CONCEJO
MUNICIPAL DE
DOSQUEBRADAS

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2027

CONCEJO MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS

ENERO 2026

CONCEJO
MUNICIPAL DE
DOSQUEBRADAS

CONFORMACIÓN DEL CONCEJO MUNICIPAL
PLENARIA DEL CONCEJO

• WILSON AGUDELO ASTUDILLO	PARTIDO ASI
• EDUAR ORLANDO ARIAS CARDONA	PARTIDO CONSERVADOR
• JAMES CASTAÑO CASTAÑO	PARTIDO LIBERAL COLOMBIANO
• HECTOR JAIME CASTRO CEBALLOS	PARTIDO COLOMBIA RENACIENTE
• JOSE ANIBAL CHICA ALZATE	PARTIDO ASI
• MARIA CAMILA CORREA LOPEZ	PARTIDO DOSQUEBRADAS SI ES POSIBLE
• JOSE HUMBERTO GARCIA MORALES	PARTIDO LIBERAL COLOMBIANO
• MARIA DEL PILAR GARCIA	PARTIDO MIRA
• LUIS EDUARDO GIRALDO OSPINA	PARTIDO COLOMBIA RENACIENTE
• ALBERT LLANOS ZAPATA	PARTIDO LIBERAL COLOMBIANO
• TATIANA LOPEZ SALDARRIAGA	PARTIDO DE LA UNIÓN POR LA GENTE
• WALTER RENE MOLANO MORA	PARTIDO ASI GENTE EN MOVIMIENTO
• RICARDO ZULUAGA CUERVO	PARTIDO MIRA
• CARLOS ALBERTO SALGADO GOMEZ	PARTIDO CONSERVADOR
• MIGUEL ANGEL RAVE ROJO	PARTIDO CONSERVADOR
• JULY ANDREA MONTOYA RODRIGUEZ	PARTIDO DE LA U
• -POLITICO CAMBIO RADICAL	
• JOSE ARLES RIVERA CANO	PARTIDO DE U – POLITICO CAMBIO RADICAL

MESA DIRECTIVA DEL CONCEJO MUNICIPAL AÑO 2026

JOSE HUMBERTO GARCIA MORALES
Presidente

LUIS EDUARDO GIRALDO OSPINA
Primera vicepresidente

WILSON AGUDELO ASTUDILLO
Segunda vicepresidente

ALEXANDER PEREZ BUSTAMANTE
Secretario General

CONCEJO MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 4
2. OBJETIVO 5
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS. 5
4. ALCANCE 5
5. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 6
5.1. Modelo integrado de gestión estratégica del recurso humano 6
5.2 Subsistema de la Gestión del Talento Humano: 6
6. CARACTERIZACIÓN. 7
6.1. Caracterización del talento humano. 7
6.2. Planta de personal actual. 10
6.3. Resultados gestión estratégica del talento humano 11
6.3.1 Calificación por Categorías. 11
6.3.2. Calificación por componentes 13
6.3.3. Calificación total 13
6.3.4 Calificación por Rutas de Creación de Valor Total. 14
6.3.5 Desagregación de la Rutas de Creación de Valor: 14
6.3.6 Resultados Rutas de Creación de Valor: 15
7. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025. 16
8. NORMATIVIDAD ASOCIADA 17
9. FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO ENTIDAD 22
10. REFERENTES ESTRATEGICOS ORIENTADORES DE LA PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO. 22
11. POLÍTICAS DE GESTIÓN Y PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD 23
Política de Gestión del Talento Humano Entidad 23
11.1. OBJETIVOS 23
11.2. Herramientas para el seguimiento del plan estratégico del talento humano de la entidad 24
12. PLAN DE TRABAJO PARA LOS PRINCIPALES COMPONENTES 24
12.1. Plan anual de vacantes 24
12.2. Plan integral de capacitación – pic 24
12.3. Programa de inducción 24
12.4. Programa de reinducción 25
12.5. Plan de bienestar social, estímulos e incentivos y clima organizacional 25
12.6. Plan de seguridad y salud en el trabajo 26
13. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO 26

13.1. Manual de funciones 26
13.2. Evaluación de desempeño 27
14. COMPROMISOS RESPECTO AL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 27
14.1. Factor entorno de controL. 27
14.2. Factor información y comunicación 27
14.3 Factor direccionamiento estratégico 28
14.4 Factor seguimiento 28

1. INTRODUCCIÓN

El plan de talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los servidores y colaboradores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño al interior de la organización.

La implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en la corporación Concejo municipal de Dosquebradas, tiene como objeto Incrementar el impacto de la gestión institucional y medir la efectividad en el cumplimiento de las políticas, planes, programas, objetivos, y metas, relacionadas con los lineamientos que regulan el deber ser institucional y que son fundamentales para la corporación.

Dentro de este contexto, se desarrollan los lineamientos que permiten el cumplimientos de las funciones de cada uno de los servidores públicos de la corporación dentro de un ambiente favorable y de desarrollo personal, de satisfacción por la labor cumplida, de reconocimiento por sus aportes al logro de los fines esenciales del estado, del respeto por sus derechos, de seguridad y cuidado al cumplir sus funciones dentro de los mejores estándares de salud ocupacional, y de responsabilidad social; permitiéndonos prestar especial atención a los procesos de ingreso, desarrollo y retiro del personal que nos acompaña.

De igual manera, la gestión del talento humano propende por realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través de las "Rutas de creación de valor". Estas, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la gestión del talento humano, robusteciendo la cultura organizacional, fortaleciendo en cada uno de los colaboradores los valores institucionales, así como aquellas competencias requeridas para el desarrollo de sus actividades, mediante acciones o tareas dinámicas e innovadoras con metodologías que permiten tener una mayor alcance, cobertura y efectividad.

Así bien, la mesa directiva del Concejo Municipal, anualmente define proyectos y planes de acción que permiten fortalecer los procesos del ciclo de vida del servidor público desde el ingreso hasta su retiro, con el fin de contribuir con los objetivos misionales de la entidad. Lo anterior, apalancado en la gestión realizada por el Grupo de Talento Humano.

El Talento Humano en el Concejo Municipal de Dosquebradas, representa el capital más valioso de la Corporación, por lo cual es necesario contar con una adecuada planeación, respetando la normativa vigente y también los procesos y procedimientos internos establecidos para tal fin.

Así las cosas, este plan estratégico implementa acciones que permiten la adecuada identificación y cubrimiento de las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal, configurando su gestión desde la vinculación del talento humano hasta el retiro del servidor público de la entidad.

2. OBJETIVO

Fortalecer el desarrollo humano de los servidores públicos de la Corporación Concejo Municipal de Dosquebradas, dentro de los lineamientos del modelo integrado de gestión y planeación, de acuerdo a los ejes temáticos planteados en el plan; con enfoque especifico en la obtención de servidores públicos competitivos y con un mayor nivel de bienestar, motivación y compromiso; Propendiendo por elevar la productividad del estado; contribuir al incremento en los niveles de confianza del ciudadano en las entidades y, mejorar los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados en función del interés general.

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Realizar el autodiagnóstico de las dimensiones operativas del MIPG, de forma que se puedan evaluar las diferentes categorías y actividades de gestión, y así poder obtener la calificación total de cada una de ellas.
- Identificar las debilidades que se tienen y establecer un plan de acción para mejorarlas.
- Ejecutar el plan de acción con las medidas tendientes para mejorarlas.
- Fortalecer las habilidades y competencias del personal.
- Propiciar condiciones para mejorar el clima laboral en la corporación.
- Generar espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración, a través de programas que fomenten el mejoramiento de la calidad de vida y la productividad laboral.
- Proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano aplica para todos los Servidores Públicos de la Corporación Concejo Municipal de Dosquebradas, con exigencia de actualización anual y seguimiento periódico, conforme a la normativa vigente, tiene como alcance los servidores públicos que se encuentran en carrera administrativa y en cargos de libre nombramiento y remoción.

Para algunos casos, se incluyen en el alcance los funcionarios en calidad de provisionales y los contratistas, como es el tema de seguridad y salud en el trabajo, inducción y formación que no implique ejecución de presupuesto.

5. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

5.1. MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO.

La Planeación Estratégica del Recurso Humano y el Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, que consta de los elementos que se visualizan en el siguiente gráfico.



Figura 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11)

5.2 SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:

Conforme a la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Talento Humano (GRH) es que se desarrolla, a través de los siguientes subsistemas:

Ilustración 1: Modelo Integrado de Gestión Estratégica de Recursos Humanos



Fuente: Cortázar et al, 2014[4]

Ilustración 2: Creación de Valor Público



Fuente: Cortázar et al, 2014 [5]

El Talento Humano, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

6. CARACTERIZACIÓN.

6.1. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Con base en el MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG) que concibe el talento humano como el activo más importante de las entidades, es de vital importancia contar con información oportuna y confiable que permita desarrollar una gestión que conlleve un impacto positivo en las competencias y productividad de los servidores públicos y se vea reflejado en el servicio al ciudadano.

Por lo anterior, en la corporación concejo municipal, se estructura y compila la información de los servidores que pertenecen a la entidad, con la caracterización técnica respectiva, soportada en la base de datos que reúne las siguientes condiciones:

- Nombre
- Documento de identificación
- Género
- Teléfono
- Nivel académico
- Antigüedad en el estado
- Discapacidad
- Grupo étnico
- Cabeza de familia

NOMBRE	CEDULA	GENERO	TELEFONO	NIVEL ACADEMICO	ANTIGÜEDAD EN EL ESTADO	DISCAPACIDAD	GRUPO ETNICO	CABEZA DE FAMILIA
ALEXANDER PEREZ BUSTAMANTE	10142337	MASCULINO	3113104412	PROFESIONAL	23 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
GABRIEL GUSTAVO RENFIGO LEÓN	1087986000	MASCULINO	3154637907	PROFESIONAL	15 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
CLAUDIA CORREA	42123948	FEMENINO	3166322293	PROFESIONAL	8 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
JENNY MARCELA TABARES HENAO	1088299701	FEMENINO	3108323642	PROFESIONAL	3 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
JHONNATAN STIVEN VERGARA	1087994470	MASCULINO	3045937074	PROFESIONAL	3 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
MIRYAM GONZALEZ VARGAS	43685328	FEMENINO	3127552220	PROFESIONAL	8 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
KATHERINE CARMONA RUIZ	1088013077	FEMENINO	3102195863	PROFESIONAL	12 MESES	NO	MESTIZO	NO
VALENTINA MARQUEZ GIRALDO	1088037802	FEMENINO	3108431104	PROFESIONAL	12 MESES	NO	MESTIZO	NO
JHON FREDY ALZATE PATIÑO	18522672	MASCULINO	3127229125	BACHILLER	12 MESES	NO	MESTIZO	SI
BLANCA NIDIA ZAPATA CARVAJAL	42007363	FEMENINO	3147646574	BACHILLER	3 MESES	NO	MESTIZO	SI
MILLERLANDY MARTINEZ QUICENO	42007363	FEMENINO	3106151486	TECNICO	2 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
MARIA CAMILA GARCIA CARDONA	1004699518	FEMENINO	3103537686	TECNICO	2 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
MARIA CAMILA BETANCURTH CANO	1088039502	FEMENINO	3053204219	PROFESIONAL	14 MESES	NO	MESTIZO	NO
MARCO FIDEL ORTIZ PEREZ	10073868	MASCULINO	3203292820	PROFESIONAL	9 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
ALVARO DANIEL BETANCOURTH LOPEZ	1088324887	MASCULINO	3103604478	ESPECIALIZACIÓN	8 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
ROBERTO ARANGO OSPINA	4384041	MASCULINO	3234567570	TECNICO	3 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
SORAYDA LILIANA JIMENEZ CEBALLOS	42094160	FEMENINO	3103755255	BACHILLER	5 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
JUAN CARLOS CANO ATEHORTUA	10021721	MASCULINO	3104988625	PROFESIONAL	4 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
MONICA MARIA SOTO ORTIZ	42016469	FEMENINO	3142988101	BACHILLER	5 AÑOS	NO	MESTIZO	SI
JHON SEBASTIAN MARTINEZ LOPEZ	1088258518	MASCULINO	3234216338	BACHILLER	1 AÑO	NO	MESTIZO	NO
VALENTINA OSORIO CORREA	1004756923	FEMENINO	3134668062	PROFESIONAL	5 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
ANDRES FELIPE LOPEZ GUARUMO	1088015388	MASCULINO	3133860975	PROFESIONAL	9 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
JUAN PABLO RESTREPO AYALA	18511031	MASCULINO	3148637497	BACHILLER	6 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
JHON ALEJANDRO VASQUEZ SANABRIA	1088271870	MASCULINO	3128724390	PROFESIONAL	7 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
LAURA ESTEFANIA RAMIREZ SALAZAR	1006385079	FEMENINO	3225418643	PROFESIONAL	3 MESES	NO	MESTIZO	NO
NINI YOHANA RAMIREZ GALVIS	1087996263	FEMENINO	3164618536	PROFESIONAL	8 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
ANTONIO JOSE GOMEZ VALENCIA	19386515	MASCULINO	3016816299	PROFESIONAL	4 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
ANA LUCIA MONTOYA AYALA	42011624	FEMENINO	3108415332	BACHILLER	4 MESES	NO	MESTIZO	NO
LUZ ELENA MARIN QUIROGA	1087995350	FEMENINO	3202544390	BACHILLER	10 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
DORA ELSY CANO RESTREPO	42017930	FEMENINO	3136528366	BACHILLER	4 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
MARYORY MUÑOZ RUIZ	1056642112	FEMENINO	3128139620	BACHILLER	3 MESES	NO	MESTIZO	NO
KATHERIN LONDOÑO OSPINA	1088019065	FEMENINO	3185935786	PROFESIONAL	11 MESES	NO	MESTIZO	NO
ALBA NYDIA VASQUEZ QUINTERO	42080767	FEMENINO	3117693664	BACHILLER	4 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
JOSE OMAR PAYAN VARGAS	18507953	MASCULINO	3116183331	BACHILLER	4 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
GLORIA INES ORTIZ GARCIA	25127559	FEMENINO	3508530483	TECNICO	5 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
IRMA VALENCIA ARIAS	42014406	FEMENINO	3136357835	PROFESIONAL	3 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
FRANCY JULIETH RAMIREZ GUTIERREZ	1088001554	FEMENINO	3136600124	BACHILLER	15 MESES	NO	MESTIZO	NO
JESSICA ALEXANDRA OSORIO VARELA	1088341892	FEMENINO	3218775439	BACHILLER	3 AÑOS	NO	MESTIZO	SI
ALEXANDER SERNA MENDOZA	10021710	MASCULINO	3136302989	BACHILLER	2 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
MARIO ALEJANDRO VARGAS HERRERA	18518142	MASCULINO	3116482421	PROFESIONAL	3 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
EMANUEL FERNANDO QUIROS VARGAS	10142810	MASCULINO	3128954162	TECNICO	30 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
SEBASTIAN LOPEZ ARANGO	1088260520	MASCULINO	3194466504	ESPECIALIZACIÓN	5 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
JENNIFER AYALA BONILLA	1125078751	FEMENINO	3117220034	BACHILLER	4 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
DANIELA FRANCO CARDENAS	1192910269	FEMENINO	3122860020	TECNOLOGA	10 MESES	NO	MESTIZO	NO
DANNA VILLA MONTES	1020830080	FEMENINO	3185241873	PROFESIONAL	3 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
CARLOS OCTAVIO MONTES GUERRERO	10007671	MASCULINO	3182177962	PROFESIONAL	1 AÑO	NO	MESTIZO	NO
SEBASTIAN CAMILO GOMEZ GOMEZ	0	MASCULINO	3245596640	TECNOLOGO	3 AÑOS	NO	MESTIZO	NO

NATALIA VALENCIA QUINTERO	1088248599	FEMENINO	3108928889	TECNOLOGO	5 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
LEONARDO FABIO LOPEZ LOAIZA	0	MASCULINO	3105253577	PROFESIONAL	4 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
KAREN SOLANO CEBALLOS	1088029267	FEMENINO	3042662377	TECNOLOGA	4 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
LUZ ADRIANA MARTINEZ MESA	42010010	FEMENINO	3208167288	BACHILLER	5 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
YULIANA KATERIN PEREZ LONDOÑO	38211446	FEMENINO	3175860020	PROFESIONAL	11 MESES	NO	MESTIZO	NO
JUAN ALBERTO LONDOÑO	1088029822	MASCULINO	3006270460	PROFESIONAL	4 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
DIEGO FERNANDO PULGARIN	1088010910	MASCULINO	3177099094	TECNOLOGO	3 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
JULIAN ANDRES RAMIREZ LOPEZ	1088318590	MASCULINO	3207061539	TECNICO	10 MESES	NO	MESTIZO	NO
MARIA JANERY GARCIA SEPULVEDA	42012468	FEMENINO	3104345972	PROFESIONAL	9 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
JUAN MAURICIO ARIAS JARAMILLO	1093214704	MASCULINO	3107284507	TECNICO	7 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
SANDRA YANETH CORRALES OSORIO	25101982	FEMENINO	3146784473	BACHILLER	5 MESES	NO	MESTIZO	NO
LEIDY YULIANA ORTIZ ARENAS	1088037051	FEMENINO	3246817085	TECNOLOGO	7 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
OSCAR FABIO GAVIRIA ACEVEDO	18513093	MASCULINO	3174719933	BACHILLER	4 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
CAROLINA MUÑOZ TABARES	24341125	FEMENINO	3105380680	MAESTRIA	5 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
WILSON IVAN AGUDELO ASTUDILLO	18515426	MASCULINO	3105737204	BACHILLER	2 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
EDUAR ORLANDO ARIAS CARDONA	18512554	MASCULINO	3103820197	PROFESIONAL	15 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
JAMES CASTAÑO CASTAÑO	18500202	MASCULINO	3122307089	PROFESIONAL	20 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
HECTOR JAIME CASTRO CEBALLOS	1088022815	MASCULINO	3132473487	PROFESIONAL	0	NO	MESTIZO	NO
JOSE ANIBAL CHICA ALZATE	10132369	MASCULINO	3113445060	BACHILLER	0	NO	MESTIZO	NO
MARIA CAMILA CORREA LOPEZ	1088039781	FEMENINO	3225881404	PROFESIONAL	4meses	NO	MESTIZO	NO
JOSE HUMBERTO GARCIA MORALES	10100382	MASCULINO	3127115861	ESPECIALIZACIÓN	25 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
MARIA DEL PILAR GARCIA	65762915	FEMENINO	3206969813	PROFESIONAL	6 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
LUIS EDUARDO GIRALDO OSPINA	10131109	MASCULINO	3113088988	BACHILLER	8 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
ALBERT DE JESUS LLANOS ZAPATA	18512806	MASCULINO	3147883703	BACHILLER	2 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
TATIANA LOPEZ SALDARRIAGA	1087990523	FEMENINO	3104998631	ESPECIALIZACIÓN	15 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
WALTER RENE MOLANO MORA	10011398	MASCULINO	3104967104	ESPECIALIZACIÓN	14 años	NO	MESTIZO	NO
RICARDO ZULUAGA CUERVO	10142488	MASCULINO	3045247390	BACHILLER	2 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
CARLOS ALBERTO SALGADO FLOREZ	18598148	MASCULINO	3122218151	BACHILLER	2 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
MIGUEL ANGEL RAVE	18505387	MASCULINO	3206808084	TECNICO	20 AÑOS	NO	MESTIZO	NO
JULY ANDREA MONTOYA RODRIGUEZ	1087991792	FEMENINO	3205105068	ESPECIALIZACIÓN	7 años	NO	MESTIZO	NO
JOSE ARLES RIVERA CANO	10128916	MASCULINO	3206768136	BACHILLER	0	NO	MESTIZO	NO

6.2. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.

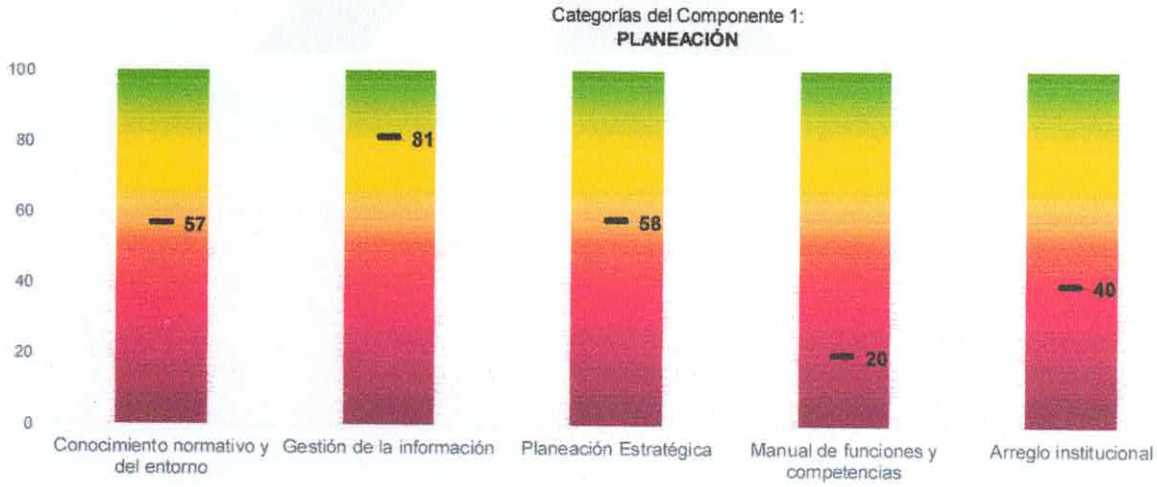
Servidores Públicos y nivel jerárquico	No.	MUJERES	HOMBRES
CONCEJALES	17	4	13
PROFESIONAL	38	19	19
TÉCNICO	8	3	5
TECNOLOGO	6	4	2
ASISTENCIAL	26	13	13
TOTAL		41	37

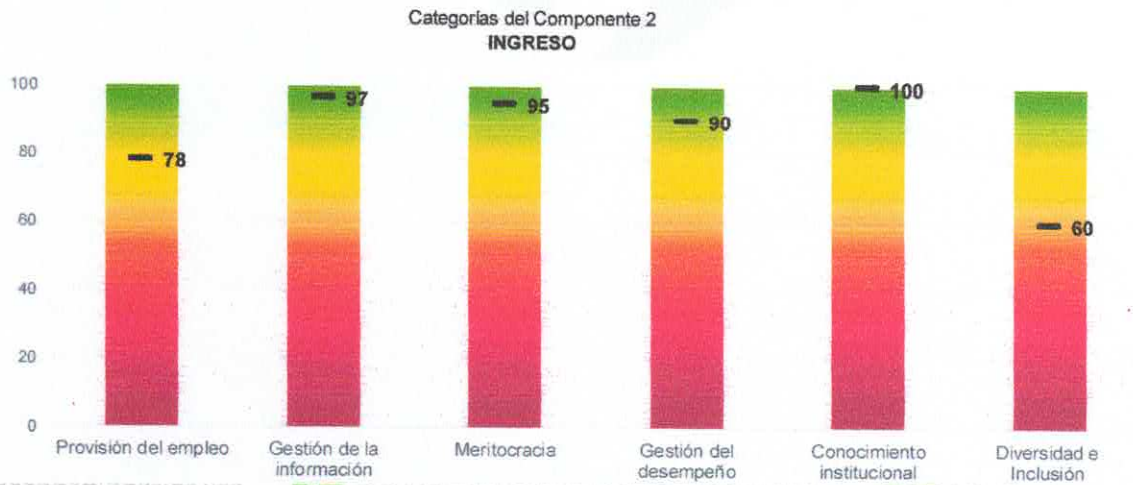
6.3. RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Matriz Diagnostica.

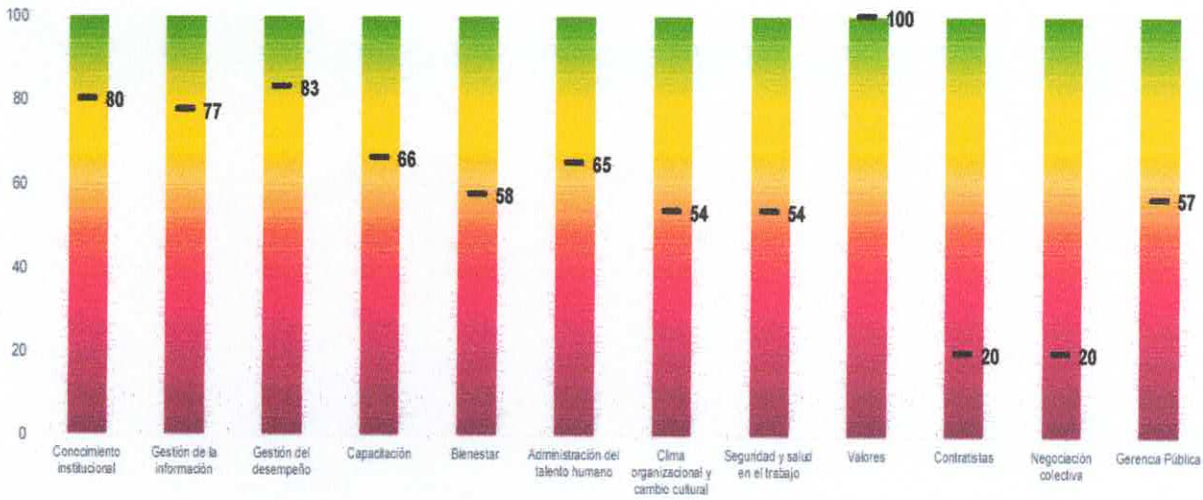
Después de aplicar el instrumento de matriz diagnostica, se puede evidenciar la situación o nivel en que se encuentra el Concejo Municipal de Dosquebradas en materia de gestión estratégica del talento humano - GETH; se define el estado de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política.

6.3.1 Calificación por Categorías.

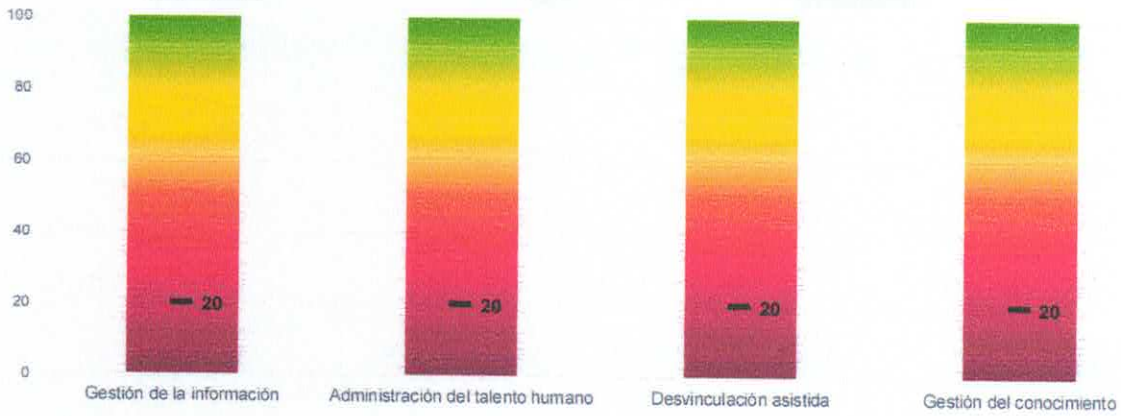




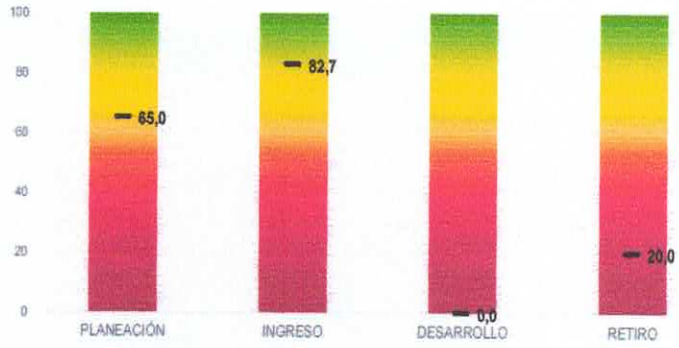
Categorías del Componente 3:
DESARROLLO



Categorías del Componente 4:
RETIRO



6.3.2. Calificación por componentes



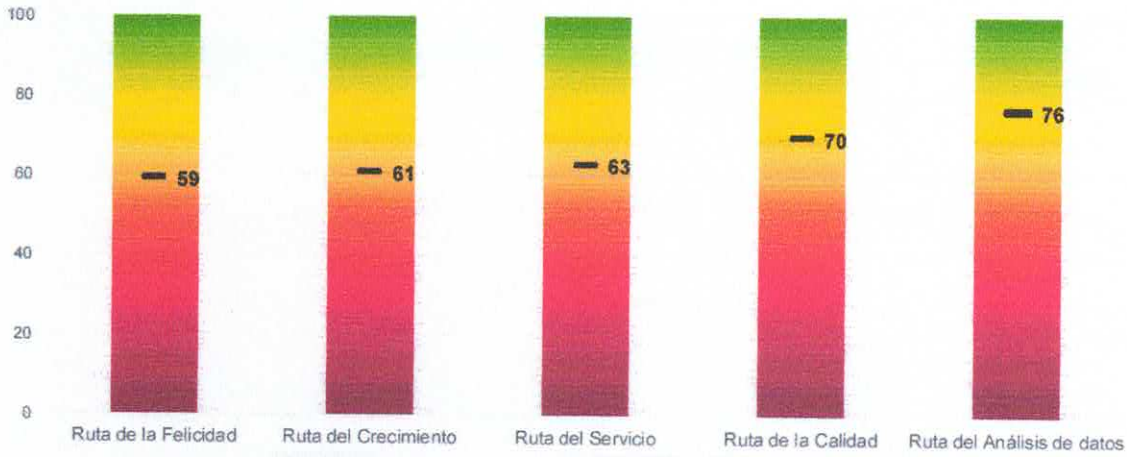
Esta calificación por componentes, le permite a la corporación Concejo Municipal de Dosquebradas Risaralda, determinar el grado de madurez alcanzado en alguno de los niveles de la GETH.

6.3.3. Calificación total

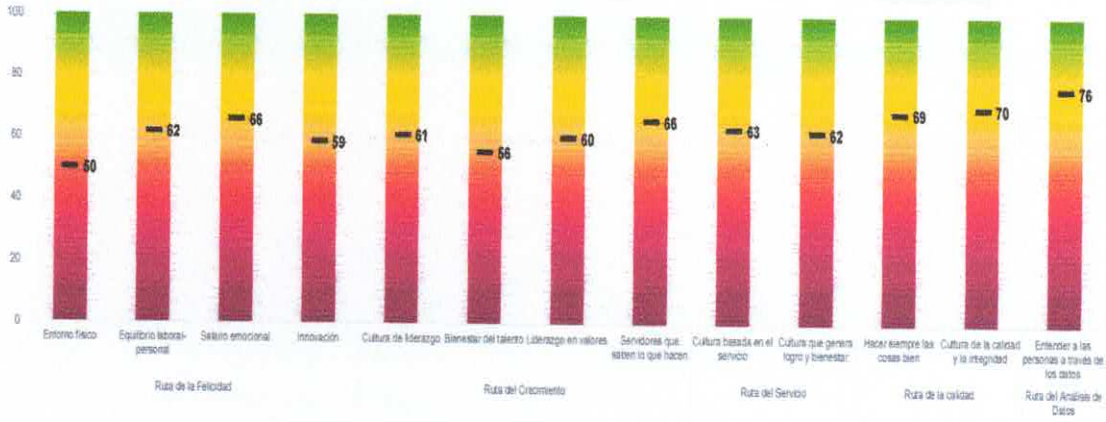


La calificación total de la Corporación Pública, después de aplicado el instrumento de Autodiagnóstico en la gestión estratégica del talento humano es de 63,1 donde los componentes ingreso y planeación superan los 60 puntos, se debe mejorar de manera fundamental en los componentes desarrollo y retiro, pero sin duda, los resultados totales evidencian que aún se debe trabajar en todos los componentes de manera constante, dado que, se encuentra muy cerca del nivel básico operativo.

6.3.4 Calificación por Rutas de Creación de Valor Total.



6.3.5 Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



6.3.6 Resultados Rutas de Creación de Valor:

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	59	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	50
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	62
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	66
		- Ruta para generar innovación con pasión	59
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	61	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	61
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	56
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	60
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	66
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	63	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	63
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	62
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	70	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	69
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	70
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	76	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	76

7. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025.

Para la elaboración del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2026 del Concejo Municipal de Dosquebradas, se acogen la totalidad de lineamientos establecidos en el Plan Estratégico de la Entidad para el periodo objeto de la planeación, adoptando como marco de referencia los pilares fundamentales que orientan la Corporación a saber, visión, misión, políticas y objetivos estratégicos institucionales.

En este proceso de implementación de la estrategia institucional se identifica y definen las estrategias para el logro y correcta ejecución de los objetivos institucionales, puntualizando aspectos fundamentales como las fechas de ejecución, los recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye, entre otros, los componentes que se enlistan a continuación:

- Plan Anual de vacantes
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar e Incentivos y clima organizacional.
- Programa de inducción y reinducción.
- Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo

La planeación estratégica es la columna vertebral para garantizar la correcta ejecución de las actividades que se deben realizar durante la vigencia del plan dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano, y es la herramienta mediante la cual se logran identificar y satisfacer las necesidades del talento humano, definiendo las acciones a realizar para el desarrollo de los tres subprocesos que están incorporados en esta gestión, a saber:

• Subproceso de ingreso: Comprende los procedimientos de vinculación, tales como: concurso, actos administrativos, estudio de requisitos del cargo, informe de evaluación técnica y psicológica, acta de posesión y otra documentación relacionada con el ingreso del servidor público y programa de inducción.

• Subproceso desarrollo: Incluye los procedimientos de capacitación, evaluación del desempeño, programa de bienestar, estímulos, plan de vacantes, salud y seguridad en el trabajo, previsión de empleos, teletrabajo, entre otros.

• Subproceso de retiro: Comprende los procedimientos relacionados con el retiro del servicio, ya sea por cambio de empleador, jubilación, muerte u otro motivo. Incluye aspectos como: Informes de gestión, en caso de tratarse del representante legal u otros servidores públicos obligados por ley; resolución de desvinculación; resolución de pensionados, liquidación de prestaciones; auxilio funerario; bonos pensionales y nómina de pensionados.

Los subprocesos antes mencionados incorporan también la selección meritocrática, la capacitación y la evaluación de los servidores públicos calificados como gerentes públicos, implementando prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, consagrado en la Ley 909 de 2004.

8. NORMATIVIDAD ASOCIADA

Marco legal comprendido por la constitución y las normas vigentes, que hacen parte de la Gestión del Talento Humano en el sector público, la cual proporciona las bases sobre las que se implementan los procesos, procedimientos, funciones y actividades claramente de definidas, dentro de las que resaltamos las siguientes:

NORMA	DETALLE
LEY 909 DE 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
LEY 136 DE 1994	Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios.
LEY 190 DE 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
LEY 1952 DE 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario
LEY 100 DE 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
LEY 789 DE 2002	Reglamentada parcialmente por el decreto nacional 975 de 2004 , reglamentada parcialmente por el decreto nacional 973 de 2005.
	reglamentada parcialmente por el decreto nacional 2581 de2007, reglamentada parcialmente por el decreto nacional 2190 de 2009 , reglamentada parcialmente por el decreto nacional 1160 de 2010 aprendiz sena.
LEY 1010 DE 2006	por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
LEY 1562 DE 2012	por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
CIRCULAR 072 2021	registro anual de autoevaluaciones y planes de mejoramiento del sg- sst
DIRECTIVA PRESIDENCIAL 03	protocolos para la prevención y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral.

DECRETO 555 2022	por el cual se adiciona la sección 6 al capítulo 6 del título 1, parte 2, libro 2 del decreto 1072 de 2015, único reglamentario del sector trabajo, y se reglamenta el artículo 17 de la ley 2069 de 2020, y la ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto.
RESOLUCION 1401 DE 2007	por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes

NORMA	DETALLE
DECRETO LEY 785 DE 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 DE 2004
DECRETO 3622 DE 2005	Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
DECRETO 1083 DE 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1919 de 2002	Por el cual se fija el Régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial.
Ley 995 de 2005	Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles.
Art. 57 de Acuerdo 565 de 2016 Comisión Nacional del Servicio Civil	Deroga los Acuerdos Nos. 137 de 2010, 176 de 2012, 294 de 2012 y 561 de 2016 expedidos por la CNSC **ACUERDO 137 DE 2010 -** Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
CIRCULAR 004 DE 2003 DAFP	Organización de las historias laborales
RESOLUCION 2400 DE 1979	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
RESOLUCION 1016 DE 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
LEY 909 DE 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
LEY 1437 DE 2011	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
LEY 797 DE 2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensiónales exceptuados y especiales.
DECRETO 1443 DE 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
DECRETO 2351 DE 2014	Por el cual se regula la prima de servicios para los empleados públicos del nivel territorial. **DECRETO 2278 DE 2018** Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto 2351 de 2014

NORMA	DETALLE
DECRETO 472 DE 2015	Criterio de graduación de las multas por infracción a la norma de la seguridad y salud en el trabajo
DECRETO 055 DE 2015	Reglamentación de afiliación de estudiantes al ARL
DECRETO 723 DE 2013	Afiliación ARL atreves contrato formal de prestación servicios en entidades públicas y privadas (actividad de alto riesgo)
DECRETO 019 DE 2012	Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.
DECRETO 2418 de 2015	Por el cual se regula la Bonificación de Servicios Prestados nivel territorial.
ACUERDO No. CNSC - 20181000006176 DEL 10-10-2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
DECRETO 1499 DE 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 Sistema Gestión MIPG Modelo Integrado de Planeación y Gestión
DECRETO 815 DE 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
ACUERDO 033 DE 2022	Por la cual se actualiza el reglamento interno de la Entidad

9. FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO ENTIDAD

La formulación de Gestión del Talento Humano se desarrolla a través de planes y cronogramas anuales, conforme a los parámetros establecidos en el presente documento. Los indicadores y riesgos se encuentran establecidos en el Sistema Integrado de Gestión – SIG de la Entidad.

10. REFERENTES ESTRATEGICOS ORIENTADORES DE LA PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Como referentes indispensables para la planeación de la Gestión del Talento Humano, se tomarán los elementos fundamentales del direccionamiento estratégico del Concejo Municipal, el Departamento Administrativo de la Gestión Pública – DAFP y las orientaciones expuestas por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.

✓ Quienes somos

El Concejo Municipal de Dosquebradas es una corporación Político-Administrativa de elección popular, compuesta por diecisiete (17) miembros, elegidos para un período constitucional de cuatro (4) años, quienes actuarán en bancadas y cuyo funcionamiento tiene como eje rector la participación democrática, la reglamentación normativa y el control Político.

✓ MISIÓN

El Concejo Municipal de Dosquebradas es una corporación pública elegida popularmente con el fin de coadministrar los proyectos y programas establecidos en el plan de desarrollo y ejecutados por el mandatario local para garantizar el cumplimiento de las metas propuestas y por ende el mejoramiento de la calidad de vida de la población.

✓ VISIÓN

Ser en cinco años una de las corporaciones a nivel regional más reconocidas por Su eficiencia y calidad en la labor desarrollada como ente coadministrador, que actúa en lo público con equidad social, proyectando liderazgo y desarrollando esquemas de participación comunitaria, social y gremial para la toma de decisiones que generen desarrollo sostenible.

✓ POLÍTICA DE CALIDAD

El Concejo Municipal de Dosquebradas se compromete a cumplir con los requisitos aplicables a sus actividades a partir del mejoramiento continuo de su Sistema Integrado de Gestión, un equipo de trabajo competente, herramientas administrativas eficaces y mecanismos de interacción directa con la comunidad; factores claves que propenderán por el desarrollo eficiente de sus atribuciones constitucionales y contribuirán al logro de los fines esenciales del Estado.

✓ **OBJETIVOS DE LA CALIDAD**

- Expedir acuerdos que contribuyan al desarrollo socioeconómico de la ciudad.
- Establecer mecanismos para lograr una participación activa de los
- ciudadanos.
- Mejorar las competencias de los servidores públicos de la Corporación.
- Modernizar y mejorar continuamente los procesos para garantizar la eficiencia, eficacia y efectividad de los mismos.

11. POLÍTICAS DE GESTIÓN Y PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD

Política de Gestión del Talento Humano Entidad

La Entidad propenderá por un Talento Humano responsable, con habilidades sociales y comunicacionales, con la capacidad de trabajar colaborativamente en aras de alcanzar las metas comunes de una forma eficaz, efectiva y eficiente. El Plan Estratégico de Talento Humano – PETH, del Concejo de Dosquebradas, tiene por objetivo establecer las estrategias de planeación anual, que sirven de insumo a la corporación para definir la política del talento humano, ciñéndose a la normatividad vigente y procurando la mejora continua acorde con los procesos de calidad que adelanta la corporación.

11.1. OBJETIVOS

Desde el equipo MECI se ha definido como objetivos de la gestión estratégica del Talento Humano las siguientes:

✓ Orientar la planificación de la gestión del Talento Humano hacia la estrategia organizacional.

✓ Promover el desarrollo de las competencias de los servidores públicos y la gestión del conocimiento.

✓ Consolidar la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

✓ Fortalecer las estrategias de desarrollo organizacional

Para alcanzar los precitados objetivos, el Concejo Municipal de Dosquebradas, ejecutará las estrategias tendientes al efectivo desarrollo del Talento Humano, las cuales deben facilitar el cumplimiento de los compromisos y deberes, además se fomentará la capacitación constante en pro de la mejora continua.

11.2. HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano, la Corporación Concejo Municipal de DOSQUEBRADAS cuenta con las siguientes herramientas:

- Sistema Integrado de Gestión - SIG.
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión - FURAG
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- Auditorías de gestión y de calidad.
- Audiencias públicas de rendición de cuentas.
- Seguimientos periódicos por parte del Comité Institucional de Gestión y desempeño.

12. PLAN DE TRABAJO PARA LOS PRINCIPALES COMPONENTES

12.1. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento cuya finalidad es la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, para que la entidad pueda programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y así contar con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

12.2. PLAN INTEGRAL DE CAPACITACIÓN – PIC

El objetivo del Plan Integral de Capacitación – PIC, es fortalecer los conocimientos, habilidades y competencias de los servidores públicos del Concejo de Dosquebradas, a través del desarrollo de actividades de capacitación internas y/o externas de alta calidad, de acuerdo con las necesidades de cada una de las áreas y con los objetivos estratégicos de la Entidad.

12.3. PROGRAMA DE INDUCCIÓN

El programa de inducción de la Corporación tiene los siguientes objetivos:
Familiarizar al nuevo servidor público de la Entidad con la organización, el servicio público y las funciones generales del Estado.

- Dar a conocer los principales aspectos del Sistema Integrado de Gestión de la Entidad, el Modelo Estándar de Control Interno y el MIPG, los diferentes procesos que se desarrollan en la Entidad y su contribución a los fines esenciales del Estado.

• Instruir acerca de la misión y visión de la Entidad.
• Crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la Corporación.
• Explicar adecuadamente las funciones a cargo de cada persona, los procesos en los cuales interviene y toda la información necesaria para que realice en forma efectiva su labor.

12.4. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

El programa de reinducción de la Corporación tiene los siguientes objetivos:

• Enterar a los servidores públicos acerca de las reformas en la organización del Estado y de sus funciones, cuando sea del caso.
• Informar a los servidores públicos sobre la reorientación de la misión, visión u otros aspectos estratégicos de la entidad, cuando sea del caso.
• Divulgar los cambios en los procesos, las dependencias y en sus puestos de trabajo, cuando sea del caso.

12.5. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y CLIMA ORGANIZACIONAL

El Decreto 1567 de 1998 establece qué, para los servidores públicos, los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como "aquellos 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 su familia."
La Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005 disponen que las Entidades deben implementar para sus servidores públicos y sus familias, programas de bienestar social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades

El objetivo del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Entidad es propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su grupo familiar, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración, así como aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y el sentido de pertenencia de los servidores públicos con su Entidad.

El Plan Anual de Estímulos se aprueba por el Comité institucional de Gestión y Desempeño y se formaliza mediante Resolución firmada por el secretario general, donde se especifica entre otros las categorías participantes y los incentivos.

12.6. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) tiene los siguientes objetivos:

• Valorar la exposición de la población trabajadora a los principales riesgos (Psicosocial, osteomuscular, caídas a nivel, deportivo y tránsito).

• Obtener un acompañamiento profesional especializado para la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Una vez se tienen plasmadas y estructuradas las actividades en el programa de SST, se somete a aprobación del Comité institucional de Gestión y Desempeño, previa revisión del Secretario General.

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Anual incluye los siguientes componentes:

• Plan básico legal
✓ Capacitación al COPASST
✓ Elección del Comité de Convivencia Laboral

• Otras actividades Especiales:
✓ Conciencia con inteligencia vial para conductor de vehículo.
✓ Medidas de bioseguridad en el marco de una pandemia.

13. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

13.1. MANUAL DE FUNCIONES

Con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de la Entidad, atendiendo el marco normativo que rige a las Entidades públicas en materia de sistemas de gestión de calidad, del

MECI y del MIPG, la corporación pública debe definir de manera clara el manual de funciones según la vinculación y nivel jerárquico de los servidores públicos. Es importante resaltar que el manual de funciones se encuentra incluido en el reglamento interno según acuerdo No 033 de 2022

13.2. Evaluación de Desempeño

Es un instrumento de administración que integra el desempeño del servidor público con la misión institucional, generando un valor agregado a la entidad a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales y la realización de un trabajo que conlleve a la mejora continua.

Para esta evaluación se aplica lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, sistema tipo de evaluación de desempeño y se hace uso de la plataforma tecnológica dispuesta para ello por dicha entidad.

14. COMPROMISOS RESPECTO AL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

En el marco del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, el Concejo de Dosquebradas adquiere los siguientes compromisos respecto al Proceso de Gestión del Talento Humano:

14.1. FACTOR ENTORNO DE CONTROL.

• Revisar y mejorar los planes de capacitación a partir de las necesidades identificadas mediante los diversos mecanismos de recolección de información establecidos en el proceso de talento humano.
• Revisar y ajustar el plan de bienestar y de incentivos a partir de la evaluación anual.
• Utilizar la información entregada por las evaluaciones del desempeño de los servidores públicos, para mejorar los planes de formación, capacitación e incentivos.

• Lograr que los programas de inducción y reinducción sean revisados, actualizados y divulgados, siempre que se presente algún cambio organizacional, técnico y/o normativo.

• Garantizar la trazabilidad de las actuaciones.

14.2. FACTOR INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

• Procurar que el sistema utilizado para la recolección de información interna y externa en relación con el Proceso de Gestión del Talento Humano sea real, confiable y de fácil consulta.
• Garantizar el adecuado cumplimiento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información, en los aspectos relacionados con el Proceso de Gestión del Talento Humano.

• Mejorar la forma como se presentan y entregan los actas e informes de gestión, y las audiencias públicas de rendición de cuentas.

14.3 FACTOR DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

• Analizar los resultados obtenidos a partir de las mediciones de los indicadores, para determinar las acciones correctivas que se necesitan en el proceso.
• Verificar la capacidad, utilidad y consistencia de los indicadores de gestión utilizados en el proceso.
• Disponer oportunamente la información cada vez que se efectúe modificaciones al proceso, sus procedimientos, indicadores y demás elementos que lo conforman.

• Tomar las acciones pertinentes frente a la planeación institucional, de acuerdo con los resultados del seguimiento al cronograma y las metas asociadas.

14.4 FACTOR SEGUIMIENTO

El seguimiento a la ejecución del presente Plan Estratégico de Talento Humano, se realizará de la siguiente forma:

Plan Anual de Vacantes:

- Diligenciamiento y reporte del Plan Anual de Vacantes al Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.
- Seguimientos periódicos del secretario.

Plan Integral de Capacitación PIC:

- Indicador "Control presupuestal capacitación".
- Indicador "Cumplimiento del PIC".
- Seguimientos periódicos del Secretario General.

Plan de Bienestar Social:

- Indicador "Cumplimiento del plan de bienestar".
- Seguimientos periódicos del secretario.

CONCEJO
MUNICIPAL DE
DOSQUEBRADAS

Plan de Estímulos:

- Seguimientos periódicos

Elaboró: María Janery García S
Contratista

Revisó: Alexander Pérez Bustamante
Secretario General