



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**



BOGOTÁ
IDIPRON NO PARA

The Bogotá logo consists of the word "BOGOTÁ" in a bold, red, sans-serif font. Above the letter "A" are three yellow stars of varying sizes, arranged in a cluster. Below the word "BOGOTÁ" is the text "IDIPRON NO PARA" in a smaller, grey, sans-serif font.



DIÁLOGO CON LA CIUDADANÍA

TALENTO HUMANO EN IDIPRON
Septiembre 23 de 2022



IDIPRON

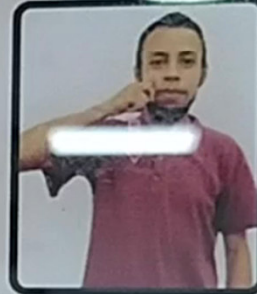
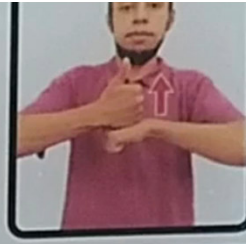
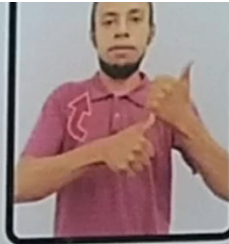








CARRERA ADMINISTRATIVA

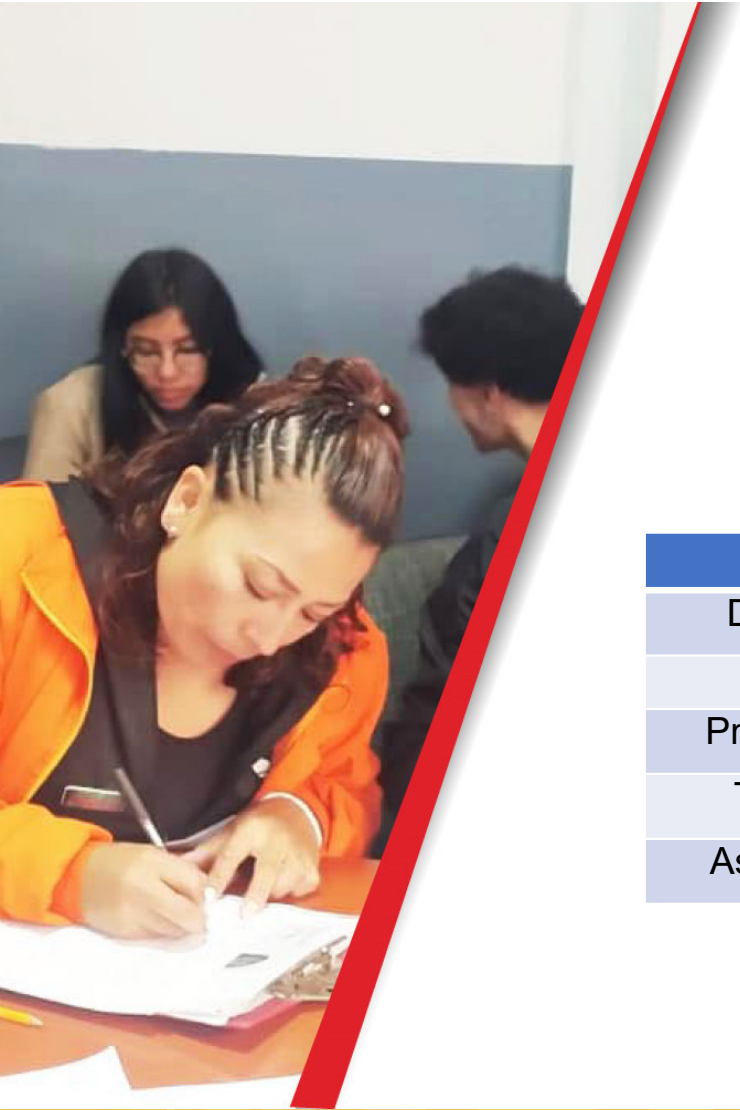


SUBDIRECCION TÉCNICA DE DESARROLLO HUMANO

Technical Deputy Director for Human Development

Braille representation of the text above.

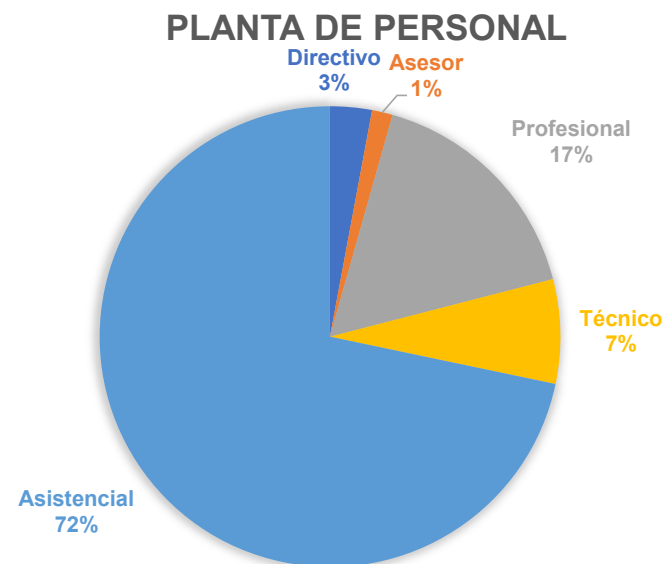




Planta de empleos de IDIPRON

Planta de personal Cargos:

NIVEL	CANTIDAD
Directivo	6
Asesor	3
Profesional	34
Técnico	15
Asistencial	147





Planta actual IDIPRON



Cargos	Cantidades	Titulares	Encargos	Período de Prueba	Provisionales	Vacantes Definitivas	Vacantes Temporales
Directivos	6	6	0	0	0	0	0
Asesor	3	3	0	0	0	0	0
Profesionales	34	32	1	0	0	1	0
Técnicos	15	12	0	0	0	3	0
Asistenciales	147	106	3	9	7	18	4



Procesos de evaluación



PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1. Alcance
2. Normatividad
3. Instrumentos a aplicar
4. Derechos, deberes y obligaciones



GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

- Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos - DAFP
- Evaluación del Desempeño laboral – EDL - CNSC
- Evaluación Periodo de Prueba - CNSC
- Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales - DASCD

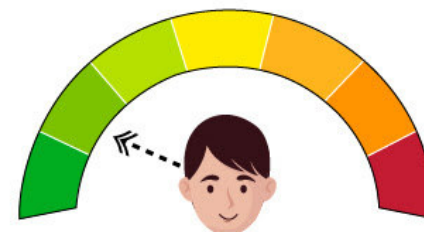


ÁREA DE BIENESTAR



Medición Clima Organizacional y Ambiente Laboral

INSTRUMENTO
DISTRITAL DE MEDICIÓN del
Clima laboral y Calidad de vida



AÑO 2022

Avance total: 83.75%

Avance Contratistas: 82.38%

Avance Servidores con personal a cargo: 4.49%

Avance Servidores sin personal a cargo: 89.33%

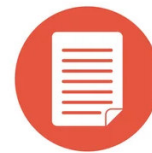
Contratistas

Servidores/as personal a cargo

Servidores/as sin personal a cargo



Plan de bienestar social e incentivos



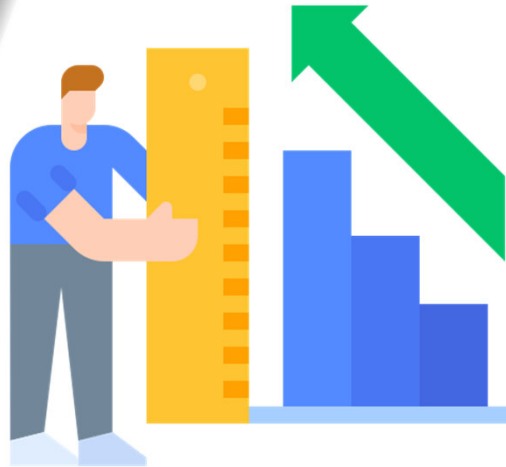
Encuesta de necesidades y expectativas en materia de Bienestar



Acuerdo sindical



- **Lineamientos del Programa Nacional de Bienestar**
- **Lineamientos del DASC**
- **Legislación**





Incentivos y actividades

NO PECUNIARIOS

Servidores/as Carrera Administrativa, Provisionales y Libre Nombramiento y Remoción

Días libres



Sistema de puntos



Mejores empleados



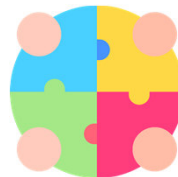
PECUNIARIOS

Equipos de trabajo



ACTIVIDADES SIN COSTO

Servidores/as Carrera Administrativa, Provisionales y Libre Nombramiento y Remoción y Constatistas



ACTIVIDADES CON COSTO

Servidores/as Carrera Administrativa, Provisionales y Libre Nombramiento y Remoción





ÁREA DE NÓMINA

Área de:
Presupuesto.

IDIPRON. ALCALDIA MAYOR DE BOGOTA



Presupuesto Nómina Vigencia 2022

CONCEPTOS	APROPIACION VIGENTE	VALOR PAGADO A AGOSTO	% PAGADO
TOTAL	\$ 19,197,862,410.00	\$ 8,054,415,763.00	42%
FACTORES CONSTITUTIVOS DE SALARIO	\$ 13,747,296,410.00	\$ 6,013,474,648.00	44%
FACTORES SALARIALES COMUNES	\$ 10,515,716,410.00	\$ 4,507,057,626.00	43%
SUELDO	\$ 7,693,551,410.00	\$ 3,966,222,462.00	52%
HORAS EXTRAS	\$ 148,677,000.00	\$ -	0%
GASTOS DE REPRESENTACION	\$ 381,025,000.00	\$ 167,573,424.00	44%
AUXILIO TRANSPORTE	\$ 69,576,000.00	\$ 40,595,996.00	58%
SUBSIDIO ALIMENTACIÓN	\$ 43,212,000.00	\$ 22,519,674.00	52%
BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	\$ 301,303,000.00	\$ 109,276,449.00	36%
PRIMA DE NAVIDAD	\$ 1,275,386,000.00	\$ 13,829,942.00	1%
PRIMA DE VACACIONES	\$ 602,986,000.00	\$ 187,039,679.00	31%
FACTORES SALARIALES ESPECIALES	\$ 3,231,580,000.00	\$ 1,506,417,022.00	47%
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	\$ 398,981,000.00	\$ 161,896,494.00	41%
PRIMA TÉCNICA	\$ 1,469,702,000.00	\$ 550,626,436.00	37%
PRIMA SEMESTRAL	\$ 1,362,897,000.00	\$ 793,894,092.00	58%

Presupuesto Nómina Vigencia 2022

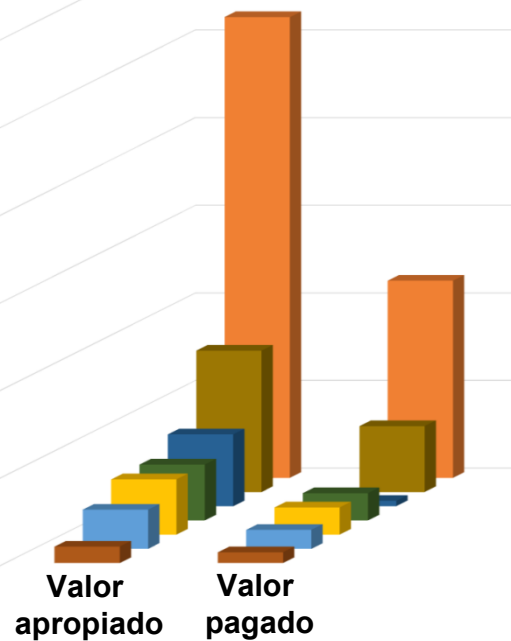
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA			
APORTES A LA SS. EN PENSIONES	\$ 1,262,626,000.00	\$ 621,017,800.00	49%
PENSIÓN PÚBLICO	\$ 629,095,000.00	\$ 418,163,225.00	66%
PENSIÓN PRIVADO	\$ 633,531,000.00	\$ 202,854,575.00	32%
APORTES A LA SS. EN SALUD	\$ 894,364,000.00	\$ 431,423,140.00	48%
SALUD PRIVADO	\$ 894,364,000.00	\$ 431,423,140.00	48%
APORTES A LAS CESANTÍAS	\$ 1,642,716,000.00	\$ 122,646,685.00	7%
CESANTÍAS FONCEP Y FNA (PÚBLICOS)	\$ 656,558,000.00	\$ 108,520,735.00	17%
FONDOS CESANTÍAS (PRIVADOS)	\$ 986,158,000.00	\$ 14,125,950.00	1%
PARAFISCALES	\$ 1,277,282,000.00	\$ 622,911,800.00	49%
CAJA DE COMPENSACIÓN	\$ 501,238,000.00	\$ 241,449,100.00	48%
RIESGOS	\$ 149,486,000.00	\$ 79,610,600.00	53%
ICBF	\$ 375,932,000.00	\$ 181,089,500.00	48%
SENA	\$ 250,626,000.00	\$ 120,762,600.00	48%
REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	\$ 373,578,000.00	\$ 242,941,690.00	65%
INDEMNIZACIÓN VACACIONES EN DINERO	\$ 75,190,000.00	\$ 57,842,970.00	77%
BONIFICACIÓN ESPECIAL POR RECREACIÓN	\$ 50,656,000.00	\$ 17,569,552.00	35%
BONIFICACIÓN POR PERMANENCIA EN EL SERVICIO PÚBLICO	\$ 176,226,000.00	\$ 162,123,996.00	92%
PRIMA SECRETARIAL	\$ 9,906,000.00	\$ 5,405,172.00	55%
APOYO SOSTENIMIENTO PRÁCTICAS	\$ 61,600,000.00	\$ -	0%

Presupuesto Nómina Vigencia 2022

Factores presupuestados frente a valores pagados a 31 de agosto 2022

Valores

\$ 12.000.000.000
\$ 10.000.000.000
\$ 8.000.000.000
\$ 6.000.000.000
\$ 4.000.000.000
\$ 2.000.000.000
\$ -

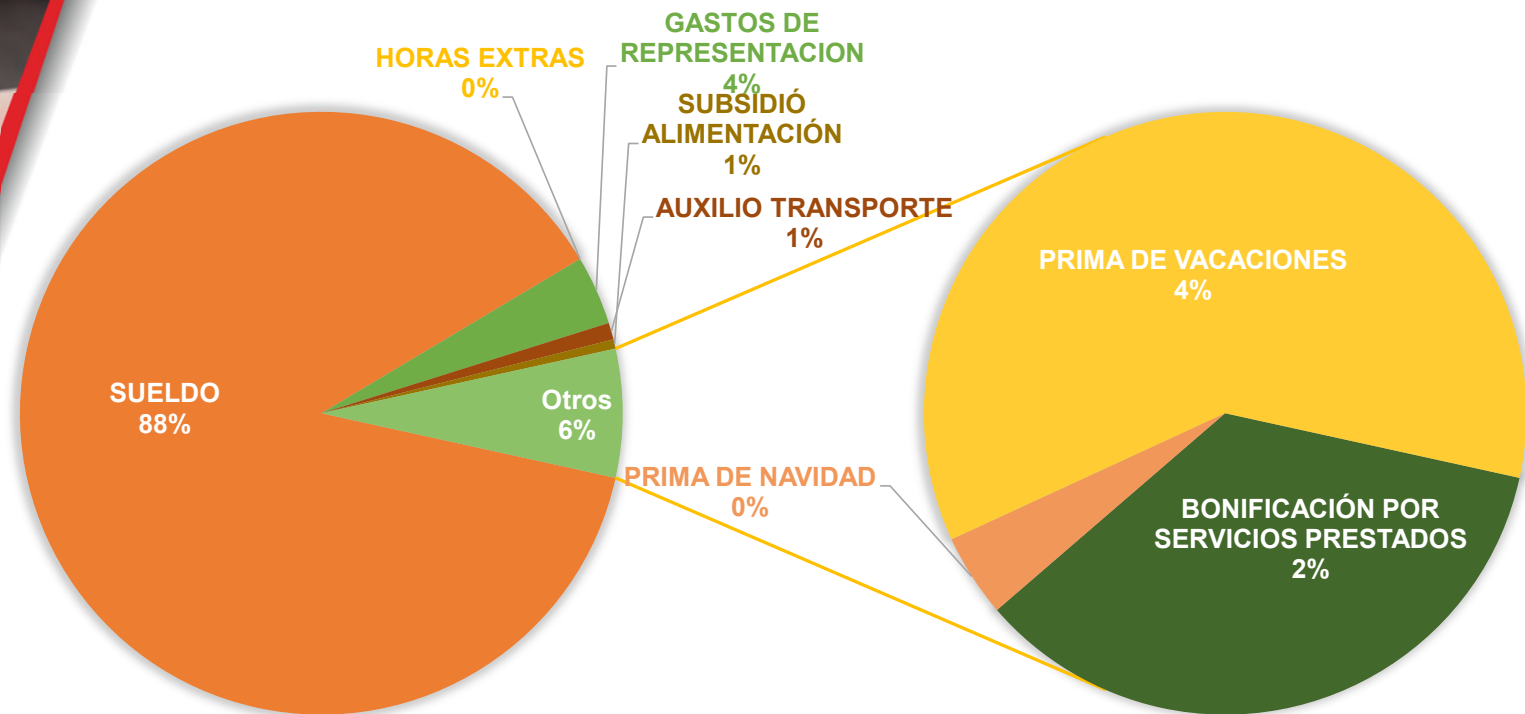


Rubros

- REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL
- APORTES A LA SS. EN SALUD
- APORTES A LA SS. EN PENSIONES
- PARAFISCALES
- APORTES A LAS CESANTÍAS
- FACTORES SALARIALES ESPECIALES
- FACTORES SALARIALES COMUNES

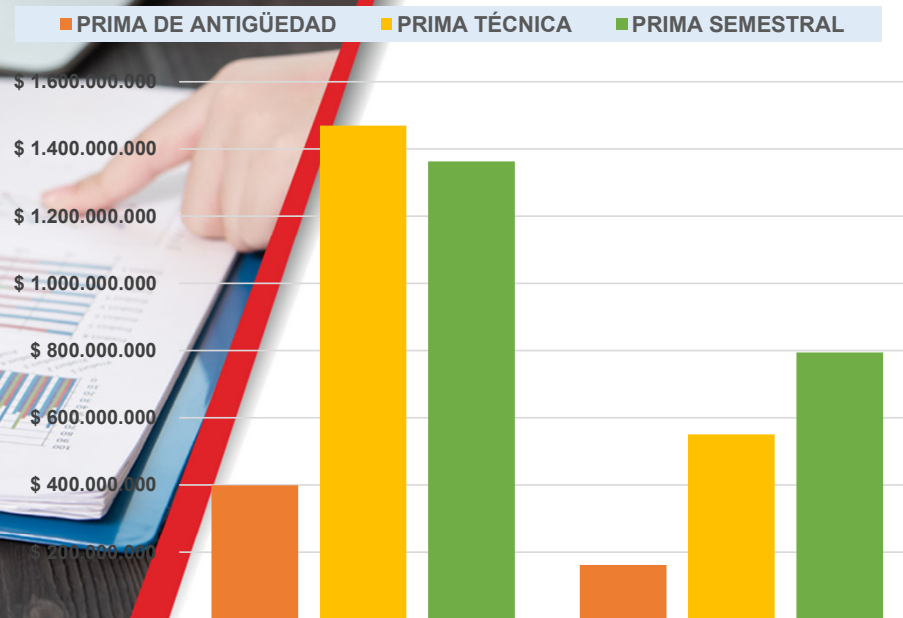
Presupuesto Nómina Vigencia 2022

% Pagado en el rubro factores salariales comunes

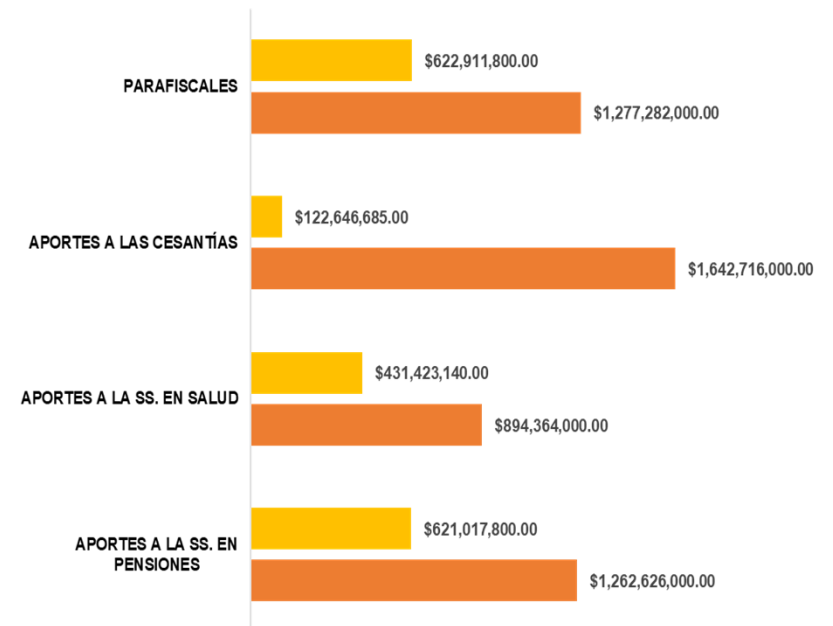


Presupuesto Nómina Vigencia 2022

Factores salariales Especiales

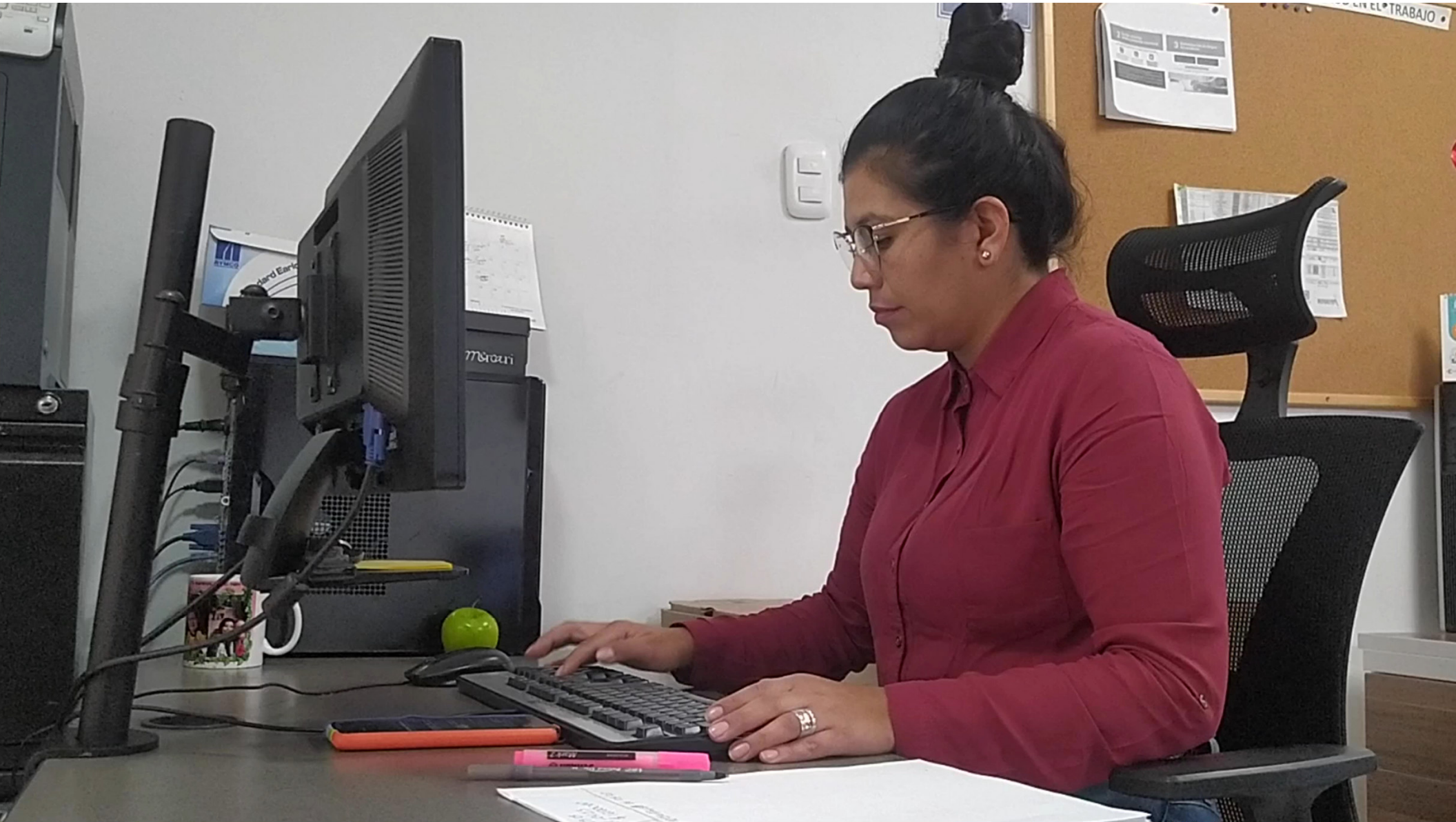


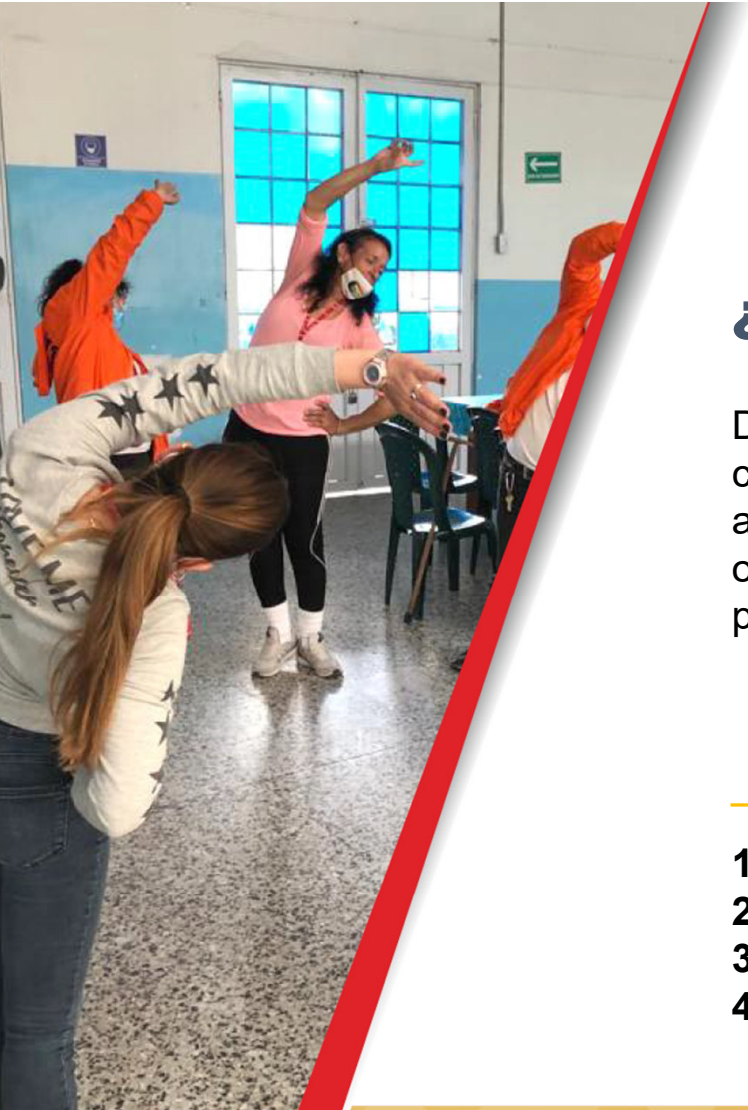
Contribuciones inherentes a la nómina





SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO





Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

¿Qué es seguridad y salud en el trabajo?

Desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar el ambiente y la salud de los trabajadores.

Etapas de SG-SST

1. Gestión Integral
2. Gestión de la Salud
3. Gestión de Peligros y Riesgos
4. Gestión de la Amenaza



Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Evaluación anual del SG-SST

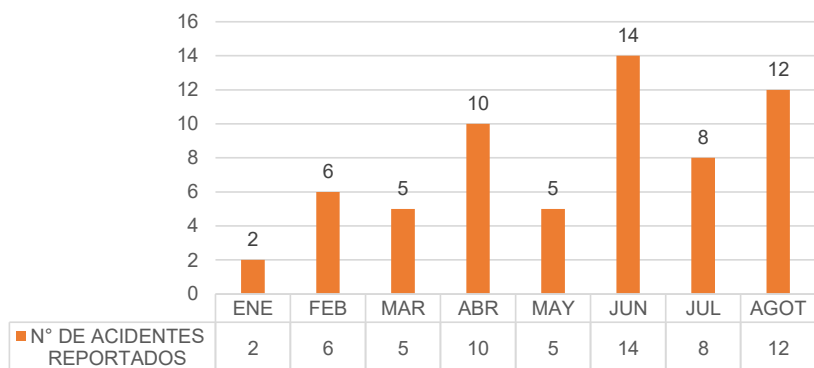
Es el resultado de la implementación y el funcionamiento de cada uno de los componentes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, realizado por medio de un procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de las siguientes acciones evaluadas:



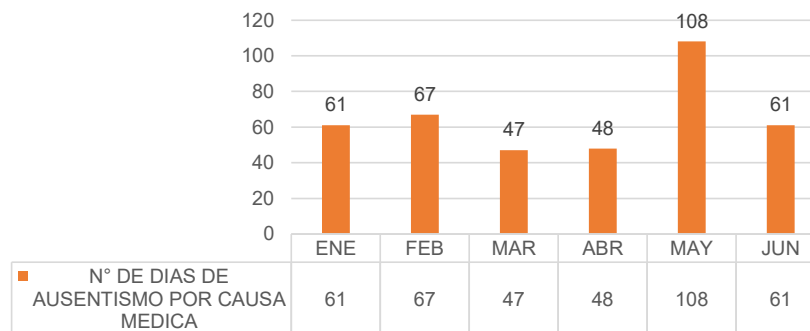
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Indicador de accidentalidad y ausentismo año 2022

ACCIDENTES DE TRABAJO 2022



N° DE DIAS DE AUSENTISMO POR CAUSA MEDICA



En lo corrido del año 2022 se han presentado **62 accidentes de trabajo** entre los servidores y colaboradores de la entidad, en su mayoría de carácter leve.

En el año 2022 se han presentado **392 días de ausentismo** entre los servidores de la entidad por enfermedades causadas entre origen laboral y origen común.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Entrevistas de Retiro

En el primer semestre de 2022 se aplicó la encuesta de entrevista de retiro a 30 exfuncionarios en los cuales se evaluaron diferentes aspectos como:

Aspectos Principales

Los entrevistados manifiestan el deseo de que personas conocidas pudiesen vincularse laboralmente con la Entidad debido a la percepción positiva sobre la misma.

Aspectos Favorables

Se muestra el sentido de satisfacción y pertenencia positivo con respecto a la misionalidad de la Entidad, manifiestan tener sentimientos de gratitud hacia y resaltan de manera significativa la misionalidad de la Entidad.

Aspectos por mejorar

Considerar mayores oportunidades de promoción frente a ascenso de cargo y/o mejoría de grados de escalafón, este ítem obtuvo una puntuación de insatisfacción y el ideal es puntuar con satisfacción total.

IDIPRON es una entidad que se enfoca en el bienestar de las personas que prestan una labor en ella, brindándoles herramientas de crecimiento y de fortalecimiento como individuos, dando cumplimiento a la formación, prevención, y autocuidado en los diferentes entornos de trabajo.

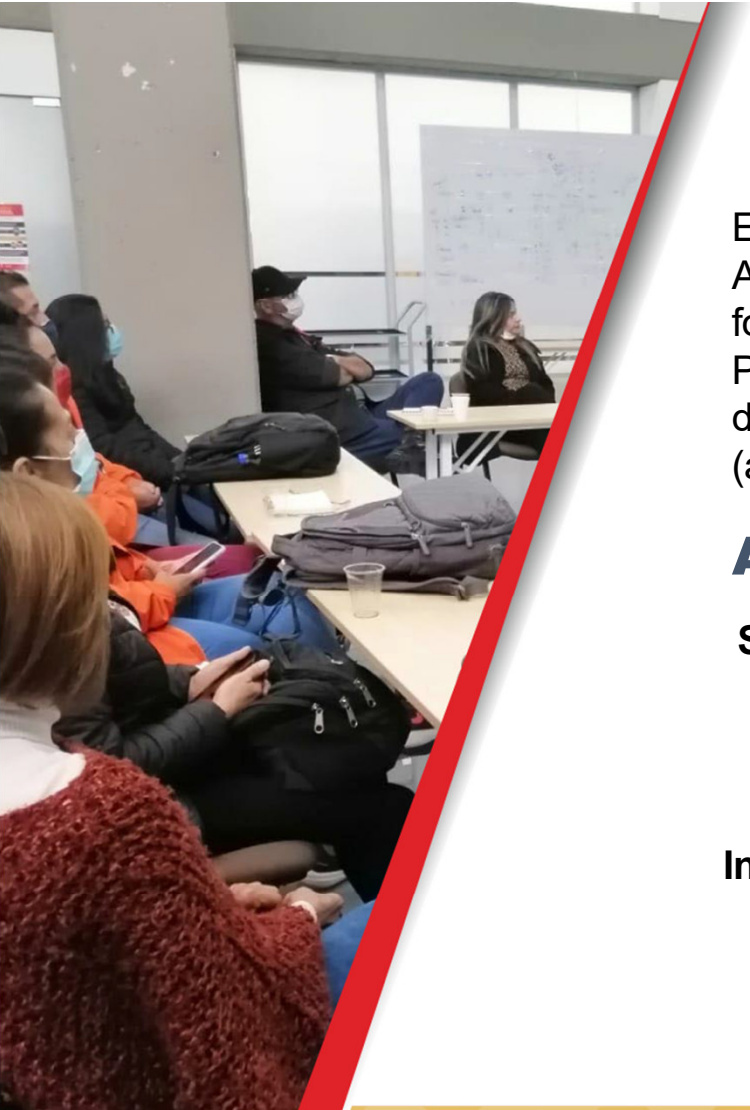


CAPACITACIONES

Padre Javier De
(1928~2016)

Am

Nico



Que es el Área de Capacitación

El Área de Capacitación mediante el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional DNAO identifica las necesidades de formación de las áreas y dependencias del Instituto, construyendo el Plan Institucional de Capacitación PIC, que redundará en el desarrollo de las competencias laborales de los servidores (as) y los colaboradores (as) de la entidad.

A quiénes sirve

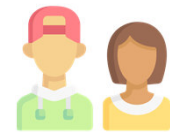
Servidores



Colaboradores



NNAJ



**Instituciones
Distritales**



**Instituciones
Nacionales**



Universidades





Trabajo realizado en 2022

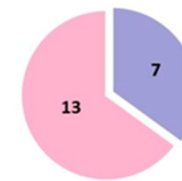
Ejecución PIC 2022

Indicador de efectividad
porcentaje de cumplimiento



Certificación en Competencias Laborales

Organizar archivos de gestión



■ Básico ■ Intermedio

Tecnólogo en
Gestión Empresarial

Certificación 0319 - 2017

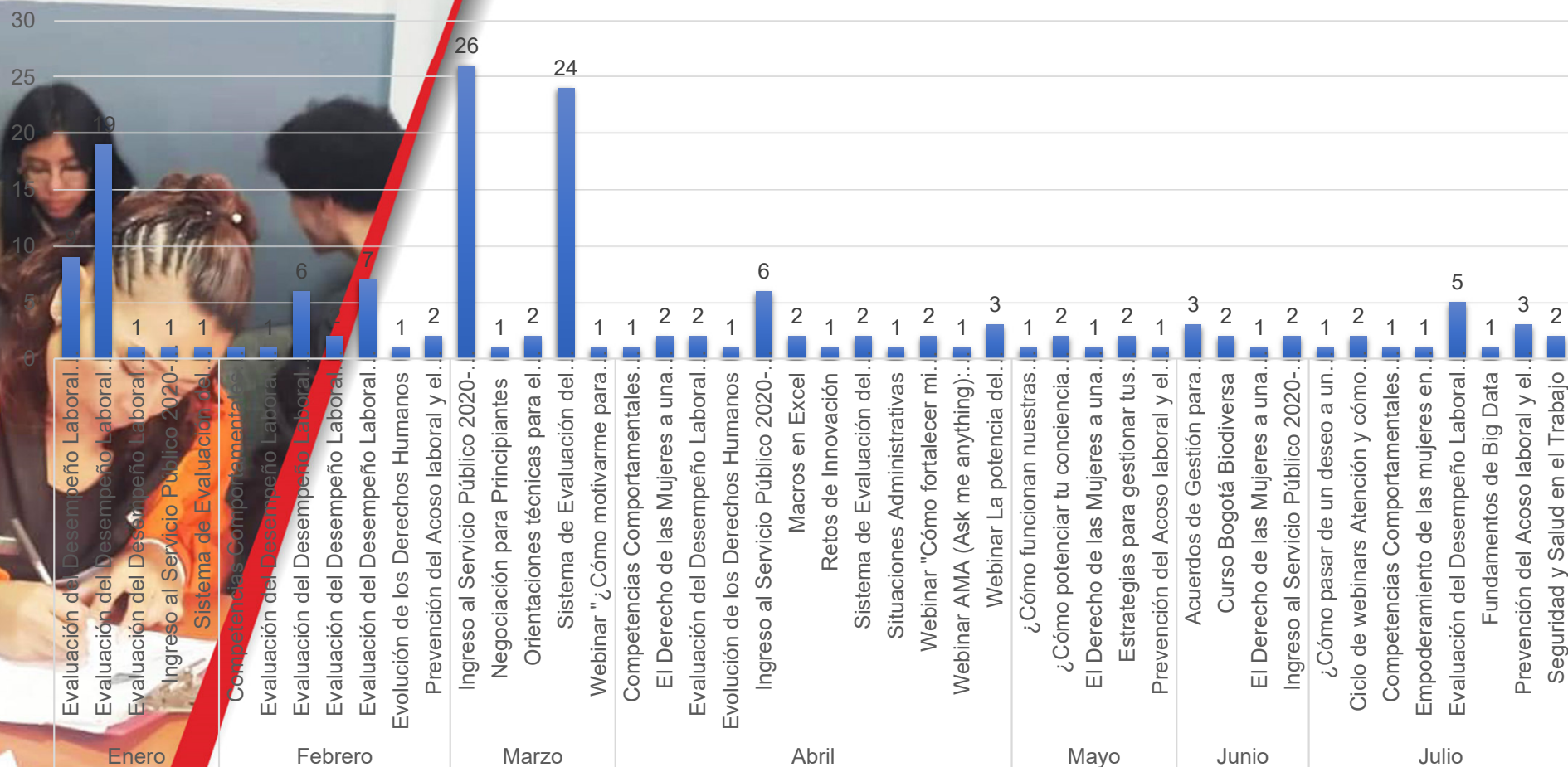
Convenio ICETEX-IDIPRON



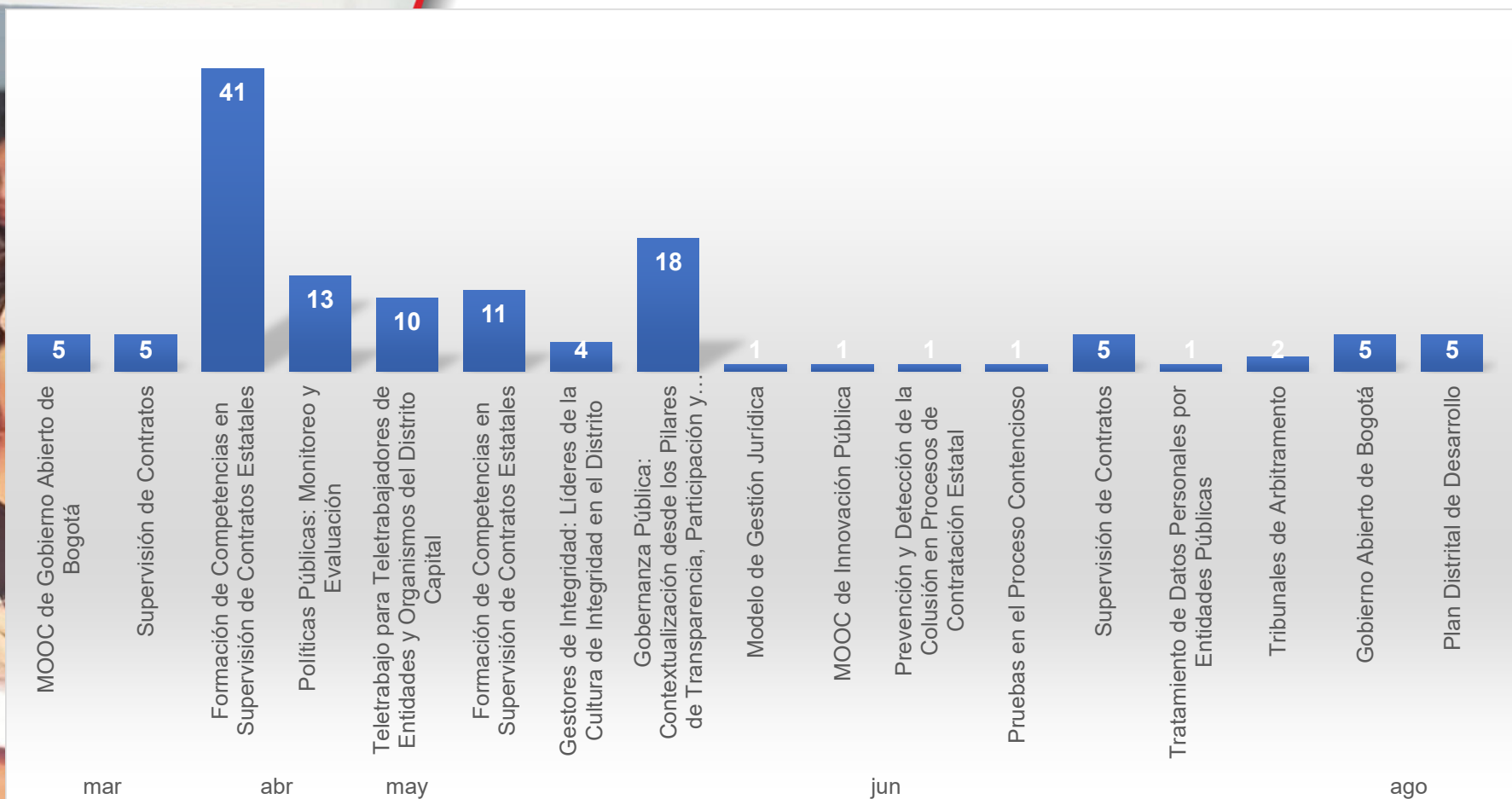
Plataforma E Learning



Capacitaciones DASCD



Capacitaciones Soy 10 Alcaldía Mayor



SCUCHA ITINERANTE



PLAN ANTICORRUPCIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO



PRON TE ESCUCHA
ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA



Herramientas de integridad para la prevención de la corrupción en la gestión del Talento Humano

Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano

- 1. Gestión del riesgo de corrupción** → Estrategias para evitar que se presenten situaciones en las que se use el poder para desviar la gestión de lo público para beneficio privado.
- 2. Racionalización de trámites** → Acciones encaminadas a reducir costos, tiempos, documentos, pasos, procesos, procedimientos y a generar esquemas no presenciales para la atención de los trámites y servicios del Instituto.
- 3. Rendición de cuentas** → Acciones encaminadas a informar, explicar y dar a conocer los resultados de la gestión del IDIPRON a los ciudadanos, la sociedad civil, otras entidades públicas y a los organismos de control.



Herramientas de integridad para la prevención de la corrupción en la gestión del Talento Humano

Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano

- 4.** Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano → Actividades para mejorar la calidad y el acceso a los trámites y servicios del IDIPRON, mejorando la satisfacción de los ciudadanos
- 5.** Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información → Estrategias para dar cumplimiento a los lineamientos para la garantía del derecho fundamental de Acceso a la Información Pública
- 6.** Iniciativas adicionales → Actividades encaminadas a fomentar la integridad en el Instituto



Herramientas de integridad para la prevención de la corrupción en la gestión del Talento Humano

Componentes donde Desarrollo Humano tiene participación

Gestión del Riesgo de Corrupción

Se han definido **3 riesgos de corrupción** buscando evitar que en el Instituto se presenten situaciones en las que se use el poder para desviar la gestión de lo público para beneficio privado:

- Nombramientos y encargos irregulares de servidores que no cumplan con los requisitos mínimos del cargo.
- Uso de la información de los servidores para beneficio propio o de particulares.
- Pago por servicios asociados al Desarrollo Humano sin el cumplimiento de las obligaciones establecidas.



Herramientas de integridad para la prevención de la corrupción en la gestión del Talento Humano

Componentes donde Desarrollo Humano tiene participación

Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información

Realizar la actualización del link de transparencia con la información referente a:

- Directorio de servidores públicos.
- Publicación Hojas de Vida de aspirantes para que la ciudadanía presente comentarios
- Publicación de la oferta de empleos
- Actos Administrativos de Nombramiento
- Publicación y divulgación de declaración de renta y conflicto de intereses de servidores públicos
- Información relacionada con el proceso de Desarrollo Humano

Iniciativas Adicionales

- Visibilizar el accionar del IDIPRON en el diagnóstico, implementación y seguimiento a nuestro Código de Integridad
- Socializar y hacer seguimiento a la publicación de la declaración de renta y conflicto de intereses

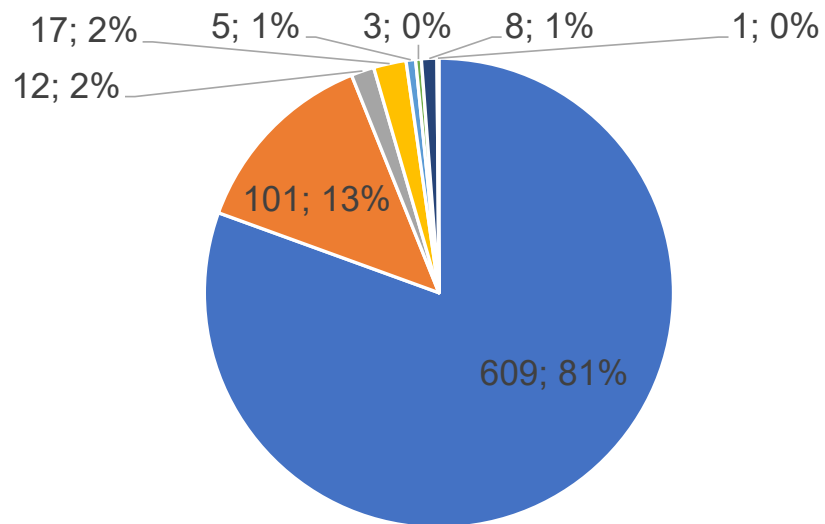


CONTRATISTAS





Caracterización de Contratistas

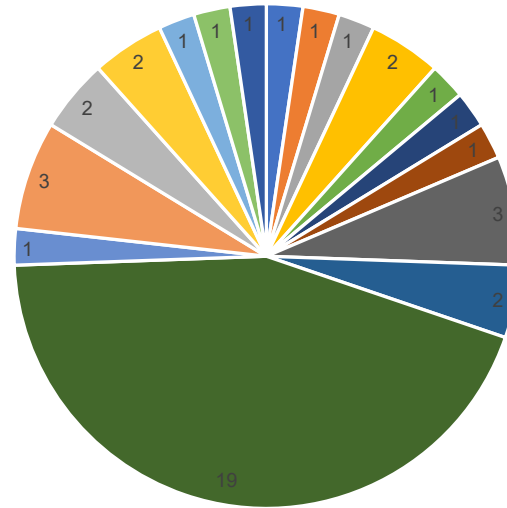


- Madres cabeza de familia
- Víctimas del conflicto armado
- Población LGBTI
- Personas con diversidad funcional
- Personas con discapacidad visual
- Personas con discapacidad auditiva
- Personas con discapacidad física
- Personas con discapacidad cognitiva





Talento No Palanca



- Bachiller
- Administrador Base De Datos
- Servicios Operativos
- Apoyo Administrativo
- Archivistas
- Jefe De Cocina
- Psicosociales
- Contador Público/ Tallerista Administrativo
- Mecánica Automotriz
- Contadora
- Manipuladores de Alimentos - Chef
- Comunicadora Social
- Auxiliares de enfermeria
- Auxiliares de Cocina
- Servicios Generales
- Ingenieros de sistemas
- Entrenamiento Y Juzgamiento Deportivo/ Tallerista

   @idipronbogota  IDIPRON Bogotá

www.idipron.gov.co



IDIPRON

