

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO



CONCEJO DISTRITAL DE
BARRANQUILLA
● ● ●

AÑO

2021



CONCEJO DISTRITAL DE
BARRANQUILLA
● ● ●



CONCEJO
De la Gente

1. INTRODUCCION.

La planeación constituye una estructura fundamental de la gestión pública, los objetivos de la administración en gracia al mandato constitucional son claros, y planear de manera adecuada la gestión es el primer paso para lograr alcanzar estos objetivos de gestión pública, De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es de resaltar que, la dimensión mas importante del modelo integrado de planeación y gestión es la del talento humano, pues esta constituye el pilar fundamental sobre el que se construyen las demás dimensiones y se estructuran las políticas básicas de calidad, es el recurso humano de la entidad quien estructura políticas, administra el sistema de calidad, planea la gestión y múltiples actividades que sirven al propósito del estado y al bienestar interno de cada entidad.

Los lineamientos de este plan, luego de utilizados los insumos adecuados buscan reflejar la realidad del modelo interno del Concejo Distrital de Barranquilla y establecer metas reales que permitan construir calidad en la gestión, mejora constante individual y colectiva, aplicación de conocimientos y calidad sistemática.

2. MARCO LEGAL, OBJETIVOS Y ALCANCES.

La normativa que fundamenta y estructura la actividad de la gestión humana de la entidad, regula los procedimientos, establece obligaciones y describe las funciones es la siguiente:

Normativa	Objeto	Proceso de gestión humana
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Bonos pensionales, seguridad social de los servidores públicos.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo	Certificaciones pensionales

	21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos).	Gestión integral del talento humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Gestión integral del talento humano
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (Establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
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.	Planes y programas

3. INFORMACION E INSUMOS DE DECISION.

Para estructurar este plan se utilizaron como insumo de decisión: los planes institucionales anteriores, el presupuesto del presente año, el acto administrativo de personal, planta y salario, el acto administrativo que estructura el manual de funciones y la planta de personal, los indicadores del sistema de gestión de calidad del año anterior, los resultados de la evaluación de los planes de gestión anteriores, entre otros.

Estos insumos permiten reunir la información necesaria para estructurar cada uno de los planes institucionales utilizando como sustento no solo el marco normativo con sus respectivas obligaciones legales, sino además, el análisis de la planta de personal global, así como la realidad individual de cada uno de los servidores públicos y contratista vinculados con la entidad.

4. DESARROLLO DEL PLAN.

El plan se desarrolla en distintas dimensiones, no solo busca cubrir las obligaciones de planeación establecidas por la normatividad vigente sino que además tiene como finalidad impactar de manera positiva a la entidad Concejo Distrital de Barranquilla, generando entre otras cosas, bienestar al interior de la entidad, calidad en la prestación del servicio y una mejora constante en elementos como: condiciones de trabajo, calidad en la atención al usuario, seguridad y salud en el trabajo, correcta y ética prestación del servicio entre otros.

5. CULTURA ORGANIZACIONAL Y PROYECTOS.

Durante la ejecución del plan, se propondrán como objetivos desarrollar los objetivos del mismo mediante la ejecución de proyectos que permitan organizar de manera específica una parte de la gestión del talento humano, articulando problemas e hipótesis iniciales, con un plan definido de acción y unas conclusiones medibles y evaluables en el tiempo.

Es componente principal de este plan introducir la planeación de la gestión humana como elemento de la cultura de la organización, visibilizar la importancia que tiene una correcta gestión del talento humano y demostrar mediante resultados el valioso aporte que tiene para la institución organizar de manera estructurada la planeación y seguimiento de resultados en la dimensión de la gestión humana.

6. VACANTES Y PREVISION DEL TALENTO HUMANO.

6.1 Disponibilidad de vacantes:

La planta actual del Concejo Distrital de Barranquilla se encuentra estructurada dentro de un único acto administrativo, la resolución número 003 de 2020 dentro de la misma se estructura una planta global de cargos ajustada a los requisitos del decreto 1083 de 2015 y sus

modificaciones según directivas del DAFP, por tanto existiendo una correcta estructura del manual de funciones actualmente la planta de personal del Concejo Distrital de Barranquilla está compuesta por 44 empleos de carrera, libre nombramiento y remoción y de periodo, en los grados niveles: directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial.

Al momento de realizado este documento los 44 empleos de la planta de la entidad se encuentran ocupados por 44 servidores activos en los distintos niveles, a continuación se consigna el número de vacantes por nivel dentro de la planta global:

Nivel	Numero de cargos	Cargos en vacancia definitiva
Directivo	2	0
Asesor	4	0
Profesional	14	0
técnico	4	0
Asistencial	20	0

6.2 Proyección retiros del servicio:

Actualmente se encuentran x servidores en posibilidad de retiro del servicio por cumplimiento de requisitos pensionales, sin embargo, este retiro dependerá de la voluntad del servidor al decidir retirarse y del éxito de su trámite pensional, los cargos ocupados por servidores en esta condición identificados por niveles son:

Nivel	Numero de cargos con proyección de retiro
Asistencial	3
Técnico	1
Profesional	2

6.3 Previsión del recurso humano faltante:

Luego de analizados los criterios anteriores para establecer la necesidad de proveer los roles o empleos dentro de la entidad, es necesario establecer una estrategia de previsión de las vacantes que puedan aparecer a lo largo del periodo planeado.

6.3.1. Provisión de los empleos de periodo

Por mandato constitucional y legal la escogencia de los futuros servidores que ocuparan estos empleos se realiza mediante concurso de méritos, por tanto la entidad debe precaver año a año esta eventualidad, para el año 2021 las personas que ocuparan estos roles ya se encuentran seleccionadas, razón por la cual lo que corresponde para cumplir con esta provisión es la posesión del secretario y subsecretario para el año 2021.

Por otro lado, al ser anualizado es necesario que la entidad durante la vigencia 2021 estructure el proceso de selección que le permitirá cumplir la contingencia para estos cargos en el año 2022.

6.3.2. Provisión de empleos vacantes por pensión o retiro forzoso.

Para este caso, el procedimiento corresponde a proveer mediante el uso de las herramientas de ley la vacancia definitiva, sea mediante encargo o nombramiento provisional, así como reportar la vacante mediante el procedimiento establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil para a futuro suplir la vacante con un empleado de carrera.

7. BIENESTAR, INCENTIVOS Y CAPACITACION.

7.1. Bienestar del funcionario.

El plan de bienestar del funcionario y la planeación relacionada con este se encuentran estandarizados en el sistema de calidad mediante formato especializado, por tanto, este documento se anexa al presente plan y constituye parte integral del mismo.

7.2 Beneficios y estímulos

Los estímulos y beneficios se separaran en dos categorías, pecuniarios y no pecuniarios los cuales se identifican así:

Plan de incentivos pecuniarios:

Los incentivos pecuniarios corresponden a aquellos que para su otorgamiento afectan de manera directa y nominal el presupuesto de la entidad, esto corresponde a un incentivo económico que se le otorga a los servidores debido al desempeño superior de sus labores, los incentivos como: educación, dotación, bonos de bienestar, bonos o prestaciones de salud, entre otros, son considerados incentivos pecuniarios.

Plan de incentivos no pecuniarios:

Los incentivos no pecuniarios son aquellos que se pueden conceder o ejecutar sin necesidad de comprometer el presupuesto de la entidad, corresponde a un beneficio o reconocimiento que se concede a los servidores por el buen desempeño en sus funciones, los incentivos como: permisos, premios al mejor funcionario, actividades de esparcimiento o recreación, comisiones, entre otros, son considerados reconocimientos no pecuniarios.

Listado de beneficios y estímulos:

Estímulos pecuniarios:

- Planes de capacitación complementarios.
- Financiación o cofinanciación de estudios.
- Bono anual de bienestar y salud.

Estímulos no pecuniarios:

- Encargos.
- Reconocimiento a servidores destacados.
- Comisiones.
- Permisos.
- Comisiones.

7.3 Asignación de beneficios y estímulos

Se harán beneficiarios de los incentivos institucionales de bienestar de carácter general todos los servidores del Concejo Distrital de Barranquilla y además se utilizara como criterio para incentivos individuales el correcto desarrollo de sus funciones y la evaluación anual de desempeño.

Cada área de la entidad deberá cumplir con los criterios de excelencia y objetivos fijados en la planeación de la entidad, así como también los establecidos en el sistema de calidad, de este cumplimiento depende el desempeño general de cada área y permitiría así también priorizar los estímulos, incentivando a cada una de las áreas de la entidad a cumplir de la mejor manera su rol dentro de la misma.

En todo caso, en la eventualidad de que cada área de la entidad alcance un criterio alto de excelencia y consecución de objetivos, se procurara entregar estímulos de forma equitativa, esto también para el caso en que la mayoría o, inclusive, todos los funcionarios logren un desempeño sobresaliente.

Adicionalmente, son requisitos para recibir incentivos:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. No obstante, si durante el

proceso de desarrollo del Plan de Incentivos de la vigencia, el empleado es sancionado disciplinariamente, dicha situación se constituirá en causal de exclusión.

7.4. Plan de capacitación

El plan de capacitación y la planeación relacionada con este se encuentran estandarizados en el sistema de calidad mediante formato especializado, por tanto, este documento se anexa al presente plan y constituye parte integral del mismo.

8. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

8.1. MARCO NORMATIVO

- Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, reguló desde las competencias del Ministerio de Trabajo, hasta las relaciones laborales individuales, abordando temas como la jornada de trabajo suplementario, las vacaciones, los riesgos laborales, juntas de calificación de invalidez, entre otros.
- Resolución 312 de 2019: Por el cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

8.2. POLITICAS DEL PLAN

Objetivo general: Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de la gestión productiva de la entidad, a través de las actividades de promoción y prevención de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar la presencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como situaciones que afecten la calidad de vida de los servidores.

Objetivos específicos:

1. Revisar constantemente la normatividad del SG-SST para cumplir con la regulación vigente aplicable, como medio de soporte para el logro de los fines esenciales del estado.
2. Identificar oportunamente los peligros ocupacionales, evaluando los riesgos y estableciendo los respectivos controles para evitar que los mismos generen accidentes de trabajo o enfermedades laborales.
3. Gestionar los riesgos laborales de todos sus funcionarios, independiente de su forma de vinculación, mediante la mejora continua del SG-SST. 4. Fortalecer la cultura de salud y

seguridad promoviendo el compromiso y liderazgo de todos los funcionarios con el autocuidado.

8.3. ALCANCE DEL PLAN

Objetivo general:

Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de la gestión productiva en el Concejo Distrital, a través de las actividades de promoción y prevención de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar la presencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como situaciones que afecten la calidad de vida de los servidores.

Objetivos específicos:

1. Revisar constantemente la normatividad del SG-SST para cumplir con la regulación vigente aplicable, como medio de soporte para el logro de los fines esenciales del estado.
2. Identificar oportunamente los peligros ocupacionales, evaluando los riesgos y estableciendo los respectivos controles para evitar que los mismos generen accidentes de trabajo o enfermedades laborales.
3. Gestionar los riesgos laborales de todos sus funcionarios, independiente de su forma de vinculación, mediante la mejora continua del SG-SST.
4. Fortalecer la cultura de salud y seguridad promoviendo el compromiso y liderazgo de todos los funcionarios con el autocuidado.

8.4. ANALISIS DE POBLACION

El Concejo Distrital de Barranquilla se encuentra ubicado en la ciudad de Barranquilla con una única instalación, ubicada en el tercer piso del edificio identificado con el numero calle 38#45-01, el promedio de servidores públicos es de 44 personas, estos identificado como personal del planta y un promedio de 70 personas como contratistas de la entidad, esta cifra podrá variar en momentos específicos dependiendo del número de personas contratadas o los servidores activos.

De estas personas se obtuvieron datos sociodemográficos con los cuales se estructuro el plan de trabajo que se describe a continuación.

8.5. PLAN DE TRABAJO

8.5.1 Plan básico

- Programa estratégico del sistema: Elaborar y divulgar los documentos y estadísticas necesarios para conocimiento de la comunidad en general a fin de que todos los servidores puedan hacer seguimiento al desempeño del Sistema.
- Programa de identificación, prevención y control de riesgos: Actualizar la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y estimación de controles del Concejo Distrital de Barranquilla en sus instalaciones.
- Programa de gestión de recursos del sistema: Participar de reuniones de seguimiento a contratos en los que estén destinados dineros para la implementación del SG-SST del Concejo Distrital de Barranquilla.
- Programa de gestión del cambio y comunicaciones: Dar cumplimiento legal en lo relacionado con la difusión a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas respecto de la implementación del Sistema.

8.5.2 Plan de intervención

- Programa de medicina preventiva: Promover la cultura del autocuidado mediante la realización de la semana de la salud, con apoyo de aliados estratégicos cómo la ARL Positiva, las EPS, AFP, Caja de Compensación Familiar, y otros que empoderen a los servidores en el cuidado de su propia salud mediante la prevención.
- Programa medicina del trabajo: Adelantar la realización de las valoraciones médicas ocupacionales periódicas al personal de planta que a la fecha haya cumplido un año de servicio continuo en el Concejo Distrital de Barranquilla.
- Plan de higiene industrial: Adelantar la realización de las mediciones higiénicas con el objetivo de prevenir la generación de enfermedades laborales asociadas a riesgos físicos.
- Programa de seguridad industrial: Adelantar el seguimiento a la condiciones sub estándar y actos inseguros que de no evitarse pueden dar lugar a la generación de accidentes laborales.
- Programa de contratistas y proveedores: Dar cumplimiento a la normatividad legal vigente en la implementación total del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo respecto a la inclusión de los contratistas dentro del mismo; además de Garantizar la cobertura e inclusión del 100% de la población del Concejo Distrital de Barranquilla contratada por prestación de servicios teniendo en cuenta que acorde a la naturaleza de su vinculación.
- Programa de vigilancia: Brindar acompañamiento a los servidores con apoyo de profesionales de la salud, así como mediante sesiones de asesorías que permitan detectar y prevenir síntomas de enfermedades cardiovasculares, visuales, osteomusculares y psicosociales.

8.5.3 Plan avanzado

- Evaluación: Evaluar el desempeño del sistema mediante auditorias estructuradas y la construcción de opciones de mejora viables, establecidas mediante comités o grupos de trabajo organizados.

9. COSTOS Y GESTION DE NOMINA.

Los costos asociados a la gestión del talento humano de la entidad, que comprenden tanto los salarios y prestaciones de los servidores como la ejecución de todos los planes de acción, incluyendo los de bienestar y seguridad y salud en el trabajo ascienden a \$3.219.315.911, el Concejo Distrital de Barranquilla cuenta con la disponibilidad presupuestal para cubrir estos costos durante la vigencia 2021.

Por otro lado, la gestión de la nomina de la entidad se encuentra en cabeza del área de recursos humanos, donde se estructuran: salarios, descuentos, prestaciones, novedades, estados en la prestación del servicio, interrupciones, entre otros; sin embargo el área encargada de gestionar el pago y las coberturas de cada uno de los servidores o contratistas es la dependencia financiera de la entidad.

Anexos:

- Plan de capacitación y bienestar.

**PLAN DE
CAPACITACION Y
BIENESTAR**



FORMATO DE PLAN DE CAPACITACION Y BIENESTAR 2021

Código: GRH-F- 10

Versión: 1.0

CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA

Fecha Aprobación: 5/25/16

OBJETIVO DE LA CAPACITACION	DIRIGIDO A:	FECHA DE LA ACTIVIDAD		METODOLOGIA CAPACITACION	RECURSOS HUMANOS Y TECNOLOGICOS	RESPONSABLE	EJECUTADA		CUMPLIMIENTO.	RESULTADOS DE LA EFICACIA DE LA CAP.	SEGUIMIENTO DE EFICACIA.	SEGUIMIENTO DE EFICACIA.
		FECHA PROGRAMADA	FECHA EJECUTADA				SI	NO			1. SEMESTRE	2. SEMESTRE.
		Socialización de los productos del sistema de Gestion de Calidad.	Funcionarios.				Enero 2021.	Enero 2021.			Charla informativa comité de calidad.	circulares - correos electrónicos - carteleras de la entidad

Elaboró: P.U Recursos Humanos	Revisó: Secretaria general.	Aprobó: Comité de Calidad.
-----------------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------------



FORMATO DE PLAN DE CAPACITACION Y BIENESTAR 2021

Código: GRH-F- 10

Versión: 1.0

CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA

Fecha Aprobación: 5/25/16

Socialización sobre políticas de Administración Pública aplicadas a nuestra entidad.	Funcionarios.	Mayo 2021	Mayo 2021	Charla Informativa Virtual	Ciclos de formación promovido por la ARL Positiva, en SST	Oficina de Talento Humano. Jefa del Copasst			Generar los conocimientos necesarios para realizar una gestión pública de calidad,	Prevención de generación de situaciones de riesgo que puedan afectar nuestra entidad.	Evidencia de Realización de la capacitación.	
Socialización sobre Prevención y manejo de prácticas saludables para enfrentar el virus del COVID 19	Funcionarios y contratistas	Mayo de 2021	Mayo de 2021	charla informativa virtual.	Realización por medio de la plataforma ZOOM, socialización de videos youtube.	Oficina de Talento Humano. Jefa del Copasst			Crear un ambiente de autocuidado o y bioseguridad al interior de la entidad.	Prevención y mitigación de efectos del covid 19 en la entidad.	Evidencia de Realización de la capacitación.	

Elaboró: P.U Recursos Humanos	Revisó: Secretaria general.	Aprobó: Comité de Calidad.
-----------------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------------



FORMATO DE PLAN DE CAPACITACION Y BIENESTAR 2021

Código: GRH-F- 10

Versión: 1.0

CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA

Fecha Aprobación: 5/25/16

Socialización sobre el diligenciamiento de la Hoja de Vida en la plataforma SIGEP	Funcionarios	Junio de 2021	Junio de 2021	Charla virtual socialización de videos instructivos. Por parte del lider de proceso de RH a su grupo de trabajo.	circulares - correos electrónicos – socialización de videos instructivo	Lider de procesos de RH			Generar las habilidades tendientes necesarias para realizar el diligenciamiento de la hoja de vida en el sigep.	N/A	Evidencia de cumplimiento.
Socializar la importancia de la declaración de renta y bienes	Funcionarios	1 Julio de 2021	30 de Julio de 2021	Socialización videos instructivos acerca del diligenciamiento o y presentación de la declaración.	circulares - correos electrónicos uso de plataformas electronicas	Recursos Humanos		Capacitar al personal sobre la importancia de presentar en debida forma la declaración de bienes y rentas.	N/A		
Manejo de los Riesgos	Funcionarios	Septiembre de 2021	Septiembre de 2021	charla desarrollo de comité de calidad, sobre estrategias de atención a la auditoria de	Plataforma ZOOM	Asesor Control Interno	X	Preparación del personal ante la visita practicada por el icontec.	N/A		

Elaboró: P.U Recursos Humanos	Revisó: Secretaria general.	Aprobó: Comité de Calidad.
-----------------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------------



FORMATO DE PLAN DE CAPACITACION Y BIENESTAR 2021

Código: GRH-F- 10

Versión: 1.0

CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA

Fecha Aprobación: 5/25/16

				calidad.						
--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

PLAN DE BIENESTAR 2021				
Actividad	Recursos	Responsable	Ejecutado	
			SI	NO
Incentivos de estudios para los funcionario e hijos de funcionarios	Bono para estudio	Presidente Concejo Distrital de Barranquilla		
Onomásticos de Funcionarios	cartelera con fechas de cumpleaños	Recursos Humanos		
Día internacional de la Mujer	Celebracion Virtual, obsequio dirigido a las mujeres que integran la entidad.	Recursos Humanos / Presidencia.		
Día de la Secretaria	Celebracion Virtual, mencion especial.	Recursos Humanos.		
Día de las Madres	Mension Especial por parte de la alta direccion.	Recursos Humanos/ caja de Compensación		
Integración de fin de año	Almuerzo/Bono navideño/Regalos	Presidente Concejo Distrital de Barranquilla/caja de Compensación		

Elaboró: P.U Recursos Humanos	Revisó: Secretaria general.	Aprobó: Comité de Calidad.
-----------------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------------