

Plan de Recursos Humanos 2017

CONCEJO MUNICIPAL DE ITAGUI

**DIEGO ALEJANDRO TABORDA RESTREPO
SECRETARIO GENERAL**

**LINA MARIA HIGUITA RIVERA
Asesora**

PRESENTACIÓN

Las unidades de personal o quien haga las veces, por disposición del artículo 15 de la ley 909 del 2004 deben elaborar los planes estratégicos de Talento Humano, los cuales deben dirigirse a adelantar acciones para la mejor utilización de los recursos humanos de acuerdo con las metas institucionales y el crecimiento del mismo personal .

El plan estratégico del Concejo Municipal de Itagüí se refiere al talento humano, al señalar que trabajaremos de la mano con los servidores públicos de la corporación municipal dignificando la persona y apoyando la labor de los servidores públicos a través de diferentes programas.

Teniendo en cuenta las orientaciones dadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- se estructura el presente plan estratégico de recursos humanos para el año 2017, en el cual se tendrán en cuenta las etapas ya mencionadas y se señalarán los objetivos, acciones, metas y responsables de cada uno de los componentes que lo integran.

INTRODUCCION

La Ley 909 del 2004, en su artículo 14 asigno al Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP–, la función de formular la política y la planificación y coordinación del recurso humano al servicio de la administración pública a nivel nacional y territorial, así como fijar las políticas de gestión de recurso humano al servicio del estado en la rama ejecutiva del poder público en lo referente a su planeación.

En desarrollo de dicha competencia , expidió el documento PLANEACION DE RECURSOS HUMANOS lineamientos de política ,estrategias y orientaciones para la implementación en el cual se define la planeación de recursos humanos ,como el proceso mediante el cual se define la planeación de recursos humanos como el proceso mediante el cual las entidades en función de sus objetivos ,proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión de talento humano con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización.

Igualmente se trazaron lineamientos de políticas para la planeación de recursos humanos:

1. Articulación de la planeación del recurso humano a la planeación organizacional.
2. Gestión integral del talento humano.
3. Racionalización de la oferta del empleo público.

En la política de la gestión del talento humano, se incluye como estrategia el diseño e implementación de planes estratégicos de talento humano en las entidades del Estado, que deben de tener en cuenta tres etapas:

- Ingreso
- Permanencia y
- Retiro.

COMPONENTES DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El plan estratégico de talento humano del Concejo Municipal de Itagüí para el año del 2017, de conformidad con los lineamientos del DAFP tiene los siguientes componentes teniendo en cuenta las 3 etapas en las cuales debe desarrollarse las acciones:

ETAPA 1: Ingreso

Objetivo estratégico: Identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes teniendo en cuenta los requerimientos del servicio público y el cargo.

Acción	Meta	Fecha Limite	Responsable	Indicador
Establecer el perfil para cada cargo determinando el propósito principal las funciones esenciales, las contribuciones individuales, los conocimientos básicos o esenciales y los requisitos de estudio y experiencia; así como las competencias comportamentales por nivel jerárquico.	Mantener actualizado el manual de funciones y competencias laborales de acuerdo con la normatividad vigente y los requerimientos del Concejo Municipal de Itagüí	31/12/2017	Secretaria General y Concejo Municipal	Manual actualizado a las nuevas normas de empleo público y directrices del DAFP
Proveer los cargos de naturaleza gerencial ,teniendo en cuenta los criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo	Todos los cargos de naturaleza gerencial que queden provistos teniendo en cuenta los criterios de méritos ,capacidad y experiencia ,	31/12/2017	Presidente	#de cargos gerenciales vacantes teniendo en cuenta los criterios de mérito, capacidad y experiencia / # total de naturaleza gerencial provistos.

Verificar que los empleos públicos que ingresen a la entidad cumplan con los requisitos Académicos establecidos en el manual de funciones y competencias laborales.	Todos los empleados públicos que ingresen cumplen con los requisitos establecidos en el manual de funciones y competencias laborales.	31/12/2017	Secretaria General	# De empleos públicos q ingresan cumpliendo los requisitos del manual de funciones y competencias laborales / # total de empleos públicos que ingresan.
---	---	------------	--------------------	---

COMPONENTE: INDUCCIÓN.

Objetivo Estratégico: Preparar a todos los nuevos servidores públicos del Concejo Municipal de Itagüí, con respecto a las políticas, procesos y procedimientos de la entidad, para que puedan ejercer en su lugar de trabajo.

Acción	Meta	Fecha Límite	Responsable	Indicador
Diseñar y ejecutar el plan de inducción para los nuevos servidores públicos del Concejo Municipal de Itagüí	Todos los servidores nuevos del Concejo Municipal de Itagüí	31/12/2017	Secretaria General	# de servidores públicos nuevos que recibieron inducción / # de servidores públicos

ETAPA 2 PERMANENCIA

COMPONENTE CAPACITACIÓN Y REINDUCCIÓN:

- Implementar y fomentar la capacitación en todos los Servidores Públicos del Concejo Municipal de Itagüí buscando actualizar conocimientos referentes a su área de trabajo para que sean competentes y hábiles en su puesto de trabajo.
- Definir la participación de todos los Servidores Públicos del Concejo Municipal de Itagüí, actividades dirigidas al Bienestar de las condiciones que favorezcan el desarrollo integral y el mejoramiento del nivel de vida del funcionario y su familia,

elevando así los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y sentido de pertenencia por la Corporación.

- Estimular el sentido de pertenencia y la participación de los Servidores Públicos, frente a la misión, objetivos y programas de la institución, facilitando las condiciones para una actitud positiva hacia el trabajo y hacia las personas con las cuales se relaciona.

Acción	Meta	Fecha Limite	Responsable	Indicador
Diseñar y ejecutar el plan de capacitación para los servidores públicos del Concejo Municipal de Itagüí	Necesidades de Capacitación satisfechas al 100% de los servidores públicos del Concejo Municipal de Itagüí, según lo establecido en el plan	31/12/2017	Secretaria General y Comité de capacitación	# de capacitaciones ejecutadas /sobre número de capacitaciones planeadas
Realizar Reinducción a todo el personal y capacitar en MECI y Calidad incluyendo contratistas	Realizar la reinducción con el 70% del personal contratista misional y empleados de la entidad.	31/12/2017	Secretaria General y Comité de capacitación	# de personas asistentes a reinducción /sobre número de personas vinculadas y contratadas

COMPONENTE DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

Objetivo Estratégico: Evaluar y calificar a los servidores públicos, en su desempeño laboral dentro de la Corporación, así mismo identificar sus debilidades y fortalezas.

Acción	Meta	Fecha Limite	Responsable	Indicador
Evaluar Semestralmente A Los Funcionarios De Carrera Administrativa del Concejo Municipal de Itagüí	100% De Los Funcionarios De Carrera Evaluados	15/02/2017	Secretaria General	# de servidores públicos de modalidad carrera evaluados / total de servidores

públicos de
modalidad
carrera

COMPONENTE DE ACUERDOS DE GESTIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Garantizar que los gerentes públicos estructuren su propuesta de gestión con una vigencia anual

Acción	Meta	Fecha Límite	Responsable	Indicador
Concertar y formalizar con el superior jerárquico, los gerentes públicos los acuerdos de gestión con una vigencia anual.	Todos los gerentes públicos del Concejo Municipal de Itagüí suscribieron acuerdos de gestión	31/12/2017	Jefe Inmediato	# de gerentes públicos que suscribieron acuerdos de gestión /# de gerentes públicos

COMPONENTE: BIENESTAR LABORAL ESTÍMULOS E INCENTIVOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Definir la participación de todos los Servidores Públicos de la Corporación, actividades dirigidas al Bienestar de las condiciones que favorezcan el desarrollo integral y el mejoramiento del nivel de vida del funcionario y su familia, elevando así los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y sentido de pertenencia por la Administración.

Promover el bienestar laboral de los servidores públicos del Concejo Municipal de Itagüí al igual que los estímulos e incentivos procurando así un mejor clima laboral para el desempeño de sus funciones.

Acción	Meta	Fecha Límite	Responsable	Indicador
Elaborar y ejecutar un plan de bienestar laboral, estímulos e incentivos a través de actividades de recreación, bienestar	Realizar el 80% de las actividades programadas.	31/12/2017	Secretaria General	# De actividades realizadas /# total de actividades programadas.

deporte y cultura para el mejorar el desempeño de los empleados y del clima laboral de la entidad.

COMPONENTE: SALUD OCUPACIONAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Promover el Bienestar Físico y mental de los servidores públicos del Concejo Municipal de Itagüí previniendo los daños a su salud resultantes de agentes nocivos en su sitio de trabajo.

Acción	Meta	Fecha Limite	Responsable	Indicador
Participar del plan de salud ocupacional que ofrecen las entidades	Participar en el 50% de las actividades programadas.	31/12/2017	Secretaria General	# De actividades realizadas /# total de actividades programadas.

EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.

El plan estratégico de recursos humanos tendrá seguimiento en el mes de diciembre, teniendo cuenta las metas fijadas, las fechas límites de las acciones y los indicadores que serán el instrumento que permitirán determinar el porcentaje de cumplimiento de las mismas.

DIEGO ALEJANDRO TABORDA RESTREPO
Secretario General

Proyecto:


Lisa María Higueras Rivera
Asesora

CALIFICACION DE COMPONENTES DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El plan estratégico de talento humano del Concejo Municipal de Itagüí para el año del 2017, de conformidad con los lineamientos del DAFP tiene los siguientes componentes teniendo en cuenta las 3 etapas en las cuales debe desarrollarse las acciones:

ETAPA 1: Ingreso

Acción	Meta	Fecha Límite	Responsable	Indicador	Resultado
Establecer el perfil para cada cargo determinando el propósito principal las funciones esenciales, las contribuciones individuales, los conocimientos básicos o esenciales y los requisitos de estudio y experiencia; así como las competencias comportamentales por nivel jerárquico.	Mantener actualizado el manual de funciones y competencias laborales de acuerdo con la normatividad vigente y los requerimientos del Concejo Municipal de Itagüí	31/12/2017	Secretaria General y Concejo Municipal	Manual actualizado a las nuevas normas de empleo público y directrices del DAFP	El manual se mantiene actualizado 100%
Proveer los cargos de naturaleza gerencial, teniendo en cuenta los criterios de mérito, capacidad y experiencia para el	Todos los cargos de naturaleza gerencial que queden provistos teniendo en cuenta los criterios de méritos, capacidad y	31/12/2017	Presidente	#de cargos gerenciales vacantes teniendo en cuenta los criterios de	Se realizo proceso de merito para proveer el cargo de secretario general 100%

desempeño del empleo	experiencia,			mérito, capacidad y experiencia / # total de naturaleza gerencial provistos.	
Verificar que los empleos públicos que ingresen a la entidad cumplan con los requisitos Académicos establecidos en el manual de funciones y competencias laborales.	Todos los empleados públicos que ingresen cumplen con los requisitos establecidos en el manual de funciones y competencias laborales.	31/12/2017	Secretaria General	# De empleos públicos q ingresan cumpliendo los requisitos del manual de funciones y competencias laborales / # total de empleos públicos que ingresan.	Se realizo proceso de merito para proveer el cargo de secretario general 100%

COMPONENTE: INDUCCIÓN.

Acción	Meta	Fecha Limite	Responsable	Indicador	Resultado
Diseñar y ejecutar el plan de inducción para los nuevos servidores públicos del Concejo Municipal de Itagüí	Todos los servidores nuevos del Concejo Municipal de Itagüí	31/12/2017	Secretaria General	# de servidores públicos nuevos que recibieron inducción / # de servidores públicos	Se tiene, pero no ingreso nadie nuevo a lae entidad en el 2017 100%

ETAPA 2 PERMANENCIA

COMPONENTE CAPACITACIÓN Y REINDUCCIÓN:

Acción	Meta	Fecha Limite	Responsable	Indicador	Resultado
Diseñar y ejecutar el plan de capacitación para los servidores públicos del Concejo Municipal de Itagüí	Necesidades de Capacitación satisfechas al 100% de los servidores públicos del Concejo Municipal de Itagüí, según lo establecido en el plan	31/12/2017	Secretaria General y Comité de capacitación	# de capacitaciones ejecutadas /sobre número de capacitaciones planeadas	Se ejecuto el PIC en un 100%
Realizar Reinducción a todo el personal y capacitar en MECI y Calidad incluyendo contratistas	Realizar la reinducción con el 70% del personal contratista misional y empleados de la entidad.	31/12/2017	Secretaria General y Comité de capacitación	# de personas asistentes a reinducción /sobre número de personas vinculadas y contratadas	Se realizaro la respectiva jornada de reinducción. 100%

COMPONENTE DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

Acción	Meta	Fecha Limite	Responsable	Indicador	Resultado
Evaluar Semestralmente a los funcionarios de Carrera Administrativa del Concejo	100% de los Funcionarios De Carrera Evaluados	15/02/2017	Secretaria General	# de servidores públicos de modalidad carrera	Los funcionarios fueron evaluados oportuna y

Municipal de Itagüí				evaluados / total de servidores públicos de modalidad carrera	debidamente 100%
---------------------	--	--	--	---	---------------------

COMPONENTE DE ACUERDOS DE GESTIÓN

Acción	Meta	Fecha Limite	Responsable	Indicador	Resultado
Concertar y formalizar con el superior jerárquico, los gerentes públicos los acuerdos de gestión con una vigencia anual.	Todos los gerentes públicos del Concejo Municipal de Itagüí suscribieron acuerdos de gestión	31/12/2017	Jefe Inmediato	# de gerentes públicos que suscribieron acuerdos de gestión /# de gerentes públicos	Los funcionarios fueron evaluados oportuna y debidamente 100%

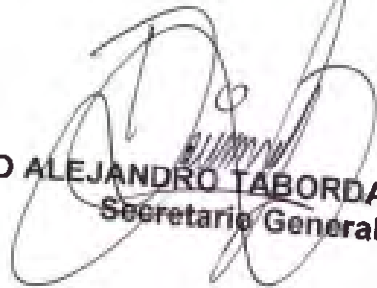
COMPONENTE: BIENESTAR LABORAL ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Acción	Meta	Fecha Limite	Responsable	Indicador	Resultado
Elaborar y ejecutar un plan de bienestar laboral, estímulos e incentivos a través de actividades de recreación, bienestar deporte y cultura para el mejorar el desempeño de los empleados y del clima laboral de la entidad.	Realizar el 80% de las actividades programadas.	31/12/2017	Secretaria General	# De actividades realizadas /# total de actividades programadas.	Se ejecuto el PIBEL en un 100%

COMPONENTE: SALUD OCUPACIONAL

Acción	Meta	Fecha Limite	Responsable	Indicador	Resultado
Participar del plan de salud ocupacional que ofrecen las entidades	Participar en el 50% de las actividades programadas.	31/12/2017	Secretaria General	# De actividades realizadas /# total de actividades programadas.	Se participo de todas las actividades 100%

Se concluye el cumplimiento del Plan **E**strategico de Recursos Humanos con un 100% de cumplimiento.



DIEGO ALEJANDRO TABORDA RESTREPO
Secretario General

Proyecto:


Ana Maria Higuita Rivera
Asesora