

**CONCEJO MUNICIPAL DE SABANETA**  
**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**  
**2022**



**GABRIEL ARTURO VANEGAS CHAVERRA**  
**SECRETARIO GENERAL**

## Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. CONTEXTO	
2. MARCO NORMATIVO .....	5
3. OBJETIVOS Y ALCANCE.....	8
4. PLAN DE ACCION.....	9
5. PLANEACION DE LA GESTION... ..	19
6. DESARROLLO DEL PLAN.....	24

## INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico del Talento Humano del Concejo Municipal de Sabaneta, se construye con el objetivo de dar a conocer la ruta estratégica de trabajo de los servidores públicos de la municipalidad, fortaleciendo los procesos y estructura misional de la entidad. Es por este motivo que el Concejo, en cumplimiento de los artículos 15 y 17 de la Ley 909 de 2004, los cuales definen las funciones, planes y plantas de empleo, y reglamentado para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado en el Decreto 612 de 2018, “por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

El Plan Estratégico de Talento Humano (en adelante, PETH) es el instrumento que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta la visión que se persigue y las características del personal de la entidad, estableciendo retos concretos y necesidades.

Partiendo que la planeación del recurso humano, entendida como el proceso mediante el cual el Concejo Municipal, en función de sus objetivos, proyecta y suple sus necesidades de personal y define los planes y programas de gestión del talento humano, se realiza el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2022 con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización, como un elemento articulador de los procesos y acciones dirigidas a cumplir con las finalidades institucionales.

La construcción del Plan Estratégico parte de la consolidación del sistema de información del recurso humano que permite conocer las características principales del personal que labora en la entidad y el comportamiento de las variables que inciden en su gestión.

Todo el proceso de planeación se encuentra soportado en los sistemas de información de personal, ligado a los planes anuales o de gestión institucional (de largo, mediano y corto plazo); dejando como resultado el plan anual de vacantes como un instrumento de gestión que hace parte del plan de previsión de recursos humanos y del mismo Plan Estratégico elaborado bajo un modelo que resalta la necesidad de tener en cuenta, no sólo los procesos de ingreso, sino primordialmente la gestión necesaria de formación y capacitación del personal que hace parte del Concejo Municipal, así como todo el proceso de desarrollo, a través de las medidas de estímulo a los servidores públicos en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, y, en general, todas aquellas gestiones tendientes a elevar la productividad del personal actualmente vinculado.

Es importante anotar que el Decreto 612 de 2018, señala que:

“2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

#### **1. Plan Estratégico de Talento Humano**

Parágrafo 1. “La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos”.

Por lo anterior, en cumplimiento de la normatividad vigente, procedemos a elaborar el Plan Estratégico de Talento Humano para el presente año, como un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada el talento humano.

El Plan Estratégico de Talento Humano, está proyectado para ser desarrollado para el periodo comprendido entre el 2021 al 2022.

## **MARCO NORMATIVO**

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y, de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte de la Corporación la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Constitución Política de Colombia	Reconocimiento de deberos y derecho que tiene todo servidor público, determinados por la Carta Política.	Talento Humano
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	<p>Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)</p> <p>“Art.15 Funciones de las Unidades de Personal de las entidades. 1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente Ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública. 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos (...).”</p>	Talento Humano

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	Talento Humano
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Código de Integridad	Por medio del cual, el Municipio de Sabaneta, expide el Código de Integridad	Talento Humano
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Programa de Bienestar
Acuerdo 617 de 2018	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de evaluación de desempeño

## REFERENTES ESTRATEGICOS

La entidad proyectará en el presente documento, los conceptos relacionados con la planeación estratégica del talento humano, conforme a las disposiciones determinadas en el ordenamiento jurídico.

## **PLANEACIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO**

El talento humano es considerado como el eje central de la operación de toda entidad pública, pues el Modelo Integrado de Gestión y Planeación MIPG lo categoriza como el mayor valor de cualquier organización del Estado colombiano; es por esto, que el Concejo Municipal de Sabaneta ha orientado el desarrollo humano de sus servidores, mediante la adopción de estrategias que faciliten su vinculación, evaluación, desarrollo de competencias, bienestar, estímulo, compensaciones y acciones que propendan por su protección integral. sus postulados de enaltecimiento y compromiso con el servidor público y su desarrollo de competencias, como se muestra a continuación:

### **ALCANCE**

El Plan Estratégico de Talento Humano del Concejo Municipal de Sabaneta, propende atender y priorizar las políticas y normas determinadas en el ordenamiento jurídico para dar aplicación a los servidores públicos municipales.

### **OBJETIVOS**

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores del Concejo Municipal de Sabaneta, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las



necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.

- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Mantener la planta optima que requiere la entidad para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.

## **PRINCIPIOS**

Promovemos estrategias de autocontrol que garantizan prácticas administrativas correctas de los servidores, evitando así hechos de corrupción.

Contamos con personas que generan sinergias para fortalecer de manera integral los procesos que impactan la gestión

## **PLAN DE ACCIÓN CONCEJO MUNICIPAL**

### **PRESENTACIÓN:**

El Honorable Concejo Municipal de Sabaneta, dando cumplimiento al artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, pone a disposición de la ciudadanía el Plan de Acción de la Corporación que regirá las actuaciones administrativas y presupuestales de la entidad en la vigencia fiscal 2022. Siendo este un instrumento para determinar y asignar las tareas a los servidores públicos que integran la Corporación para cumplir con fines y funciones constitucionales, definiendo plazos de tiempo y calculando el uso de los recursos que dispone la Corporación para cumplir con sus fines y funciones constitucionales y legales, exponiendo las actuaciones

administrativas y presupuestales para la presente anualidad, en aras de organizar, planear y desarrollar diferentes líneas de acción según los programas establecidos por la ley.

Este Plan de Acción es un espacio para discutir qué, cómo cuando y con quién se realizan las acciones. Para su elaboración, El Concejo Municipal adelanto un trabajo en equipo, mediante el comité de planeación conformado por la mesa directiva.

- † **JHON FREDY GONZÁLEZ MONTOYA:** Presidente
- † **CARLOS MARIO CUARTAS PALACIO:** Vicepresidente Primero
- † **JOSÉ JULIÁN CANO CASTRO:** Vicepresidente Segundo
- † **GABRIEL ARTURO VANEGAS CHAVERRA:** Secretario General

## Historia

Sabaneta, el municipio más joven de Colombia, comenzó su vida municipal en 1968 tras su separación de Envigado.

El primer Concejo Municipal se reunió el 1 de noviembre de 1968 y fue instalado por el primer alcalde, José Sáenz Ospina, luego de la independencia del municipio de Envigado.

Después del acto protocolario se eligió la mesa directiva de la Corporación edilicia, quedando integrada de la siguiente manera: Octavio Trujillo González, Presidente; Alfredo Mejía Palacio, Vicepresidente Primero y Rosa Elena Orozco, Vicepresidenta Segunda. Como secretario designado actuó José Martínez Márquez y como presidente Honorario de la corporación fue nombrado el sacerdote Ramón Arcila Ramírez.

## Concejales Principales:

- Luis Arcila Ramírez
- Juvenal Mesa Tobón
- Rubén Valencia Cossío • Rosa Elena Orozco de C.
- Gabriel Rodríguez E.
- Octavio Trujillo González
- Pedro Pablo Montoya
- Alcides Marín
- Alfredo Mejía Palacio

## Concejales suplentes:

- Guillermo Greiffeinstein
- Jorge Yepes • Alfredo Vanegas M.
- Primitivo Leal

- Antonio Jaramillo
- Gabriela Pérez de G.
- Gladys Jaramillo de G.
- Nazareno Parra
- Guillermo Montoya

## CONCEJALES

Jhon Fredy González Montoya  
**Presidente Concejo Municipal de Sabaneta**  
Somos Sabaneta

Carlos Mario Cuartas Palacio  
**Vicepresidente Primero** Centro  
Democrático

José Julián Cano Castro  
**Vicepresidente Segundo**  
Cambio Radical

**Gabriel Arturo Vanegas Chaverra**  
**Secretario General**

Margarita María Flórez Piedrahíta  
**Concejales**  
Centro Democrático

Oscar Daniel Galeano Tamayo  
**Concejales**  
Centro Democrático

Licinio de Jesús López Loaiza  
**Concejales**  
Centro Democrático

Daniel Augusto Márquez Gómez

**Concejal**

Centro Democrático

David Antonio Soto Soto

**Concejal**

Partido Liberal

Giovany Andrés Zapata Vivares

**Concejal**

Partido Liberal

Ángel Fabricio Henao

**Concejal**

Somos Sabaneta

Juan Fernando Álvarez Méndez

**Concejal**

Partido Conservador

Deifer Alexander Morales Castaño

**Concejal**

Partido Conservador

Alder James Cruz Ocampo

**Concejal**

Partido Verde

Funciones

Es competencia del Concejo Municipal. (Art. 313 de la Constitución Política de Colombia)

1. Reglamentar las funciones y la eficiente prestación de los servicios a cargo del Municipio.
2. Adoptar los correspondientes planes y programas de desarrollo económico, social y de obras públicas.
3. Autorizar al Alcalde para celebrar contratos y ejercer pro t mpore precisas funciones de las que corresponden al Concejo.
4. Votar de conformidad con la Constitución y la Ley los tributos y los gastos locales.
5. Dictar las normas orgánicas del presupuesto y expedir anualmente el presupuesto de Rentas y Gastos.
6. Determinar la estructura de la Administración Municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; crear a iniciativa del Alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de Sociedades de Economía Mixta.
7. Reglamentar los usos del suelo y, dentro de los límites que fije la ley, vigilar y controlar las actividades relacionadas con la construcción y enajenación de inmuebles destinados a vivienda.
8. Elegir Personero Municipal.
9. Dictar las normas necesarias para el Control, la preservación y defensa del patrimonio ecológico y cultural del Municipio.
10. Aceptar la renuncia de los Concejales, cuando la Corporación se encuentre sesionando. En receso, dicha atribución le corresponde al Alcalde. (Acto legislativo N  03 de 1993 Art. 91).
11. Las demás que la Constitución Política y la Ley le asigne.





## Municipio de Sabaneta

# CONCEJO MUNICIPAL

Institucional

### Quiénes somos:

El Concejo Municipal de Sabaneta es una Corporación Administrativa de elección popular, compuesta por 13 miembros elegidos popularmente para el período regulado por la Ley, cuyo funcionamiento tiene como eje rector la participación democrática de la comunidad. (Ley 136 de 1994, Art. 21 y 22).

### Visión:

El Concejo de Sabaneta será en los próximos diez años (2029), una Corporación reconocida por su gestión social, administrativa y política; fortaleciendo los espacios de participación ciudadana enfocada al servicio integral de la comunidad.

### Misión:

Somos una corporación administrativa de elección popular que ejerce el control político del Gobierno Local, aprueba Acuerdos y promueve la participación comunitaria; mediante el debate temático, el desarrollo de las sesiones y la apertura de espacios a las diferentes ideologías para el ejercicio sano de la democracia, el aseguramiento de la representación de los intereses de la comunidad y la construcción, sostenibilidad y competitividad del Municipio de Sabaneta.

### Objetivos de calidad:

- Desarrollar mecanismos eficaces que aseguren la satisfacción de sus clientes y demás partes interesadas, así como los legales y reglamentarios aplicables a la Corporación.
- Documentar e implementar procedimientos participativos y efectivos que aseguren el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión Integral y sus procesos.
- Velar por la objetividad, transparencia y efectividad de los procesos de desarrollo y cualificación de las competencias de su talento humano.
- Gestionar de manera eficiente y oportuna los recursos de infraestructura y de ambiente de trabajo necesarios para la prestación de los servicios y la gestión de los procesos internos.





## Municipio de Sabaneta CONCEJO MUNICIPAL

### Políticas de Calidad

El Concejo de Sabaneta es una corporación administrativa orientada al control político, a la generación y aprobación de acuerdos municipales, la construcción de espacios de participación comunitaria y la representación de los intereses de la comunidad y partes interesadas; en coherencia con el direccionamiento de la administración municipal, cumpliendo la constitución y la ley, fortaleciendo las competencias de los corporados y empleados y mejorando continuamente sus procesos.

### OBJETIVOS DE CALIDAD

- Visibilizar la gestión del Concejo ante la comunidad, como corporación promotora del bienestar social, mediante el ejercicio objetivo y legal del control político a la Administración Municipal.
- Propiciar mecanismos y escenarios de participación comunitaria, realizando programas y eventos que generen conocimiento, promoción y protección de los valores democráticos, constitucionales, institucionales, cívicos y especialmente el de la solidaridad social Gestionar de manera eficiente, transparente y oportuna los recursos necesarios para la prestación de los servicios a cargo de la Corporación y el mejoramiento de sus procesos, fortaleciendo las competencias de los corporados y empleados.
- Desarrollar mecanismos eficaces que permitan la evaluación y mejoramiento de la percepción de los Usuarios y partes interesadas frente a los servicios prestados por la Corporación.
- Gestionar de manera eficiente, transparente y oportuna los recursos necesarios para la prestación de los servicios a cargo de la Corporación y el mejoramiento de sus procesos, fortaleciendo las competencias de los corporados y empleados.



Municipio de Sabaneta  
**CONCEJO MUNICIPAL**

**Principios:**

- Eficiencia
- Calidad
- Democracia
- Planificación
- Comunicación Efectiva

**Valores:**

- Respeto
- Compromiso
- Transparencia
- Responsabilidad
- Ética





### PLAN DE ACCIÓN 2022

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	INDICADORES	RESPONSABLES	METAS	PLAZO
<b>(Control político permanente)</b> Ejercer vigilancia y control a la administración pública Municipal en la inversión y gasto de todas las actividades que ponen en ejecución el Plan de Desarrollo <b>“Todos Somos Sabaneta Ciudad para el Mundo”</b>	1. Vigilar las acciones y/o comisiones de los servidores públicos del orden municipal acerca de sus funciones y desarrollo de las mismas.	1. Citar a debates de control político a los secretarios de despacho y directores.	Numero de debates de control político realizados.	Concejo Municipal.	Cumplir el 90% del indicador.	Diciembre 31 del 2022.
		2. Solicitar información detallada acerca de asuntos particulares de cada secretaria y/o dirección a petición de la plenaria o de algún concejal en particular.	Número de solicitudes de información pedidas.	Concejo Municipal.	Cumplir el 80% del indicador.	Diciembre 31 del 2022.
<b>(Imagen Institucional)</b> Fortalecer la imagen institucional de la entidad	1. Cumplimiento oportuno de las sesiones ordinarias y extraordinarias.	1. Incentivar la participación de todos los concejales en los debates de control político y aprobación de Acuerdos.	Número de concejales participantes a cada sesión citada.	Presidente.	Cumplir el 100% del indicador.	Diciembre 31 del 2022.
		2. Promover la descentralización de sesiones ordinarias para acercarla a la comunidad sabaneteña.	Número de sesiones descentralizadas citadas.	Presidente.	Cumplir el 100% del indicador.	Diciembre 31 del 2022.
	2. Generar confianza al ciudadano en el cumplimiento de las funciones del Concejo Municipal	Velar por el cumplimiento de los Acuerdos aprobados por el Concejo Municipal	Número de Acuerdos seguimiento de cumplimiento de Acuerdos/ Número de Acuerdos aprobados.	Concejo Municipal.	Cumplir el 80% del indicador.	Diciembre 31 del 2022.



	3. Cumplimiento de los Acuerdos Municipales para la ejecución por parte de la Corporación.	Desarrollar actividades con el fin de dar el cumplimiento a los Acuerdos Municipales correspondientes a la entidad.	Número de Actividades programada en cumplimiento de los Acuerdos.	Presidente /secretario general.	Cumplir el 100% del indicador.	Diciembre 31 del 2022.
--	--	---	---	---------------------------------	--------------------------------	------------------------

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	INDICADORES	RESPONSABLES	METAS	PLAZO
(Cumplimiento <b>misión/visión institucional</b> ) expedir Acuerdos que contribuyan al desarrollo socioeconómico de la ciudad	1. Promover el desarrollo socioeconómico y participativo, en busca del mejoramiento de la calidad de vida.	Aprobar Acuerdos Municipales para el desarrollo sostenible de la ciudad.	Número de acuerdos presentados y aprobados.	Concejo Municipal.	Cumplir el 90% del indicador.	Diciembre 31 del 2022.
	2. Actuar como interlocutora, vocera y representante de la población Sabaneteña.	Promover espacios de participación comunitaria en las sesiones del concejo municipal.	Espacios de participación comunitaria otorgados.	Presidente.	Cumplir el 80% del indicador.	Diciembre 31 del 2022.
	3. Implementar el programa institucional para la vigencia 2022 " <b>UN CONCEJO PARA TI</b> "	Descentralizar actividades del Concejo Municipal y realizar jornadas lúdico, deportivas y culturas acercando la municipalidad a las veredas y barrios de Sabaneta con el fin de dar cumplimiento al Programa institucional vigencia 2022 " <b>UN CONCEJO PARA TI</b> "	Número de actividades ejecutadas.	Presidente.	Cumplir el 100% del indicador.	Diciembre 31 del 2022.
( <b>Comunicación y Participación ciudadana</b> ) Establecer mecanismos para lograr una participación activa de los ciudadanos.	1. Prestar los mejores servicios a los ciudadanos, a través del aprovechamiento de las tecnologías de la información y comunicación	1. Implementar el sistema operativo para la transmisión en vivo de las sesiones del Concejo Municipal de acuerdo a los requerimientos técnicos	Numero de transmisiones en vivo de sesiones realizadas	Presidente.	Cumplir el 100% del indicador.	Diciembre 31 del 2022.



		2. Fortalecer canales de comunicación mediante las publicaciones en página WEB de la entidad , las redes sociales y el correo electrónico institucional	Numero de publicaciones cargadas en la página WEB y correos electrónicos contestados/número de publicaciones planeadas en la página WEB y correos electrónicos recibidos	Secretario General.	Cumplir el 100% del indicador.	Diciembre 31 del 2022.
--	--	---	--	---------------------	--------------------------------	------------------------

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	INDICADORES	RESPONSABLES	METAS	PLAZO
<b>(Fortalecimiento institucional)</b> mejorar las competencias de los servidores públicos de la corporación	1. Mejorar las competencias de los servidores públicos de la Corporación.	Brindar capacitaciones (seminarios, talleres, charlas) a los funcionarios de la Corporación en temas inherentes al objetivo misional de la misma.	Capacitaciones, seminarios, talleres, charlas realizadas.	Presidente.	Cumplir el 100% del indicador.	Diciembre 31 del 2022.
	2. Favorecer el Bienestar social laboral mediante el fomento y promoción del talento humano a partir de un ambiente laboral sano.	Generar un adecuado clima organizacional mediante actividades inherentes al buen ambiente de trabajo.	Número de actividades inherentes al buen ambiente de trabajo realizadas.	Secretario General.	Cumplir el 100% del indicador.	Diciembre 31 del 2022.
	3. Promover la gestión documental de la entidad.	Realizar jornadas de actualización documental y de archivo.	Número de jornadas de actualización documental y de archivo ejecutadas.	Secretario General.	Cumplir el 100% del indicador.	Diciembre 31 del 2022.



OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	INDICADORES	RESPONSABLES	METAS	PLAZO
<b>Mantenimiento y mejoramiento continuo del SGI)</b> Continuar con el mecanismo continuo de aprendizaje para mejorar de manera constante los procedimientos básicos de una organización y aumentar la satisfacción de los clientes y empleados de la Corporación.	1. actualizar los procesos de y procedimientos de la entidad, con respecto a cambios normativos.	1. planificar, ejecutar y evaluar el Sistema Integrado de Gestión.	Procesos y procedimientos actualizados respecto a la normatividad.	Asesor de Calidad.	Cumplir el 100% del indicador.	Diciembre 31 del 2022.
	2. Fortalecer los sistemas de control estratégico, de gestión y de evaluación.					
	3. Avanzar en el sistema de Gestión de Calidad.	1. Planear, controlar y mejorar los recursos, procedimientos, documentos, estructura organizacional y estrategias que influyan en satisfacción del cliente y en logro de los resultados deseados por la organización.	Recursos procedimientos documentos controlados y mejorados.	Asesor de Calidad.	Cumplir el 100% del indicador.	Diciembre 31 del 2022.
<b>(Modernización de la estructura institucional)</b> Mejorar la comunicación de los integrantes de la Corporación.	1. Adecuación y modernización e instalaciones las tecnologías de la información y la comunicación de la corporación en cumplimiento de las normas de gobierno en línea.	1. Adquirir tecnología necesaria a las normas de gobierno en línea.	Numero de tecnología adecuada y modernizada en cumplimiento de las normas de gobierno en línea.	Presidente.	Cumplir el 50% del indicador.	Diciembre 31 de 2022.



---

Cra . 45 N° 68 Sur 61 Tercer Piso Palacio de Justicia – Tel. (604) 288 12 87 – (604) 301 30 23  
Página Web: [www.concejodesabaneta.gov.c](http://www.concejodesabaneta.gov.c) [o](mailto:info@concejodesabaneta.gov.co) E-mail: info@concejodesabaneta.gov.co



SC-CER474877



## **DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

El Plan Estratégico de Gestión Humana del Concejo Municipal de Sabaneta, se desarrolla a través del ingreso, ejecución de actividades laborales y retiro de los servidores públicos municipales. Y para el presente año, tendremos las siguientes estrategias:

### **Estrategia de Vinculación.**

A través de esta estrategia el concejo Municipal de Sabaneta atenderá los procesos de carrera administrativa que sean de conocimiento del Concejo Municipal y notificados por la CNSC, a su vez, velará por un ingreso al Concejo Municipal de Sabaneta, de manera eficiente y ajustado al ordenamiento jurídico, mediante herramientas que permitan identificar un candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

### **Salud y Seguridad en el Trabajo**

El Municipio proyectará, actualizará y ejecutará un sistema de gestión en Salud y Seguridad en el trabajo SG-SST conforme al Decreto Nacional 1072 del año 2015 y a la Resolución 312 de 2019, o la norma que se encuentre en aplicación.

A través del área de Salud y Seguridad en el Trabajo, realizará control y seguimiento médico de las personas que reporten algún tipo de restricción en salud para desarrollar sus labores. En este orden de ideas, Salud y Seguridad en el Trabajo, realizará acciones preventivas y correctivas que permitan cumplir con los lineamos del Decreto 1072 del 2015 y la Resolución 312 del año 2019.

### **Estrategia de Programa de Bienestar**

El Plan de Bienestar, se ejecutará atendiendo los presupuestos determinados por el ordenamiento jurídico, adicional de los programas que sean desarrollados por la Subdirección de Talento Humano, que tengan por propósito principal, el mejoramiento de las calidades y condiciones de los seres humanos que laboran para el Concejo municipal.





## Municipio de Sabaneta CONCEJO MUNICIPAL

Temas de gran impacto para los servidores públicos que innoven y propendan por garantizar unas condiciones óptimas de empleo y mejoramiento en la calidad de vida.

Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

Medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, absentismo e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

**Salario Emocional:** El Concejo Municipal promoverá entre los servidores públicos, estímulos que destaquen el valor humano del trabajador para la entidad.

**Horario Flexible:** Seguimiento al PIBEI y las normas de horarios que se expiden al respecto por medio de la cual se establecen horarios laborales flexibles para los servidores del Concejo Municipal, de conformidad con la normatividad vigente, así como las estadísticas y la medición de impacto.

**Trabajo Remoto:** La entidad expidió un Decreto municipal, por medio del cual se establecieron los criterios para realizar trabajo remoto y Teletrabajo con los servidores públicos de la entidad.

**Reconocimiento:** Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo que seguir para los demás. Estas acciones se mediarán a través del impacto generado en los servidores.

### **Estrategia Plan Institucional de Capacitación.**





## Municipio de Sabaneta CONCEJO MUNICIPAL

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la corporación, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados de las encuestas que evalúan la prestación del servicio aplicadas y consolidadas por la Secretaría General como los resultados de la evaluación del desempeño laboral. Así las cosas, la estrategia redundará en la medición de impacto del Plan Institucional de Capacitación.

### **Estrategia de evaluación del desempeño.**

Estará orientada a aplicar el sistema de evaluación de desempeño del acuerdo 565 de 2017 de la CNSC para calificar y el 617 de 2018 para concertar, analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 80%, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. Así como a generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas de manera oportuna.

### **Estrategia de Gestión de la información**

La estrategia se enfoca en continuar robusteciendo la información consolidada en los procedimientos de la Secretaría General, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

### **Estrategia Situaciones Administrativas.**

Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas del Concejo, que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio. Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para el bienestar y el código de integridad en los empleados.



Municipio de Sabaneta  
**CONCEJO MUNICIPAL**

### **Estrategia en el Procedimiento de Retiro.**

El Concejo Municipal, enfoca su estrategia en identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad y formula las sugerencias respectivas según los requerimientos. Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de Talento Humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y generando actividades juntamente con la Caja de Compensación y la ARL, a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo.

**Elaborado por: Gabriel Arturo Vanegas**  
**Secretario General**

**Revisado por:**  
**John Fredy González Montoya**