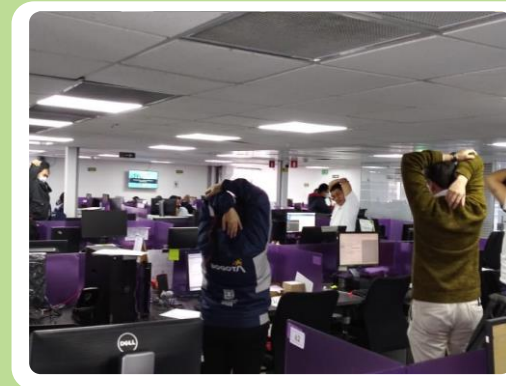
Bienestar y estímulos

9

Gestión del desempeño

10

Clima organizacional y cambio cultural



El plan de acción está basado en 5 rutas del modelo MIPG:

Ruta de la Felicidad

La felicidad nos hace productivos



Ruta del Crecimiento

Liderando talento



Ruta de la Calidad

La cultura de hacer las cosas bien



Ruta del Servicio

Al servicio de los ciudadanos

Ruta del análisis de datos

Conociendo el talento



RENDICIÓN DE CUENTAS 2021/22

IDIGER

Subcomponente de Retiro

Desde este subcomponente se analiza los diferentes factores que intervienen en el proceso de retiro del talento humano en las entidades públicas.

- 1 Administración del talento humano
- 2 Gestión de la información
- 3 Gestión del conocimiento



Evaluación FURAG

(Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión)

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

¿Qué se evalúa?

- ✓ Planeación Estratégica del Talento Humano
- ✓ Caracterización de los servidores
- ✓ Oferta Pública de empleos de carrera
- ✓ Inducción y reinducción
- ✓ Recursos invertidos en capacitación, bienestar e incentivos
- ✓ Medición de clima organizacional
- ✓ Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo

Año 2021

87,8%

Año 2020

81,9%

Año 2019

94,9%

Año 2018

65,3%



RENDICIÓN
DE CUENTAS 2021/22

IDIGER





Política de Integridad



RENDICIÓN DE CUENTAS 2021/22

IDIGER



Evaluación FURAG

(Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión)

Política de Integridad



¿Qué se evalúa?

- ✓ Implementación y apropiación del Código de Integridad
- ✓ Acciones de mejora Código de Integridad
- ✓ Cumplimiento de la política a través de los Gestores de Integridad
- ✓ Identificación y declaración de conflictos de interés
- ✓ Declaración de bienes y rentas por parte de los servidores públicos y colaboradores

Gracias

