



Municipio de Sabaneta
CONCEJO MUNICIPAL

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
2024**

2024



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 2023 al 2024.

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	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) “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 (...).”	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 ESTRATÉGICOS

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 ESTRATÉGICA 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 en general el Plan de Acción de la Corporación que enmarcará las actuaciones tanto administrativas como presupuestales de la entidad en la vigencia fiscal 2024. Este plan servirá como herramienta para determinar y asignar las tareas de los servidores públicos que integran la Corporación buscando cumplir con fines y funciones constitucionales, estableciendo tiempos y proyectando el uso de los recursos con los que cuenta la Corporación, destinados para cumplir sus fines y funciones constitucionales y legales. De igual manera dar a conocer las actuaciones administrativas y presupuestales para el año en curso, en búsqueda de organizar, planear y ejecutar las distintas líneas de acción enmarcadas en los programas establecidos por ley.

Esta hoja de ruta es un instrumento que permite discutir el qué, cómo, cuándo y con quién se ejecutan las diferentes acciones.

Este plan es estructurado y plasmado por la mesa directiva 2024.

- ❖ **ÁNGEL FABRICIO HENAO:** *Presidente*
- ❖ **VICTOR HUGO GIL SALAZAR:** *Vicepresidente Primero*
- ❖ **ELISA CAROLINA TOBO OSPINA:** *Vicepresidente Segundo*



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



Municipio de Sabaneta
CONCEJO MUNICIPAL

CONCEJALES 2024-2027

Ángel Fabricio Henao

Presidente Concejo Municipal de Sabaneta

Partido Liberal

Víctor Hugo Gil Salazar

Vicepresidente Primero

Partido Liberal

Elisa Carolina Tobón Ospina

Vicepresidenta Segundo

La Sabaneta que queremos

Gabriel Arturo Vanegas Chaverra

Secretario General

José Daniel Restrepo Montoya

Concejales

Centro Democrático

Julián David Ceballos Montoya

Concejales

Centro Democrático

Alliday Tobón Henao

Concejales

Centro Democrático

Iván Alonso Montoya Urrego

Concejales

Centro Democrático



Municipio de Sabaneta
CONCEJO MUNICIPAL

Juan David Montoya Vásquez

Concejal

Cambio Radical

John Fredy González Montoya

Concejal

Partido Liberal

Lucas Restrepo Jiménez

Concejal

Partido Verde

Wilmar Oquendo Cardona

Concejal

Partido Verde

Juliana Andrea Villegas Orozco

Concejal

Partido Verde

Deifer Alexander Morales Castaño

Concejal

Partido Conservador



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 empore 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.



Organigrama 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.



Política 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.

Principios:

- Eficiencia
- Calidad
- Democracia
- Planificación
- Comunicación efectiva

Valores:

- Respeto
- Compromiso
- Transparencia
- Responsabilidad
- Ética

Eslogan año 2024

- Pasión por 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.

PLAN DE ACCIÓN 2024

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	INDICADORES	ENCARGADO	METAS	PLAZO
(Control político permanente) ejercer vigilancia y control a la administración pública Municipal en la inversión de gasto de todas las actividades que ponen en ejecución el " Plan de desarrollo " en aprobación de la administración entrante	1. Supervisar las acciones de los servidores públicos del orden municipal respecto a sus funciones y desarrollo de las mismas	1. convocar a debates de control político a los secretarios de despacho y directores	150 debates de control político realizados	Concejo Municipal	Cumplir el 90% del indicador	Diciembre 31 del 2024
		2. solicitar información a detalle, referente a los asuntos particulares de cada secretaría y/o dirección, a petición de la plenaria o de algún concejal en particular	Número de requerimientos de información solicitados	Concejo Municipal	Cumplir el 80% del indicador	Diciembre 31 del 2024
(imagen institucional) Fortalecer la imagen institucional de la entidad	1. Cumplir oportunamente con las sesiones ordinarias y extraordinarias	1. motivar la participación activa de todos los concejales en los debates de control político y aprobación de acuerdos	13 concejales participantes en cada sesión citada	Presidente	Cumplir el 95% del indicador	Diciembre 31 del 2024
		2. Fomentar la descentralización de sesiones ordinarias para acercarlas a la comunidad en general	numero de sesiones descentralizadas citadas	Presidente	Cumplir el 95% del indicador	Diciembre 31 del 2024
	2. Generar confianza al ciudadano en el desempeño de las funciones del Concejo Municipal.	1. Brindar respuestas efectivas por parte del Concejo Municipal referente al peticiones, quejas, reclamos y sugerencias (PQRS).	Número de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias (PQRS) resueltas	Concejo Municipal	Cumplir con el 100% del indicador	Diciembre 31 del 2024

	3. Cumplir los Acuerdos Municipales para la ejecución por parte de la Corporación.	1. Desarrollar actividades con el fin de dar cumplimiento a los Acuerdos Municipales correspondientes a la entidad	Número de actividades programadas en cumplimiento de los Acuerdos	Presidente/ Secretario General	Cumplir con el 100% del indicador	Diciembre 31 del 2024
--	--	--	---	--------------------------------	-----------------------------------	-----------------------

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	INDICADORES	ENCARGADO	METAS	PLAZO
(Cumplimiento misión/visión institucional) Expedir Acuerdos que contribuyan al desarrollo socioeconómico de la ciudad	1. Incentivar el desarrollo socioeconómico y participativo, en búsqueda 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 2024
	2. Comunicar las necesidades de la población sabaneteña, mostrando el corporado como vocero e interlocutor.	Promover espacios de participación comunitaria en las sesiones del Concejo Municipal.	Espacios de participación comunitaria realizados	Presidente	Cumplir el 80% del indicador	Diciembre 31 del 2024
	3. Establecer el programa institucional para la vigencia 2024 "Pasión por Sabaneta"	Descentralizar las actividades del Concejo Municipal realizando jornadas lúdicas, deportivas, sociales y culturales acercando la municipalidad a las veredas y barrios de Sabaneta, con el fin de dar cumplimiento al programa institucional vivencia 2024. "Pasión por Sabaneta"	Número de actividades ejecutadas	Presidente	Cumplir el 100% del indicador	Diciembre 31 del 2024

<p>(Comunicación y participación ciudadana) Establecer mecanismos para lograr una participación activa de los ciudadanos</p>	<p>1. Brindar un servicio de calidad a la comunidad, por medio del uso óptimo de las tecnologías de la información y la comunicación</p>	<p>1. Establecer un adecuado sistema operativo para la transmisión en vivo de las sesiones del Concejo Municipal de acuerdo a los requerimientos técnicos</p>	<p>150 transmisiones en vivo de sesiones realizadas</p>	<p>Presidente</p>	<p>Cumplir el 85% del indicador</p>	<p>Diciembre 31 del 2024</p>
		<p>2. Promover los canales de comunicación del corporado a la comunidad, mediante las publicaciones en página web institucional, redes sociales y el correo electrónico oficial.</p>	<p>Número de publicaciones cargadas en la página web y correos electrónicos contestados / Número de publicaciones cargadas en las redes sociales y correos electrónicos recibidos.</p>	<p>Secretario General</p>	<p>Cumplir el 90% del indicador</p>	<p>Diciembre 31 del 2024</p>

<p>(Fortalecimiento institucional) Mejorar las competencias de los servidores públicos de la corporación</p>	<p>1. Mejorar las competencias de los servidores públicos de la Corporación</p>	<p>Brindar capacitaciones (seminarios, talleres) a los funcionarios de la Corporación en temas inherentes al objetivo misional de la misma</p>	<p>Capacitaciones, seminarios, talleres y charlas realizadas</p>	<p>Presidente</p>	<p>cumplir el 100% del indicador</p>	<p>Diciembre 31 del 2024</p>
	<p>2. Favorecer el bienestar social - laboral mediante el momento y la promoción del talento humano desde un ambiente laboral sano.</p>	<p>Generar un adecuado clima organizacional mediante actividades inherentes al buen ambiente de trabajo</p>	<p>Número de actividades inherentes al buen ambiente de trabajo realizadas.</p>	<p>Secretario General</p>	<p>cumplir el 100% del indicador</p>	<p>Diciembre 31 del 2024</p>

	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 2024
OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	INDICADORES	ENCARGADO	METAS	PLAZO
Mantenimiento y mejoramiento continuo del SGI) 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 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 2024
	2. Fortalecer los sistemas de control estratégico, de gestión y de evaluación.			Asesor de Calidad	cumplir el 100% del indicador	Diciembre 31 del 2024
	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 2024

<p>(Modernización de la estructura institucional) Mejorar la comunicación de los integrantes de la Corporación.</p>	<p>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.</p>	<p>1. Adquirir tecnología necesaria a las normas de gobierno en línea.</p>	<p>Número de tecnología adecuada y modernizada en cumplimiento de las normas de gobierno en línea.</p>	<p>Presidente</p>	<p>cumplir el 50% del indicador</p>	<p>Diciembre 31 del 2024</p>
--	--	--	--	-------------------	-------------------------------------	------------------------------



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:
Angel Fabricio Henao