**PREGUNTAS ESTRATÉGICAS**

1. **¿Qué aspectos considera que debe tener en cuenta el mandatario electo en el corto plazo (100 primeros días), respecto a la gestión de talento humano de la Entidad**?

**Procesos de Desarrollo Organizacional**

|  |  |
| --- | --- |
| Estrategia  (Sistemas de Información) | Alinear el Programa de Gobierno aprobado por los ciudadanos barranquilleros con el Plan Nacional de Desarrollo 2015 – 2019 y el Modelo de gestión para gobiernos locales confiables propuesto por la norma ISO 18091 de 2014. |
| Procesos | Modernizar el Sistema Distrital de Planeación incorporando las disposiciones señaladas en la Ley 1617 de 2014. |
| Adoptar la política de Gerencia Pública con énfasis en la aplicación de los acuerdos de Gestión. |
| Desarrollar el modelo de Alianzas Público Privadas para inversiones en las localidades como alternativa de menor riesgo y mayor impacto social en el corto plazo, frente al esquema de fondos de desarrollo local. |
| Implementar un modelo de gestión organizacional que contemple la integralidad a partir del análisis funcional y sistémico de los componentes del ciclo de gestión del talento humano, los procesos, la estructura y la estrategia de la organización y el sistema de calidad. |
| Estructura | Definir actores en el alto nivel directivo que cumplan funciones de liderazgo relacional con otras entidades territoriales, metropolitanas, nacionales y de cooperación internacional. |
| Reorganizar y fortalecer las secretarías relacionadas con los procesos de Desarrollo Organizacional y gestión Humana, Seguridad, Movilidad, Ambiental, Gestión Integral del Riesgo; Equidad y Género. |
| Cultura | Establecer la Escuela de Buen Gobierno para servidores públicos del Distrito. |
| Implementar el Banco Distrital de Experiencias Exitosas con convocatorias anuales y estímulos para la promoción del trabajo en equipo, la gestión para resultados y el buen servicio a los ciudadanos en el nivel local. |

**Procesos de Gestión Humana**

|  |  |
| --- | --- |
| **Recomendaciones al Proceso de Gestión Humana** | |
| Planificación de la Gestión Humana | Modernizar el sistema de información del proceso de gestión humana, alineándolo con la estructura, los procesos y la estrategia a desarrollar en el próximo Plan de Desarrollo 2016 – 2019. |
| Visibilizar el proceso de dirección y desarrollo del personal desde cada uno de los directivos de la Entidad. |
| Articular los procesos de gestión humana y desarrollo organizacional, redefiniendo la estructura de la Gerencia de Gestión Humana y los roles de trabajo para facilitar la movilidad de los empleos al interior de la Entidad. |
| Organización de las Competencias |  |
| Revisar las competencias que corresponden a cada una de las áreas de la Entidad para determinar el perfil adecuado a los cargos de libre nombramiento y remoción de cada una de las dependencias de la Entidad. |
| Revisar la estructura administrativa y manuales de funciones del nivel directivo de la Alcaldía Distrital de Barranquilla para verificar los perfiles de los cargos a proveer y los temas que corresponden a cada dependencia. |
| Gestión del Empleo | Establecer una política de trabajo con estudiantes en prácticas de entidades educativas nacionales e internacionales. |
| Definir un Plan Cuatrienal de Capacitación para Servidores Públicos en áreas de competencias laborales funcionales y competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico. |
| Gestión del Desempeño | Implementar la política de gerencia pública en el proceso de vinculación del nuevo equipo de gobierno que ocupará los cargos de la planta de empleos que conllevan el ejercicio de la responsabilidad directiva. |
| Facilitar el proceso de evaluación del desempeño desde el seguimiento de evidencias relacionadas con los procesos de la Entidad y las metas definidas en el Plan de Desarrollo. |
| Gestión de la Compensación | Realizar un estudio de salarios |
| Ampliar la cobertura de atención de los programas de bienestar, estímulos e incentivos. |
| Gestión del Desarrollo de las Competencias | Fortalecer procesos de formación de mediano y largo plazo. |
| Establecer la Escuela de Buen Gobierno para servidores públicos del Distrito y Centros de Entrenamiento para la atención de procesos de alto riesgo (Bomberos, Seguridad, Salud Pública, Salvamento Acuático, Inspecciones en Puertos, Comités de Prevención de Riesgo a nivel Local) |
| Fortalecimiento de las universidades comprometidas en temas de interés público con los procesos de desarrollo organizacional y del talento humano para el Buen Gobierno. |
| Gestión del Bienestar | Establecer una estrategia permanente de valoración positiva de los servidores públicos y de los resultados alcanzados por la Entidad soportado en un Sistema de Estímulos e Incentivos pecuniarios y no pecuniarios. |

1. ¿**Cuáles considera que fueron los aspectos positivos y negativos en los procesos de gestión de talento humano de la Entidad?**

**Aspectos Positivos:**

* La continuidad del equipo de directivos en la Gerencia de Gestión Humana contribuyó en el avance del enfoque de la gestión pública por resultados.
* La continuidad del Diplomado sobre Buen Gobierno.
* La política de inclusión de las organizaciones de los empleados en el desarrollo de las actividades del proceso de gestión humana.

**Aspectos Negativos:**

* Insuficientemente inversión en sistemas de información.
* Escasos recursos destinados para capacitación y bienestar de los empleados.
* Aplazamiento en el inicio de construcción de la nueva sede de la Alcaldía Distrital.

1. **¿Qué considera usted que debería continuar**?

* La política de inclusión de las organizaciones de los empleados en el desarrollo de las actividades del proceso de gestión humana.

1. **¿Cuáles son las lecciones aprendidas de los procesos de gestión de talento humano de la Entidad**?

* No es conveniente separar la estrategia de desarrollo organizacional o modernización del proceso de gestión humana, pues conlleva a la desactualización y envejecimiento de la estructura frente a los cambios institucionales y tecnológicos provocados por modificaciones legales e institucionales y de innovación en el mundo del trabajo.
* La separación de la contratación de las Órdenes de Prestación de Servicio –OPS- del proceso de gestión humana debilita el seguimiento provocando riesgos de incumplimiento en los requisitos exigidos en las actividades y servicios contratados.