

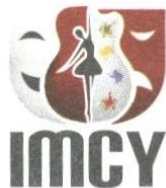
Plan Estratégico de talento humano

Capacitación- Formación, Bienestar Laboral e incentivo.

2019



INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA DE YUMBO
2019



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO Y ALCANCE.....	4
1. MARCO NORMATIVO.....	5
2. ESTRUCTURA DEL PLAN.....	6
3. MARCO CONCEPTUAL	6
4. POLÍTICA GENERAL	6
4.1 PROGRAMAS DE INDUCCIÓN.....	7
4.2 -PROGRAMAS DE RE INDUCCIÓN.....	7
4.3 CLIMA ORGANIZACIONAL.....	7
4.4 EVALUACIONES PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.....	7
5. ESTRATEGIAS.....	8
6. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL.....	8
7. PROGRAMA DE CAPACITACIONES.....	8
8. DIAGNOSTICO	9
9. SALUD OCUPACIONAL.....	9
10. BIENESTAR SOCIAL.....	10
11. PRESUPUESTO 2019	11



INTRODUCCIÓN

Toda entidad tiene la responsabilidad de velar por sus recursos, en especial por el recurso humano, pues es el funcionario el que hace las entidades con el despeño de sus labores y asumiendo su carga laboral.

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.

A raíz de los cambios generados en el Estado que buscan fortalecer institucionalmente la Administración Pública, el subproceso de Gestión del Talento Humano se convierte en parte esencial del desarrollo armónico e integral del empleado.

Con el plan de Bienestar Social, se busca elevar el nivel de vida del funcionario público, por medio de la satisfacción de sus necesidades de adaptación e integración social y laboral, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y por lo tanto un mejor servicio al ciudadano.

El presente Plan de Bienestar Social pretende brindar las herramientas para reconocer las percepciones de los funcionarios del el Instituto Municipal de Cultura de Yumbo, frente a la cultura de la Organización, el estado del clima organizacional y los cambios realizados, así como sus necesidades y las de su familia en los ámbitos físico, mental y social, para que una vez identificados, el Instituto Municipal de Cultura de Yumbo, pueda programar y ejecutar actividades de bienestar laboral y social adecuadas y oportunas, en coherencia con los Planes institucionales de la Entidad.

El Instituto Municipal de Cultura de Yumbo, facilitará el cumplimiento de toda la normatividad sobre capacitación del talento humano dispuesto a su servicio con el firme propósito de lograr fortalecer su capacidad de gestión administrativa y proyección social frente al reto de lograr las metas institucionales establecidas.

El Gerente del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo dentro de la estructura organizacional del IMCY juega un papel preponderante en el ejercicio del cumplimiento legal de las políticas de desarrollo integral del recurso humano que integra la planta de cargos del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo; por ello una buena gerencia necesariamente se relaciona con el bienestar de los empleados en cada entidad, pues son éstos el activo más importante que posee una organización y su gerencia efectiva será la clave para el éxito; pero tal éxito dependerá de la manera como se implementen las políticas y los procedimientos en el manejo de personal, de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes corporativos; además de que propiciará una adecuada cultura, se podrán reafirmar valores y se creará un buen clima organizacional, revisando y actualizado sus necesidades en materia de Capacitación en los ejes o áreas de



desempeño, el reto en materia de Capacitación es “Liderar la transformación de la cultura Organizacional, estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y asumir nuevas responsabilidades para ampliar el ámbito de su especialización hacia otros espacios laborales”. Lo anterior se dinamiza a través de la puesta en marcha del Programa de Capacitación.

Con el fin de crear un entorno de trabajo ideal para la construcción de procesos de formación, que sea semillero de servidores maestros, con alto sentido de pertenencia, unido a la satisfacción por trabajar en un entorno sano que permita crecer permanentemente en todos los sentidos, se plantea el siguiente programa de Bienestar Laboral

OBJETIVO

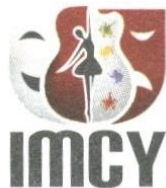
Alcanzar un alto nivel de bienestar Social Laboral para los funcionarios del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo por medio del mejoramiento y conservación del nivel de vida de los funcionarios y sus familias, contribuyendo a su desarrollo integral.

Elevar los niveles de satisfacción, bienestar y productividad del componente humano del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo, para el mejoramiento de su desempeño laboral y el aumento de la motivación personal, con el fin de que sus acciones estén orientadas a contribuir en el cumplimiento efectivo de los objetivos del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo.

Formular el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar e Incentivos para los funcionarios del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo, con el propósito de fortalecer los conocimientos, competencias, habilidades de los funcionarios y contribuir a su bienestar y motivación que mejoren el entorno laboral. De esta manera se aporta al mejoramiento del desempeño institucional con mayor eficiencia y eficacia.

Objetivos Específicos

- ✓ Diagnosticar las necesidades de capacitación utilizando el formato establecido para las mismas, para los funcionarios del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo.
- ✓ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan 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 y la efectividad en su desempeño.
- ✓ Definir el método e implementación del Plan de Capacitación y Bienestar
- ✓ Diseñar una programación para la Capacitación.
- ✓ Dar cumplimiento al formato para el control de las Capacitaciones
- ✓ Definir políticas para socializar los temas en los cuales se capacitan los funcionarios.
- ✓ Proporcionar herramientas de gestión que ayuden al desempeño productivo y al desarrollo integral del capital humano del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo.
- ✓ Definir parámetros para el autocontrol, seguimiento y evaluación al plan de Capacitación y Bienestar.



ALCANCE

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social, son todos los funcionarios vinculados a la entidad en estado de: Carrera Administrativa, en Provisionalidad y los de libre nombramiento y remoción.

1. MARCO NORMATIVO

Este programa tiene los siguientes fundamentos legales:

- ✓ Constitución política de Colombia (artículo 54)
- ✓ Ley 909 de 2004 (Mediante el cual se reglamenta el sistema de Carrera Administrativa).
- ✓ Decreto Nacional 682 de 2001 (Por medio del cual se establece los lineamientos teóricos y filosóficos para la elaboración y ejecución del Plan Anual de Capacitación en los organismos estatales).
- ✓ Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- ✓ Decreto 2539 del 22 de julio de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- ✓ Resolución 415 del 21 de julio de 2003, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para actualizar el Plan de Formación y Capacitación de Servidores Públicos.
- ✓ El Decreto Ley 1567 de 1998, actualmente vigente, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social y los Programas de incentivos.
- ✓ Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales.
- ✓ El Decreto 614 de marzo 14 de 1984 y la Resolución 1016 de marzo 31 de 1989 que reglamentan 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, obliga a todas las entidades tanto públicas como privadas a elaborar los planes de Salud Ocupacional.



2. ESTRUCTURA DEL PLAN

En cumplimiento de lo establecido en los Títulos I y II del Decreto 1567 de 1996, Ley 909 de 2004 y reglamentado por sus decretos 1227 y 2539 de 2005, y el Decreto Ley No.1567 de 1998, se persigue motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los empleados para con la Gestión Pública.

El programa de capacitación, está estructurado por los Sigüientes contenidos esenciales:

1. Marco conceptual
2. Marco Normativo.
3. Líneas de Políticas
4. Objetivos
5. Estrategias
6. Programas.
7. Presupuesto.

3. MARCO CONCEPTUAL

El marco conceptual enfatiza en la necesidad de contribuir a la construcción del Estado que queremos, plasmado en la Constitución Política de 1991; un Estado unitario, pluralista, democrático, participativo y descentralizado, orientado al cumplimiento de los fines esenciales para garantizar el bienestar general. Lo anterior se logra mediante procesos de formación, capacitación, bienestar, e incentivos que se desarrollen en las entidades del Estado con los servidores públicos, a fin de preservar e incrementar el mérito, garantizando la actualización de conocimientos y el mejoramiento continuo de sus competencias laborales, para responder a las permanentes y crecientes exigencias de la sociedad. Las competencias laborales se constituyen en el eje de la capacitación, reorientando su enfoque hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y Conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de resultados esperados, para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico.

El Bienestar Laboral, compromete el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las actividades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social.

El Bienestar Laboral de los empleados al servicio del estado deberá entenderse ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con el aporte al Bienestar social ciudadano.

Es de tener en cuenta que la calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado, produce tanto en la organización, como en cada uno de los funcionarios que esta a su servicio.

La recreación debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.



4. POLÍTICA GENERAL

Es un derecho y una obligación de las Administraciones proporcionarle, capacitación, actualización y los medios para realizarla a sus funcionarios. El Consejo de Estado según concepto emitido el 26 de mayo de 1997, reitera la conveniencia de la capacitación de los servidores públicos incluidos los concejales, la cual tiene fundamento en el artículo 184 de la Ley 136 de 1994. Esta capacitación puede hacerse con ingresos corrientes de libre destinación, con transferencias ICN de libre inversión, art. 21 ordinal 13 / art. 22 ordinal 5 de la Ley 60 de 1993, la participación de propósito general de conformidad con la Ley 715 de 2001, la Ley 734 de 2002 y la Ley 909 de 2004.

La Política General del Programa de capacitación, es contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y competencias de los servidores públicos del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo, en función del crecimiento personal, laboral, el mejoramiento del servicio prestado y del Sistema de Gestión de Calidad, coordinando, gestionando, ejecutando y controlando el desarrollo del proceso de gestión del talento humano para implementar estrategias que aseguren la competencia del personal que labora en la entidad y lograr así el cumplimiento de la misión.

4.1 POLITICAS OPERATIVAS

Bienestar Social

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan tanto el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los empleados, como la eficiencia, la eficacia y la efectividad en su desempeño, igualmente desarrollar valores organizacionales, compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad, en función de una cultura de servicio público.

Formacion y Capacitacion

- El Instituto Municipal de Cultura de Yumbo, debe contribuir con el fortalecimiento de las capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos y competencias a los Servidores públicos.

Seguridad y Salud en el Trabajo

- El Instituto Municipal de Cultura de Yumbo, promoverá ambientes que conlleven a un alto grado de Bienestar físico, mental y social de sus trabajadores; para tal efecto ejercerá acciones que prevengan toda causa que pueda dañar la salud de ellos, además de procurar la protección contra los factores de riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud, por lo tanto velará por la ubicación de los funcionarios en empleos acordes con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.

4.1 PROGRAMAS DE INDUCCIÓN.

Están dirigidos a iniciar al empleado de El Instituto Municipal de Cultura de Yumbo, en su integración a la cultura organizacional, en lo que tiene que ver con el sistema de valores, formación ética, servicio público, la organización y las funciones del Estado, la misión de la entidad y las funciones de su dependencia, entre otros aspectos.

4.2 PROGRAMAS DE RE INDUCCIÓN.

Se trata de actualizar y enterar a los empleados del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo, acerca de reformas en la organización del Estado y sus funciones,



informarles sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

4.3 CLIMA ORGANIZACIONAL.

El Instituto Municipal de Cultura de Yumbo, fortalecerá el Clima Organizacional con la ejecución de algunos proyectos como es el Trabajo en Equipo, Liderazgo, Toma de Decisiones, Motivación hacia el Trabajo, manejo del estrés, calidad del servicio, al igual que aspectos de tipo recreacional, de motivación artística y estímulos e incentivos, para todos los funcionarios en general.

4.4 EVALUACIONES PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.

Adicionalmente, se establece que frente a todos los programas de capacitación se llevará a cabo una evaluación, tanto del material del programa, como de la asimilación y aplicación de contenidos por parte de los participantes, de igual manera cada participante deberá remitir al área de Talento Humano las evidencias en el logro de los objetivos de la capacitación.

Las evidencias serán tomadas como base para los futuros programas de capacitación.

5. ESTRATEGIAS

Para cumplir con lo propuesto en el plan anual se requiere una orientación con unas directrices básicas:

Formación en Conocimientos a través de Programas de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano.

Formación y Desarrollo de Competencias Laborales, mediante la aplicación de distintas técnicas pedagógicas.

Obligatoriedad de asistencia a los programas de formación y Capacitación

Participación en programas técnico- académicos, relacionados con las funciones del respectivo cargo.

Cumplimiento de la intensidad horaria establecida para cada programa de formación, capacitación, y bienestar laboral.

Aplicación y transferencia del conocimiento en el desempeño de sus funciones o responsabilidades.

Seguimiento y verificación de la transferencia del conocimiento.

Participación activa en las evaluaciones de los programas de Capacitación,

Las actividades de capacitación y bienestar serán previamente acordadas con el personal de planta de la entidad que son los directos beneficiarios del plan de capacitación, bienestar social, estímulos e incentivos.

Los beneficiarios deberán auto-gestionar sus procesos de formación solicitando mediante oficio a gerencia su necesidad de capacitación, donde debe de existir coherencia entre el programa a estudiar y el cargo que el funcionario desempeña,



además debe de presentar a la Instituto Municipal de Cultura, copia del registro de inscripción que sirva como evidencia del proceso de capacitación que el funcionario está realizando; al finalizar el proceso, el funcionario debe presentar copia del certificado de participación a capacitación, o diploma, o documento que certifique la culminación del proceso solicitado.

Las actividades de bienestar serán publicadas anticipadamente en los medios de comunicación disponibles por el Instituto Municipal Cultura de Yumbo.

6. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

Los programas de capacitación, que se establezcan mediante el presente plan están sujetos a disponibilidad presupuestal.

7. PROGRAMA: CAPACITACIONES

OBJETIVO

Fortalecer inicialmente el grupo de talento humano como responsable directa del logro del desarrollo del plan anual de capacitación y bienestar social para conseguir una interacción de manera sinérgica y así hacer que cada funcionario se comprometa con el alcance de sus resultados y así mismo esto se extienda a cada área involucrada en el IMCY.

Realizar proyectos de capacitación que integren recursos y saberes con el fin de prestar un mejor servicio a la ciudadanía y obtener un entorno favorable.

Desde el ingreso de los funcionarios nuevos tiene que haber un proceso de inducción previa por parte del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo, en cuanto a su cargo, sus funciones específicas.

Todos los funcionarios podrán inscribirse y acceder a los cursos ofertados previa inscripción en la secretaría general del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo.

Desde las diferentes áreas del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo lograr un ambiente de comunicación y organización en cuanto a las capacitaciones, si hay propuestas de capacitación por parte del personal, estas deben ser entregadas a la oficina de la secretaria general.

Debe existir un registro de inscripción y asistencia de cada funcionario a las diferentes actividades de capacitación en las respectivas planillas.

8. DIAGNOSTICO

Teniendo en cuenta El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, para el Desarrollo de Competencias el cual utiliza el enfoque constructivista (enfoque pedagógico) como fundamento teórico para orientar la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación en las Entidades.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos acoge esta teoría constructivista para que se formen los Planes Institucionales de Capacitación, porque propone la participación activa de los empleados en su propio aprendizaje, la construcción del conocimiento desde la experiencia y su estrecha relación con su realidad e intereses, como condiciones para que se



produzcan aprendizajes, se deberá cumplir dentro de dicho Plan lo siguiente:

- Cada funcionario deberá gestionar su proceso de capacitación teniendo en cuenta las necesidades que presenta en su puesto de trabajo, su cargo o de la entidad.
- Las capacitaciones deberán solicitarse mediante oficio a gerencia.
- Los apoyos financieros por persona para la capacitación, no podrán superar el 16.66% del presupuesto total asignado para capacitaciones.
- El funcionario deberá presentar evidencia soporte de la capacitación al inicio y al final del proceso de formación solicitado.

9. PROGRAMA: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

OBJETIVO

Concienciar y sensibilizar a todos los funcionarios acerca de la importancia de conocer los programas de salud ocupacional con el fin de cuidar la salud en pro del bienestar físico, mental y laboral

ACTIVIDADES

Realizar capacitaciones de temas específicos de salud ocupacional a todos los empleados del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo.

Capacitaciones específicas:

Capacitación formal a miembros del comité de salud ocupacional.

Prevención de accidentes y enfermedades.

Capacitación continuada: general para todos los trabajadores en aspectos básicos de salud ocupacional, definiciones objetivos actividades. Accidentes de trabajo:

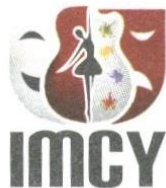
Prevención procedimiento para el reporte y la investigación, seguimiento a las recomendaciones.

Se capacitará al personal de acuerdo a los riesgos críticos detectados, el entrenamiento estará enfocado a la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, la evaluación se realizará efectuando observaciones del trabajo para comprobar el seguimiento a las recomendaciones dadas por el comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se realizará capacitación al personal en aspectos importantes de primeros auxilios y otros.

Realización de exámenes médicos a los empleados de la entidad

Capacitaciones específicas en temas relacionados con la prevención y actividades de los riesgos débiles (equipo de cómputo), Prevención de pérdidas de seguro de sustracción, riesgos físicos químicos y ergonómicos de las instalaciones.



META

Que todos los funcionarios del Instituto Municipal de cultura de Yumbo conozcan el programa de salud ocupacional y se involucren desde su puesto de trabajo.

Realizar actividades que permitan el fácil y practicoaprendizaje de la capacitación.

10. BIENESTAR SOCIAL

La vida laboral de los servidores del estado ocupa hoy un renovado papel en virtud de su aporte al fortalecimiento de procesos motivacionales, actitudinales y de comportamiento que inciden considerablemente en el desempeño y la productividad laboral.

La concepción del bienestar social al interior de las entidades públicas es un aspecto de tipo cultural cuyo cambio requiere estrategias que afecten la mentalidad colectiva de las áreas, y sectores de la administración.

En síntesis el bienestar integral de los servidores públicos se ha de basar en lo esencial, en acciones de promoción que los estimule a optar libremente por aquellas decisiones que sean consecuentes con su dignidad de ser humano le han de significar la realización de su proyecto de vida, no se trata de satisfacer Necesidades individuales que son responsabilidad de cada quien, sino necesidades de carácter colectivo.

Los programas de bienestar en este aspecto van enfocados hacia el mejoramiento de la vida laboral de los servidores y la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional, con el objeto de crear un ambiente de integración y satisfacción de las necesidades detectadas en el diagnóstico de los funcionarios y su núcleo familiar.

11. PRESUPUESTO 2019

Presupuesto asignado para el plan de capacitación y bienestar social e incentivos, correspondiente la Vigencia 2019.

RUBRO	PROGRAMA	VALOR
2.1.02.02.01	Capacitación	10.000.000
2.1.02.02.27	Bienestar e incentivos	10.000.000

Proyectó y aprobó: LUIS ALBEIROGUTIERREZ AYALA
Elaboró: CLARA B.
GESTIÓN DOCUMENTAL
Original: Archivo de gestión IMCY