



Concejo Municipal
de Coveñas

**CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS
DEPARTAMENTO DE SUCRE**

**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO DEL TALENTO
HUMANO**

VIGENCIA 2025

**JAVIER SEGUNDO NUÑEZ
PRESIDENTE**

MARZO 2025

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050

www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co





Concejo Municipal
de Coveñas

PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

**JAVIER SEGUNDO NUÑEZ
PRESIDENTE**

**LUIS EDUARDO
OLASCUAGA CUELLO
PRIMER
VICEPRESIDENTE**

**SORAIDA MARQUEZ
LOPEZ
SEGUNDO
VICEPRESIDENTE**

**KELLY JOHANA MENA OROZCO
SECRETARIA GENERAL**

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050

www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co





Concejo Municipal
de Coveñas

CONCEJALES DE COVEÑAS

**DARWIN CHICA TIRADO
JAVIER JOSE DÍAZ BLANCO
SADDAM ALBERTO FERIA MERCADO
ERIS RAFAEL HERNANDEZ JULIO
MARIA PATRICIA MENDOZA VEGA
JAVIER SEGUNDO NUÑEZ RINCO
LUIS EDUARDO OLASCOAGA CUELLO
PEDRO ELIECER REVUELTAS AGUIRRE
MARTA ISABEL RIOS REVUELTA
SORAIDA MARQUEZ LOPEZ
KEBIN ANDRES ZUBIRIA PEROZA**

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050

www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co





TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	5
PROPÓSITO DEL PLAN	7
1. ESTRUCTURA DEL PLAN	7
1.1 Marco Conceptual	7
2. LÍNEAS DE POLÍTICA Y ESTRATEGIAS	8
2.1 LINEAMIENTOS GUBERNAMENTALES	8
2.2 LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES	9
3. OBJETIVOS	10
3.1 GENERAL	10
3.2 ESPECÍFICOS	10
4. PROGRAMAS	11
4.1 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	11
4.1.1 Gestión del Conocimiento	11
4.1.2 Formación y Desarrollo de Competencias Laborales.	14
4.1.3 Capacitación Externa	15
4.2 BIENESTAR LABORAL	15
4.2.1 Seguridad y Salud en el Trabajo	15
4.2.2 Deporte, Recreación y Cultura	16
4.2.3 Programa de desvinculación laboral asistida	18



PRESENTACIÓN

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la Gestión Pública, en el mediano y largo plazo.

Es importante conocer, hacia dónde está orientando sus esfuerzos la Entidad, determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, la planeación permite realizar monitoreo de seguimiento basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos propuestos por el Concejo de Coveñas en su “Plan Estratégico 2024-2027”.

En coherencia con el Modelo Estándar de Control Interno – MECI-2014, encontramos la política de “Gestión de Talento Humano”, el COMPONENTE TALENTO HUMANO, el cual está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, a través de Acuerdos, Compromisos y Protocolos éticos

De igual forma dentro del MIPG este opera a través de 7 dimensiones que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional, que, implementadas de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el MIPG funcione. Entre los que se encuentra la dimensión Talento humano, por lo que toda entidad cuenta con personas, quienes con su trabajo logran que todos los recursos se enfoquen hacia el cumplimiento del propósito fundamental; de ahí, lo importante de valorar su trabajo, brindarles una adecuada calidad de vida laboral y desarrollar competencias y habilidades.

Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, 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”*.

Por lo tanto, para el desarrollo de estas políticas para el Desarrollo del Talento Humano se incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Anual de Vacantes, los temas relacionados con Clima Organizacional.

El Concejo Municipal de Coveñas adopta el Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano, como una política orientadora y facilitadora de los programas de: formación y capacitación; Seguridad y Salud en el Trabajo; y de Recreación,



Deporte y Cultura, con miras a contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y de las competencias laborales, la calidad de vida laboral de los Servidores, lo cual se refleja en la calidad del servicio prestado.

Con fundamento en la Constitución Política de Colombia y demás normas jurídicas que reglamentan los procesos de capacitación- formación y bienestar laboral en las entidades públicas, el Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano es adoptado, con la finalidad de que trascienda circunstancias coyunturales y se constituya en un instrumento básico, que soporte los cambios organizacionales y logre el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional.

Tomando como referencia El Plan Estratégico de la Corporación 2024-2027, cuyo propósito es contribuir a optimizar los procesos, desarrollar la gestión institucional con enfoque participativo y prestar un servicio oportuno y de resultados que contribuyan a mejorar al desarrollo del municipio conforme a la constitución y la ley.

Por lo que se hace necesario, desarrollar el Objetivo Estratégico que apuntan a:

“Optimizar las competencias del talento humano, a través del Plan Estratégico del Talento Humano que contribuyan a mejorar el clima organizacional, las condiciones laborales de los funcionarios, manteniendo un alto grado de motivación y compromiso”.

El Concejo Municipal de Coveñas prepara para el período 2024-2027, un Plan Estratégico de desarrollo del Talento Humano, de actualización en materia formativa y el fortalecimiento de aquellos conocimientos y competencias requeridas para el desempeño de su cargo y el logro de los objetivos misionales y la mejora continua en los procesos, e implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud.

PROPÓSITO DEL PLAN

Contribuir al Desarrollo Integral del Servidor del Concejo de Coveñas, mediante programas de capacitación, formación y bienestar laboral.

1. ESTRUCTURA DEL PLAN

En cumplimiento de lo establecido en los Títulos I y II del Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004 y sus Decretos 1227 y 2539 de 2005, artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, el Concejo Municipal de Coveñas adopta el Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano, con el objetivo de trazar las directrices educativas y de bienestar laboral y formular los programas a desarrollar durante el periodo 2024-2027, en lo relacionado con el proceso de atender el diagnóstico de necesidades de Desarrollo Humano de los funcionarios de la entidad.

El Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano, está estructurado por los siguientes contenidos esenciales:

Marco conceptual y formativo

Líneas de políticas y estrategias

Objetivos

Programas

1.1 MARCO CONCEPTUAL

La Constitución Política de 1991; no señala que Colombia es un Estado unitario, pluralista, democrático, participativo y descentralizado, orientado al cumplimiento de los fines esenciales para garantizar el bienestar general.

Lo anterior se logra mediante procesos de formación y capacitación y bienestar laboral que se desarrollen en las entidades del Estado con los servidores públicos, a fin de preservar e incrementar el mérito, garantizando el mejoramiento continuo de las competencias laborales, tanto funcionales como comunes y comportamentales, para responder a las permanentes y crecientes exigencias de la sociedad.

Las competencias laborales se constituyen en el eje de la capacitación, reorientando su enfoque hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de resultados esperados, para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico.

El Bienestar Laboral compromete el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050

www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co





elemento Importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social.

El Bienestar Laboral de los empleados al servicio del Estado deberá entenderse, ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano. Es de tener en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio.

La recreación debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

2. LÍNEAS DE POLÍTICA Y ESTRATEGIAS

2.1 LINEAMIENTOS GUBERNAMENTALES

Lineamientos generales del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

Un Servidor Público Integro y con valores

Un Servidor Público Competente.

Un servidor público comprometido con el estado, la sociedad y su propio desarrollo

POLÍTICAS	ESTRATEGIAS
Desarrollo del Talento Humano Estatal	– Capacitar a los funcionarios en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo, teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades, y las necesidades de capacitación identificadas. – Mantener un adecuado clima laboral en la Corporación través del programa de bienestar social
Moralidad y Transparencia de la Administración Pública	– Formación de valores de responsabilidad y vocación de servicio. – Prevención de conductas corruptas
	– Identificación de áreas susceptibles de corrupción
Modernización Organizacional	– Promover la cultura del trabajo en equipo, con capacidad de transformarse, adaptarse y responder en forma ágil y oportuna a las demandas y necesidades de la comunidad



2.2 LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES

MISIÓN

El concejo municipal de Coveñas, es una corporación político – administrativa pública, que representa democráticamente las necesidades de la comunidad, a través del ejercicio de control político eficaz y oportuno a la administración municipal, mediante la expedición de acuerdos municipales; seguimiento y evaluación de programas y proyectos; promoviendo espacios de participación ciudadana que contribuyan al desarrollo sostenible del municipio, a través del uso adecuado de las tecnologías y equipo de trabajo competente.

OBJETIVOS RELACIONADO

Optimizar las competencias del talento humano, a través del Plan Estratégico del Talento Humano que contribuyan a mejorar el clima organizacional, las condiciones laborales de los funcionarios, manteniendo un alto grado de motivación y compromiso.

PRINCIPIOS ETICOS RELACIONADOS

- **COMPROMISO:** Participar de manera responsable, eficiente y activa en el logro de la misión corporativa, entregando lo mejor de sí mismo.
- **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.
- **TRABAJO EN EQUIPO:** En búsqueda de la celeridad en los procesos, servidores y los empleados de la Corporación trabajan en equipo, donde la participación, la coherencia y la coordinación hacen parte integral de la gestión institucional, para cumplir los objetivos constitucionales y legales.

DIRECTRIZ ÉTICA RELACIONADA

- 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.
- Cumpló 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.



3. OBJETIVOS

3.1 GENERAL

Fortalecer el desarrollo integral de los servidores del Concejo Municipal de Coveñas mediante la implementación de programas de bienestar laboral que promuevan condiciones favorables para su crecimiento personal, social y profesional, así como el fortalecimiento de sus conocimientos y competencias, contribuyendo así al mejoramiento del servicio prestado y al cumplimiento de la misión institucional.

3.2 ESPECÍFICOS

- Capacitar a los servidores en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo, teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades.
- Generar, mediante las acciones de formación y capacitación, el desarrollo de competencias comunes y comportamentales en los servidores, con el objeto de incrementar la efectividad en sus prácticas laborales.
- Construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.
- Realizar procesos que propicien sentido de pertenencia y compromiso con la organización.

PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

El plan de trabajo, de Seguridad y Salud en el trabajo del Concejo Municipal de Coveñas es una herramienta que está encaminada a desarrollar las actividades del sistema y definir los responsables, recursos y períodos de ejecución a través de un cronograma de actividades, así mismo busca identificar actividades a realizar con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en las diferentes actividades de los procesos de la entidad y cumplimiento de metas en Seguridad y Salud en el Trabajo.



EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL ESTÁ ENCAMINADO A:

Dar cumplimiento a la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, así como con las obligaciones que hayan asumido los responsables del SG-SST.

Fomentar los programas de prevención y promoción de riesgos laborales y estilos de vida y trabajo saludables para todos los servidores del Concejo municipal de Coveñas.

Fortalecer la cultura de salud y seguridad promoviendo hábitos de vida saludables.

4. PROGRAMAS

4.1 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

4.1.1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

INDUCCIÓN INSTITUCIONAL	
OBJETIVO	Facilitar y fortalecer la integración del nuevo empleado a la cultura del servicio público y a la cultura de la organización, a través del conocimiento y de las funciones generales del Estado y las específicas de la entidad, que se brindarán mediante un Programa de Inducción Institucional.
META	Lograr la participación del 100% de los funcionarios que ingresen a la Entidad en el programa de Inducción Institucional
ESTRATEGIA	Realizar el programa de Inducción Institucional para los Funcionarios nuevos de la Entidad, con la participación de docentes Internos.
PERIODO DE EJECUCIÓN	Cada vez que ingresen nuevos funcionarios
RECURSOS	Humanos: presidente del Concejo, facilitadores. Logísticos: computador, video proyector, auditorio de la Entidad.



REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL	
OBJETIVO	Actualizar a los servidores públicos en relación con las políticas económicas, sociales y ambientales de la Entidad y reorientar su integración a la cultura organizacional.
META	Lograr la participación e integración del 100 % de los funcionarios en el Programa de Reinducción Institucional.
ESTRATEGIA	Conforme al Plan estratégico del Concejo de Coveñas, diseñar anualmente el Plan anual de Capacitación que contenga los lineamientos, la representación del sistema de valores, comportamientos requeridos en las competencias comunes y comportamentales y cultura organizacional deseada y que incluya la exposición de directrices de administración del talento humano.
PERIODO DE EJECUCIÓN	De acuerdo al Plan Anual de Capacitaciones
RECURSOS	Humanos: presidente del Concejo, facilitadores. Logísticos: computador, video proyector, Auditorio de capacitación. Materiales: fotocopias y plegables.

FORTALECIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS	
OBJETIVO	Contribuir al fortalecimiento y actualización de conocimientos de los funcionarios, mediante la ejecución de programas de capacitación y formación en conocimientos específicos que cualifiquen el saber y el saber hacer para el mejoramiento de su desempeño laboral.
META	Fortalecer las competencias funcionales de todos los funcionarios de la entidad.
ESTRATEGIAS	3. Realizar capacitación de los temas relevantes para el desarrollo de los procesos misionales. 4. Enfocar la capacitación para los funcionarios que participan en los procesos de soporte en la Actualización por cambios normativos o procedimentales que requieran la aplicación inmediata.



PERIODO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia
RECURSOS	Humanos: presidente del Concejo, facilitadores. Logísticos: computador, sonido. Económicos: de acuerdo a las disponibilidades presupuestales en cada vigencia.

4.1.2 FORMACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES

FORMACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES	
OBJETIVO	Contribuir al desarrollo integral del servidor de la Corporación atendiendo los resultados de los diagnósticos de los procesos de Gestión Ética, Comunicación e Información pública, desarrollo del Talento Humano y Control Interno (Fomento de la Cultura del Autocontrol), mediante estrategias pedagógicas y comunicativas.
META	Cumplir los Planes de Acción establecidos en el proceso de Administración del Talento Humano y Control Interno involucrando todos los responsables con la participación activa de todos los funcionarios de los diferentes niveles jerárquicos de la Entidad.
ESTRATEGIA	Enfocar las estrategias pedagógicas y comunicativas hacia líneas de acción que intervengan las variables de Gestión de Conflictos, Trabajo Colaborativo (Trabajo en equipo y cultura del colaborador), Creatividad e Innovación, Liderazgo. Ajustar los programas de formación de acuerdo a los resultados de los diagnósticos que se vayan aplicando dentro del cuatrienio administrativo. 2024-2027. Gestionar alianzas estratégicas con entidades públicas o privadas para contribuir al cumplimiento del objetivo.
PERIODO DE EJECUCIÓN	Durante el período 2024-2027
RECURSOS	Humanos: presidente del Concejo, facilitadores. Logísticos: computador, video proyector, auditorio.

4.1.3 CAPACITACIONES EXTERNAS

CAPACITACIÓN EXTERNA	
OBJETIVO	Atender oportunamente las solicitudes de capacitación externa.
META	Atender el 100% de las solicitudes de capacitación externa.
ESTRATEGIA	Coordinar con la mesa directiva para la socialización de normas y conocimientos Institucionales propios de la gestión a los servidores.
PERIODO DE EJECUCIÓN	A demanda
RECURSOS	Humanos: Servidores. Económicos.

4.2 BIENESTAR LABORAL

4.2.1 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	
OBJETIVO	Establecer el plan de trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de los diferentes aspectos establecidos en la normativa legal vigente que permita identificar actividades a realizar con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en las diferentes
	actividades de los procesos de la entidad y cumplimiento de metas en Seguridad y Salud en el Trabajo.
META	Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en las diferentes actividades de los procesos de la Corporación.



ESTRATEGIA	Coordinar con la ARL, la ejecución de actividades preventivas que intervengan los resultados de Clima Organizacional, y propendan por condiciones de trabajo seguras y saludables.
PERIODO DE EJECUCIÓN	Durante el período 2024-2027
RECURSOS	Humanos: funcionarios de la entidad y de las entidades prestadoras del servicio. Logísticos: Consultorios

4.2.2 DEPORTE, RECREACIÓN Y CULTURA

DEPORTES	
OBJETIVO	Desarrollar acciones enfocadas a actividades deportivas para que el funcionario pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a sus necesidades de integración, esparcimiento y sana diversión.
META	Lograr la participación del 100% de los funcionarios en las actividades de deporte.
ESTRATEGIA	Realizar programas deportivos a servidores y en integración con otras entidades. Suministro de implementos para desarrollar los programas deportivos.
PERIODO DE EJECUCIÓN	Durante el período 2024-2027
RECURSOS	Humanos: funcionarios e instructores Logísticos: Escenarios deportivos Materiales: Uniformes, balones e implementos deportivos. Económicos: De acuerdo a la disponibilidad presupuestal de cada vigencia



RECREACIÓN Y CULTURA	
OBJETIVO	Desarrollar acciones enfocadas a actividades recreativas, artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales para los funcionarios, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.
META	Lograr la participación del 100 % de los funcionarios, en recreación y cultura.
ESTRATEGIA	Intervenir el diagnostico de necesidades a través de la ejecución de actividades: Una jornada de actividades recreativas para los hijos de los funcionarios menores de 12 años. Integración de fin de año de todos los servidores públicos de la entidad, por la culminación de las actividades de la vigencia fiscal. Actividades de manualidades y del hogar para los servidores públicos femeninos y para las esposas o compañeras permanentes de los servidores públicos masculinos. Se efectuará la celebración día de la secretaría, día de la mujer, día de la madre, día del padre, cumpleaños de los servidores.
PERIODO DE EJECUCIÓN	Durante el período 2024-2027 Sujeto a disponibilidad presupuestal.
RECURSOS	Humanos: funcionarios Logísticos: Escenarios recreativos y culturales Económicos: conforme a la disponibilidad presupuestal de cada vigencia



4.2.3 PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA

PROGRAMA DE PREPENSIONADOS	
OBJETIVO	Sensibilizar y capacitar el personal que esté próximo al retiro del servicio para que afronten el desempleo con actitud positiva y desarrollen estrategias efectivas en busca de un nuevo cargo u ocupación.
META	Preparar a la población de prepensionados, en aspectos (físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros), para asumir el retiro de la vida laboral
ESTRATEGIA	Proyectar programa de desvinculación laboral, incluyendo actividades como: - Sensibilización. - Apoyo psicológico para el desvinculado y su familia. - Fomento de una cultura de ahorro. - Orientación laboral vocacional. - Refuerzo autoestima. - Comunicación humana. - Desarrollo de habilidades microempresariales. - Desarrollo de la capacidad emprendedora. - Manejo psicoemocional. - Técnicas de búsqueda de empleo
PERIODO DE EJECUCIÓN	Durante el período 2024-2027 Sujeto a disponibilidad presupuestal.
RECURSOS	Humanos: funcionarios Logísticos: Auditorio; Escenarios recreativos y culturales Económicos: conforme a la disponibilidad presupuestal de cada vigencia