



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

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

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 2025; 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 2025 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.

El PIC 2025 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



CONCEJO

Municipal de Yumbo

NIT. 805.009.462-0

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 2025.

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 2023-2024 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 2025.

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 aplicará 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.

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



CONCEJO

Municipal de Yumbo

NIT. 805.009.462-0

PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y ESTIMULOS DEL CONCEJO MUNICIPAL DE YUMBO VALLE, VIGENCIA 2025

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

El Plan de Bienestar e incentivos del Concejo Municipal de Yumbo para el 2025 es formulado a partir de la encuesta de Nivel de Satisfacción de Actividades aplicada a los servidores de la Entidad.

Para esta entidad el pilar fundamental es su talento humano, de manera que su bienestar es el eje y prioridad institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo incidirá directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice de clima y cultura y metas institucionales.

Por lo anterior, el Proceso de Talento Humano en cabeza del Secretario General adopta el Plan Institucional de Bienestar social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2025, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad.

OBJETIVO GENERAL:

Diseñar, ejecutar y promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos del Concejo Municipal que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar Social e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores públicos del Concejo Municipal de Yumbo; que mejoren su salud, calidad de vida y la de sus familias.
- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores públicos; consolidando un clima laboral satisfactorio en el Concejo Municipal de Yumbo fomentando la diversidad y la inclusión en los servidores públicos la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos.
- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional de tal manera que se promueva en los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público en el marco de la transformación digital.



CONCEJO
Municipal de Yumbo
NIT. 805.009.462-0

ALCANCE

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se llevará a cabo durante el año 2025, dirigido a todos los funcionarios públicos de la institución, y elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar del trabajador.

Los Programas de Bienestar, Incentivos y estímulos se aplicarán individualmente a los empleados del Concejo Municipal de Yumbo Valle, que cumplan los requisitos que para tal efecto se fijen.

Ejecutar las actividades contenidas en el plan de bienestar e incentivos 2025, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en las servidoras y los servidores públicos de la entidad, teniendo en cuenta los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar.

Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, y así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar.

Enero de 2025.

URIEL URBANO URBANO
Secretario General

Elaborado por, Paola A. Muñoz G., Secretaria Ejecutiva
Aprobado por, Uriel Urbano Urbano, Secretario General