



Coveñas
es de todos

**PLAN ESTRATEGICO DE
TALENTO HUMANO
2020-2023**



**KEBIN ZUBIRIA PEROZA
PRESIDENTE DEL CONCEJO
2020**

Un concejo para todos

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO – 2020-2023

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS

Enero de 2020



CONFORMACIÓN DEL CONCEJO MUNICIPAL

PLENARIA DEL CONCEJO

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------------|
| ➤ KEBIN ANDRES ZUBIRIA PEROZA | -PARTIDO CENTRO DEMOCRATICO |
| ➤ SADDAM ALBERTO FERIA MERCADO | -PARTIDO CENTRO DEMOCRATICO |
| ➤ ERIK HERNANDEZ JULIO | -PARTIDO CAMBIO RADICAL |
| ➤ KEVIN DANIEL MONTERROZA PANTOJA | -PARTIDO ASI |
| ➤ NETSKY FERIA MORENO | -PARTIDO ASI |
| ➤ SEBASTIAN ROMERO GONZALEZ | -PARTIDO ASI |
| ➤ JAVIER SEGUNDO NUÑEZ RINCO | -PARTIDO ASI |
| ➤ CARLOS JOSE MORALES CASTELLANOS | -PARTIDO CONSERVADOR |
| ➤ MARTA ISABEL RIOS REVUELTA | -PARTIDO LIBERAL |
| ➤ ALICIA SOFIA MIENTES DIAZ | -PARTIDO LIBERAL |
| ➤ SORAIDA MARQUEZ LOPEZ | -PARTIDO DE LA U |

MESA DIRECTIVA DEL CONCEJO MUNICIPAL AÑO 2020

KEBIN ANDRES ZUBIRIA PEROZA

Presidente

CARLOS MORALES CASTELLANOS

Primer Vicepresidente

SEBASTIAN ROMERO

Segundo Vicepresidente

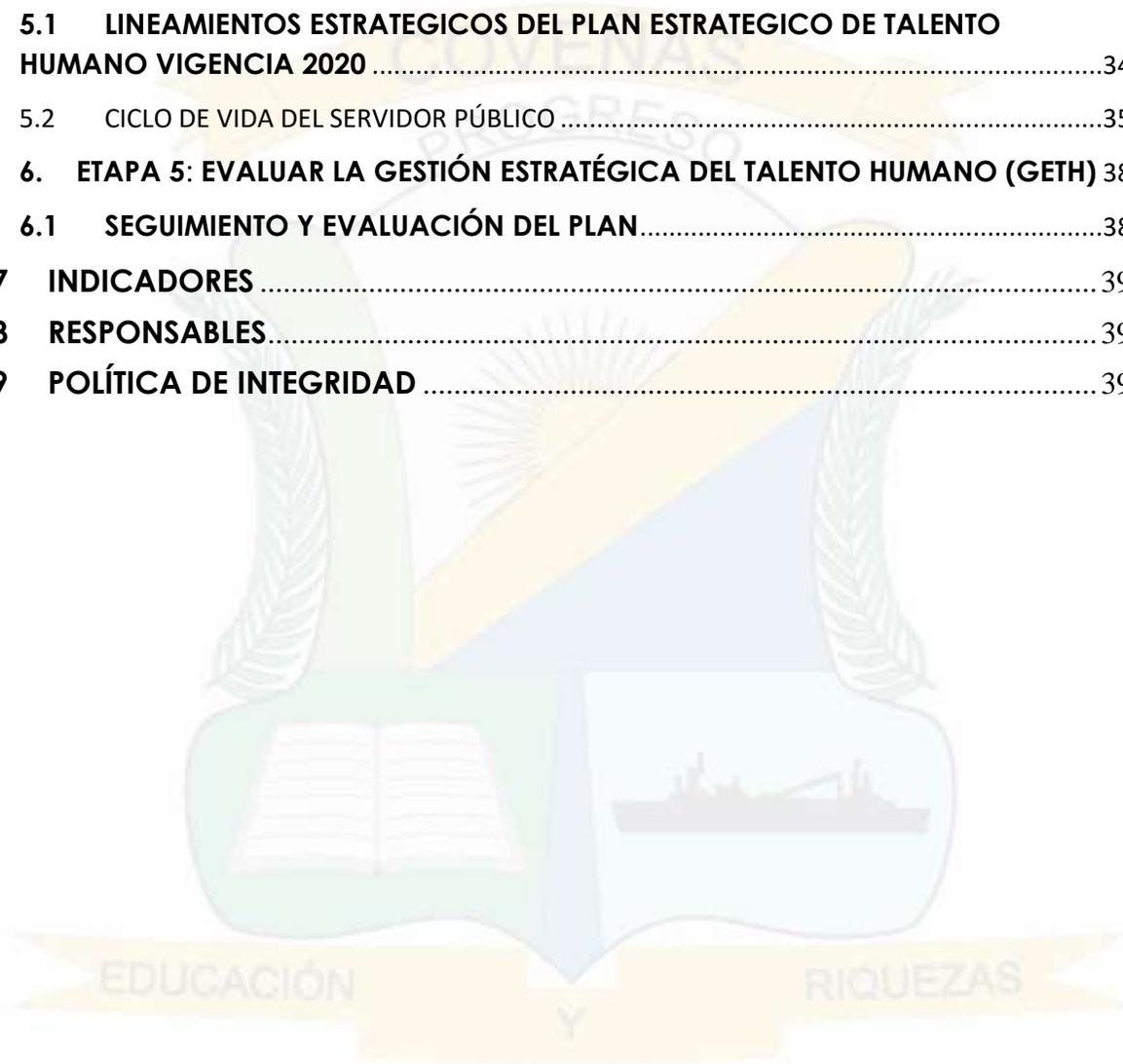
MERLY MARTINEZ OSORIO

Secretaria general

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	6
2. MARCO NORMATIVO	7
3. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	8
3.1 ETAPAS PARA LA IMPLEMENTACION DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	8
3.1.1 ETAPA 1: DISPONER DE INFORMACIÓN: ANÁLISIS DE INFORMACIÓN Y UBICACIÓN DE LA ENTIDAD DENTRO DEL SECTOR GOBIERNO EN EL ÁMBITO TERRITORIAL	8
3.1.1.1 NATURALEZA DE LA CORPORACIÓN CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS ¹⁰	
3.1.1.1.4 FUNDAMENTOS ESTRATEGICOS CORPORATIVOS	12
VISION	12
3.1.1.1.5 OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	14
3.1.1.1.6 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	15
3.1.1.1.8 PLANTA GLOBAL	16
3.1.1.1.9 PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO	17
3.1.1.1.10 PERFIL DEL CARGO	17
3.1.2 ETAPA 2: DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH) PARA LA CORPORACIÓN CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS PARA LA VIGENCIA 2020-2023.	19
3.1.2.3 RESULTADOS OBTENIDOS EN LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS	24
3.1.3 ETAPA 3: DISEÑAR ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH).	27
3.1.3.1 PLAN DE ACCIÓN	27
4. GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	29
4.1 POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	29
4.2 DISEÑO DE LA POLÍTICA GENERAL DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO ³¹	

4.3	DISEÑO DE LA VISIÓN Y LA MISIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	32
5.	ETAPA 4: IMPLEMENTAR ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH)	34
5.1	LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2020	34
5.2	CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO	35
6.	ETAPA 5: EVALUAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH)	38
6.1	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	38
7	INDICADORES	39
8	RESPONSABLES.....	39
9	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	39



1. INTRODUCCIÓN

El nuevo modelo de planeación y gestión 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.

La implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIGP, 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.

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

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 Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.

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

3. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

3.1 ETAPAS PARA LA IMPLEMENTACION DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

ETAPA 1: DISPONER DE INFORMACIÓN. ANÁLISIS DE INFORMACIÓN Y UBICACIÓN DE LA ENTIDAD DENTRO DEL SECTOR GOBIERNO EN EL ÁMBITO TERRITORIAL.

ETAPA 2: DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH) PARA LA CORPORACIÓN CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS PARA LA VIGENCIA 2020-2023.

ETAPA 3: DISEÑAR ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH).

ETAPA 4: IMPLEMENTAR ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH)

ETAPA 5: EVALUAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH)

3.1.1 ETAPA 1: DISPONER DE INFORMACIÓN: ANÁLISIS DE INFORMACIÓN Y UBICACIÓN DE LA ENTIDAD DENTRO DEL SECTOR GOBIERNO EN EL ÁMBITO TERRITORIAL.

El artículo 320 de la Constitución política de 1991 establece: “La ley podrá establecer categorías de municipios de acuerdo con su población, recursos fiscales, importancia económica y situación geográfica, y señalar distinto régimen para su organización, gobierno y administración”.

Con base en esta autorización y según lo establecido en el artículo 2º de la ley 617 de 2000, el artículo 6º de la ley 134 de 1994, y el artículo 7º de la ley 1551 de 2012, el municipio de Coveñas se clasifica como de sexta categoría. Según la información suministrada por el DANE, según datos del Censo poblacional del año 2018, existen 18.250 habitantes, población ajustada según metodología del DANE.

Según certificación expedida por la contraloría general de la nación para el año 2018, recaudo ingresos corrientes de libre destinación ICDL por la suma de 8.699.732 (miles de pesos) lo cual lo ubica como municipio de sexta categoría.

Corporaciones político-administrativas

La Constitución Nacional establece en su Artículo 1. “Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria,

descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general. Las corporaciones político-administrativas del orden territorial, son por ende instituciones democráticas de carácter colegiado y autoridades fundamentales de la administración pública, ya que son cuerpos deliberantes de representación popular, que la ley ha dotado de facultades de coadministración y control político sobre los respectivos gobiernos territoriales.

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 312. De la Constitución Nacional de 1991, En cada municipio habrá una corporación administrativa elegida popularmente para períodos de cuatro (4) años que se denominará concejo municipal, integrado por no menos de siete, ni más de veintiún miembros según lo determine la ley, de acuerdo con la población respectiva.

Los Concejos municipales no tienen por tanto personería jurídica propia, hacen parte de una autoridad territorial y se encargan de ejecutar funciones públicas y cumplir fundamentalmente de vigías y voceros en el desarrollo de los municipios, porque son las encargadas de velar por el bienestar político, económico y social de la comunidad a quienes representan.

Partiendo del precepto constitucional, El Concejo Municipal es una entidad de tipo Corporación Político Administrativa y Pública. Los miembros de dicha corporación son llamados Concejales, los cuales cumplen funciones constitucionales de dos tipos: Politicodministrativas y de control político. La forma de elección de los miembros de dicha corporación es mediante elección popular con una duración total del periodo de cuatro (4) años, y se encuentra integrado por no menos de 7 ni más de 21 miembros.

Al ser una Corporación, cumple funciones y desarrollan actividades consideradas como públicas o de interés general de todos los miembros es por ello que las decisiones que de allí se emanan son tomadas por sus miembros como un cuerpo colegiado, como una sola autoridad, y no en forma individual o personal.

La función politicodministrativa y de control político sobre la administración Municipal, son establecidas de acuerdo a lo estipulado en los Artículos No.

272 y 313 de la Constitución nacional y reglamentados en la ley 136 de 1994, la ley 1551 de 2015, y la ley 1904 de 2018.

Contextualizando, la función políticoadministrativa, es ejercida por el Concejo municipal y se materializa mediante la presentación, el estudio, el debate, las modificaciones, y la aprobación o negación de proyectos de acuerdo, presentados a la corporación.

La función de control político ejercida por el Concejo municipal, está dirigida a garantizar el ejercicio del poder y verificar la gestión de la administración municipal permitiéndole realizar ajustes y correcciones encaminadas a la consecución de las metas y los resultados planteados en los planes y programas, y que los mismos se ejecuten de una manera transparente, y de acuerdo a las disposiciones establecidas en la Constitución y la ley, dentro del marco de sus competencias en el respectivo municipio.

3.1.1.1 NATURALEZA DE LA CORPORACIÓN CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS

3.1.1.1.1 Naturaleza Jurídica.

Partiendo del análisis anterior en el contexto municipal, el Concejo Municipal de Coveñas, es una entidad pública sin personería Jurídica, definida al tenor de los artículo 21 y 22 de la Ley 136 de 1994, que 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 numero total de concejales para elegir en el municipio de Coveñas es de once (11).

La máxima autoridad es la plenaria, se presenta también la mesa directiva, compuesta por 3 concejales de diferentes afiliaciones políticas.

El Presidente de la mesa directiva es el representante legal de la corporación, por el periodo respectivo.

Sus miembros, los concejales, no tienen calidad de empleados públicos, razón por la cual no reciben salario sino honorarios por su asistencia a las sesiones respectivas.

3.1.1.1.2 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
Carácter de Entidad

Pública
Corporación.

3.1.1.1.3 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 los artículos 272 y 313 de la constitución nacional.

Dentro de las funciones del Concejo municipal se encuentran:

AUTORIZAR

- Al alcalde para la celebración de contratos.
- El ejercicio de funciones pro-tempore del concejo.

REGLAMENTAR

- Las funciones y la prestación de servicios de los Municipios.
- El control. la preservación y defensa del patrimonio ecológico y cultural del municipio.
- Usos del suelo

PRESUPUESTAR

- Dictar normas de presupuesto.
- Expedir el presupuesto anual.
- Adoptar los tributos y gastos locales.
- Adoptar planes y programas de desarrollo económico, social y de obras públicas

ELEGIR

- Personero municipal
- Contralor municipal
- Secretario General

VIGILAR

- Actividades relacionadas con la construcción y enajenación de inmuebles destinados a vivienda.

ORGANIZAR LA ADMINISTRACION

- Determinar estructura de la administración municipal
- Organizar las respectivas contralorías
- Determinar funciones y escalas de remuneración

CONTROLAR POLITICAMENTE

- Ejercer control político sobre la administración municipal.
- Citar y requerir a los secretarios del despacho.
- Proponer moción de censura respecto de los secretarios del Despacho del alcalde, cuando a ello haya lugar.

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:

Ley 136, Artículo 32. Modificado por el art. 18, Ley 1551 de 2012: Atribuciones. Además de las funciones que se le señalan en la Constitución y la ley, son atribuciones de los concejos las siguientes.

3.1.1.1.4 FUNDAMENTOS ESTRATEGICOS CORPORATIVOS

MISIÓN

El Concejo Municipal de Coveñas, es una Corporación administrativa pública de elección popular y representante política de los habitantes de Coveñas, encargada de facilitar la participación democrática y la prevalencia del interés general, que mediante el debate democrático y participativo expide acuerdos y ejerce control político a la administración municipal, promoviendo el desarrollo de la comunidad, y la gestión de soluciones integrales que permitan generar empoderamiento y el cierre de las brechas sociales; basando sus actuaciones en los principios de transparencia, celeridad en la gestión, e integridad; soportado en un talento humano competente e idóneo para prestar un servicio eficaz y confiable, ejercido de manera responsable y en cumplimiento de la Constitución y las leyes.

VISIÓN

Para el año 2024, el Concejo Municipal de Coveñas, será reconocido a nivel regional como modelo de gestión, cercano a la ciudadanía y con un alto grado de credibilidad y transparencia en el ejercicio de sus funciones constitucionales y legales, respetando la dignidad humana, la diversidad de ideas y la pluralidad cultural y política, para construir una Coveñas para todos sostenible, moderna y con igualdad de oportunidades.

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

Serán objetivos institucionales, teniendo en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional:

- Promover la Planeación Institucional, la innovación y la eficacia del sistema de gestión Integral a través de la formulación de los planes estratégicos y plan de acción institucionales.
- Garantizar la Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público (Formular el Programa Anual Mensualizado de Caja -PAC y el Plan Anual de Adquisiciones - PAA, instrumentos fundamentales para la ejecución presupuestal)
- Determinar la Política de Integridad - Motor de MIPG, e integrar las acciones transversales de integridad en los componentes del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano -PAAC,
- Promover la Participación ciudadana en la gestión pública, generando acciones orientadas a garantizar el derecho a la participación de todos sus ciudadanos y grupos de valor, en los términos señalados por la ley, y siguiendo el ciclo de la gestión pública, es decir acciones de promoción de participación de las personas.

VALORES INSTITUCIONALES

Los valores son aquellas virtudes que dominan el proceder del ser humano; los valores son intrínsecos a las personas y su aplicación es de forma natural y espontánea. Es así como los servidores, empleados y contratistas del Concejo de Coveñas actúan de conformidad con los siguientes valores:

- 1. HONESTIDAD:** actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- 2. RESPETO:** reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- 3. COMPROMISO:** soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- 4. DILIGENCIA:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- 5. JUSTICIA:** actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- 6. RESPONSABILIDAD:** Los empleados asumen sus deberes y funciones con responsabilidad en sus decisiones, dando prioridad al interés general y entendiendo que la asunción de responsabilidades, impacta la prestación de los servicios y el cumplimiento de objetivos institucionales.

7. SERVICIO: Es contribuir a mejorar la calidad de vida de los habitantes del municipio de Coveñas, atendiendo a todos los grupos de valor con respeto, diligencia e igualdad de condiciones.

3.1.1.1.5 OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

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.

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.
- 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.

3.1.1.1.6 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

El Concejo Municipal de Coveñas tendrá la estructura orgánica interna establecida en el Reglamento interno de la Corporación y demás normas que lo modifiquen o adicionen; a sabiendas que la máxima autoridad es la plenaria, observando como mínimo la siguiente estructura básica:

Mesa Directiva

Es el órgano de dirección y de gobierno. Estará integrada por los siguientes miembros que serán elegidos por la Plenaria de la Corporación, para periodos fijos de un (1) año, compuesta por 3 concejales de diferentes afiliaciones políticas: Un Presidente, un Primer Vicepresidente y un Segundo Vicepresidente,

Comisiones Permanentes

El Concejo Municipal de Coveñas- Sucre, contará con las siguientes Comisiones Permanentes definidas y con aquellas originadas en las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan:

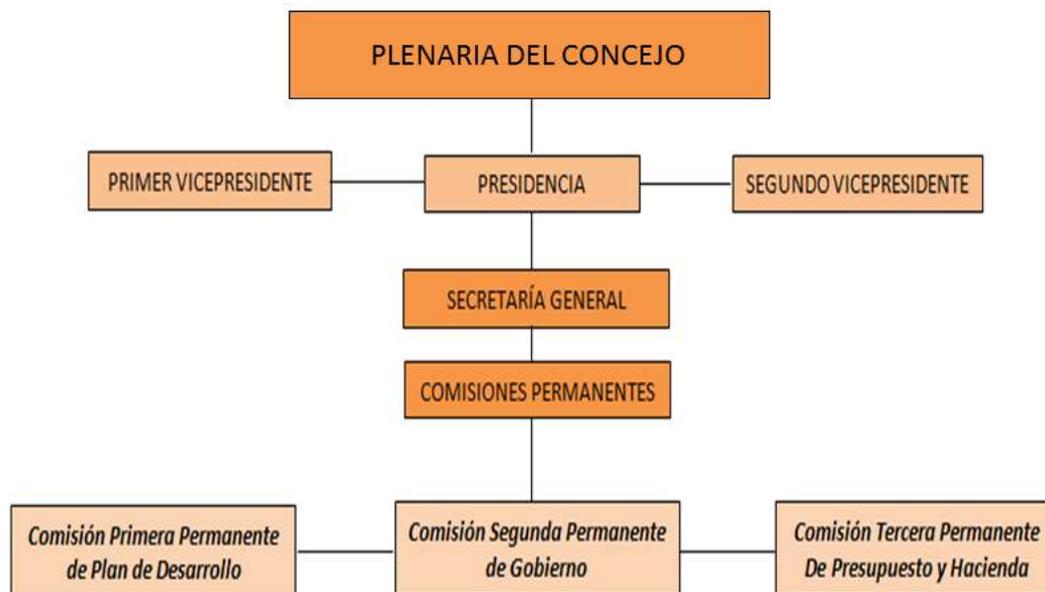
- Comisión primera permanente del Plan de desarrollo.
- Comisión segunda permanente de Gobierno.
- Comisión tercera permanente de presupuesto.

Secretaría General

La Secretaría General del Concejo de Coveñas, es la dependencia encargada de dar el más alto soporte Técnico y Administrativo a la Corporación para cumplir con la Constitución, las Leyes, sus funciones institucionales y misionales.

1.1.1.1.7. ORGANIGRAMA DE LA CORPORACIÓN CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS





3.1.1.1.8 PLANTA GLOBAL

La planta de personal está actualmente conformada por un (1) cargo en el nivel asistencial, así:

NIVEL	ASISTENCIAL
DENOMINACIÓN DEL CARGO	SECRETARIA
CÓDIGO	440
GRADO	20
DEPENDENCIA	CONCEJO MUNICIPAL
SUPERIOR INMEDIATO	MESA DIRECTIVA
NÚMERO DE CARGOS	UNO (1)

De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley 909 DE 2004, en su artículo 1º numeral c; el presente empleo es un Empleo de período fijo, de tiempo completo y elegido para una duración de un año, reelegible a

criterio de la corporación, según lo establecido en el artículo 37 de la ley 136 de 1994.

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de la planta de personal del Concejo Municipal de Coveñas - Sucre homologados de acuerdo al Decreto 1083 de 2015 se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: asistencial.

3.1.1.1.9 PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO

NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
ASISTENCIAL	1	100%

El presidente de la mesa directiva es el representante legal de la corporación, por el periodo respectivo, realizando las funciones de Superior inmediato y jefe de talento humano.

3.1.1.1.10 PERFIL DEL CARGO

REQUISITOS		COMPETENCIAS
ESTUDIO	EXPERIENCIA	ASISTENCIAL
Mínimo: Terminación de Bachillerato. (Título Bachiller) Máximo: Título tecnología.	24 meses de experiencia relacionada con el cargo.	- Manejo de la Información. - Relaciones Interpersonales. - Responsabilidad por personal a cargo - Adaptación al cambio. - Disciplina. - Habilidades y aptitudes laborales. (Organización, perseverancia, percepción)

3.1.1.1.12 FUNCIONES PROPIAS DEL CARGO

1. Asistir a todas las sesiones
2. Realizar la convocatoria a sesiones que se programen por autorización del Presidente y de la Mesa Directiva, de conformidad con lo previsto en el reglamento.

3. Llevar y firmar las actas, de acuerdo con la sana costumbre y el reglamento, así como certificar la fidelidad de su contenido.
4. Dar lectura a los proyectos, proposiciones y demás documentos y mensajes que deban ser leídos en sesión plenaria
5. Informar sobre los resultados de toda clase de votación que se cumpla en la Corporación.
6. Proyectar las comunicaciones oficiales que deban ser enviadas por el Presidente o por la Mesa Directiva.
7. Informar regularmente al Presidente de todos los documentos y mensajes dirigidos a la Corporación, acusar oportunamente su recibo, y mantener organizado y actualizado un registro de entrega y devolución de los mismos y de enviarlos a las Comisiones permanentes.
8. Recibir y radicar los Proyectos de Acuerdo, y repartirlos a la comisión correspondiente para su trámite en primer debate
9. Recibir y dar trámite a todo documento o petición que llegue al Concejo con destino a la Presidencia y a la Secretaria General de la Corporación.
10. Llevar los siguientes libros: el libro de actas, el registro de intereses privados de los Concejales de que trata el artículo 70 inciso segundo de la Ley 136 de 1994, y el registro de participación ciudadana a que se refiere el artículo 77 de la misma Ley.
11. Organizar el Archivo del Concejo, acompañado del índice de todos los acuerdos municipales expedidos, las resoluciones dictadas y los actos aprobados.
12. Dirigir y publicar la Gaceta del Concejo.
13. Ser jefe administrativo de los empleados al servicio de la Corporación.
14. Recibir la inscripción de constitución de las bancadas existentes al interior del Concejo Municipal junto con sus estatutos y publicar los documentos constitutivos de las mismas.
15. Remitir al alcalde para su sanción ejecutiva, los proyectos de Acuerdo que hayan sido aprobados por el Concejo en los debates reglamentarios.
16. Los demás deberes que señale la Corporación, la Mesa Directiva o el Presidente, y las inherentes a la naturaleza del cargo.
17. Certificar los debates reglamentarios que se dieron a los proyectos de acuerdo.
18. Comunicar a los Concejales la fecha y la hora de las sesiones de conformidad con los procedimientos establecidos en el reglamento.
19. Realizar los trámites de afiliación a la Seguridad Social de los Concejales y empleados de la Corporación.
20. El secretario general del concejo llevara un expediente actualizado y en estricto orden cronológico de los estatutos de los respectivos movimientos políticos de las bancadas, la designación de sus voceros, los temas de

conciencia y de otros aspectos relevantes para asesor al presidente en la correcta conducción de las plenarios, de las intervenciones, de las votaciones y demás, a fin de dar correcta aplicación al régimen de bancadas.

21. El secretario hará las veces de pagador según acto administrativo motivado.

22. Las demás inherentes al cargo.

Existiendo funciones adicionales otorgadas por mandato legal, ya que es el único funcionario de planta, como son las de Supervisión y seguimiento de la ejecución de los contratos, las de evaluación de las ofertas económicas, las de auxiliar de archivo y las propias de jefe de control interno de la entidad, entre otras.

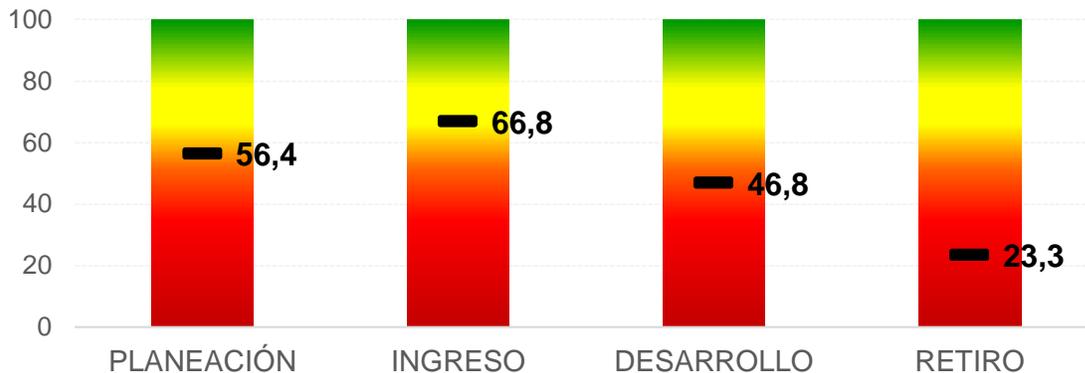
De aquí se desprenden funciones que sobrepasan el nivel asistencial.

De igual forma al ser secretaria general de la corporación cumple funciones de carácter Directivo, otras de carácter misional, las propias del nivel asistencial y otras de apoyo a la gestión.

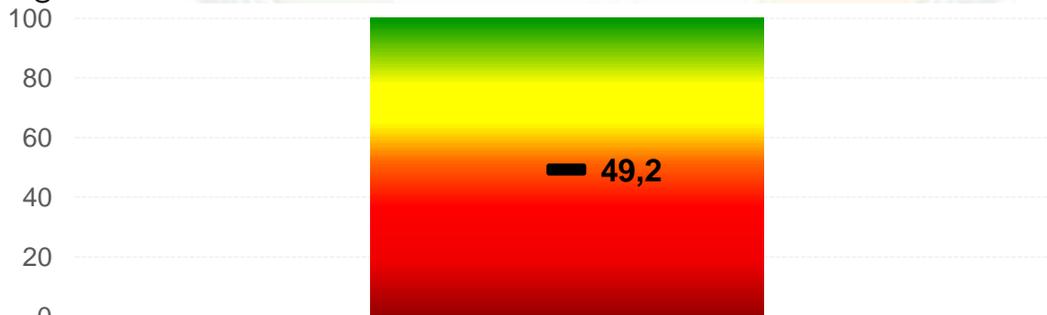
3.1.2 ETAPA 2: DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH) PARA LA CORPORACIÓN CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS PARA LA VIGENCIA 2020-2023.

Realizado el diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la corporación Concejo Municipal de Coveñas en la vigencia 2018, y realizando un comparativo con la vigencia 2019, 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.

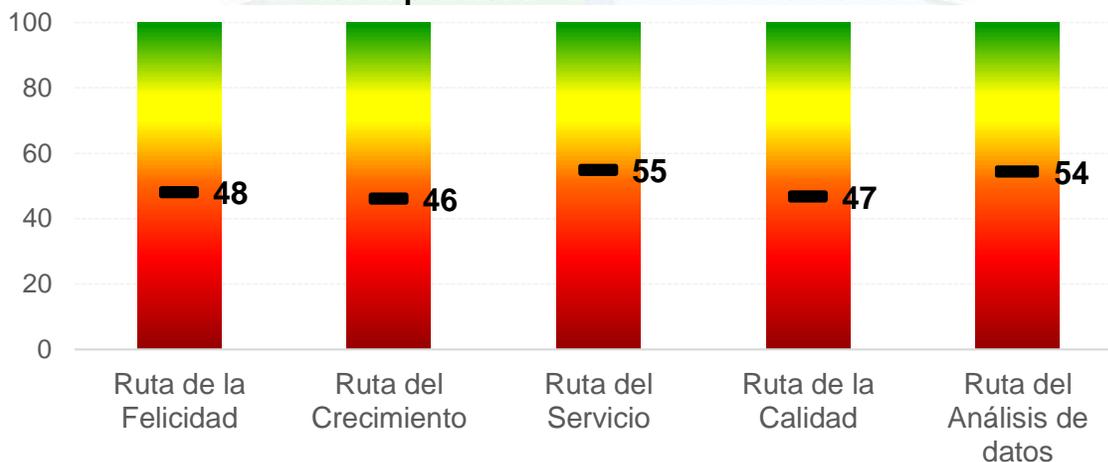
3.1.2.1 Calificación por componentes vigencia 2018.



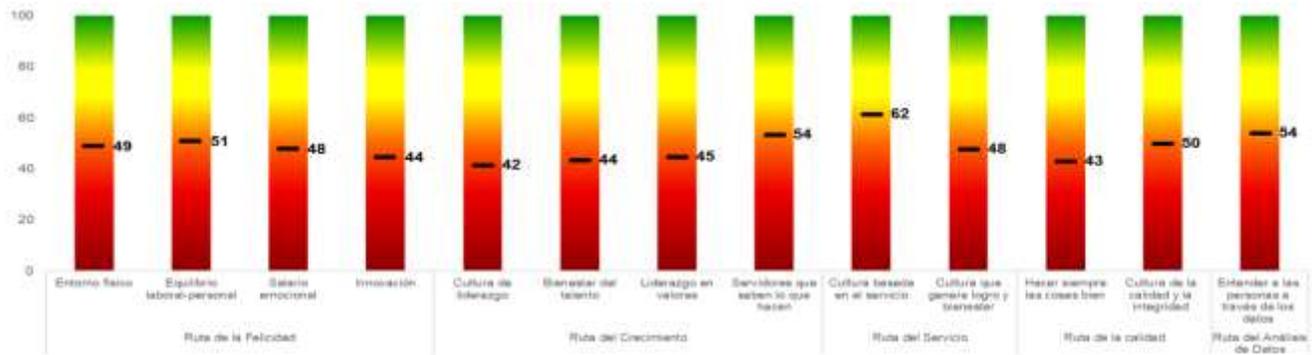
La calificación por componentes, le permite a la corporación Concejo municipal de Coveñas, determinar el grado de madurez alcanzado en alguno de los tres niveles de la GETH.



POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO
Calificación por Rutas de Creación de Valor 2018

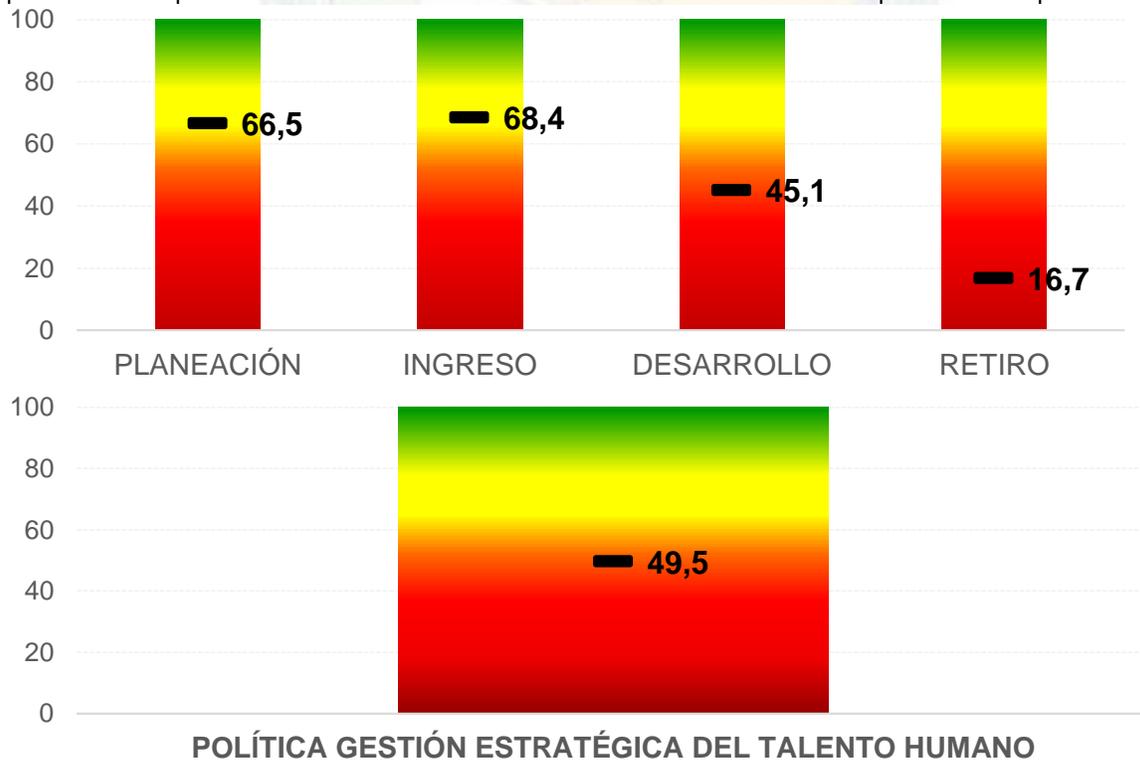


DESAGRAGACIÓN DE LAS RUTAS DE CREACION DE VALOR 2018

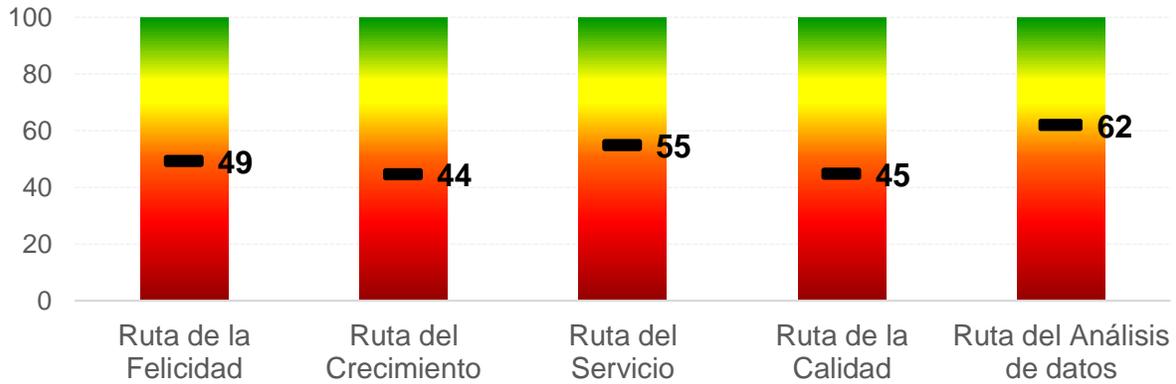


3.1.2.2 CALIFICACIÓN POR COMPONENTES VIGENCIA 2019.

El puntaje obtenido en este autodiagnóstico en la gestión estratégica del talento humano es de 49.5, donde los componentes de planeación, e ingreso presentan un puntaje superior a 66, se observan aspectos a mejorar en el componente “desarrollo y retiro del talento humano”. Que son un reto para la corporación dadas las condiciones mismas de la planta de personal.

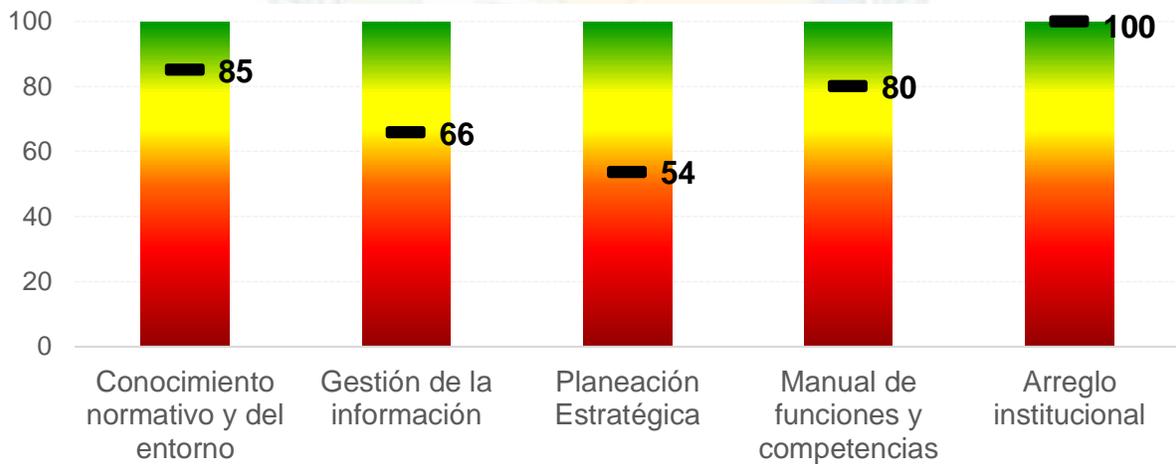


Rutas de creación de valor vigencia 2019



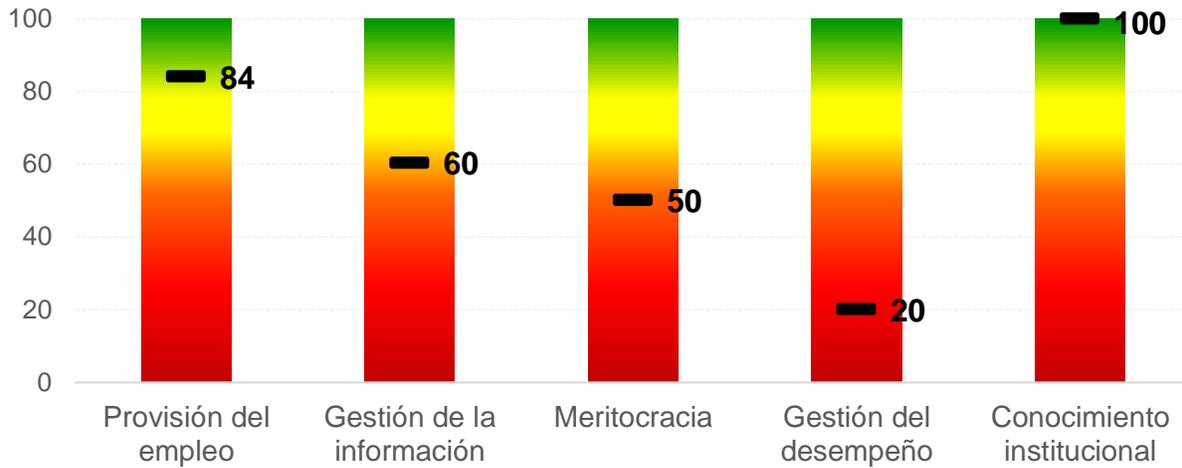
DESAGRAGACIÓN POR COMPONENTES:

COMPONENTE 1: PLANEACIÓN

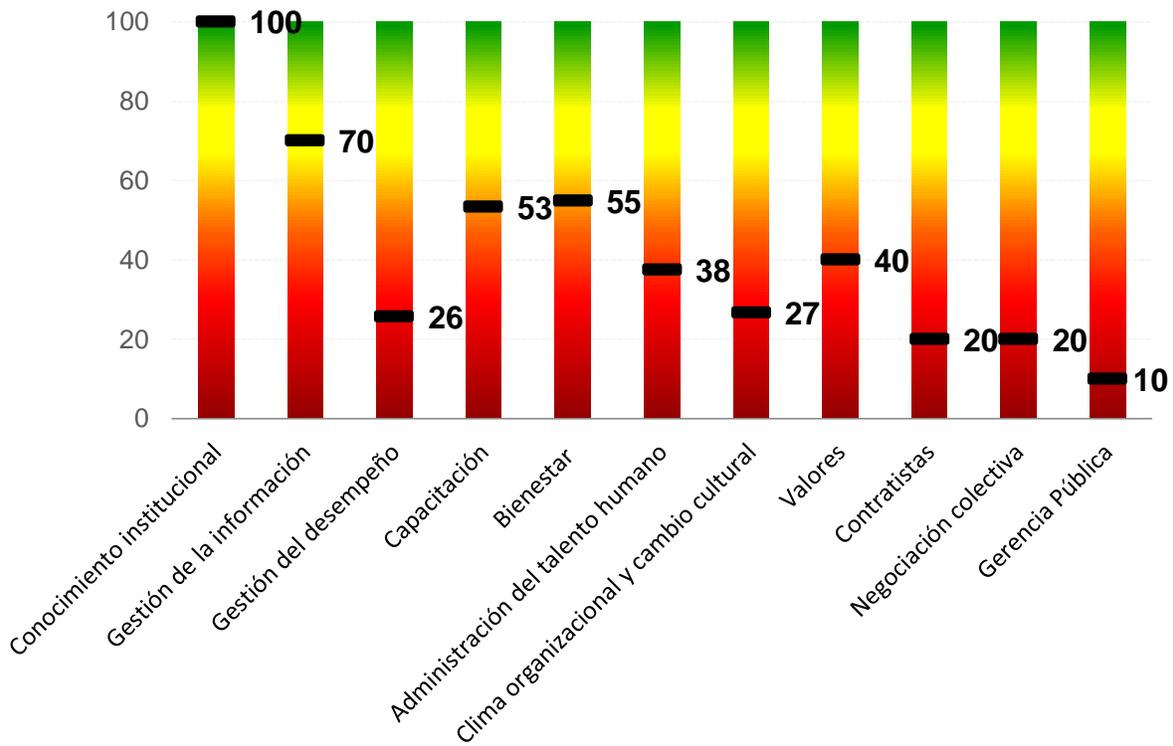


COMPONENTE 2: INGRESO

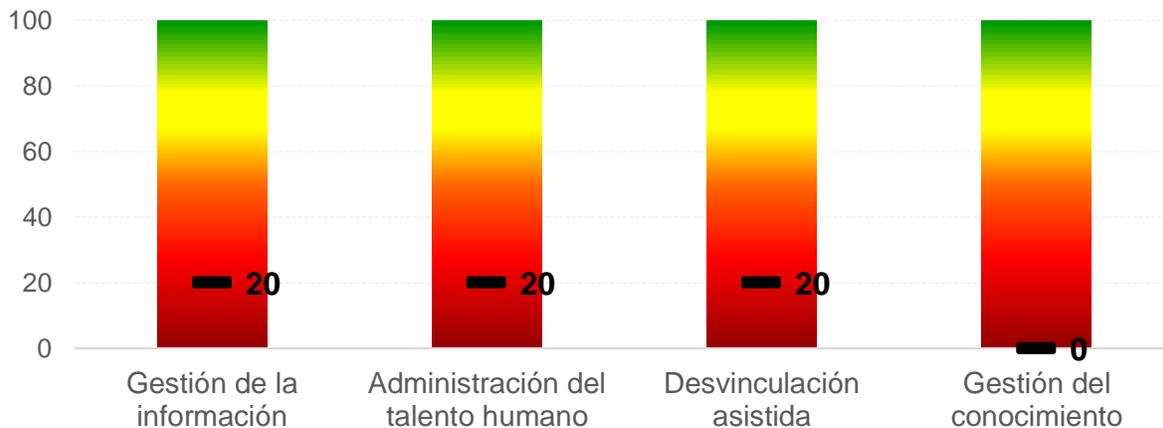




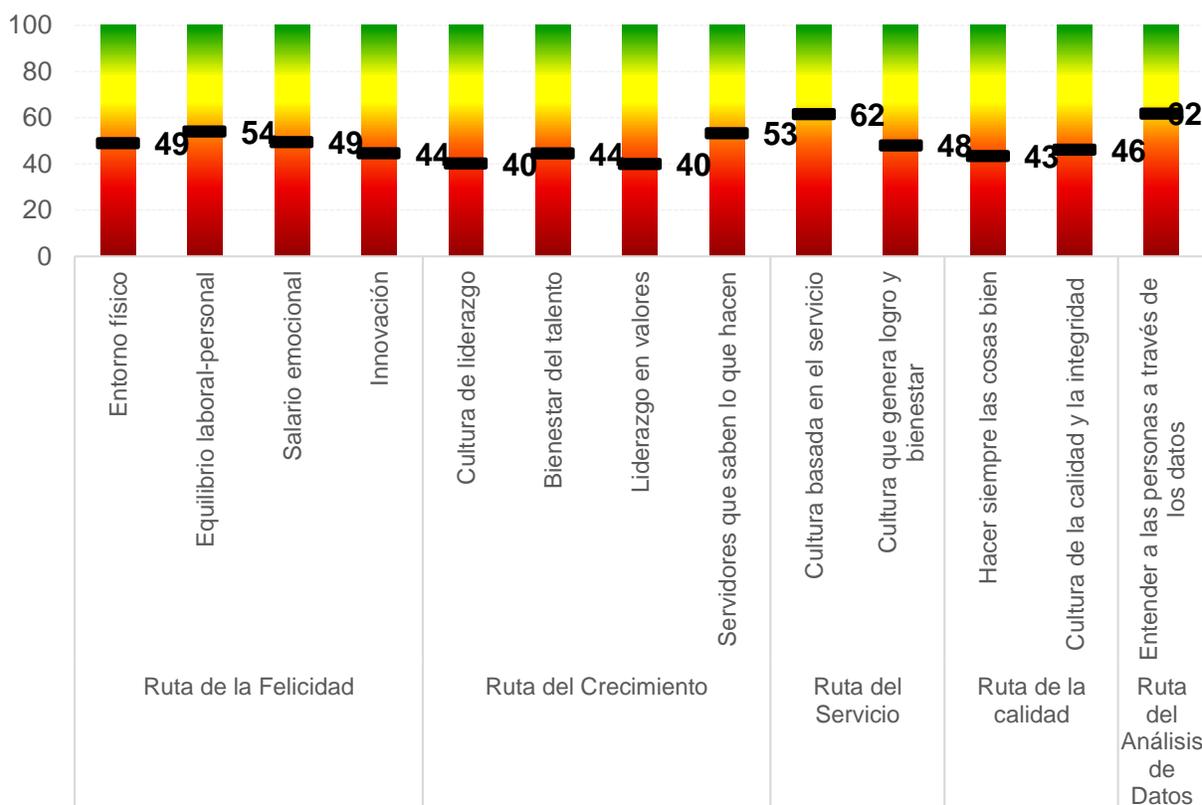
COMPONENTE 3: DESARROLLO



COMPONENTE 4: RETIRO



Desagregación de la Rutas de Creación de Valor 2019:



3.1.2.3 RESULTADOS OBTENIDOS EN LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO CONCEJO MUNICIPAL DE COVENAS

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR VIGENCIA 2019

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	49	- 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	54
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	49
		- Ruta para generar innovación con pasión	44
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	44	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	40
		- 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	40
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	53
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	53	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	60
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	47
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	44	- 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	46
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	62	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	62

EDUCACIÓN

RIQUEZAS

Para ello, se utiliza una herramienta denominada Matriz de GETH, que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política. Con base en ellos, el Concejo Municipal de Coveñas identifica fortalezas y aspectos a mejorar.

Una vez diligenciada la Matriz se obtendrá una calificación que le permitirá ubicarse en alguno de los tres niveles de madurez identificados:

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.

❖ **Básico Operativo:** ubicarse en este nivel implica que se cumplen los requisitos básicos de la política o inclusive que aún se requiere gestión para cubrir estos requisitos.

❖ **Transformación:** ubicarse en este nivel implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.

❖ **Consolidación:** ubicarse en este nivel implica 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. En este nivel la GETH ya hace parte de la cultura organizacional.

Los resultados obtenidos por el Concejo municipal, catalogan a esta institución como: **Nivel Básico Operativo Alto** con 49,5 (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.

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

Encontrando los aspectos de menor calificación ubicados en la RUTA DEL CRECIMIENTO, en los aspectos:

- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.
- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores.

3.1.3 ETAPA 3: DISEÑAR ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH).

Realizando un análisis cualitativo y cuantitativo de las cuatro componentes, Los resultados obtenidos nos permiten determinar el grado de madurez en el que se ubica el Concejo municipal de Coveñas lo cual catalogan a esta institución como: **Nivel Básico Operativo Alto** con 49,5 (de 41 a 60) puntos sobre un total de 100 posibles, representa un estado intermedio de la gestión.

Con base en los resultados del autodiagnóstico, se establecen los aspectos a priorizar para avanzar al siguiente nivel de madurez, definiendo y plasmando en el plan de acción las acciones a seguir.

El artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015 establece que las entidades, de acuerdo con el ámbito de aplicación de MIPG, a las que les aplica la Ley 909 de 2014 y el Decreto 1567 de 1998, deberán integrar a su Plan de Acción Institucional (artículo 74, Ley 1474 de 2011), los planes relacionados con la Dimensión de Talento Humano, a saber: Vacantes, Previsión de Recursos Humanos, Estratégico de Talento Humano, Institucional de Capacitación, de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.1.3.1 PLAN DE ACCIÓN

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

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

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	<p>Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p>RUTA DEL CRECIMIENTO</p> <p>Liderando talento</p>	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	<p>Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos</p> <p></p>	<p>Subrutas con menores puntajes (máximo tres)</p> <p>Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento</p> <p>Ruta para implementar un liderazgo basado en valores</p> <p>Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro</p>	<p>Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple: Plan de evaluación de desempeño</p> <p>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.</p>	<p>Formular y hacer seguimiento a los planes del Concejo (Clima Organizacional, Cultura Organizacional, Plan de bienestar, Incentivos, Inducción y Reinducción, Capacitación, Desarrollo de</p> <p>Formular, ejecutar y hacer seguimiento al plan de acción de la vigencia 2020</p>	a Diciembre de 2020	
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores				a Diciembre de 2020	
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				a Diciembre de 2020	
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo		Diseñar la planeación estratégica del talento humano	Formular, ejecutar y hacer seguimiento al plan de acción de la vigencia 2020	a Diciembre de 2020	
6	Diseñe 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					

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.

Luego de analizar las variables hacia donde se orientaran las acciones de mejoramiento, al confrontarlas a la estructura de la planta de cargos y la clasificación del empleo público de acuerdo al literal c del artículo 1° de la ley 909 de 2004 catalogado como Empleos de período fijo, siendo excluido por la presente ley de la carrera administrativa. (art. 5° la ley 909 de 2004); siendo en sí mismo el origen de las deficiencias encontradas, ya que la evaluación de desempeño se aplica a los empleados de carrera administrativa.

En cuanto a los mecanismos de evaluación y desarrollo de competencias directivas y gerenciales, estas escapan al dominio de la corporación la cual por su naturaleza, de elección popular, la dirección es sometida al consenso de las mayorías, sin definir ni tener en cuenta las competencias necesarias para el desempeño del cargo directivo.

4. 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 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.

4.1 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.

Bajo las rutas de creación de valor del nuevo modelo de gestión, 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.

- **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 re inducción, movilidad, mejoramiento individual.

- **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.

4.2 DISEÑO DE LA POLÍTICA GENERAL DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

El Concejo Municipal de Coveñas, se compromete a mantener un talento Humano competente, con sentido de compromiso y pertenencia hacia la Institución, afianzada en la ética, los principios definidos en código de Integridad, los valores y el crecimiento personal, bajo buenas prácticas de manejo y uso eficiente de los recursos.

El Concejo Municipal de Coveñas, se compromete a generar a través de la compensación e incentivos, los estímulos que permitan a los servidores que demuestren un alto rendimiento con la obtención de los resultados esperados.

El Concejo Municipal de Coveñas, se compromete e incluye las Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, y ejecutar las acciones que permitan impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH, y avanzar hacia la obtención del siguiente nivel de madurez la Transformación, a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.

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.

4.3 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.

VISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Para el año 2024, el Concejo Municipal de Coveñas, será reconocido a nivel regional como modelo de gestión, cercano a la ciudadanía y con un alto grado de credibilidad y transparencia en el ejercicio de sus funciones constitucionales y legales, 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.

MISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Consolidarse como corporación crítica, deliberada y reflexiva fortaleciendo su gestión, 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, promoviendo el desarrollo de la comunidad, y la gestión de soluciones integrales que permitan generar empoderamiento y el cierre de las brechas sociales; basando sus actuaciones en los principios de transparencia, celeridad en la gestión, e integridad; soportado en un talento humano competente e idóneo para prestar un servicio eficaz y confiable, ejercido de manera responsable y en cumplimiento de la Constitución y las leyes.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS

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 las metas propuestas en 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.

5. ETAPA 4: IMPLEMENTAR ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH)

5.1 LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2020

El Ciclo de vida del Servidor Público, determina las acciones por desarrollar en la corporación Concejo Municipal de Coveñas, las cuales mediante el presente plan, se estructuran en tres fases o etapas que llamamos: El Ingreso, La Permanencia o el desarrollo y el retiro o Desvinculación.

El alcance de la primera dimensión de MIPG -Talento Humano le ofrece a la Corporación Concejo municipal de Coveñas, 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 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.

5.2 CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO

- **INGRESO**

Para el ingreso, se implementarán acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, que responde a los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.

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.**” (subrayado y negrillas fuera del texto)

La planta de personal existente en la corporación Concejo municipal de Coveñas, el ingreso o vinculación a la corporación se hará de acuerdo a lo establecido en el Artículo 37° de la ley 136 de 1994, la cual 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 de nivel tecnológico. En las demás categorías deberán acreditar título de bachiller o acreditar experiencia administrativa mínima de dos años” (subrayado fuera del texto)

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**

Para el desarrollo, se definirán las acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

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

Se debe elaborar los planes relacionados con la Dimensión de Talento Humano, a saber: Vacantes, Previsión de Recursos Humanos, Estratégico de Talento Humano, Institucional de Capacitación, de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Plan Institucional de Capacitación de la entidad, desglosado 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 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.

Los sistemas de estímulos para los servidores públicos vinculados a la corporación, se deben incluir dentro del plan de bienestar laboral, proyectando 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**

Para el retiro, la gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado antes del vencimiento del periodo fijo del cargo. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado.

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 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.

La dirección de la organización debe garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, teniendo en cuenta lo definido en la dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación, 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.

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.

6. ETAPA 5: EVALUAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH)

6.1 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

En esta etapa se identificarán aquellas acciones que permitan realizar la evaluación y seguimiento al desarrollo de las actividades incluidas en el plan **GETH**.

Se elaborará un informe de seguimiento semestral, con corte al mes de junio de 2020, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2020, 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, para ello servirán de insumos:

- La Aplicación anual de la matriz Estratégica de Talento Humano, para verificar el avance en los diferentes componentes.
- Resultados FURAG.

7 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. El formato de Plan de Acción como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y la presentación de la evaluación del FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política, el cual se presentará en el aplicativo implementado para tal fin por el departamento administrativo de la función pública.

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.

8 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.

9 POLÍTICA DE INTEGRIDAD

El Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual fue adoptado mediante el Decreto Nacional 1499

del 11 de septiembre de 2017 y aplica a todas las entidades y organismos públicos, independientemente de su naturaleza jurídica, rama del poder público o nivel al que pertenezcan,

El desarrollo de la Dimensión de talento humano, establecida en el MIPG V2, se realiza mediante dos políticas, la de "Gestión Estratégica del Talento Humano" y la de "Integridad", conduciendo el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad.

El Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, Definiendo los principios de acción. de los 5 valores definidos en el Código de Integridad: honestidad, respeto, compromiso, justicia y diligencia.

El Código de Integridad del Servicio Público es una herramienta que busca ser implementada y apropiada por los servidores. La adopción del Código debe contemplar los siguientes aspectos:

- ✓ Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana.
- ✓ Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.
- ✓ Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.
- ✓ Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.
- ✓ Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción ("lo que hago" "lo que no hago") a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales.

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.

La integridad como aspecto sustantivo y la transparencia como aspecto instrumental, son necesarias para prevenir la corrupción.

En este sentido los servidores y contratistas del Concejo Municipal de Coveñas: deberán propender activamente en la construcción y aplicación de la cultura de integridad de la entidad, mediante la apropiación de los principios y valores del código de integridad.

Se hará uso de las herramientas dispuestas por El Departamento Administrativo de la Función Pública para facilitar la implementación del Código de Integridad desarrolló el "Recetario para la Integridad – Caja de Herramientas", Esta herramienta se podrá consultar en internet, a través del siguiente link:

<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/codigointegridad/index.html>

Asimismo, se hará uso de la herramienta elaborada por La Secretaria de la Transparencia de la Presidencia de la Republica desarrolló una herramienta pedagógica llamada "Rutas para la promoción de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público" Esta herramienta se podrá consultar en internet, a través del siguiente link:

<http://www.anticorrupcion.gov.co/multimedia/index.html>

<http://www.anticorrupcion.gov.co/Paginas/enrutate-transparencia.aspx>,

Las Rutas ofrecen una experiencia pedagógica en la que a partir de actividades, herramientas y talleres, puedes informar, reflexionar y proponer formas de construir y cuidar lo público, y así con esto promover la cultura de la integridad en los servidores y en los grupos de valor, posibilitando la transparencia del uso de los recursos públicos y privados y facilitando el acceso a información pública.

Las Rutas son tres: una para estudiantes y su comunidad educativa, otra para la comunidad universitaria y una tercera, para las y los Servidores públicos, se dará énfasis en el sector correspondiente a los servidores públicos.

Es necesario por ello, adoptar el Código de Integridad del servicio público en Colombia, y ajustar sus principios de acción con el código de Ética y el reglamento interno de la corporación, con el fin de armonizar las actuaciones de los servidores públicos hacia los principios plasmados en el Código de Integridad.

Con la implementación de las políticas que la integran la Dimensión talento Humano, se logra cumplir con el objetivo central 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".

KEBIN ZUBIRIA PEROZA
Presidente

