



Concejo Municipal de Yumbo

Nº. 805.009.462-0

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Recursos Humanos es una herramienta destinada apoyar y consolidar esta área dentro de la entidad y se encuentra establecida como una función específica de las unidades de personal, en el artículo 15, numeral 2, ítem A de la 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.

1. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.

Impulsar el desarrollo del proceso de Talento Humano con programas específicos de capacitación y bienestar general; reconocimiento de méritos que mejoren el sentido de pertenencia, de responsabilidad, el cumplimiento de la Misión y la optimización de los recursos.

2. ALCANCE:

El plan estratégico de talento humano es un documento de trabajo elaborado anualmente por la Secretaria General, con el apoyo de la comisión de personal y el comité de recurso humano con el cual se pretende orientar los procesos de formación y capacitación de los empleados que a la fecha se encuentren prestando sus servicios en la entidad, facilitando su desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de su capacidad laboral a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en la institución.

El plan se formula por el mismo comité en los tres primeros meses del año, para luego ser aprobado, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional, el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional, teniendo en cuenta las necesidades de capacitación mediante encuestas, evaluación de desempeño e informes de órganos de control.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2022

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO.

Objetivos Específicos Relacionados

Realizar el plan estratégico del recurso humano.

Potenciar la motivación e incrementar el sentido de pertenencia a la organización

Potenciar la motivación e incrementar el sentido de pertenencia a la organización

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Con la expedición del Decreto 1083 de 2015, las entidades públicas deben planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación, con el propósito de contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones, programadas que contiene el PIC 2022; priorizando las necesidades más indispensables para el Concejo Municipal de Yumbo.

El objetivo de los procesos de formación y capacitación en las entidades públicas es mejorar la calidad de la prestación de servicios a cargo del Estado, generar bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, a través del desarrollo de competencias y capacidades específicas en los servidores públicos.

El Plan Anual Institucional de Formación y Capacitación del Concejo Municipal de Yumbo – PIC 2022 se fundamenta en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias, el cual fue adoptado mediante Decreto 4665 de 2007.

La metodología utilizada para su diseño permitirá estructurar de manera participativa, programas articulados tendientes a tratar problemas que debe resolver el empleado público en su desempeño laboral diario, superando así la realización de eventos aislados muy teóricos, que no responden a las necesidades laborales y a las expectativas y necesidades de la Comunidad en general.



Concejo Municipal de Yumbo

Nº. 805.009.462-0

El PIC 2022 del Concejo Municipal de Yumbo estará orientado a reforzar las competencias de sus servidores, que a su vez contribuyan con el logro del propósito superior de la Entidad, el fortalecimiento de la identidad institucional y sentido de pertinencia, la construcción compartida y colectiva de la cultura organizacional de los servidores públicos, propendiendo por la administración de lo público con eficiencia, honestidad, austeridad y resultados.

Así mismo, busca incentivar a los funcionarios mediante la realización de cursos cortos, que abarquen temas orientados a la asertividad en el manejo del tiempo, construcción de trabajo digno, energías renovables, desarrollo de habilidades, constructores de paz, entre otros, como una herramienta que permita a los funcionarios desarrollar programas de inter emprendimiento que contribuyan al logro del propósito superior de la entidad.

El diagnóstico inicial del Plan Institucional de Capacitación – PIC se realizó incluyendo diversas fuentes de información.

FASE UNO 1.

1. Prioridades institucionales de acuerdo con las directrices del Gobierno Nacional y del sector, del Plan de Desarrollo Administrativo y el Plan Estratégico Institucional.
2. Necesidades identificadas por cada uno de los funcionarios 2022.

FASE DOS

Posteriormente se realizó el consolidado de necesidades de capacitación individual y por procesos, mediante encuesta.

Directrices: Basados en las necesidades institucionales y las necesidades individuales, se programarán capacitaciones de carácter obligatorio, dada la importancia de los tópicos a intervenir.

NECESIDADES DE CAPACITACION

El Concejo Municipal de Yumbo, a través de las encuestas de necesidades realizadas por los funcionarios y por los líderes de los procesos, y atendiendo lo consagrado en las evaluaciones de desempeño periodo 2020-2021 se pretende detectar las necesidades internas para trabajar en su satisfacción. Las encuestas fueron diligenciadas por los funcionarios, para que pudieran hacer sus requerimientos, a fin de proyectar el Plan Institucional de Capacitación 2022.

Como resultado de dicho análisis, se presenta un diagnóstico de necesidades para atender el componente de capacitación.

Teniendo presente las capacitaciones solicitadas por los líderes de los procesos y los empleados de manera individual, se establecerá una priorización por aquellos que tienen mayor demanda o solicitud.

INDUCCIÓN Y/O RE-INDUCCIÓN

El Proceso de Inducción y Reinducción está dirigido a iniciar y a dar continuidad en el proceso de integración a la Cultura Organizacional de los servidores públicos del Concejo Municipal de Yumbo.

Este programa es un proceso fundamentado en la recepción y orientación al personal recién ingresado a la Organización y al acompañamiento y fortalecimiento para los antiguos.

Para dar inicio a la implementación de este programa, se aplicara de manera general a todo el personal, independientemente del Nivel/Denominación o forma de vinculación al Concejo Municipal de Yumbo.

Con la implementación de este tipo de Programa se pretende facilitar la identificación de la Organización, redundando en el establecimiento de compromisos del Funcionario con el cumplimiento sus labores en pro del cumplimiento de la Visión y Misión de la entidad.

La guía de Inducción y Reinducción que se presenta por parte del Proceso de Gestión Administrativa y de Talento Humano establece las acciones y parámetros que se debe tener en cuenta en Función Pública, con el fin de fortalecer la gestión del conocimiento en el procedimiento de capacitación.



Concejo Municipal de Yumbo

Nº. 805.009.462-0

Por lo anterior, la presente Guía de Inducción y Reinducción presenta las principales actividades a desarrollar para la planificación, ejecución, seguimiento y control de los programas; así mismo, forma parte integral del Plan Institucional de Capacitación – PIC

PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y ESTIMULOS DEL CONCEJO MUNICIPAL DE YUMBO VALLE, VIGENCIA 2022

INTRODUCCION

El Bienestar Social de los empleados al servicio del estado deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, en correspondencia de su dignidad humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar social del ciudadano.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio.

El Concejo Municipal de Yumbo Valle, pretende direccionar políticas enmarcadas en el bienestar social de sus empleados y mediante este plan define estrategias y metas que orienten a desarrollar proyectos y programas de bienestar, estímulos e incentivos en la institución, que a su vez propicien el desarrollo integral de las personas y de los grupos que conforman la comunidad institucional mediante el mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los trabajadores fomentando el buen desempeño de cada uno de los miembros que conforman el talento humano dentro de esta Institución.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos del Concejo Municipal de Yumbo Valle, pretende propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño; y además fomentar actitudes favorables frente al servicio público, desarrollar valores organizacionales y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar

MARCO LEGAL

Entre Las normas que se han dictado en materia de bienestar, encontramos el Decreto Ley 3057 de 1968 que reorganizó el Departamento Administrativo del Servicio Civil, asignó tareas referentes al Bienestar Social de los empleados, las cuáles se cumplirían a través de la División de Bienestar Social creada por dicho Decreto. El artículo 11 del mismo Decreto creó el Fondo Nacional de Bienestar Social para que se encargara de administrar los recursos económicos y financieros destinados a la ejecución de los programas de Bienestar Social. En el artículo 12, además, se señalaba la conformación de un Consejo de Bienestar Social para asesorar técnica y administrativamente a la División de Bienestar Social.

En 1989, el Decreto 671 regulaba el sistema de distinción y estímulos para los empleados de la Rama Ejecutiva del Poder Público e igualmente en el Decreto 819 del mismo año, en sus artículos 6º y 7º se asignaban como sujetos de los programas del Fondo Nacional de Bienestar Social a los pensionados del sector oficial en las mismas condiciones y términos que a los empleados oficiales y además se establecían programas de asesoría jurídica y de preparación a la jubilación para los funcionarios próximos a pensionarse.

El Decreto Ley 1567 de 1998 actualmente vigente, regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos. Define los programas de Bienestar Social 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, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”

Igualmente determina que “los Planes de Incentivos Pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Los Planes de Incentivos No Pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia”.



Concejo Municipal de Yumbo

Nº. 805.009.462-0

De los planes de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios, de su definición y aclaración, de la forma como serán otorgados en cada entidad y de la naturaleza de cada uno de ellos, tratan los Decretos 1572 y 2504 de 1998, reglamentarios del Decreto Ley 1567 de 1998. Éstos, además de contener la política en la materia, señalan las prioridades que deben atender las entidades públicas y establece los mecanismos de difusión, coordinación, cooperación, asesoría, de seguimiento y de control.

De igual modo, las Leyes 443 y 489 de 1998, en sus artículos 35 y 26 respectivamente, aluden al tema de Estímulos así: "Artículo 35. Estímulos. Los empleados de carrera administrativa cuyo desempeño laboral alcance niveles de excelencia, serán objeto de especiales estímulos, en los términos que señalen las normas que desarrollen la presente Ley". "Artículo 26. Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distinguen por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones".

El Decreto 1083 de 2015 Título 10 Sistema de Estímulos "Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social"

PROGRAMAS DE DESARROLLO HUMANO ORGANIZACIONAL

El ser humano con el fin de satisfacer ciertas necesidades, busca relacionarse de algún modo con sus pares en sus actividades, ya sea laboral o personal. Estas relaciones van construyendo una forma de actuar grupal, estructural y hasta individual que caracteriza y diferencia a las organizaciones.

El Clima Organizacional es uno de los términos utilizados para describir el grupo de características que describen una organización o una parte de ella, en función de lo que perciben y experimentan los miembros de la misma. Está fuertemente vinculado con la interacción de las personas ya sea actuando grupalmente o de forma individual, con la estructura de la organización y con los procesos; y por consiguiente influye en la conducta de las personas y el desempeño de las organizaciones.

En vista de la importancia que ha venido alcanzando en el entorno actual la gestión del clima organizacional como elemento fundamental a utilizar por los empresarios en el desarrollo y construcción de ambientes que permitan el fomento de los procesos creativos, teniendo en cuenta su influencia en los comportamientos de los seres humanos en la empresa, el objetivo de esta investigación es resaltar la utilidad de gestionarlo de la forma más adecuada para alcanzar las metas de la organización de la mejor forma posible.

El Clima Organizacional puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la empresa y puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran, por lo tanto, su conocimiento proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las conductas de los miembros y su satisfacción, como en la estructura organizacional.

El clima organizacional hace referencia al grupo de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan dentro de él.

En las empresas es de vital importancia medir y conocer el clima organizacional, puesto que esto impacta significativamente las actividades diarias. Infinidad de estudios han indicado que el clima organizacional puede hacer la diferencia entre una empresa de buen desempeño y otra de bajo desempeño, generando influencia en la productividad, motivación y satisfacción de los funcionarios.

Partiendo de la premisa de que el crecimiento y el desarrollo de las organizaciones demandan compatibilizar los intereses propios con los de sus recursos humanos, comprenderemos que resulta vital para cualquier organización atender, como punto de partida, las necesidades y expectativas de su personal.

Asumida, entonces, la importancia que representa para las organizaciones conocer y comprender las percepciones y actitudes de sus empleados, el paso siguiente es diseñar instrumentos que permitan medir exactamente estas percepciones y actitudes.



Concejo Municipal de Yumbo

Nº. 805.009.462-0

Una medición correcta, con instrumento que garanticen validez y confiabilidad, nos conducirá a detectar cabalmente cuáles son las verdaderas necesidades de los empleados, además de ayudarnos a determinar y evaluar sus expectativas, de este modo generar un plan de acción para que de manera continua se trabaje en este y pueda darse un clima organizacional funcional y asertivo para todos los miembros de la organización.

JUSTIFICACION

Con el fin de generar un ambiente asertivo entre los miembros del grupo DEL CONCEJO MUNICIPAL DE YUMBO, se llevara a cabo un programa funcional que tendrá un espacio de tiempo de DOCE (12) meses, el cual se direccionara hacia diferentes actividades tales como: capacitaciones, talleres teórico – prácticos, Charlas, Conferencias, terapias alternativas de sanación individual y grupal, terapias de relajación y manejo del estrés laboral.

Estas actividades estarán orientadas por la profesional en Psicología que direccionara al equipo a las metas establecidas, cuyo objetivo principal será generar un ambiente laboral saludable en relaciona a todas las dimensiones Humanas, puesto que si se presentan relaciones asertivas dentro de una organización esto permite mayor productividad en cada uno de los cargos que representa los empleados.

Por tal motivo, es relevante para esta organización contar con las herramientas disponibles para mejorar la calidad de vida de sus empleados y de la comunidad, en el sentido de que si estos primero se encuentran en condiciones saludables a nivel mental, espiritual y físico el rendimiento en sus funciones y objetivos se verán reflejados óptimamente.

OBJETIVOS

Objetivo general:

Proveer a la organización de herramientas necesarias para mejorar el clima organizacional, de acuerdo a la última evaluación ejecutada.

Objetivos específicos:

- Señalar las intervenciones necesarias en cada área para mejorar el clima organizacional.
- Definir sobre quien recae la responsabilidad de cada intervención propuesta.
- Capacitación en herramientas q permitan mejorar el clima organizacional y personal de los empleados CONCEJO MUNICIPAL DE YUMBO.
- Propender por mejorar la calidad de la Salud laboral y Mental de los empleados.

Enero de 2022.


OCTAVIO RODRIGUEZ CARDONA
Secretario General (E)

Elaborado por, Paola A. Muñoz G., Secretaria Ejecutiva
Aprobado por, Octavio Rodríguez Cardona, Secretario General (E)