



Plan de desarrollo del talento humano

Capacitación- Formación, Bienestar Laboral e incentivo.

2019



INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA DE YUMBO
2019

INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA
Carrera 5 No. 6-34 Barrio Belalcázar Yumbo Valle / Teléfono: 669 15 29 Fax: 669 36 80
www.imcy.gov.co E-mail: contacto@imcy.gov.co
NIT.: 890.330.180-2



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO Y ALCANCE.....	4
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
ALCANCE.....	5
MARCO NORMATIVO.....	5
MARCO CONCEPTUAL.....	6
PRINCIPIO BASE.....	7
CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS.....	11
CLIMA ORGANIZACIONAL.....	11
PLAN ESTRATEGICO DEL TH.....	11
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC.....	12
PROGRAMA DE CAPACITACIONES.....	12
POLITICA GENERAL.....	12
POLITICAS OPERATIVAS.....	13
PROGRAMAS DE INDUCCION.....	13
PROGRAMA DE REINDUCCION.....	13
EVALUACIONES PROGRAMAS DE CAPACITACIONES.....	13
ESTRATEGIAS.....	14
DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL.....	14
DIAGNOSTICO.....	14
PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	15
META.....	16
BIENESTAR SOCIAL.....	16
PRESUPUESTO 2019	16



INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, tiene carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo IMCY, en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

El proceso de Talento Humano del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo IMCY, a través de este plan define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro para el apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

Este documento se constituye en una herramienta de organización y estructuración de las actividades, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.

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 desempeño 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

- ✓ Proveer de manera oportuna las vacantes mediante proceso meritocrático, para atender las funciones misionales y de apoyo del Ministerio de Educación Nacional.
- ✓ Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.



- ✓ Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y el modelo de cultura organizacional. Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores del Ministerio de Educación Nacional, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.
- ✓ Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público.
- ✓ Elevar los niveles de eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través de espacios de reconocimiento (incentivos).
- ✓ Promover la toma de decisiones para la gestión estratégica del talento humano a través de información oportuna y consolidada en sistemas de información seguros e integrados.
- ✓ Fortalecer la transformación de la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.
- ✓ Promover el liderazgo del talento humano fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.
- ✓ Propiciar espacios de diálogo y concertación orientados al desarrollo de nuevas políticas y toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano.

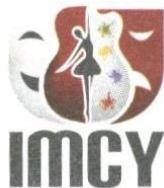
ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo IMCY, inicia con la detección de necesidades en los componentes (Bienestar, capacitación, SGSST, incentivos, provisión y plan de vacantes) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos. Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan de vacantes, plan de revisión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de bienestar social); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y se puedan impactar con las acciones de la STH.

Los beneficiarios del 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).
- ✓ 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 1010 del 23 de enero de 2006, Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- ✓ Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ✓ Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- ✓ Código de Integridad del Servidor Público 2017, DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.
- ✓ Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017, Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- ✓ Resolución 390 del 30 de mayo de 2017, Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.
- ✓ Ley 1952 de 2019, Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.
- ✓ Ley 1064 del 26 de julio de 2006, Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.

2. MARCO CONCEPTUAL

Según el diagnóstico realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo BID para la generación del índice de desarrollo del servicio civil en Latinoamérica, Colombia se ubica en el quinto lugar y evidencia que para los años 2014-2015 el país avanzó seis puntos frente al año 2004, a este crecimiento se le atribuye la expedición de normas como la Ley 909 de 2004 y sus consecuentes mejoras frente a la institucionalidad del sistema y la creación de la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC como uno de los órganos rectores del empleo público junto con Función Pública, así como también al establecimiento de políticas específicas de Gestión del Talento Humano. Esto permite evidenciar un esfuerzo conjunto para mejorar el desempeño del servicio civil, pero también evidencia que el avance no ha sido el esperado y que es necesario desarrollar e implementar las acciones que permitan que la normatividad se refleje y tenga un mayor impacto en el desarrollo del servicio civil, pues aún existen aspectos de la Gestión del Talento Humano que permanecen en niveles similares a los de diez años atrás, lo cual configura un amplio escenario de mejora para el empleo público en Colombia.

En consecuencia de lo anterior, la Política de gestión estratégica del Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.



Fuente: DAFP, 2018

3. PRINCIPIOS BASE.

La gestión estratégica del talento humano en el Ministerio de Educación Nacional se basa en los siguientes principios fundamentales, teniendo en cuenta lo planteado en el MIPG:

- ✓ Orientación a resultados: la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público, en la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo Plan Estratégico de Talento Humano 2019 - 2022 8 reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan, reflejando una mayor productividad que conduzca a la mejora en la prestación del servicio a los ciudadanos y mayor confianza de los colombianos en los servidores del Ministerio.
- ✓ Articulación interinstitucional: la estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en la Entidad se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio en todas las partes interesadas.
- ✓ Excelencia y calidad: desde el accionar de cada servidor público es necesario hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio al ciudadano. La gestión del talento humano debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la Entidad.
- ✓ Toma de decisiones basada en evidencia: cualquier decisión tomada debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados esperados, y no en intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.
- ✓ Aprendizaje e innovación: el propósito fundamental de la gestión estratégica del talento humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores

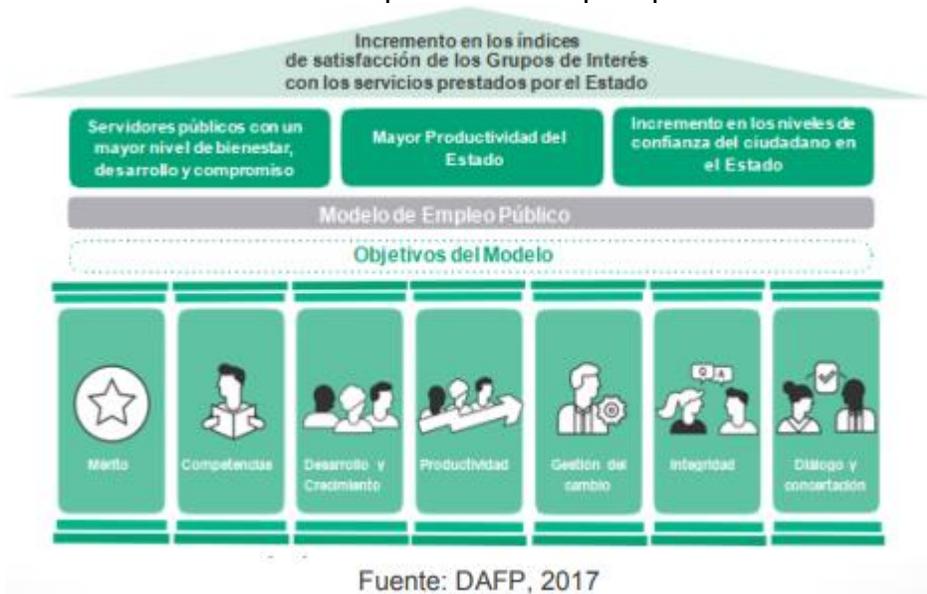
✓ públicos y potencien la productividad de la Entidad.

La estrategia comparte con el modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, lo concibe como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados, como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del MIPG.



La estrategia de implementación de la política de GETH al articularse e integrarse al MIPG como la metodología que permitirá mejorar el eje central del modelo para propiciar el desarrollo y evolución de todos los temas que lo componen, tienen como propósito fundamental incrementar tanto la productividad del sector público como la calidad de vida de los servidores públicos. Esto genera resultados positivos en términos de bienestar para los ciudadanos y de eficacia en la prestación de los servicios del sector público. (DAFP, 2018).

Marco de la política de empleo público



La gestión estratégica del talento humano -GETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares: 1) el mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, 2) las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano, 3) el desarrollo y el crecimiento, elementos básicos

para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad, 4) la productividad, como la orientación permanente hacia el resultado, 5) la gestión del cambio, la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores, 6) la integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y 7) el diálogo y la concertación, condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos. (MIPG, 2017).

En ese orden de ideas, la estrategia desde el gobierno nacional apunta a lograr que el empleo público en Colombia sea atractivo, retador y motivante generando las condiciones para construir un sector más competitivo, dinámico y que dé respuesta de las cambiantes necesidades y expectativas de las diferentes partes interesadas.

Para cumplir con estos objetivos se plantea un modelo de empleo público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de gestión estratégica del talento humano: Direccionamiento estratégico y planeación institucional, ingreso, desarrollo y retiro.

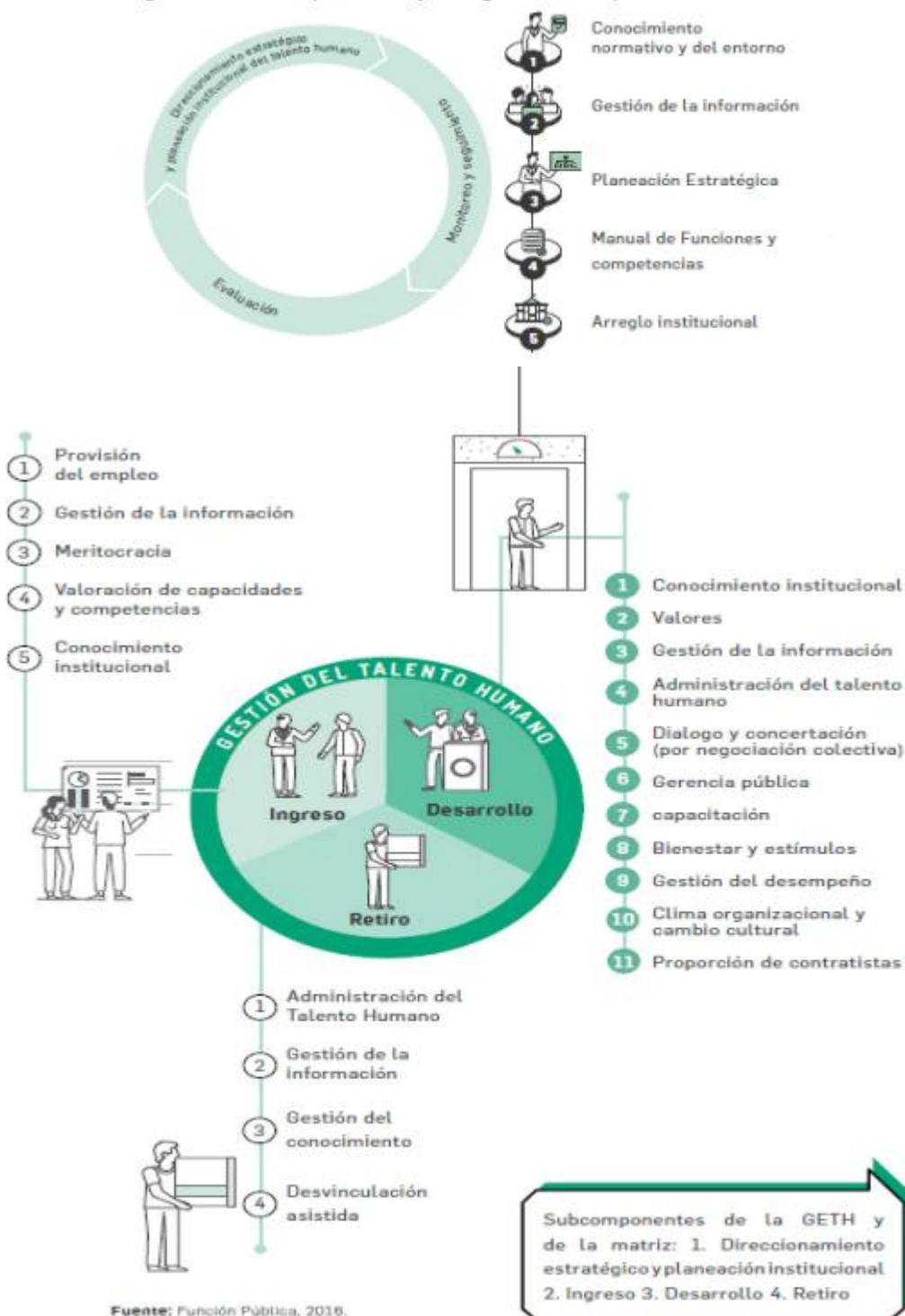
Modelo de empleo público



Fuente: DAFP, 2017

En este sentido se entiende la GETH como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional. Esta concepción implica la necesidad de articular estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misionales.

Subcomponentes y categorías de la política de GETH



Fuente: Función Pública, 2016.

Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se puedan identificar las necesidades de mejora y uno de los insumos es el diagnóstico derivado a través de la matriz de la GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos para fortalecer, como punto de partida para la implementación de la gestión estratégica. El diligenciamiento de esta matriz generará una calificación que ubica a cada entidad en particular en alguno de los tres niveles de madurez de la GETH.



4. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La información de los empleos y los servidores que a continuación se presentan permiten orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia las características de la población de servidores con los que cuenta la entidad.

La planta de personal del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo IMCY está conformada por un total de Ocho (08) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

Tipo de cargo y nivel	Encargo	P. fijo	Propiedad	Provisional	Vacante	Total
Carrera Administrativa						
Profesional			1			1
Asistencial			2	1		3
Tecnico			1	1		1
Libre Nombramiento y Remocion						
Directivo						1
Profesional						1
Asesor		1				1
TOTAL GENERAL						8

Adicionalmente, el Instituto Municipal de Cultura de Yumbo IMCY cuenta con aproximadamente ciento veinte (120) Contrtatisas de Prestacion de Servicios para el desarrollo y cumplimiento de las metas Institucionales.

5. MEDICION CLIMA ORGANIZACIONAL

Resultados de la Medición de Clima Organizacional Las últimas mediciones de clima en el Instituto Municipal de Cultura de Yumbo IMCY, se efectuaron en los años 2017 y 2018. Estas mediciones tienen como objetivo evidenciar qué tanto se ha avanzado en hacer del Ambiente Laboral una ventaja competitiva, determinando cuáles son los mayores logros y oportunidades de mejoramiento.

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.

6. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

6.1 **Administración del Talento Humano** Comprende la realización de todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro.

6.2 Desarrollo del Talento Humano Durante la vigencia 2019, la gestión estratégica del talento humano estará orientadas al desarrollo integral (mente, cuerpo y emoción) para el autoreconocimiento del saber, del querer y del poder de cada servidor y su impacto en el desempeño, el ambiente y la cultura, para ello se apuntará al siguiente objetivo: Lograr el direccionamiento unificado del desarrollo del talento humano, implementando acciones para todos los procesos del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo, de tal forma que aseguren el crecimiento y desarrollo integral de las potencialidades

6.3 individuales e institucionales.



7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

A través del Plan Institucional de capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo IMCY, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Este plan se formulará anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño.

7. 1. 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.

7.2. 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.

7.3 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.

7.4 PROGRAMAS DE INDUCCIÓN.

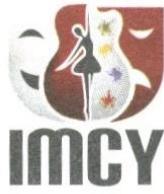
Están dirigido a iniciar al empleado de El Instituto Municipal de Cultura de Yumbo, en su integración a la cultura organizacional, en lo que tiene que ver con el sistema de valores, formación ética, servicio público, la organización y las funciones del Estado, la misión de la entidad y las funciones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

7.5 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.

7.7 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.

8. 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.

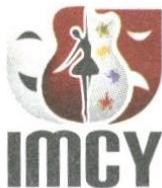
Los beneficiarios deberán auto-gestionar sus procesos de formación solicitando mediante oficio a gerencia su necesidad de capacitación, donde debe de existir coherencia entre el programa a estudiar y el cargo que el funcionario desempeña, además debe de presentar a la Instituto Municipal de Cultura,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

9. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

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

10. 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 formulen 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.

11. 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:

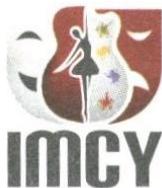
Capacitación formal a miembros del comité de salud ocupacional.

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



Se realizara 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.

12. 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.

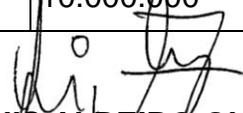
En síntesis el bienestar integral de los servidores públicos se ha de basar en lo esencial, en acciones de promoción que los estimule a optar libremente por aquellas decisiones que sean consecuentes con su dignidad de ser humano le han de significar la realización de su proyecto de vida, no se trata 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


LUIS ALBEIRO GUTIERREZ AYALA
Gerente

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