



Concejo Municipal de Yumbo

Nº 805.009.462-0

RESOLUCION No. 100-06-017
(enero 28 de 2019)

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATEGICO DE RECURSO HUMANO PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL CONCEJO MUNICIPAL DE YUMBO PARA EL AÑO 2019

los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que la Ley 909 de 2004, artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes.

Por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Adoptar - el Plan estratégico de Recurso Humano para los servidores públicos del Concejo Municipal de Yumbo par al vigencia 2019, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: - Adecuación del Presupuesto. Durante el 2019 los recursos destinados a capacitación se ejecutarán de acuerdo con lo previsto en el rubro presupuestal de capacitación y los recursos destinados a apoyar a los empleados en programas de educación formal, recreación, clima organizacional, plan de estímulos e incentivos harán parte del rubro destinado a bienestar social y lo concerniente a plan de seguridad y salud harán parte del rubro Salud Ocupacional, conforme al presupuesto para la vigencia 2019..

ARTÍCULO TERCERO: REFORMAS. El Plan Estratégico del Recurso Humano podrá ser reformado por decisión de la secretaria General, adaptándose a las necesidades de la Entidad y a la normatividad actual. La Secretaria General informará a los empleados los cambios introducidos.

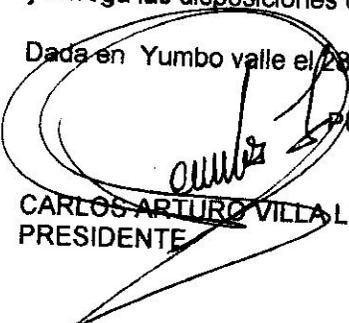
ARTICULO CUARTO.: SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN. El enfoque general del Plan Estratégico del recurso Humano, se incluirá como tema obligatorio en los procesos de inducción y re inducción de servidores públicos y funcionarios de la Entidad

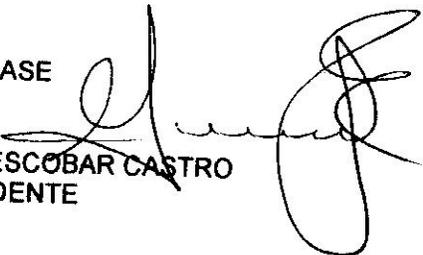
ARTÍCULO QUINTO.: PUBLICACIÓN - La presente resolución se publicará en página web institucional.

ARTÍCULO SEXTO.-: VIGENCIA - La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

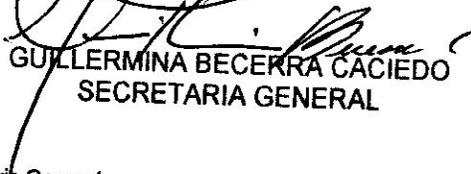
Dada en Yumbo valle el 28 de enero de enero del 2019.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE


CARLOS ARTURO VILLA LUNA
PRESIDENTE


GIOVANNY ESCOBAR CASTRO
VICEPRESIDENTE


JANY LEIZAOLA
SEGUNDA VICEPRESIDENTE


GUILLERMINA BECERRA CACIEDO
SECRETARIA GENERAL

Proyecto Guillermina Becerra-Secretaria General

Ejercido el Control Político conforme a la Constitución Nacional y a la Ley

Calle 5 No 4-40 Módulo Uno CAMY

Teléfonos: 669 37 42 / 695-7195 / 695-7196

www.concejoyumbo.gov.co – contacto@concejoyumbo.gov.co



Concejo Municipal de Yumbo

Nº 805.009.462-0

RESOLUCION No. 100-06-017
(enero 28 de 2019)

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATEGICO DE RECURSO HUMANO PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL CONCEJO MUNICIPAL DE YUMBO PARA EL AÑO 2019

LA MESA DIRECTIVA DEL CONCEJO MUNICIPAL DE YUMBO EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y EN ESPECIAL LA QUE LE CONFIERE LA LEY 136 Y LA RESOLUCION 100-06-215 DEL 30 DE DICIEMBRE DEL 2016 "REGLAMENTO INTERNO DEL CONCEJO MUNICIPAL DE YUMBO, EL DECRETO LEY 1567 DE 1998, LEY 909 DE 2004, DECRETO NACIONAL N° 4665 DE 2007, Y ...

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 54 consagra "Es obligación del Estado y los empleados ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran". Que mediante el Decreto Ley 1567 de 1998 se constituyó el Sistema Nacional de Capacitación, con el propósito común de generar en las entidades y en los servidores públicos del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y acción.

Que el artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998 define como obligaciones de las entidades públicas: la identificación de las necesidades de capacitación de manera colectiva con apoyo de instrumentos técnicos desarrollados para tal fin, permitir la participación de la Comisión de Personal en la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, definir un reglamento interno para fijar criterios y condiciones de acceso a las capacitaciones, definir el presupuesto que se designará para la ejecución del plan, definir un plan de acción el cual incluya las actividades, los costos, los contenidos, las metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación, contar con una base de datos de oferta de capacitación y ejecutar sus planes con apoyo de sus recursos humanos o de otras entidades.

Que el literal "k" del artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998, obliga a las entidades públicas a diseñar programas de inducción y re-inducción para impartirlos a sus empleados, siguiendo las orientaciones de la Escuela Superior de Administración Pública ESAP., y el artículo 12, del mismo decreto, establece las obligaciones de los empleados con respecto a la capacitación

Que la Ley 909 de 2004, por medio de la cual se expidieron las normas que regulan el empleo público, la Carrera Administrativa y la Gerencia Pública, en su artículo 36 enuncia que la capacitación debe estar orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas, valores y competencias fundamentales de los empleados con miras a propiciar su eficiencia personal, grupal y organizacional.

Que el Decreto Nacional N° 4665 de 2007 actualizó el Plan Nacional de Formación y Capacitación, estableciendo que los planes de capacitación deben responder a los estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimiento de las áreas de trabajo y de los empleados

Que el Artículo 13° DECRETO 1567 DE 1998 señala el *Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado*. Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales

Que el decreto 1567 de 1998 señala en su Artículo 19° señala que las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Que en el mismo decreto en su Artículo 20° describe que los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos 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

Ejercido el Control Político conforme a la Constitución Nacional y a la Ley

Calle 5 No 4-40 Módulo Uno CAMY

Teléfonos: 669 37 42 / 695-7195 / 695-7196

www.concejoyumbo.gov.co – contacto@concejoyumbo.gov.co