

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 1 de 5
		CODIGO: TH.PL003
		VERSION: 1
	INFORME SEGUIMIENTO Y EVALUACION PLAN PREVISION DEL RECURSO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/04/2024

CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO



**INFORME SEGUIMIENTO Y EVALUACION PLAN
PREVISION DEL RECURSO HUMANO**

Con corte: Enero a agosto 2024.

CONCEJO MUNICIPAL, VIGENCIA 2024

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 2 de 5
		CODIGO: TH.PL003
		VERSION: 1
	INFORME SEGUIMIENTO Y EVALUACION PLAN PREVISION DEL RECURSO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/04/2024

INTRODUCCION

El seguimiento y evaluación de un plan como el de previsión del recurso humano en una Corporación tan importante como el Concejo Municipal de Cartago es esencial para garantizar su eficacia y adaptabilidad a las necesidades cambiantes. En el contexto actual, donde los desafíos y demandas de la sociedad evolucionan constantemente, la gestión eficiente del recurso humano se convierte en un factor crítico para el éxito organizacional.

El presente informe tiene como objetivo proporcionar una visión integral del proceso de seguimiento y evaluación del Plan Previsión del Recurso Humano del Concejo Municipal de Cartago, abarcando el periodo de enero a agostop de 2024. Este periodo es crucial para comprender la efectividad de las estrategias implementadas y realizar los ajustes necesarios para optimizar la gestión del talento humano.

A lo largo de este informe, se examinarán diferentes aspectos del plan, incluyendo la alineación con los objetivos estratégicos de la Corporación, el análisis de la dotación de personal, la evaluación del desempeño, el desarrollo profesional y cualquier otro componente relevante para la gestión eficaz del recurso humano.

El seguimiento y evaluación no solo se enfocarán en la eficiencia operativa, sino también en el impacto en el clima laboral, la satisfacción del personal y la contribución al cumplimiento de la misión y visión del Concejo Municipal. Además, se identificarán las oportunidades de mejora y se propondrán recomendaciones para fortalecer el plan y asegurar su alineación con las necesidades presentes y futuras de la institución.

Este informe servirá como herramienta fundamental para la toma de decisiones informadas por parte de la dirección del Concejo Municipal de Cartago, permitiendo una gestión estratégica del recurso humano que impulse el logro de los objetivos organizacionales y promueva un entorno laboral favorable para el desarrollo y bienestar de todo el personal involucrado.

INFORME SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN PREVISION DEL RECURSO HUMANO

1. OBJETIVO

El objetivo del seguimiento y evaluación del Plan Previsión del Recurso Humano del Concejo Municipal de Cartago para el periodo de enero a agosto de 2024 es proporcionar una evaluación integral y precisa de la efectividad de las estrategias y acciones implementadas en la gestión del recurso humano de la Corporación. Este objetivo se desglosa en los siguientes puntos:

- **Evaluar la alineación con los objetivos estratégicos:** Determinar en qué medida las estrategias y acciones del plan están alineadas con los objetivos estratégicos del Concejo Municipal de Cartago para el periodo especificado, garantizando así la contribución del recurso humano al logro de dichos objetivos.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 3 de 5
		CODIGO: TH.PL003
		VERSION: 1
	INFORME SEGUIMIENTO Y EVALUACION PLAN PREVISION DEL RECURSO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/04/2024

- **Analizar la dotación de personal:** Examinar la estructura organizativa, la distribución del personal, las vacantes existentes y los procesos de reclutamiento y selección para identificar posibles brechas o áreas de mejora en la gestión de la dotación de personal.
- **Evaluar el desempeño del personal:** Analizar los sistemas y criterios utilizados para evaluar el desempeño del personal, así como el grado de cumplimiento de metas y objetivos individuales y organizacionales, con el fin de identificar fortalezas y áreas de desarrollo.
- **Evaluar el impacto en el desarrollo profesional:** Evaluar la efectividad de las actividades y programas de capacitación, formación y desarrollo profesional ofrecidos al personal para mejorar sus habilidades y competencias, así como su contribución al crecimiento y desarrollo de la Corporación.
- **Analizar el clima laboral y la satisfacción del personal:** Examinar el ambiente laboral, la satisfacción del personal, la comunicación interna y otros factores relacionados con el bienestar y la productividad del equipo humano, con el objetivo de identificar áreas de mejora para promover un entorno laboral saludable y motivador.
- **Identificar oportunidades de mejora:** Identificar áreas de oportunidad y formular recomendaciones específicas para fortalecer el plan de previsión del recurso humano y mejorar su eficacia en la consecución de los objetivos organizacionales del Concejo Municipal de Cartago.

En resumen, el objetivo principal del seguimiento y evaluación es proporcionar información útil y relevante que permita a la dirección del Concejo Municipal de Cartago tomar decisiones informadas para optimizar la gestión del recurso humano y garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

2. ALCANCE

El alcance del seguimiento y evaluación del Plan Previsión del Recurso Humano del Concejo Municipal de Cartago para el periodo de enero a agosto de 2024 se define como el conjunto de actividades y áreas que serán objeto de análisis dentro de este proceso. El alcance incluirá, pero no se limitará, a los siguientes aspectos:

Estrategias y Objetivos: Evaluación de la alineación entre las estrategias de gestión del recurso humano y los objetivos estratégicos del Concejo Municipal de Cartago para el periodo especificado.

Evaluación del Desempeño: Revisión de los sistemas y criterios utilizados para evaluar el desempeño del personal, así como el cumplimiento de metas y objetivos individuales y organizacionales.

Desarrollo Profesional: Evaluación de las actividades y programas de capacitación, formación y desarrollo profesional ofrecidos al personal para mejorar sus habilidades y competencias.

Clima Laboral y Satisfacción del Personal: Evaluación del ambiente laboral, la satisfacción del personal, la comunicación interna y cualquier otro factor que influya en el bienestar y la productividad del equipo humano.

Cumplimiento Normativo y Legal: Verificación del cumplimiento de las normativas laborales, reglamentos internos y cualquier otra legislación aplicable en materia de recursos humanos.

Oportunidades de Mejora: Identificación de áreas de oportunidad y recomendaciones para optimizar la gestión del recurso humano y fortalecer el plan en su conjunto.

Es importante destacar que el alcance del seguimiento y evaluación estará sujeto a las necesidades específicas y particularidades del Concejo Municipal de Cartago, así como a los recursos disponibles para llevar a cabo el proceso de manera efectiva y exhaustiva.

4. METODOLOGIA

La metodología para llevar a cabo el seguimiento y evaluación del Plan Previsión del Recurso Humano del Concejo Municipal de Cartago para el periodo de enero a agosto de 2024 se basó en un enfoque integral que comprende diferentes técnicas y herramientas de análisis. A continuación, se describe la metodología utilizada:

- **Revisión Documental:** Se realizó una revisión exhaustiva de la documentación relacionada con el plan de previsión del recurso humano, incluyendo políticas, procedimientos, informes de gestión, evaluaciones de desempeño y cualquier otro documento relevante.
- **Entrevistas y Encuestas:** Se llevaron a cabo entrevistas estructuradas con miembros clave del equipo de recursos humanos, así como con otros departamentos y empleados de la institución, para recopilar información cualitativa sobre la implementación y efectividad del plan. Además, se realizaron encuestas de satisfacción del personal para obtener datos cuantitativos sobre el clima laboral y la percepción del personal.
- **Análisis de Indicadores:** Se analizaron indicadores clave de rendimiento relacionados con la gestión del recurso humano, como la tasa de rotación de personal, el índice de satisfacción del empleado, el tiempo promedio de reclutamiento, entre otros, para evaluar el desempeño del plan en comparación con los objetivos establecidos.
- **Observación Directa:** Se realizaron visitas a las instalaciones y se observó directamente el ambiente de trabajo y las interacciones entre el personal para identificar aspectos relevantes relacionados con el clima laboral, la comunicación interna y otros factores que pudieran influir en la efectividad del plan.
- **Comparativa de Mejores Prácticas:** Se compararon las prácticas y resultados obtenidos en el Concejo Municipal de Cartago con los de otras Corporaciones similares, tanto a nivel nacional como internacional, con el fin de identificar buenas prácticas y áreas de mejora.
- **Análisis Cualitativo y Cuantitativo:** Se combinaron análisis cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión holística de la efectividad del plan de previsión del recurso humano, identificando tanto aspectos tangibles como intangibles que pudieran influir en su desempeño.

- **Elaboración de Informe y Recomendaciones:** Finalmente, se elaboró un informe detallado que incluyó los hallazgos del seguimiento y evaluación, así como recomendaciones específicas para fortalecer el plan y mejorar su contribución a los objetivos estratégicos del Concejo Municipal de Cartago.

Esta metodología permitió obtener una evaluación completa y objetiva del plan de previsión del recurso humano, proporcionando a la dirección del Concejo Municipal información valiosa para la toma de decisiones orientadas a mejorar la gestión del talento humano y el logro de los objetivos organizacionales.

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN

5.1 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

DENOMINACION	NIVEL	PLAZAS	NATURALEZA
Presidente	Directivo	1	• Periodo Anual
Secretario General	Directivo	1	Concurso de Méritos anual
Secretario de Actas	Asistencial	1	Libre nombramiento
Concejales		16	Elección Popular
TOTAL		19	

- Es concejal

Durante el periodo de enero a agosto de 2024, el Concejo Municipal de Cartago no experimentó modificaciones en su plantilla de personal, que constaba de 19 empleos, incluyendo a los 16 concejales del municipio, el presidente del concejo (Concejal), el secretario general y el secretario de actas. Se llevó a cabo un análisis de la planta de personal y un diagnóstico de necesidades, centrándose principalmente en medidas internas como la capacitación y la reubicación de personal.

Esto refleja un enfoque proactivo hacia la gestión del talento humano. Sin embargo, se tuvieron en cuenta las directrices del gobierno nacional, como la austeridad del gasto y posibles congelamientos de plantas de personal. Este resultado indica estabilidad en la estructura organizativa, pero subraya la importancia continua de evaluar y ajustar el Plan de Previsión de Recursos Humanos para garantizar la eficiencia y la efectividad en la gestión del personal del Concejo Municipal de Cartago