



RESOLUCIÓN NÚMERO 023 de 29 ENE 2021

"Por medio de la cual se Adopta el Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER para la vigencia 2021"

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE GESTIÓN DE RIESGOS Y CAMBIO CLIMÁTICO - IDIGER

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por el numeral 11 del artículo 7° del Decreto No. 173 de 2014, el numeral 8 del artículo 19 del Acuerdo No. 001 de 2014, expedido por el Consejo Directivo del IDIGER y el Decreto Distrital 037 de 2020 y

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, el cual señala que: "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."

Que el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala que las entidades deberán, a través de las unidades de personal o quienes hagan sus veces, elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.

Página | 1

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1° del Decreto Nacional 1499 de 2017, dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Que el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital mediante la "Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030", define una ruta de acción a corto y largo plazo para la gestión del talento humano vinculado al sector público en las Entidades del Distrito.

Que el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital mediante el documento "Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano – PETH del MIPG en el Distrito Capital", establece una guía para la implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano del MIPG en las Entidades del Distrito.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberán integrar al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por medio de la cual se Adopta el Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER para la vigencia 2021”

Que en relación con el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el literal b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señalan que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes de vacantes y de previsión de recursos humanos.

Que el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos tienen como objetivo general contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

Que el artículo 34 del decreto Ley 1567 de 1998 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de Incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.

Que el artículo 20 del Decreto 1567 de 1998 establece que los programas de bienestar social deben organizarse a partir de iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado; el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado para con la Entidad.

Que mediante Circular Externa No. 004 del 22 de enero de 2021, el Departamento Administrativo del Servicio Civil estableció los lineamientos para el diseño, implementación y adecuación de los Planes de Bienestar de las Entidades Distritales

Que el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 dispone que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

Que la Ley 909 de 2004 y los Decretos Reglamentarios 1227 de 2005 y 4661 de 2005, compilados en el Decreto Nacional 1083 de 2015, señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos.

Que el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, establece que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Que el artículo 2.2.9.2 del Decreto 1083 de 2015, establece que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Que el parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4 del Decreto 051 de 2018 de 2018, señala que se entenderá por familia el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

“Por medio de la cual se Adopta el Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER para la vigencia 2021”

Que mediante Circular Externa No. 003 del 22 de enero de 2021, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital estableció la oferta de capacitación – Aula Saber para que sea incluida en los Planes Institucionales de Capacitación de las Entidades Distritales.

Que el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto Nacional 1072 de 2015 señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos, privados, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión.

Que el numeral 7 del artículo 2.2.4.6.8 el Decreto Nacional 1072 de 2015, establece que se debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Página | 3

Que el artículo 2.2.4.6.12 del Decreto Nacional 1072 de 2015, establece que el empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: “(...) 5. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; (...)”.

Que, de conformidad con lo anterior, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2021, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER para la vigencia 2021, el cual hace parte integrante de la presente Resolución.

PARÁGRAFO. Hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano los siguientes:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Talento Humano
- Plan de Bienestar
- Plan de Incentivos

RESOLUCIÓN NÚMERO 023 de 29 ENE 2021.

“Por medio de la cual se Adopta el Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER para la vigencia 2021”

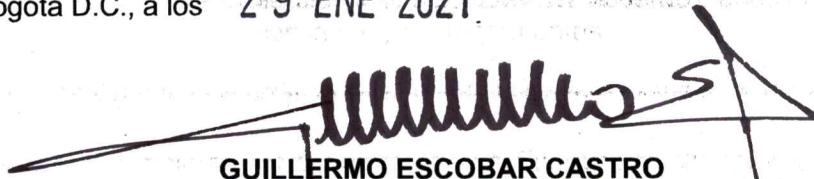
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

ARTÍCULO SEGUNDO: Comunicar y publicar la presente resolución a través de la intranet y la página web de la Entidad.

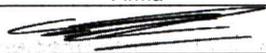
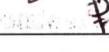
ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 29 ENE 2021.



GUILLERMO ESCOBAR CASTRO
Director General

	Nombre	Firma	Fecha
Proyecto:	Claudia Gómez Morales/ Profesional Especializado Gestión del Talento Humano		
Aprobó:	Diana Milena Rojas Ramírez/ Subdirectora Corporativa y Asuntos Disciplinarios		28-01-21
Aprobó:	Denis Eduardo Barrozo Rojas/ Jefe Oficina Asesora Jurídica		29-01-2021
Revisó	Yenny Clavijo/ Asesora Dirección General		29-01-2021
Cc:			
Anexos	Plan Estratégico de Talento Humano		
Declaramos que hemos revisado el presente documento y lo hemos encontrado ajustado a las normas y disposiciones legales, razón por la cual lo presentamos para la firma del Director General del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático-IDIGER.			