

DIÁLOGO CIUDADANO
GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO
HUMANO

AGOSTO 11 DE 2022

INSTITUTO DISTRITAL DE GESTIÓN
DE RIESGOS Y CAMBIO CLIMÁTICO

IDIGER



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE
GESTIÓN DE RIESGOS
Y CAMBIO CLIMÁTICO



DIÁLOGO GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO

AGOSTO 11 DE 2022

Pregunta No.1

Realizada por: Wilson Puerto

“Verifiquen el estado de jarillones y alcantarillado en general pero en especial el sector de san bernardino bosa rivera del río Tunjuelito que con el clima actual está inundado las vías y amenaza la estructura y vida de los habitantes del sector, coordinen con Alcaldía Local de Bosa y Alcaldía Mayor de Bogotá”

Respuesta:

Desde el CLGR-CC se han adelantado seguimientos bimensuales al punto denominado Bosa San Bernardino jarillón del Río Tunjuelo (por ser este un punto crítico), realizando procesos de verificación, monitoreo y seguimiento al estado del jarillón, lo anterior, con el fin de socializar con la comunidad los posibles riesgos que se presenten en este polígono, así mismo, se ha solicitado a los miembros del CLGR-CC realizar las acciones necesarias que mitiguen el impacto ocasionado por las problemáticas tales como: Abandono de escombros, desechos de residuos sólidos, especies invasoras, presencia de habitante de calle, quema de cobertura vegetal, entre otros, desde su competencia.

Una de las principales problemáticas del sector es el desarrollo de la ocupación informal y las infracciones urbanísticas, las cuáles afectan la estabilidad del jarillón, por lo cual se ha solicitado a la Alcaldía local de Bosa realizar acciones de inspección, vigilancia y control.



Es importante indicar que mediante el Convenio 1020 del 2017 realizado entre la Alcaldía Local de Bosa y EAAB, durante el mes de julio/2022, se han realizado intervenciones de mitigación, prevención y rehabilitación a este punto crítico.



Pregunta No. 2

Realizada por: Dora Torres

“Se requiere gestores comprometidos que no les dé pereza caminar la localidad”

Respuesta:

De conformidad con lo establecido en el Decreto 172 de 2014, fue creado en cada una de las localidades del Distrito un Consejo Local de Gestión de Riesgos y Cambio Climático, cuyo objeto es ser la instancia de coordinación, asesoría, planeación, consulta, consulta, seguimiento y evaluación de la administración local, para garantizar la efectividad y articulación de los procesos de la gestión del riesgo y cambio climático en la respectiva localidad.

A partir de la creación de esta instancia y conforme a las competencias asignadas al IDIGER en el marco del precitado decreto, se realiza la asistencia técnica a las Alcaldías locales en temas asociados a la Gestión del Riesgo de Desastres y Cambio Climático, labor que se adelanta mediante un equipo de profesionales de diversas disciplinas asignado a las localidades del Distrito Capital que brinda acompañamiento en los procesos de conocimiento del riesgo y reducción del riesgo en el ámbito local, así como el ejercicio de la secretaría técnica de los CLGR/CC; la actualización, seguimiento e implementación de los instrumentos de planeación para la gestión del riesgo en el ámbito local, tales como los Planes locales de Gestión del Riesgo y Cambio Climático y el plan de acción anual del Consejo; recorridos de puntos críticos por escenarios de riesgo; el fortalecimiento de la gobernanza, los procesos de participación en gestión del riesgo de la ciudadanía; así como el acompañamiento en la activación de las Alcaldías locales en el marco de los eventos de emergencia.

En tal sentido, seguirá siendo una directriz y práctica desde los gestores y las gestoras locales su compromiso con los actores comunitarios, institucionales y sectoriales presentes en el territorio.



Pregunta No. 3

Realizada por: Claudia Sandoval

*“Por favor aclarar las cifras de Talento no palanca para los dos años y se mantuvo.
¿Qué porcentaje de OPS corresponde a esta estrategia?”*

Respuesta:

El Instituto Distrital de Gestión y Cambio Climático - IDIGER, en desarrollo de la estrategia denominada Talento No Palanca inició la revisión, selección y contratación de servicios personales así:

Para la vigencia 2020 en un total de diecisiete (17) personas vinculadas al IDIGER por Talento No Palanca (TNP), que corresponde a 5% del total de la contratación.

Para la vigencia 2021, se seleccionaron once (11) personas nuevas de la estrategia TNP que corresponde al 3% del total de contratos de prestación de servicios de la entidad, para un total de 19 personas contratadas en 2021.

Así mismo, el IDIGER ha dado continuidad a ocho (8) personas vinculadas por TNP entre 2020 y 2021 que corresponde al 47%, del total de contratados por esta estrategia.

Año	Total contratos TNP	Observación
2020	17	Entre la vigencia 2020 y 2021 no se presenta disminución alguna en la contratación de personal mediante la estrategia Talento no Palanca.
2021	19	

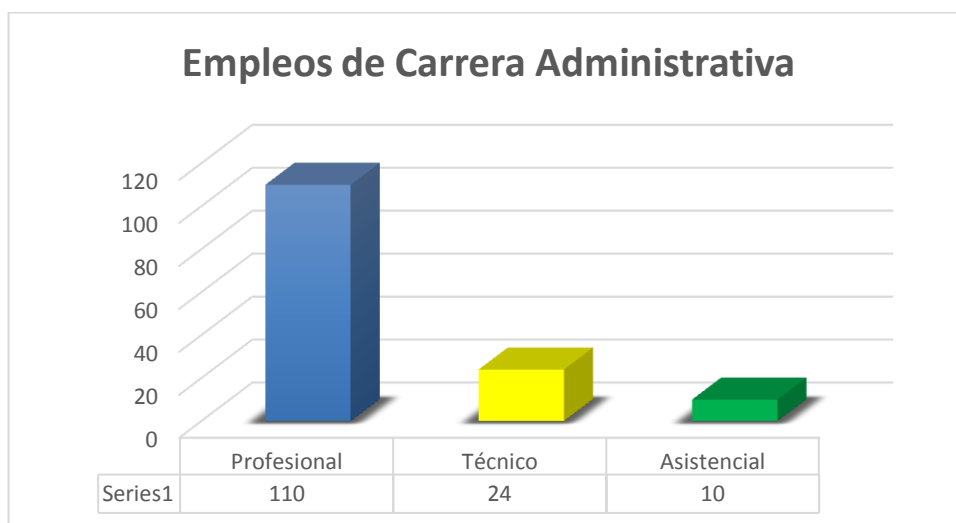
Pregunta No. 4

Realizada por: Nyssell Pinto

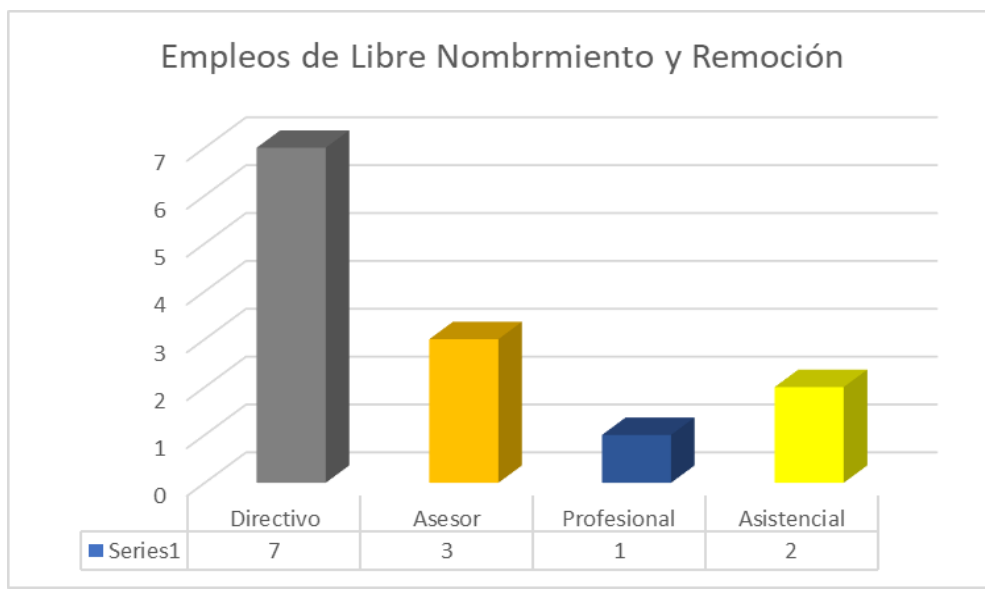
“¿Cuántos trabajadores tiene el IDIGER? De estos cuál es el porcentaje que corresponde a carrera administrativa, a libre nombramiento y a CPS?”

Respuesta:

La planta de empleos del IDIGER fue aprobado por Acuerdos No. 004 de 2015, en 157 empleos, de los cuales 144 empleos corresponden a carrera administrativa, es decir el 91% del total; distribuido por nivel jerárquico, de la siguiente manera:



Ahora bien, los empleos de libre nombramiento y remoción corresponden al 9% del total, distribuido de la siguiente manera:



En cuanto a la contratación de servicios personales, para la vigencia 2021 ascendió a 342 contratos suscritos, es decir que el 46% corresponde a esta modalidad.

Pregunta No. 5

Realizada por: Claudia Sandoval

“¿Cuál es el porcentaje de cumplimiento del acuerdo que se hizo con SINTRAIDIGER??”

Respuesta:

El Acuerdo Laboral suscrito con el Sindicato de Trabajadores del IDIGER SINTRAIDIGER, presenta un avance de cumplimiento del 56.25% con corte al 07/09/2022.

Pregunta No. 6

Realizada por: Sulay Barón

“Muy importante la presentación de la provisión de cargos de la entidad, sin embargo desde la comunidad se evidencia una dificultad de alta rotación de personal ¿por qué se presenta esta dificultad?”

Respuesta:

El sistema de empleos de la entidad corresponde a carrera administrativa, en la cual los servidores pueden ascender, previa demostración del mérito, así como la permanencia. Las causales de retiro entre otras son, renuncia voluntaria, ascenso en la carrera administrativa, retiro por efectos de un fallo disciplinario o por orden judicial. Para el 2021 se presentaron los siguientes eventos de retiro:

ITEM	TIPO DESVINCULACIÓN	No. DE SERVIDORES PÚBLICOS	% de Retiro 2021	OBSERVACIÓN
1	Vinculados a otra Entidad por Concurso de Méritos	7	5	El 5% de los servidores públicos se retiraron por Acenso en la Carrera Administrativa en otras entidades
3	Renuncia Voluntaria del Nivel Directivo y Asesor de LNR	5	3	El 3% de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción se retiraron de manera voluntaria
4	Periodo Fijo por Ley (Control Interno)	1	1	Dentro de la planta de personal se cuenta con un empleo de periodo fijo de cuatro (4) años los cuales vencieron en la vigencia 2021
5	Fallecidos	2	1	El 1% de los servidores fallecieron a causa de enfermedades de origen común
6	Renuncia Voluntaria Carrera Administrativa	2	1	El 1% de los servidores presentaron renuncia voluntaria a cargos de carrera administrativa por razones personales
7	Renuncia Nombramiento Provisional	7	5	El 5% de los servidores públicos en provisionalidad dejaron sus empleos, toda vez, que la CNSC envió lista de elegibles

Pregunta No. 7

Realizada por: Nancy Tovar

“¿Con cuántos profesionales de planta cuenta el área de Talento Humano? Esto considerando la alta demanda de acciones, procesos y servicios que se requieren para dar respuesta a las necesidades del Instituto?”

Respuesta:

En la estructura organizacional de la Entidad se cuenta con una Subdirección Corporativa, que tiene entre otras funciones, administrar el talento humano de la entidad y para adelantar dicho proceso cuenta con los siguientes empleos:

- (1) Subdirector Administrativo, que hace las veces de jefe de talento humano.
- (1) Profesional Especializado, con funciones del plan estratégico de talento humano.
- (1) Profesional Universitario, con funciones de empleo público y desarrollo.
- (1) Profesional Universitario, con funciones de prestaciones sociales, liquidaciones mensuales de conceptos de nómina, seguridad social y aportes parafiscales.
- (1) Profesional Universitario, con funciones de seguridad y salud en el trabajo.

Pregunta No. 8

Realizada por: Wilson Puerto

“¿Cuáles son las cifras de género en la planta de personal y cuántas personas en situación de discapacidad laboran en la planta?”

Respuesta:

A corte 31 de diciembre de 2022, las cifras de género en la planta del IDIGER correspondían a:

Hombres: 70

Mujeres: 79

Con un total de 149 empleos ocupados

Dentro de las cifras mencionadas se encuentra (1) Profesional Universitario en condición de discapacidad.

Pregunta No. 9

Realizada por: Claudia Sandoval

“¿Cuáles son las cifras en cuanto a niveles técnicos, profesionales, etc., que provienen de talento no palanca?”

Respuesta:

Las cifras son las siguientes:

Vigencia	Profesionales	Técnicos	Asistenciales
2020	11	1	5
2021	10	1	8

Pregunta No. 10

Realizada por: Wilson Puerto

“¿Qué datos abiertos aporta IDIGER a los colombianos?”

Respuesta:

Con el proyecto de Datos Abiertos, el Gobierno Colombiano promueve la transparencia, el acceso a la información pública, la competitividad, el desarrollo económico, y la generación de impacto social a través de la apertura, la reutilización de los datos públicos, y el uso y apropiación de las TIC.

15 Conjuntos de Datos

- a. Datos Abiertos de consulta sobre la entidad

<https://www.idiger.gov.co/transparencia>

Instrumentos de Gestión de la Información Idiger. Bogotá D.C 14/02/2022

<https://datosabiertos.bogota.gov.co/dataset/registro-de-activos-de-informacion-idiger>

- b. Conjuntos de Datos Abiertos Estratégicos

<https://www.idiger.gov.co/datos-abiertos-idiger>

Conjunto de datos (Dataset)	Metadato:	Fecha
Bitácora de Emergencias Idiger	https://datosabiertos.bogota.gov.co/dataset/bitacora-de-emergencias	2016
Sistema de Transporte Vertical Idiger	https://datosabiertos.bogota.gov.co/dataset/sistema-de-transporte-vertical-idiger-bogota-d-c-15-10-2021	2016
SURR - Sistema Único de Registro de Reasentamientos Idiger	https://datosabiertos.bogota.gov.co/dataset/sur-sistema-unico-de-registro-de-reasentamientos	1997
SUGA - Sistema Único de Gestión de Aglomeraciones de Público Idiger	https://datosabiertos.bogota.gov.co/dataset/suga-sistema-unico-de-gestion-de-aglomeraciones-de-publico	2015
SAB - Sistema de Alerta de Bogotá Idiger	https://datosabiertos.bogota.gov.co/dataset/sab-sistema-de-alerta-de-bogota-idiger-bogota-d-c-15-10-2021	2021

Datos Abiertos Geoespaciales:

Conjunto de datos (Dataset)	Metadato:	Fecha
Zonificación Geotécnica. Bogotá D.C	https://datosabiertos.bogota.gov.co/dataset/zonificacion-geotecnica	2010
Respuesta Sísmica. Bogotá D.C	https://datosabiertos.bogota.gov.co/dataset/respuesta-sismica	2017
Geología Urbana. Bogotá D.C	https://datosabiertos.bogota.gov.co/dataset/geologia-para-bogota	2017
Geomorfología Urbana. Bogotá D.C	https://datosabiertos.bogota.gov.co/dataset/geomorfologia-para-bogota	2018
Amenaza Movimientos en Masa Rural. Bogotá D.C	https://datosabiertos.bogota.gov.co/dataset/amenaza-movimientos-en-masa-rural	2018

Conjunto de datos (Dataset)	Metadato:	Fecha
Amenaza Movimientos en Masa Urbano. Bogotá D.C	https://datosabiertos.bogota.gov.co/dataset/amenaza-movimientos-en-masa-urbano	2018
Amenaza Movimientos en Masa en Centros Poblados. Bogotá D.C	https://datosabiertos.bogota.gov.co/dataset/amenaza-movimientos-en-masa-en-centros-poblados	2018
Geología Rural.	https://datosabiertos.bogota.gov.co/dataset/geologia	2017

Conjunto de datos (Dataset)	Metadato:	Fecha
Bogotá D.C	a-rural	
Geomorfología Rural. Bogotá D.C	https://datosabiertos.bogota.gov.co/dataset/geomorfologia-rural	2017

Los archivos los puede descargar en formato excel, csv o jpg, desde la plataforma

<https://www.idiger.gov.co/datos-abiertos-idiger> o

<https://datosabiertos.bogota.gov.co/organization/idiger> adicionalmente en

<https://www.datos.gov.co/dataset/Vista-Instituto-Distrital-de-Gesti-n-de-Riesgos-y-/c5em-4uzc>

Vista Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático Bogotá. Este conjunto de datos es un inventario de los recursos en el sitio. Aquí puede realizar un seguimiento del rendimiento de la publicación de datos, mantenimiento de metadatos, así como este resumen año de lo que existe de datos en el sitio. Estos datos son federados por Mintic desde la plataforma de Datos Bogotá.

Pregunta No. 11

Realizada por: Wilson Puerto

“El sitio web del IDIGER cumple con los mecanismos de accesibilidad requeridos por MINTIC?”

Respuesta:

La Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, viene adelantando tareas desde el año 2021 para mejorar la accesibilidad de los portales web del IDIGER y adoptar la resolución 1519 de 2020 al 100%, estas

labores están en curso mediante el cambio del actual Gestor de Contenido Web, su rediseño y migración de la información actual a un CMS reciente, así dando cumplimiento a los mecanismos de accesibilidad.

Pregunta No. 12

Realizada por: Wilson Puerto

“¿Qué presupuesto se ha invertido en TICs por IDIGER?”

Respuesta:

A la fecha el presupuesto invertido en TICs desde la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones es de Dos mil Doscientos Cuarenta Millones ciento cuarenta y cuatro mil ciento cincuenta y dos pesos (\$ 2.240.144.152), los cuales hacen parte de los rubros:

- 7558 - FORTALECIMIENTO Y MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL IDIGER EN BOGOTÁ por valor de \$909.606.576 que corresponde a 10 contratos.
- 7566 - FORTALECIMIENTO DEL CONOCIMIENTO DEL RIESGO DE DESASTRES Y EFECTOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO EN BOGOTÁ por valor de \$543.934.036 que corresponde a 11 contratos.
- Funcionamiento: por valor de \$140.313.961 y que corresponden a 4 contratos.
- FONDIGER Subcuenta de Conocimiento del Riesgos y de los Efectos del Cambio Climático por valor de \$ 1.224.584.400 que corresponden a 18 contratos
- FONDIGER Subcuenta ATENCION INTEGRAL, OPORTUNA, EFICIENTE Y EFICAZ DE LAS SITUACIONES DE EMERGENCIA, CALAMIDAD O DESASTRE A TRAVES DE LA ESTRATEGIA DISTRITAL DE RESPUESTA por valor de \$174.678.755 y que corresponden a 5 contratos.

Pregunta No. 13

Realizada por: Andrés Rodríguez

“Para revisar las cifras y el presupuesto que se ha invertido, ¿dónde lo podemos hacer?”

Respuesta:

La información de la ejecución del presupuesto de inversión se publica de manera trimestral en el numeral 4.4 del menú de Transparencia y Acceso a la Información del sitio Web del IDIGER.

El detalle del presupuesto de inversión de la vigencia 2021 puede ser consultado en <https://www.idiger.gov.co/294>

Y en lo que respecta al presente año, en la siguiente URL <https://www.idiger.gov.co/422>

Pregunta No. 14

Realizada por: Wilson Puerto

“¿Qué puntaje o nivel de cumplimiento tiene el IDIGER del FURAG?”

Respuesta:

El Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER, para la vigencia 2021 obtuvo un resultado de 82,70 en el Índice de Desempeño Institucional IDI, con una variación positiva de 4,8 con respecto a la vigencia 2020.