



República de Colombia
Departamento de Sucre
Municipio de Coveñas
CONCEJO MUNICIPAL
NIT: 823004035-1



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - 2018

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS

Febrero de 2018

EDUCACIÓN

RIQUEZAS



República de Colombia
Departamento de Sucre
Municipio de Coveñas
CONCEJO MUNICIPAL
NIT: 823004035-1



CONFORMACIÓN DEL CONCEJO MUNICIPAL

PLENARIA DEL CONCEJO

- | | |
|-------------------------------|---------------------------|
| ➤ RAFAEL HERNANDEZ GARAY | -PARTIDO CAMBIO RADICAL |
| ➤ DINA GARAY TAPIA | -PARTIDO CAMBIO RADICAL |
| ➤ ERIK HERNANDEZ JULIO | -PARTIDO CAMBIO RADICAL |
| ➤ ELVIS MONTERROZA VILLAREAL | -PARTIDO OPCION CIUDADANA |
| ➤ NETSKY FERIA MORENO | -PARTIDO ASI |
| ➤ JHON JAIRO MARTINEZ MERCADO | -PARTIDO ASI |
| ➤ JUAN CARLOS MARTINEZ FERIA | -PARTIDO CONSERVADOR |
| ➤ HECTOR ARAUJO CARDENAS | -PARTIDO LIBERAL |
| ➤ ALICIA MIENTES DIAZ | -PARTIDO LIBERAL |
| ➤ SORAIDA MARQUEZ LOPEZ | -PARTIDO DE LA U |
| ➤ YOMAIRA BALLESTEROS LOPEZ | -PARTIDO DE LA U |

MESA DIRECTIVA DEL CONCEJO MUNICIPAL AÑO 2018

RAFAEL HERNANDEZ GARAY
Presidente

ELVIS MONTERROZA VILLAREAL
Primer Vicepresidente

NETSKY FERIA MORENO
Segundo Vicepresidente

MERLY MARTINEZ OSORIO
Secretaria general



República de Colombia
Departamento de Sucre
Municipio de Coveñas
CONCEJO MUNICIPAL
NIT: 823004035-1



CONTENIDO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

1. Introducción
2. Marco Normativo
3. Objetivos del Plan Estratégico de Talento Humano
4. Naturaleza de la Corporación Concejo Municipal
5. Fundamentos Estratégicos Corporativos
6. Modelo Integrado De Planeación y Gestión – MIGP
7. Gestión Estratégica Del Talento Humano
8. Alcance.
9. Política De Gestión Estratégica Del Talento Humano
10. Diagnostico De La Gestión Estratégica Del Talento
11. Resultados Obtenidos En La Gestión Estratégica De Talento Humano.
12. Plan de Acción
13. Política De Integridad.
14. Diseño de la Política General de Desarrollo del Talento Humano.
15. Diseño De La Visión Y La Misión De La Estrategia.
16. Lineamientos Estratégicos Del Plan De Talento Humano
17. Ciclo De Vida Del Servidor Público.
18. Responsables.
19. Seguimiento y Evaluación.
20. Indicadores.



República de Colombia
Departamento de Sucre
Municipio de Coveñas
CONCEJO MUNICIPAL
NIT: 823004035-1



1. INTRODUCCIÓN

La nueva realidad nacional, en la cual avanzamos hacia la reconciliación, hacia la consolidación de la construcción de una paz estable y duradera, nos impone retos en las entidades, los cuales debemos atender con esmero dentro del marco del cumplimiento de los derechos humanos, y es ahí donde el servidor público debe estar preparado y contar con las herramientas suficientes para dar respuesta eficaz y oportuna ante las problemáticas de nuestras comunidades.

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

El MIGP, enfatiza la dimensión Talento Humano, como el corazón de la estrategia, lo cual se hace posible gracias a los servidores quienes son los que hacen posible el cumplimiento de las metas y los fines institucionales.

Dentro de este contexto, se desarrollan los lineamientos que permiten el cumplimiento de las funciones de cada uno de los servidores de la corporación dentro de un ambiente 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 en el momento de darse la desvinculación, permitiéndonos prestar especial atención a los procesos de ingreso, desarrollo y retiro del personal que nos acompaña.

La aplicación de la herramienta de autodiagnóstico permite a la corporación desarrollar la valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura MIPG, incluida el talento humano, a través de la aplicación de esta herramienta, se podrá determinar el estado de la gestión interinstitucional, realizar el respectivo seguimiento, determinar las fortalezas y debilidades, y tomar las medidas que determine el plan de acción el cual refleja las medidas de mejora



República de Colombia
Departamento de Sucre
Municipio de Coveñas
CONCEJO MUNICIPAL
NIT: 823004035-1



continúa para alcanzar los fines y metas establecidos en la planeación estratégica de la corporación.

En este orden de ideas, el Plan estratégico de talento humano, nos permite organizar los recursos para generar un plan que nos permita obtener un desempeño sobresaliente, en los servicios del Estado.

2. MARCO NORMATIVO

El Plan Estratégico de Talento Humano del Concejo de Coveñas se encuentra sustentado por la normatividad que rige a las entidades estatales vigente.

Ley 909 de septiembre 23/2004. Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1083 de mayo 26/2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

De conformidad con el este decreto, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Institucionales, por lo cual la Subdirección de Talento Humano de la corporación es responsable en la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con el Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral, entre otras.

Ley 1753 de 2015. Modelo Integrado De Planeación y Gestión, es el "El Sistema de Gestión, creado en el artículo 133, que integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, es el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información. Cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos. en el marco de la legalidad y la integridad."

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo para el orden nacional e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG articula el nuevo Sistema de Gestión, que



República de Colombia
Departamento de Sucre
Municipio de Coveñas
CONCEJO MUNICIPAL
NIT: 823004035-1



integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno.

Guía para el uso de la Herramienta de Autodiagnóstico de las Dimensiones Operativas.

3. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

3.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el desarrollo humano de los servidores públicos de la Corporación Concejo Municipal de Coveñas dentro de los lineamientos del modelo integrado de gestión y planeación, de acuerdo a los ejes temáticos planteados en el plan, con enfoque específico en la obtención de Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso; Propendiendo por Incrementar la productividad del estado; contribuir al Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado y, contribuir al Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por el Estado.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar el autodiagnóstico de las dimensiones operativas del MIGP, de forma que se pueda evaluar cada una de las actividades de gestión, y obtener la calificación de las categorías, de los componentes y la calificación total.
- Identificar las debilidades que se tienen y establecer un plan de acción para mejorarlas.
- Ejecutar el plan de acción con las medidas tendientes para mejorar las debilidades encontradas.
- Efectuar el seguimiento al plan de acción y a las medidas aprobadas, con el fin de determinar la efectividad de las mismas, y las posibles correcciones a las desviaciones que se presenten.



República de Colombia
Departamento de Sucre
Municipio de Coveñas
CONCEJO MUNICIPAL
NIT: 823004035-1



- Propender por un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso de los servidores públicos.
- Incrementar la productividad del estado.
- Contribuir al Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado y, contribuir al Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés.

4. NATURALEZA DE LA CORPORACIÓN CONCEJO MUNICIPAL DE COVENAS

4.1 Naturaleza Jurídica.

El Concejo Municipal de Coveñas, es una entidad pública sin personería Jurídica, definida bajo el contexto de los artículo 21 y 22 de la Ley 136 de 1994, cuenta con autonomía independiente, adscrita al Municipio de Coveñas, departamento de sucre, regulada por el Acuerdo 005 de agosto 28 de 2016, tiene su domicilio en el municipio de Coveñas, y ejerce sus operaciones en las instalaciones del Palacio Municipal. El Presidente de la mesa directiva es el representante legal de la corporación, por el periodo respectivo.

4.2 Identificación De La Entidad

Razón Social:	Concejo Municipal de Coveñas
NIT:	823.004.035-1
Dirección	Calle 3B No. 4-16. Urb. Alicante.
Municipio	Coveñas
Departamento	Sucre
Naturaleza Entidad	Pública
Carácter de Entidad	Corporación.

4.3 Función Social – Cometido estatal

El Concejo Municipal de Coveñas, debe cumplir con las funciones establecidas en la constitución, en la ley, y en su reglamento interno, en especial las establecidas en el artículo 313 de la constitución nacional.

Además de las funciones que se le señalan en la Constitución y la ley, son atribuciones de los concejos las siguientes, de acuerdo a lo establecido en la ley 1551 de 2012 y 136 de 1994.



República de Colombia
Departamento de Sucre
Municipio de Coveñas
CONCEJO MUNICIPAL
NIT: 823004035-1



1. Disponer lo referente a la policía en sus distintos ramos, sin contravenir las leyes y ordenanzas, ni los decretos del Gobierno Nacional o del Gobernador respectivo.
 2. Exigir informes escritos o citar a los secretarios de la Alcaldía, Directores de departamentos administrativos o entidades descentralizadas del orden municipal, al contralor y al personero, así como a cualquier funcionario municipal, excepto el alcalde, para que haga declaraciones orales sobre asuntos relacionados con la marcha del municipio.
- Igualmente los concejos municipales podrán invitar a los diferentes funcionarios del Orden Departamental, así como a los representantes legales de los organismos descentralizados y de los establecimientos públicos del orden nacional, con sedes en el respectivo departamento o municipio, en relación con temas de interés local.
3. Reglamentar la autorización al alcalde para contratar, señalando los casos en que requiere autorización previa del Concejo.
 4. Autorizar al alcalde para delegar en sus subalternos o en las juntas administradoras locales algunas funciones administrativas distintas de las que dispone esta ley.
 5. Determinar la nomenclatura de las vías públicas y de los predios o domicilios.
 6. Establecer, reformar o eliminar tributos, contribuciones, impuestos y sobretasas, de conformidad con la ley.
 7. Velar por la preservación y defensa del patrimonio cultural.
 8. Organizar la contraloría y la personería y dictar las normas necesarias para su funcionamiento.
 9. Dictar las normas de presupuesto y expedir anualmente el presupuesto de rentas y gastos, el cual deberá corresponder al plan municipal o distrital de desarrollo, teniendo especial atención con los planes de desarrollo de los organismos de acción comunal definidos en el presupuesto participativo y de conformidad con las normas orgánicas de planeación.
 10. Fijar un rubro destinado a la capacitación del personal que presta su servicio en la administración municipal.
 11. Garantizar el fortalecimiento de la democracia participativa y de los organismos de acción comunal.
 12. Citar a control especial a los Representantes Legales de las empresas de servicios públicos domiciliarios, sean públicas o privadas, para que absuelvan inquietudes sobre la prestación de servicios públicos domiciliarios en el respectivo Municipio o Distrito.



República de Colombia
Departamento de Sucre
Municipio de Coveñas
CONCEJO MUNICIPAL
NIT: 823004035-1



Libertad y Orden

5. FUNDAMENTOS ESTRATEGICOS CORPORATIVOS

a. VISIÓN DEL CONCEJO MUNICIPAL

Como Corporación administrativa del Municipio de Coveñas, proyecta para el año 2019, consolidarse como el órgano colegiado representante de la voluntad popular, que busca en forma permanente desarrollar una administración regida bajo claros principios éticos, que permitan orientar su gestión en beneficio de las comunidades, permitiéndole ser voceros e intérpretes de los diferentes sectores ciudadanos, orientando su trabajo hacia un control político efectivo, con el objeto de desarrollar una administración de calidad.

b. MISIÓN DEL CONCEJO MUNICIPAL

Constituirse en una corporación crítica y deliberadamente, ejerciendo un control político efectivo, que oriente a la Administración, fortaleciendo su gestión y la institucionalidad como vocero y representante de la comunidad, de tal forma que la formulación y gestión de los proyectos está orientada a dar solución a las diferentes necesidades, de tal forma que su gestión contribuya al bienestar social de la ciudadanía del Municipio.

c. VALORES DEL CONCEJO MUNICIPAL

SOLIDARIDAD: Es actuar en unión, sintiendo como propias las causas, intereses y responsabilidades de otros, de manera desinteresada y oportuna, expresando un alto grado de integración, estabilidad interna, adhesión ilimitada y total a una causa, situación o circunstancia, lo que implica asumir y compartir por ella beneficios y riesgos.

RESPONSABILIDAD: Es la capacidad de reconocer y aceptar las consecuencias de las decisiones tomadas libremente. Es la obligación moral por cumplir con el deber asignado, aportando lo mejor de sí mismo.



República de Colombia
Departamento de Sucre
Municipio de Coveñas
CONCEJO MUNICIPAL
NIT: 823004035-1



TOLERANCIA: Aceptar y respetar las actitudes y comportamientos individuales, sociales o institucionales, entendiendo las diferentes opiniones y posiciones de cada uno, aun cuando no se compartan.

RESPETO: Es el valor fundamental para la convivencia social. Respetar es estimar y considerar los derechos propios de los demás, valorando las cualidades de los otros y el medio que nos rodea.

COMPROMISO: Participar de manera responsable, eficiente y activa en el logro de la misión corporativa, entregando lo mejor de sí mismo.

TRANSPARENCIA: Cumplimiento de los deberes y obligaciones de los empleados públicos del Concejo a los que se ha comprometido con la institución y la sociedad.

HONESTIDAD: Es el valor que mueve al hombre a actuar con rectitud, honradez y veracidad en todos y cada uno de los actos de la vida, a proceder de acuerdo con reglas y valores aceptados por la sociedad como buenos principios.

DIÁLOGO: Este valor nos permite entre los seres humanos el encuentro para la búsqueda de la verdad y la solución a los conflictos. También es un procedimiento para aprender a escuchar y entender al otro.

SERVICIO A LA COMUNIDAD: Es contribuir a mejorar la calidad de vida de los habitantes de la capital antioqueña, atendiendo a todos los ciudadanos con respeto, diligencia e igualdad de condiciones.

EFFECTIVIDAD: Ser efectivo significa el logro de los objetivos o de la misión de la entidad de forma eficiente y eficaz, con la mayor calidad, bajo el mejor método, al menor costo y en el menor tiempo posible.

6. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

El MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones, entre las cuales se encuentra el Talento Humano como corazón del Modelo; el MIPG incorpora el ciclo de gestión PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar) y, adicionalmente, incluye elementos propios de una gestión pública moderna y



República de Colombia
Departamento de Sucre
Municipio de Coveñas
CONCEJO MUNICIPAL
NIT: 823004035-1



democrática: la información, la comunicación, y la gestión del conocimiento y la innovación.

El Control Interno se integra, a través del MECl, como una de las dimensiones del Modelo, constituyéndose en el factor fundamental para garantizar de manera razonable el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Estas dimensiones se entienden como el conjunto de políticas, prácticas, herramientas o instrumentos con un propósito común, que puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que MIPG logre sus objetivos.

6.1 DIMENSIONES DEL NUEVO MODELO DE GESTIÓN DEL MIPG

Estas dimensiones se entienden como el conjunto de políticas, prácticas, herramientas o instrumentos con un propósito común, que puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que MIPG logre sus objetivos, y son las siguientes:

Primera Dimensión: Talento Humano (Corazón de MIPG)

Segunda Dimensión Planear: Direccionamiento Estratégico y Planeación.

Tercera Dimensión Hacer: Gestión con Valores para el Resultado.

Cuarta Dimensión Verificar y actuar: Evaluación para el Resultado.

Quinta Dimensión: Control Interno.

Dimensiones transversales

Sexta Dimensión: Información y Comunicación.

Séptima Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Siendo los motores de MIPG, los principios de Integridad y la Legalidad.

Adicionalmente, cada dimensión se desarrolla a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales fueron señaladas, entre otras, en el Decreto 1499 de 2017.

7. GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la principal dimensión es el talento humano, por lo que cobra 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



República de Colombia
Departamento de Sucre
Municipio de Coveñas
CONCEJO MUNICIPAL
NIT: 823004035-1



Libertad y Orden

de la administración pública se convierte en fundamental, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas. De allí el reconocimiento de que el corazón del modelo sea el talento humano.

En este sentido la planificación de la gestión del talento humano se realiza dentro de la primera Dimensión del MIPG, el Talento Humano.

Un paso fundamental para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano es levantar un diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la corporación.

Para ello, se utilizará una de las herramientas fundamentales de la política: la matriz de la GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos por mejorar en la GETH.

El diligenciamiento de la matriz en mención, aportará la calificación que le permite a la corporación ubicarse en alguno de los tres niveles de madurez de la GETH:

- **Básico operativo:** primer nivel, implica que se cumplen los requisitos básicos de la política o incluso que aún se requiere gestión para cubrir estos requisitos
- **Transformación:** segundo nivel, implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene todavía un margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.
- **Consolidación:** tercer nivel, significa que la entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de GETH y, adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas.

8. ALCANCE:

El alcance de la primera dimensión de MIPG -Talento Humano es ofrecerle a la Corporación, las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas del Concejo municipal, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia



República de Colombia
Departamento de Sucre
Municipio de Coveñas
CONCEJO MUNICIPAL
NIT: 823004035-1



de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el Principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- **Gestión Estratégica del Talento Humano**
- **Integridad**

Con la implementación de esta dimensión, y de las políticas que la integran, se logra cumplir el objetivo de MIPG "Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas".

9. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.

La implementación por parte de la corporación de acciones efectivas en todas estas Rutas permite la estructuración de un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano, bajo las rutas de creación de valor del nuevo modelo de gestión:

- **Ruta de la Felicidad:** (la felicidad nos hace productivos) Ruta para generar felicidad en el trabajo para estimular servidores más productivos.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de la entidad: Teletrabajo, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.



República de Colombia
Departamento de Sucre
Municipio de Coveñas
CONCEJO MUNICIPAL
NIT: 823004035-1



Libertad y Orden

- **Ruta del Crecimiento:** (liderando talento) Ruta diseñada Para fortalecer el liderazgo, propiciar espacios de desarrollo y crecimiento personal.
Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollan de acuerdo con la capacidad de la entidad: capacitación, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
- **Ruta Del Servicio:** (Al servicio de los ciudadanos) Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar y la satisfacción de los ciudadanos.
Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollan de acuerdo con la capacidad de la entidad: Capacitación, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.
- **Ruta de La Calidad** (La cultura de hacer las cosas bien) Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" para generar una cultura de la calidad y la integridad.
Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollan de acuerdo con la capacidad de la entidad: Evaluación de desempeño, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.
- **Ruta del análisis de datos:** (conociendo el talento) Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos y la información, acerca del talento humano. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, ley de cuotas, SIGEP.

➤ **Evaluar la Gestión**

Establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente. El Plan de Acción se incluye como uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado. El seguimiento, a la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG.



República de Colombia
Departamento de Sucre
Municipio de Coveñas
CONCEJO MUNICIPAL
NIT: 823004035-1



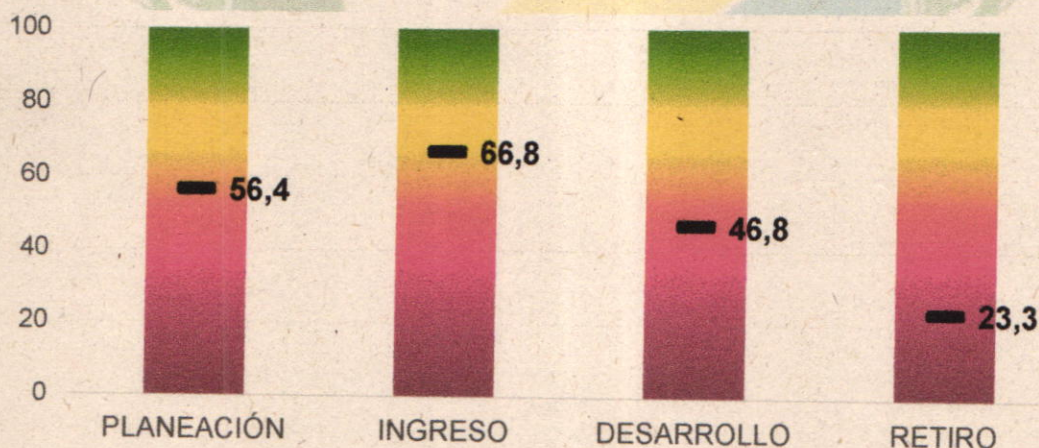
Libertad y Orden

Mediante este instrumento se evaluará, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.

10. DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Realizado el diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la corporación Concejo Municipal de Coveñas, para lo cual se utilizó una de las herramientas fundamentales de la política: la Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política.

Calificación por componentes



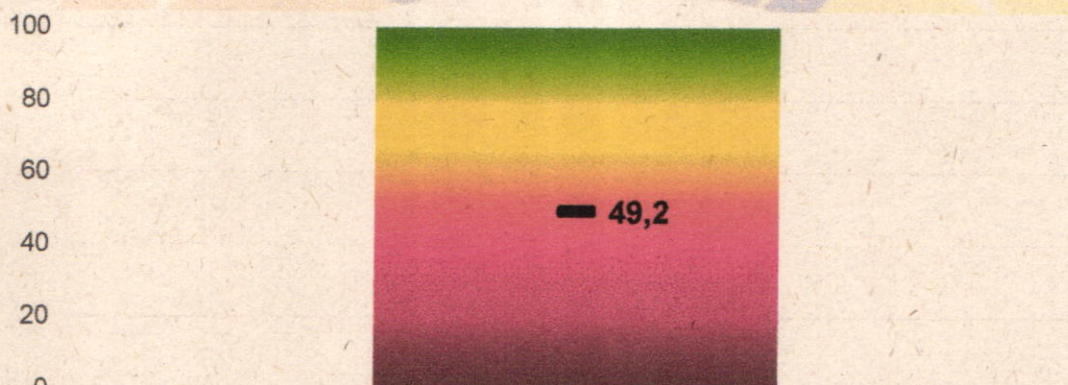
La calificación por componentes, le permite a la corporación Concejo municipal de Coveñas, determinar el grado de madurez alcanzado en alguno de los tres niveles de la GETH.



República de Colombia
Departamento de Sucre
Municipio de Coveñas
CONCEJO MUNICIPAL
NIT: 823004035-1

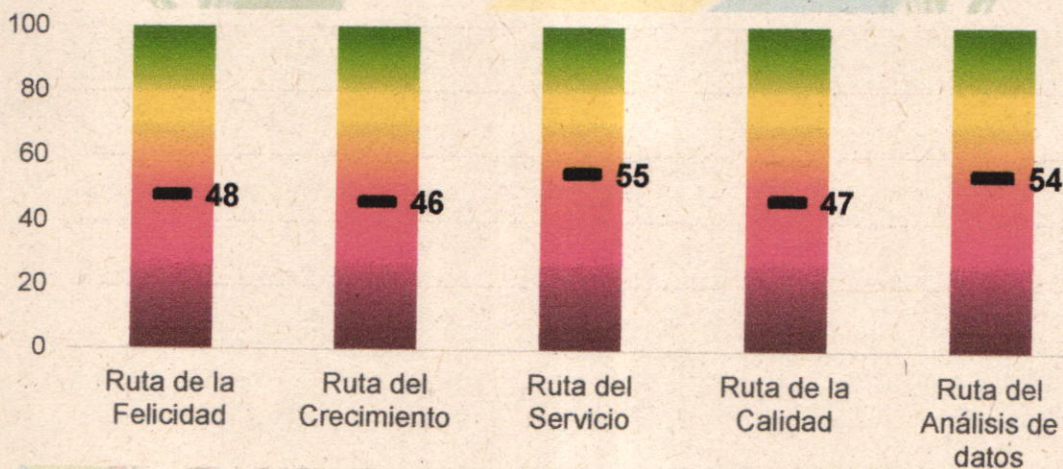


Libertad y Orden



POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Calificación por Rutas de Creación de Valor



EDUCACIÓN

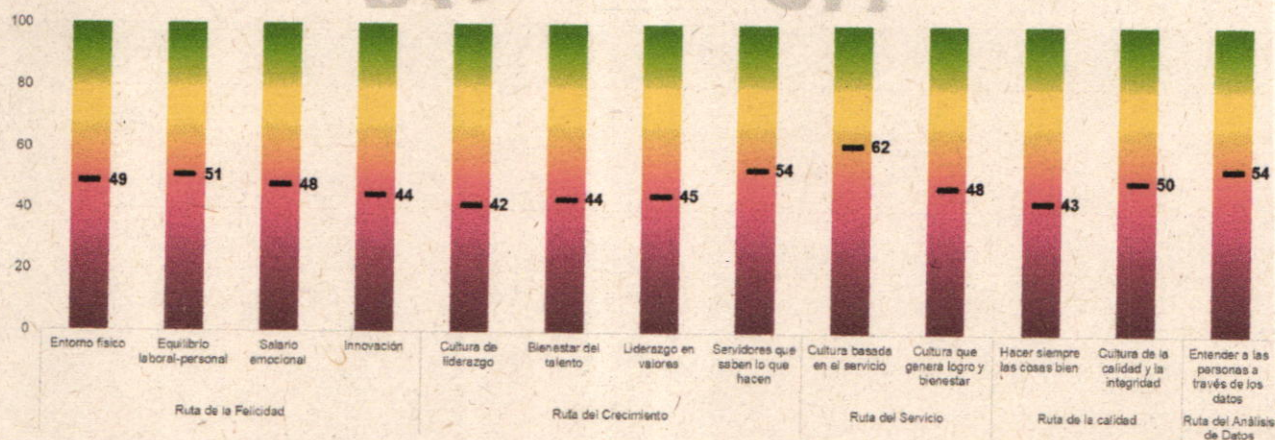
RIQUEZAS



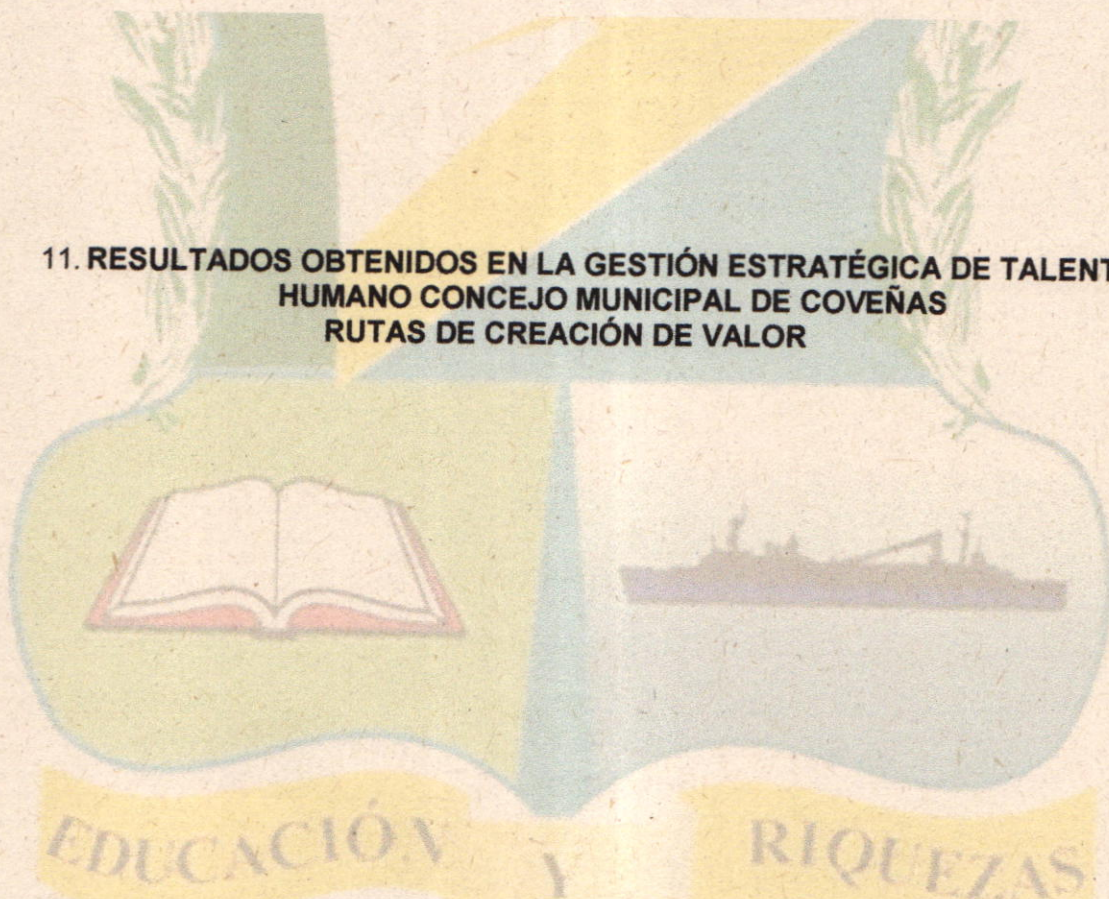
República de Colombia
Departamento de Sucre
Municipio de Coveñas
CONCEJO MUNICIPAL
NIT: 823004035-1



DESAGRAGACIÓN DE LAS RUTAS DE CREACION DE VALOR



11. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO CONCEJO MUNICIPAL DE COVENAS
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR





República de Colombia

Departamento de Sucre

Municipio de Co

CONCEJO MUN



Libertad y Orden

NIT: 823004035-1

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	48	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	49
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	51
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	48
		- Ruta para generar innovación con pasión	44
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	46	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	42
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	44
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	45
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	54
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	55	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	62
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	48
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	47	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	43
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	50
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	54	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	54



República de Colombia
Departamento de Sucre
Municipio de Coveñas
CONCEJO MUNICIPAL
NIT: 823004035-1



Libertad y Orden

Una vez analizados los datos en las variables allí contenidas, le permite a la entidad identificar las fortalezas y los aspectos a mejorar en la GETH.

La interpretación de los resultados, según la guía de gestión estratégica del talento humano para el sector público colombiano de 2018, La entidad no ha instalado prácticas de valor agregado en la GETH. Se limita a las directrices generales, cumpliendo aspectos formales de la gestión.

Los resultados obtenidos por el Concejo municipal, catalogan a esta institución como: **Nivel Básico Operativo Alto** con 49,2 (de 41 a 60) puntos sobre un total de 100 posibles; el nivel básico operativo alto (41- 60/100), representa un estado intermedio de la gestión.

12. PLAN DE ACCIÓN

Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la entidad, se debe diseñar un plan de acción que le permita avanzar en la Gestión Estratégica del Talento Humano. Para esta etapa se ha diseñado un instrumento asociado a la Matriz GETH denominado "Formato Plan de Acción". En este formato se describen

una serie de pasos para que las entidades, con base en el análisis de los resultados del diagnóstico, establezcan los aspectos sobre los que van a priorizar la gestión para lograr acceder al siguiente nivel de madurez.

El formato se relaciona directamente con el diagnóstico para que cada responsable de talento humano pueda determinar la pertinencia y viabilidad de las acciones a seguir.

Como se señala en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las acciones a que hace referencia el presente acápite harán parte del Plan de Acción Institucional.

Es importante reconocer que no todos los factores evaluados son de cumplimiento en la corporación, ya que la planta de personal está integrada al 100% por empleo de periodo fijo.

FORMATO PLAN DE ACCIÓN

GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO PARA EL CONCEJO MUNICIPAL DE COVENAS



República de Colombia

Departamento de Sucre

Municipio de Co

CONCEJO MUN

Libertad y Orden

NIT: 823004035-1



mipg

modelo integrado
de planeación
y gestión

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Pasos		5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Selecione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple: Plan de evaluación de desempeño Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno.	Formular y hacer seguimiento a los planes del Concejo (Clima Organizacional, Cultura Organizacional, Plan de bienestar, Incentivos, Inducción y Reinducción, Capacitación, Desarrollo de Formular, ejecutar y hacer seguimiento al plan de acción de la vigencia 2018	a Diciembre de 2018 a Diciembre de 2018	
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores				
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes	Diseñar la planeación estratégica del talento humano	Formular, ejecutar y hacer seguimiento al plan de acción de la vigencia 2018	a Diciembre de 2018	
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo				
6	Diseño alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP				
7	Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas				
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado				

DIRECCIÓN CALLE 3B N°4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE

Concejo@covenas-sucre.gov.co

pág. 20



República de Colombia
Departamento de Sucre
Municipio de Coveñas
CONCEJO MUNICIPAL
NIT: 823004035-1



El formato de plan de acción nos entrega las medidas a implementar en el corto plazo por la corporación, siendo la ruta del Crecimiento la de menor puntaje obtenido, encaminando los esfuerzos hacia la obtención de mejores resultados en las variables:

- Diseñar la planeación del talento humano que contemple el plan de evaluación de desempeño.
- Implementar mecanismos que contemplen la evaluación y desarrollo de competencias directivas y gerenciales.
- Diseñar la planeación estratégica del talento humano.

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La prevención de la corrupción y la promoción de la transparencia y la ética pública han sido siempre grandes preocupaciones del Estado colombiano, actualmente han entrado en vigencia una serie de nociones fundamentales para su puesta en práctica.

En tal sentido, la integridad como aspecto sustantivo y la transparencia como aspecto instrumental, son necesarias para prevenir la corrupción y aunados a herramientas de seguimiento y control, y al establecimiento y promoción de valores, incentivan a los servidores públicos a interiorizar y fortalecer prácticas y comportamientos íntegros y ejemplares.

13. DISEÑO DE LA POLÍTICA GENERAL DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

El Concejo Municipal de Coveñas, se comprometen a mantener un talento Humano competente con sentido de compromiso y pertenencia hacia la Institución, afianzada en la ética, los valores y el crecimiento personal, bajo buenas prácticas de manejo y uso eficiente de los recursos, a través de la compensación e incentivos que permiten estímulos a los servidores que demuestren un alto rendimiento con la obtención de los resultados esperados, incluye las Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.



República de Colombia
Departamento de Sucre
Municipio de Coveñas
CONCEJO MUNICIPAL
NIT: 823004035-1



Dando cuenta de la importancia de los Servicios Públicos en el desarrollo de la función pública del Concejo Municipal de Coveñas, la Entidad se compromete a cumplir los siguientes énfasis en La política de Gestión Estratégica del Talento Humano:

- Vinculación de los servidores mediante el mérito, que responde a los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.
- Gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación del MIPG.
- Vinculación de los servidores de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura óptima de la entidad.
- Conocedor de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad.
- Fortalecer los conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales.
- Comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.
- Establecer condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preservan su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados.
- Con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.
- Preparación física y emocional para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral.
- Equipo directivo: Enfocado tanto en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo. Ejemplificando los valores del servicio público con su actuación diaria en ejercicio de sus funciones, que con su liderazgo lleve a la entidad al cumplimiento del propósito fundamental.

Todos y cada uno de los servidores públicos se comprometen a velar por la implementación, puesta en marcha, mantenimiento y ajuste al Sistema de Gestión del talento humano de la Institución.

Los servidores públicos del Concejo Municipal de Coveñas actúan con responsabilidad e integridad en el cumplimiento de la legislación y las normas, logrando los objetivos trazados en los planes para la comunidad en general, con una adecuada utilización de los recursos humanos y financieros.



República de Colombia
Departamento de Sucre
Municipio de Coveñas
CONCEJO MUNICIPAL

NIT: 823004035-1



Libertad y Orden

14. DISEÑO DE LA VISIÓN Y LA MISIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Para una correcta implementación del Plan Estratégico de Talento Humano, se debe reflexionar sobre los aspectos de la planeación institucional y el Direccionamiento Estratégico de la corporación, para ello debemos tener bien claro los siguientes aspectos:

- ¿Cuál es el propósito fundamental de la corporación, para el cual fue creada?
- ¿Para qué se hace y para quien se hace?
- ¿Cuáles son las prioridades identificadas por la corporación y señaladas en los planes de desarrollo nacional y territorial?
- ¿Cuál es el entorno donde funciona la corporación?
- ¿Cuáles son las capacidades de la corporación?

En tal sentido se plantea la necesidad de formular la visión y misión del plan estratégico de talento humano.

15.1 VISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La Corporación Coadministrativa del Municipio de Coveñas orienta su gestión para el año 2019, en el servicio a la comunidad, sustentado en su talento humano, garantizando un mayor nivel de bienestar, la motivación, y el fortalecimiento del liderazgo, que permitan el desarrollo y compromiso de los servidores públicos; contribuyendo al Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado y el Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés.

15.2 MISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Consolidarse como corporación crítica, deliberada y reflexiva fortaleciendo su gestión como vocero y representante de la comunidad, afianzando los procesos internos conforme a sus principios y valores, buscando permanentemente elevar el nivel de bienestar y contribuyendo a un mejor desarrollo del entorno laboral, que a su vez genere un mayor compromiso de los servidores públicos ante los grupos de interés.

15.3 OBJETIVOS ESTRATEGICOS



República de Colombia
Departamento de Sucre
Municipio de Coveñas
CONCEJO MUNICIPAL
NIT: 823004035-1



Serán objetivos estratégicos, la consolidación del plan de estratégico de talento humano, para ello, la corporación se soportará en los recursos necesarios para implementar las rutas de creación de valor en sus componentes: ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad y la ruta del análisis de datos, tal forma que faciliten el cumplimiento de la visión y la misión del Plan.

La dirección de talento humano o quien haga las veces, implementará los procesos internos para el cumplimiento de los planes y programas asociados al plan estratégico de talento humano, como son:

Plan Anual de Vacantes

Plan de Previsión de Recursos Humanos

Plan Institucional de Capacitación

Plan de Incentivos Institucionales

Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

15. LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2018

Las acciones por desarrollar en la corporación Concejo Municipal de Coveñas mediante el presente plan, se estructuran en tres fases o etapas en lo que llamamos el Ciclo de vida del Servidor Público: El Ingreso, La Permanencia o el desarrollo y el retiro o Desvinculación, basada en el Principio De Orientación a Los Resultados, La Excelencia y Calidad, El Aprendizaje y La Innovación, El Mejoramiento Continuo, El Bienestar Del Servidor Público y El Compromiso.

16. CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO

• INGRESO

Partiendo del análisis del cargo y de la planta de personal existente en la corporación, el ingreso o vinculación a la corporación se hará de acuerdo a lo establecido a la ley 136 de 1994 en su Artículo 37°, establece el periodo, la forma de elección, las fechas para elección y los requisitos mínimos para el perfil del cargo, así: "El Concejo Municipal elegirá un secretario para un período de un año, reelegible a criterio de la corporación y su primera elección se realizará en el primer período legal respectivo.

En los municipios de las categorías especial deberán acreditar título profesional. En la categoría primera deberán haber terminado estudios universitarios o tener título



República de Colombia
Departamento de Sucre
Municipio de Coveñas
CONCEJO MUNICIPAL
NIT: 823004035-1



de nivel tecnológico. En las demás categorías deberán acreditar título de bachiller o acreditar experiencia administrativa mínima de dos años".

En consideración al Artículo 126 la Constitución Nacional, especialmente en el inciso cuarto en el cual estableció: (...) "Salvo los concursos regulados por la ley, la elección de servidores públicos atribuida a corporaciones públicas deberá estar precedida de una convocatoria pública reglada por la ley, en la que se fijen requisitos y procedimientos que garanticen los principios de **publicidad, transparencia, participación ciudadana, equidad de género y criterios de mérito para su selección.**"

Para proveer el cargo de Secretario General de la Corporación, se realiza el procedimiento de convocatoria pública abierta, aplicando por analogía el procedimiento previsto en la Ley 1551 de 2012 y su decreto reglamentario No. 2485 de 2014 sobre concurso público de méritos para elección de personeros municipales y distritales, teniendo en cuenta en todo caso que en la escogencia final no aplica un orden específico de elegibilidad entre los seleccionados.

Este procedimiento busca identificar los candidatos idóneos para proveer la vacante del cargo en cada vigencia.

Las vacantes temporales y las vacantes definitivas se resolverán de acuerdo a lo estipulado en el plan de previsión de recurso humanos, formulado para tal fin.

Se realizará inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad.

Todo servidor público contará con la dotación de vestido y calzado de labor que lo identifique como funcionario de la corporación.

Se deberá coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de la entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1º de junio y el 31 de julio de cada vigencia.

- **PERMANENCIA O DESARROLLO**

Se realizará reinducción a todo servidor público que se vincule a la entidad.

Se debe elaborar el Plan Institucional de Capacitación de la entidad, desglosándolo en las fases de sensibilización, formulación de los proyectos de aprendizaje, consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad, programación, ejecución, evaluación de la eficacia, el cual debe proporcionar las



República de Colombia
Departamento de Sucre
Municipio de Coveñas
CONCEJO MUNICIPAL
NIT: 823004035-1



Libertad y Orden

herramientas para que el servidor obtenga un mejor desempeño del cargo y de sus funciones.

Se deben incluir en los planes de capacitación los siguientes temas: gestión del talento humano, integración cultural, planificación, desarrollo territorial y nacional, relevancia internacional, Buen Gobierno, contratación pública, cultura organizacional, derechos humanos, gestión administrativa, gestión de las tecnologías de la información, gestión documental, gestión financiera, gobierno en línea, innovación, participación ciudadana, servicio al ciudadano, sostenibilidad ambiental, derecho de acceso a la información, entre otros.

Se gestionará la aplicación de un mecanismo que permita tener actualizada la historia laboral de los funcionarios en medio físico y electrónico, que proporcione información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, personal afrodescendiente y LGBTI.

De igual forma se deberá levantar un registro de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares, de acuerdo a lo formulado en el plan de bienestar laboral.

Se implementarán sistemas de estímulos para los servidores públicos vinculados a la corporación, para ello se debe incluir dentro del plan de bienestar laboral los siguientes temas: deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud, clima laboral, cambio organizacional, preparación a los prepensionados para el retiro del servicio, cultura organizacional, programas de incentivos, trabajo en equipo.

Realizar los diagnósticos de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad.

- **RETIRO O DESVINCULACIÓN**

El retiro de los servidores de la entidad se presenta por mandato legal, al finalizar el periodo, o por causales de renuncia al cargo, e investigaciones y sanciones



República de Colombia
Departamento de Sucre
Municipio de Coveñas
CONCEJO MUNICIPAL
NIT: 823004035-1



disciplinarias, se debe contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.

El plan de incentivos debe contar con programas de reconocimiento, de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan.

Al retiro de los servidores de la entidad se debe brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio.

Es fundamental para la corporación contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a los nuevos vinculados.

17. RESPONSABLES

El jefe de talento humano, o quien haga sus veces será el responsable de coordinar el diagnóstico, la implementación, ejecución y realizar el seguimiento al presente plan con el apoyo de la presidencia y la mesa directiva.

18. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Se elaborará un informe de seguimiento semestral, con corte al mes de junio de 2018, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2018, el cual evaluará aspectos como: la Gestión del talento humano, vinculación e inducción, Capacitación y desarrollo, sistemas de estímulo, incentivos, calidad de vida laboral, y servicios sociales; el retiro de los servidores públicos de la institución, entre otros. La evaluación al presente plan podrá adicionalmente evaluarse en cualquier momento.

19. INDICADORES

Se utilizará como herramienta la Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, a través del FURAG II, que contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política.

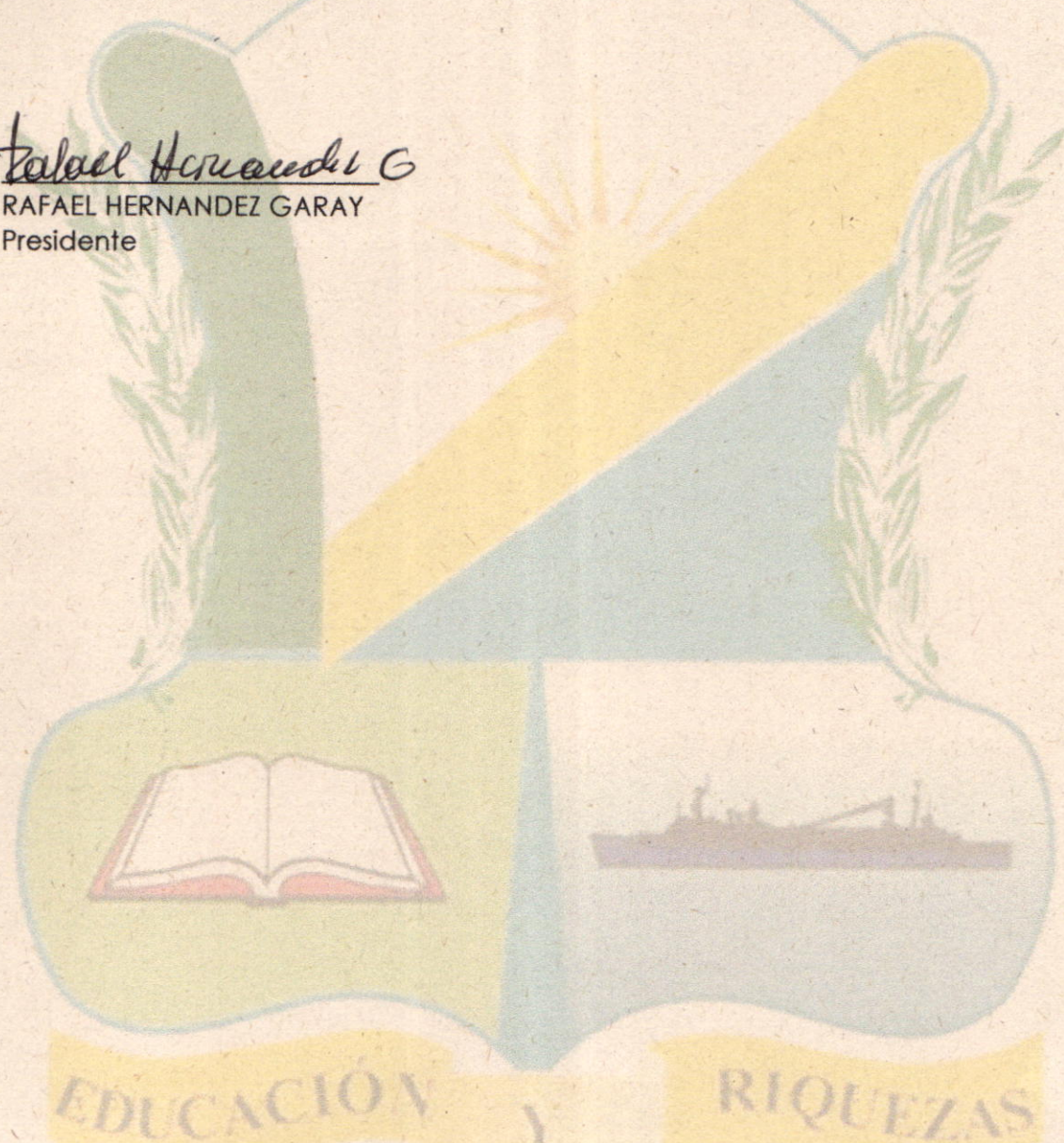


República de Colombia
Departamento de Sucre
Municipio de Coveñas
CONCEJO MUNICIPAL
NIT: 823004035-1



La calificación por componentes le permite a la corporación Concejo municipal de Coveñas, determinar el grado de madurez alcanzado en alguno de los tres niveles de la GETH, evaluando los componentes de planeación, ingreso, desarrollo y retiro.

De igual forma se evaluarán las rutas de creación de valor en sus componentes: ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad y la ruta del análisis de datos.


Rafael Hernández G
RAFAEL HERNANDEZ GARAY
Presidente