CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

2022

El propósito de este documento es establecer y divulgar las políticas y directrices principales que orientan la planeación de la Gestión del Talento Humano en el Concejo Distrital de Cartagena de Indias, armonizándolas con las contenidas en la planeación estratégica de la Entidad, para garantizar que se adelanten de manera articulada con los demás procesos de la Corporación, de tal forma que exista coherencia en las actividades que se desarrollan dando cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a, de la Ley 909 de 2004.

Por otra parte, y siguiendo los lineamientos del Manual Técnico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, en la Dimensión Talento Humano, dentro de la Estrategia para la Gestión del Talento Humano de la Entidad, se establecen los elementos que le permiten a la Entidad crear una conciencia de control, organizar, suplir y racionalizar las necesidades de personal en el tiempo, de tal forma que se encaminen en función de sus objetivos, planes, programas y proyectos; permitiendo establecer una serie de actividades y acciones medibles en el tiempo, que aseguren el logro de las metas, objetivos propuestos y la generación de valor público.

Para la implementación del Plan estratégico de talento Humano se tienen en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas y estrategias definidas y planeadas en el MIPG; los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en general y los consagrados en el Código de ética y buen gobierno de la entidad, la cultura organizacional, las expectativas de los principales grupos de interés con los cuales interactúa el Concejo Distrital de Cartagena de Indias y las relaciones con otras Entidades públicas.

Además de ello, el Plan de Gestión de Talento Humano del Concejo Distrital de Cartagena de Indias, es un documento mediante el cual se da a conocer no solo a los servidores de la entidad, sino a los grupos de interés y la ciudadanía en general, la forma en que la misión, visón objetivos y planes de la entidad se encuentran alienados con la planeación estratégica institucional, la cual, con relación al TH, tiene definido el Objetivo: Fortalecer la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Con base en lo anterior y en el marco del Decreto 612 de 2018, en el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción y con el fin de determinar acciones encaminadas a integrar los planes institucionales y estratégicos con el nuevo modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en cual el talento humano es el corazón del modelo, la Dirección Administrativa presenta un Plan Estratégico que permita alinear las competencias, capacidades y necesidades de personal con su respectivo plan de acción.

En este orden de ideas el plan estratégico de la entidad implementa acciones que permitan identificar y cubrir las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal,

configurando su gestión desde la vinculación del talento humano hasta el retiro del servidor público de la entidad.

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, que consta de los siguientes elementos:

Fuente: Cortázar et al, 2014.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las Entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El Talento Humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2022

Para la elaboración del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2022 del Concejo Distrital de Cartagena de Indias, se siguieron los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico de la Entidad para el periodo objeto de la planeación, teniendo como marco de referencia y orientación los principales elementos de la estrategia corporativa, a saber: visión, misión, políticas y objetivos estratégicos institucionales.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, las fechas de ejecución, los recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye, entre otros, los siguientes componentes:

- Plan de Incentivos Institucionales
- Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Plan Institucional de Capacitación – PIC
- Plan Anual de Vacantes

La planeación estratégica para el Concejo Distrital de Cartagena de Indias es el punto de partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de los servidores públicos de la Entidad; se organiza en forma sistematizada la información relacionada con el proceso y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres subprocesos que están incorporados en esta gestión, a saber:

- Subproceso de ingreso: Comprende los procedimientos de vinculación, tales como: concurso, estudio de requisitos del cargo, informe de evaluación técnica, acta de posesión y otra documentación relacionada con el ingreso del servidor público y programa de inducción.
- Subproceso desarrollo: Incluye los procedimientos de capacitación, evaluación del desempeño, programa de bienestar, estímulos, plan de vacantes, salud y seguridad en el trabajo, previsión de empleos, teletrabajo, entre otros.
- Subproceso de retiro: Comprende los procedimientos relacionados con el retiro del servicio, ya sea por cambio de empleador, jubilación, muerte u otro motivo. Incluye aspectos como: Informes de gestión, en caso de tratarse del representante legal u otros servidores públicos obligados por ley; resolución de desvinculación; resolución de pensionados, liquidación de prestaciones; auxilio funerario; bonos pensionales y nómina de pensionados.

Los subprocesos antes mencionados incorporan también la selección meritocrática, la capacitación y la evaluación de los servidores públicos calificados como gerentes

públicos, implementando prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004.

Este ejercicio de planeación debe proporcionar un sistema de monitoreo basado en indicadores, que facilite a la alta dirección determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Gestión del Talento Humano de la Entidad están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la misma.

En este contexto, los planes de acción del Proceso de Gestión del Talento Humano se orientan principalmente a los subprocesos de ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos de la Entidad, buscando dar cumplimiento a la Política de Gestión de Talento Humano y a los objetivos estratégicos del Concejo Distrital de Cartagena de Indias.

NORMATIVIDAD

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 785 de 2005, por el cual se fija la nomenclatura de funciones y requisitos generales de las Entidades territoriales.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 612 de 2018, Decreto 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.
- Actos administrativos de la Entidad.

FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO ENTIDAD

La planeación de Gestión del Talento Humano se desarrolla a través de planes y cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos en el presente documento. Los indicadores y riesgos se encuentran establecidos en el Sistema Integrado de Gestión – SIG de la Entidad. Las actividades y cronogramas están establecidas en cada plan.

HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano, el Concejo Distrital de Cartagena de Indias cuenta con las siguientes herramientas:

- Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- Auditorías de gestión y de calidad.
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.
- Audiencias públicas de rendición de cuentas.

REFERENTES ESTRATEGICOS ORIENTADORES DE LA PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Como referentes indispensables para la planeación de la Gestión del Talento Humano, se tomarán los elementos fundamentales del direccionamiento estratégico del Concejo Distrital de Cartagena de Indias a saber:

QUIENES SOMOS

El Concejo Distrital de Cartagena de Indias es una corporación político administrativa de elección popular, compuesta por diecinueve (19) miembros, elegidos para un período institucional de cuatro (4) años, quienes actuarán en bancadas y cuyo funcionamiento tiene como eje rector la participación democrática (Acto legislativo 01 de 2007, Acto legislativo 01 de 2013, Ley 1551 de 2012, artículo 14).

MISIÓN

El Concejo Distrital de Cartagena de Indias, tiene como mision, debatir, estudiar y aprobar con responabilidad y sinderesis los proyectos de acuerdos y ejercer el correspñondiente control politico como vocero y representante de la comunidad para el correcto funcionamiento de la Administracion Distrital.

VISIÓN

El Concejo Distrital de Cartagena de Indias, tiene como vision, posicionar a la entidad como una corporacion moderna y eficiente en su funcion coadministrativa en ara del ejercicio democratico de control social y politico.

Adicionalmente, la planeación de la Gestión del Talento Humano se fundamenta en los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública, establecidos en la Constitución Nacional y en el Código de ética y buen gobierno de la Entidad.

POLÍTICAS DE GESTIÓN Y PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD

Política de Gestión del Talento Humano Entidad

La Entidad propenderá activa y permanentemente por un Talento Humano responsable, con la capacidad para desarrollar valores, compartir aprendizajes, mantener relaciones inteligentes y lograr los resultados esperados, en condiciones de eficiencia, eficacia y efectividad. De acuerdo con lo anterior, adecuará el sistema de gestión al marco legal

que rige la Entidad y a los modelos y mejores prácticas nacionales e internacionales afines a su misión y a la mejora continua de los procesos y del Talento Humano.

OBJETIVOS

Entendiendo las directrices orientadas desde el MIPG y el Manual operativo para la implementación del MIPG, el Concejo Distrital de Cartagena de Indias ha definido como objetivos de la gestión estratégica del Talento Humano las siguientes:

OBJETIVO 1. Orientar la planificación de la gestión del Talento Humano hacia la estrategia organizacional.

A partir de la Planeación estratégica la Entidad ha definido por la alta dirección para el periodo 2020 - 2023 y en desarrollo de la dimensión contenida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano. En él desarrollará las siguientes actividades, dentro del marco normativo establecido y los principios y valores éticos institucionales:

- Gestionar de forma anticipada y coordinada las actividades de vinculación, permanencia y retiro de los servidores, de acuerdo con los principios de oportunidad, eficiencia, transparencia y celeridad.
- Enfocar el Plan Integral de Capacitación hacia el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de sus servidores públicos, de tal forma que se asegure el crecimiento y desarrollo integral de las potencialidades individuales, y la gestión del conocimiento para el logro de los objetivos estratégicos institucionales.
- Fortalecer el liderazgo y el Talento Humano como motor de la generación de resultados de las Entidades públicas.
- Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en el control, el seguimiento, la evaluación, la gestión del conocimiento, el mejoramiento continuo, la seguridad digital, la calidad y los principios de integridad y legalidad.

OBJETIVO 2. Promover el desarrollo de las competencias de los servidores públicos y la gestión del conocimiento

Teniendo como principio que la gestión del Talento Humano debe estar orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, durante el periodo 2020 - 2023 se trabajará en las siguientes iniciativas:

- Consolidar y evaluar las necesidades de formación y capacitación detectadas en el seguimiento de la planeación institucional, así como las formuladas por los empleados a través de la evaluación del desempeño y los estudios de brechas, con el propósito de fortalecer el Plan Integral de Capacitación de la Entidad.
- Definir el modelo de transferencia y gestión de conocimiento al puesto de trabajo y a los resultados, el cual debe incluir los mecanismos de evaluación de los programas formativos, las estrategias para la transferencia, el tratamiento de las barreras del aprendizaje y la evaluación de la aplicación de conocimientos, habilidades y actitudes en la realización de las actividades cotidianas.

OBJETIVO 3. Consolidar la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

En el periodo 2022 se continuará con la implementación del SG-SST , para lo cual se realizarán las siguientes actividades:

- Alinear el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015.
- Promover y mantener buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, a través de actividades de capacitación y socialización de los procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.
- Fortalecer la cultura de prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la implementación de acciones preventivas y/o correctivas.

OBJETIVO 4. Fortalecer las estrategias de desarrollo organizacional

En el marco del objetivo estratégico institucional Mejorar la gestión organizacional durante el periodo 2022 el desarrollo organizacional de la Entidad se focalizará en:

- Definir y desarrollar estrategias de intervención en las áreas o grupos de trabajo que requieran un mejoramiento del clima organizacional.
- Promulgar el conocimiento y aplicación de los valores institucionales contenidos en el Código de ética y buen gobierno con el fin de mantener la coherencia de la gestión institucional con los principios consagrados en el mismo, la finalidad social del Estado y el Sistema Integrado de Gestión de la Entidad.
- Potenciar los programas de inducción y reinducción con el fin de incentivar el sentido de pertenencia de los servidores públicos de la Entidad desde la vinculación, así como el compromiso con el cumplimiento de las políticas institucionales.

PLAN DE TRABAJO PARA LOS PRINCIPALES COMPONENTES

PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que tiene como fin, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, para que la Entidad pueda programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y así contar con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

Mediante los artículos 14 y 15 de la Ley 909 de 2004, se establece la elaboración del Plan Anual de Vacantes, con el propósito de ser utilizado para la planeación del Talento Humano, la formulación de políticas, la racionalización y optimización de los procesos de selección y la obtención oportuna de los recursos que éstos implican. Así mismo, sirve para proporcionar al Departamento Administrativo de la Función Pública información que le permita definir políticas para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos y la eficiencia organizacional en las instituciones públicas y del estado colombiano.

MANUAL DE FUNCIONES

Mediante resolución No 226 de 2020 se modificio el manual de funciones y competencias laborales para el Concejo Distrital de Cartagena de Indias

En el Manual de Funciones y Competencias Laborales se describe el propósito principal del cargo con las respectivas funciones esenciales de los empleos de la planta de personal de las Entidad. Adicionalmente en este documento se incluyen los requisitos mínimos de estudio y experiencia que se necesitan para desempeñar el empleo, los conocimientos básicos o esenciales y a las competencias comportamentales, afines a la naturaleza del cargo.

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Es un instrumento de administración que integra el desempeño del servidor público con la misión institucional, generando un valor agregado a la Entidad a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales y la realización de un trabajo que conlleve a la mejora continua.

Para esta evaluación se aplica lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, sistema tipo de evaluación de desempeño y se hace uso de la plataforma tecnológica dispuesta para ello por dicha entidad.

Los aspectos a mejorar resultantes de la evaluación del desempeño laboral, son tenidos en cuenta para el diagnóstico de las necesidades de las áreas para la formulación del Plan Integral de Capacitación. El plan de mejoramiento se produce a partir del seguimiento al desempeño laboral realizado entre evaluador y evaluado.

GESTIÓN DEL DESARROLLO

CAPACITACIÓN

PLAN INTEGRAL DE CAPACITACIÓN - PIC

El objetivo del Plan Integral de Capacitación – PIC, es contribuir al fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y competencias de los servidores públicos del Concejo Distrital de Cartagena de Indias, a través del desarrollo de actividades de capacitación internas y/o externas de alta calidad, de acuerdo con las necesidades de cada una de las áreas y con los objetivos estratégicos de la Entidad.

El PIC se rige principalmente por las siguientes normas:

- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Decreto
- Ley 775 de 2005, "por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional" y su Decreto Reglamentario 2929 del mismo año.
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- Guía de Formulación del Plan Institucional de Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

PROGRAMA DE INDUCCIÓN

El programa de inducción del Concejo Distrital de Cartagena de Indias tiene los siguientes objetivos:

- Familiarizar al nuevo servidor público de la Entidad con la organización, el servicio público y las funciones generales del Estado.
- Dar a conocer los principales aspectos del Sistema Integrado de Gestión de la Entidad, el Modelo Estándar de Control Interno y el MIPG, los diferentes procesos que se desarrollan en la Entidad y su contribución a los fines esenciales del Estado.
- Instruir acerca de la misión y visión de la Entidad, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la Corporación.

- Explicar adecuadamente las funciones a cargo de cada persona, los procesos en los cuales interviene y toda la información necesaria para que realice en forma efectiva su labor.
- Fortalecer la gestión ética, informando sobre las normas y las decisiones tendientes a prevenir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.

Los siguientes son los principales temas que se desarrollan dentro del Programa de Inducción:

- Estructura general del Estado y sus objetivos
- Organización Entidad y direccionamiento estratégico de la Entidad
- Aspectos destacados dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano: Vinculación, situaciones administrativas, evaluaciones del desempeño, retiro, prestaciones, deducciones, retenciones, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar, Seguridad y Salud y Clima Organizacional
- Gestión Documental
- Transparencia y Derecho de acceso a la información
- Código de ética y buen gobierno y Estrategia anti corrupción
- Control Interno
- Control disciplinario, deberes, prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades a que están sujetos los servidores públicos.

Adicionalmente, el jefe inmediato de la dependencia en la cual el servidor público desempeñará sus labores, es el responsable de realizar o designar a otro servidor público para que realice la Inducción en el puesto de trabajo, explicando las funciones los procesos en los cuales interviene y toda la información adicional que resulte necesaria para que ejecute en forma efectiva su labor.

PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

El programa de reinducción de Concejo Concejo Distrital de Cartagena de Indias tiene los siguientes objetivos:

- Enterar a los servidores públicos acerca de las reformas en la organización del Estado y de sus funciones, cuando sea del caso.
- Promover la apropiación de los valores corporativos en los servidores públicos.
- Informar a los servidores públicos sobre la reorientación de la misión, visión u otros aspectos estratégicos de la Entidad, cuando sea del caso.
- Divulgar los cambios en los procesos, las dependencias y en sus puestos de trabajo, cuando sea del caso.
- Estimular el sentido de pertenencia con la corporación de los servidores públicos.
- Actualizar en temas de transparencia, cultura del servicio y apoyo a la gestión.

Las principales temáticas para este programa son las siguientes:

- Organización del Estado y de sus funciones (cuando sea del caso)
- Lineamientos estratégicos de la corporación.
- Ética y estrategia anticorrupción.
- Sistema de Gestión Integrado, respecto a los procesos y otros aspectos que tengan mayor impacto según las necesidades identificadas.
- Motivación y trabajo en equipo
- Actualización en temas como atención al ciudadano, derecho a la información pública, transparencia y otros temas de apoyo a la gestión.

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

El Decreto 1567 de 1998 establece que, para los servidores públicos, los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como "*aquellos 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 su familia.*"

La Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005 disponen que las Entidades deben implementar para sus servidores públicos y sus familias, programas de bienestar social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades.

El objetivo del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Entidad es propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su grupo familiar, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración, así como aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y el sentido de pertenencia de los servidores públicos con su Entidad.

Como resultado de su implementación se busca generar un clima organizacional que aumente la motivación de los servidores públicos y logre que se mantengan relaciones laborales sanas y armoniosas.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Entidad se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de la administración de personal para el fortalecimiento del bienestar y la motivación de los servidores públicos.

En el otorgamiento de estímulos participan los servidores públicos cuyas evaluaciones del desempeño, durante el año inmediatamente anterior, hayan sido sobresalientes. Una vez postulados por las diferentes áreas, se somete a aprobación del Comité de Bienestar.

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) tiene los siguientes objetivos:

- Mejorar el nivel de respuesta de la brigada de emergencias y grupos de apoyo frente a emergencias.
- Valorar la exposición de la población trabajadora a los principales riesgos (Psicosocial, osteomuscular, caídas a nivel, deportivo y tránsito).
- Obtener un acompañamiento profesional especializado para la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
  La normatividad aplicable es la siguiente:
  - Resolución 1016 de 1989, por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
  - Decreto 1295 de 1994, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto 472 de 2015, por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.
- Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Decreto 171 de 2016, por el cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Decreto 52 de 2017, por el cual se establece el periodo de transición para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Resolución 0312 de 2019, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Una vez se tienen plasmadas y estructuradas las actividades en el programa de SST, se somete a aprobación del Comité institucional de Gestión y Desempeño, previa revisión del Subsecretario y del Secretario General.
El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Anual incluye los siguientes componentes:

- Plan básico legal
  ✓Capacitación al COPASST
  ✓ Elección del Comité de Convivencia Laboral

- Programa cero accidentes

  ✓ Estrategias por caídas a nivel
  ✓ Estrategias para la prevención del Accidente de Trabajo Deportivo
  ✓ Capacitación y conformación de Grupos de Apoyo, Comité de Emergencias ✓ Simulacro

COMPROMISOS RESPECTO AL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

En el marco del Modelo Estándar de Control Interno – MECI y el MIPG, el Concejo Distrital de Cartagena de Indias adquiere los siguientes compromisos respecto al Proceso de Gestión del Talento Humano:

FACTOR ENTORNO DE CONTROL

- Revisar y ajustar el plan de incentivos institucionales a partir de la evaluación anual.
- Utilizar la información entregada por las evaluaciones del desempeño de los servidores públicos, para mejorar los planes de formación, capacitación e incentivos.
- Lograr que los programas de inducción y reinducción sean revisados, actualizados y divulgados, siempre que se presente algún cambio organizacional, técnico y/o normativo.
- Revisar y mejorar los planes de capacitación a partir de las necesidades identificadas mediante los diversos mecanismos de recolección de información establecidos en el proceso de talento humano.
- Garantizar la trazabilidad de las actuaciones que se realicen dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano

FACTOR INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Procurar que el sistema utilizado para la recolección de información interna y externa en relación con el Proceso de Gestión del Talento Humano sea real, confiable y de fácil consulta.

Mejorar la forma como se presentan y entregan los actas e informes de gestión, las audiencias públicas de rendición de cuentas

FACTOR DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Analizar los resultados obtenidos a partir de las mediciones de los indicadores, para determinar las acciones correctivas que se necesitan en el proceso. Verificar la capacidad, utilidad y consistencia de los indicadores de gestión utilizados en el proceso.

Disponer oportunamente la información cada vez que se efectúe modificaciones al proceso, sus procedimientos, indicadores y demás elementos que lo conforman. Tomar

las acciones pertinentes frente a la planeación institucional, de acuerdo con los resultados del seguimiento al cronograma y las metas asociadas.

FACTOR ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Contar con el mapa de riesgo para el proceso de Gestión del Talento Humano, que sea revisado, actualizado y divulgado continuamente, según las necesidades. Mantener actualizada la política de administración del riesgo en todos los aspectos relacionados con el Proceso de Gestión del Talento Humano, de acuerdo a los cambios institucionales y en el entorno.

Garantizar que los mecanismos de control y seguimiento permiten una adecuada administración del riesgo.