PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

PERSONERIA DE BOSCONIA CESAR

Enero de 2025

CONFORMACIÓN DEL CONCEJO MUNICIPAL

PLENARIA DEL CONCEJO

CONCEJO MUNICIPAL DE BOSCONIA-CESAR	
NOMBRE COMPLETO	**PARTIDO**
EURIPIDES AREVALO AREVALO	PARTIDO NUEVO LIBERALISMO
ARLHEY LUIS BARRIOS MENESES	PARTIDO DE LA U
ANGIE CAROLINA CAMARGO GUERRA	PARTIDO EN MARCHA
URBANO JOSE CHARRYS JIMENEZ	PARTIDO DE LA U
ANDRES MANUEL DOMINGUEZ BLANCO	PARTIDO EN MARCHA
CARLOS JULIO ESCORCIA ACOSTA	PARTIDO MAIS (MOVIMIENTO ALTERNATIVO INDIGENA Y SOCIAL)
LUIS FELIPE GAMEZ TERAN	PARTIDO CONSERVADOR
JOSE JOAQUIN MARTINEZ TRUJILLO	PARTIDO CONSERVADOR
GINA PATRICIA OROZCO BELEÑO	PARTIDO NUEVO LIBERALISMO
DANILO RAFAEL OSPINO FLOREZ	PARTIDO DE LA U - PARTIDO NUEVO LIBERALISMO
CARLOS ARTURO PEREZ LOMBANA	PARTIDO DE LA U
NIDIA PAOLA TOROCA LAZARO	PARTIDO CAMBIO RADICAL
JUAN SEBASTIAN VILLALOBOS	COALICION POR BOSCONIA A.D.A

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 5
2.MARCO NORMATIVO 6
3. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....7
3.1 ETAPAS PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO.....7
3.1.1 ETAPA 1: DISPONER DE INFORMACIÓN: ANÁLISIS DE INFORMACIÓN Y
UBICACIÓN DE LA ENTIDAD DENTRO DEL SECTOR GOBIERNO EN EL ÁMBITO
TERRITORIAL.....7
3.1.1.1 NATURALEZA DE LA PERSONERIA DE BOSCONIA…… .9
3.1.1.1.4 FUNDAMENTOS ESTRATEGICOS CORPORATIVOS 12
VISI.....12
3.1.1.1.5 OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 13
3.1.1.1.6 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL 14
3.1.1.1.8 PLANTA GLOBAL 16
3.1.1.1.9 PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO.....16
3.1.1.1.10 PERFIL DEL CARGO 16
3.1.2 ETAPA 2: DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA 18
3.1.2.3 RESULTADOS OBTENIDOS EN LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE
TALENTO HUMANO PERSONERIA DE BOSCONIA 18
3.1.3 ETAPA 3: DISEÑAR ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL
TALENTO HUMANO (GETH). 21
3.1.3.1 PLAN DE ACCIÓN.....21
4. GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 23
4.1 POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 23
4.2 DISEÑO DE LA POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO…… 23
4.3 DISEÑO DE LA VISIÓN Y LA MISIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO……24
5. ETAPA 4: IMPLEMENTAR ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL
TALENTO HUMANO (GETH) 27
5.1 LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS DE

TALENTO……..27
5.2 CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO 28
6. ETAPA 5: EVALUAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA ……..…….31
6.1 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....31
7 INDICADORES 31
8 RESPONSABLES.....32
9 POLÍTICA DE INTEGRIDAD 32

PERSONERIA MUNICIPAL PRESENTACIÓN

La Personería Municipal de Bosconia Cesar, dando cumplimiento al artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, pone a disposición de la ciudadanía en general el Plan de Acción de la Corporación que enmarcará las actuaciones tanto administrativas como presupuestales de la entidad.

Este plan servirá como herramienta para determinar y asignar las tareas de los servidores públicos que integran la Corporación buscando cumplir con fines y funciones constitucionales, estableciendo tiempos y proyectando el uso de los recursos con los que cuenta la Corporación, destinados para cumplir sus fines y funciones constitucionales y legales. De igual manera dar a conocer las actuaciones administrativas y presupuestales para el año en curso, en búsqueda de organizar, planear y ejecutar las distintas líneas de acción enmarcadas en los programas establecidos por ley. Esta hoja de ruta es un instrumento que permite discutir el qué, cómo, cuándo y con quién se ejecutan las diferentes acciones. Este plan es estructurado y plasmado por la mesa directiva.

1. INTRODUCCIÓN

El nuevo modela 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 MIPG, en la Personeria municipal de Bosconia, 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 cumplimientos de las funciones de cada uno de los servidores dela 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 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 de la Personeria de Bosconia 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 PERSONERIA MUNICIPAL DE BOSCONIA PARA LA VIGENCIA 2025.

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.

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

La Personería Municipal de Bosconia se encuentra dentro del sector gobierno de la estructura administrativa del municipio, el cual está compuesto por diversas entidades públicas encargadas de la ejecución de políticas públicas, la gestión de recursos y la atención de las necesidades de la comunidad. Dentro de este sector, la Personería desempeña una función autónoma y descentralizada, siendo parte del Ministerio Público en el contexto local. Su misión principal es la protección de los derechos humanos, la defensa del orden jurídico y la supervisión de la gestión pública.

El municipio de Bosconia, ubicado en el departamento de César, cuenta con una estructura administrativa que incluye la Alcaldía Municipal, el Concejo Municipal, y diversas entidades descentralizadas, como las Empresas Sociales del Estado y organismos de control, entre ellos la Personería.

La Personería es uno de los entes de control del municipio, cuyo papel se integra dentro del aparato gubernamental para garantizar que las autoridades locales actúen conforme a la ley y protejan los derechos de los ciudadanos.

2. Rol de la Personería Municipal de Bosconia en el Ámbito Territorial

La Personería Municipal de Bosconia ocupa un lugar clave en el sector público local. Como órgano autónomo, no está subordinada ni al Alcalde ni al Concejo Municipal, pero sí trabaja en conjunto con ellos en diversas situaciones de control y vigilancia. Su ubicación dentro de la estructura del gobierno municipal le permite tener un enfoque integral sobre las políticas públicas y el funcionamiento

del gobierno local, con especial énfasis en la protección de los derechos humanos y el control de la administración pública.

Al estar ubicada en el municipio de Bosconia, la Personería tiene un ámbito de acción territorial limitado, pero con una gran relevancia en su jurisdicción. Esto implica que, aunque su función no se extiende más allá de los límites de Bosconia, su impacto es considerable para los ciudadanos del municipio, pues tiene la capacidad de intervenir en casos de violación de derechos, fiscalización de la contratación pública, y supervisión de la actuación de la administración local**.**

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 6° de la ley 134 de 1994, y el artículo 7° de la ley 1551 de 2012, el municipio de BOSCONIA se clasifica como de sexta categoría. Según la información suministrada por el DANE, según datos del Censo poblacional del año 2018, existen 20.250 habitantes, población ajustada según metodología del DANE.

Descripción Política y Administrativa de la Personería Municipal de Bosconia, César

1. Contexto Político y Legal:

La Personería Municipal de Bosconia es una entidad pública autónoma que hace parte del Ministerio Público en Colombia, creada con el fin de garantizar la defensa de los derechos humanos, la vigilancia de la administración pública y el cumplimiento de las leyes en el ámbito local. En cumplimiento de su misión, se encarga de velar por la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos del municipio, promoviendo la equidad, la justicia y el respeto a la legalidad.

De acuerdo con la Constitución Política de Colombia de 1991, la Personería está constituida como un órgano autónomo e independiente dentro del ordenamiento jurídico, bajo la supervisión del Procurador General de la Nación, con un mandato claro de defender los derechos e intereses de los habitantes del municipio.

En términos de su actividad política, la Personería debe actuar con total independencia de los órganos políticos del municipio y el Gobierno local, buscando siempre la imparcialidad y transparencia en sus actuaciones.

2. Misión y Funciones:

La Personería Municipal de Bosconia tiene como misión garantizar la protección de los derechos humanos, la defensa del orden jurídico y la vigilancia de los actos de la administración pública local. Entre sus funciones principales destacan:

- Defensa de los derechos fundamentales: La Personería tiene un rol activo en la defensa y promoción de los derechos de los ciudadanos, tanto en procesos administrativos como judiciales.

- Vigilancia de la administración pública: Supervisa el comportamiento de los servidores públicos y la ejecución de los recursos públicos, asegurando que estos se utilicen de acuerdo con la ley y en beneficio de la comunidad.
- Intervención en la administración de justicia: La Personería tiene la facultad de intervenir en procesos judiciales relacionados con la protección de los derechos de los ciudadanos, especialmente en casos de vulneración de derechos.
- Promoción de la participación ciudadana: Incentiva la participación activa de la comunidad en la toma de decisiones y en la vigilancia de la gestión pública.
- Fomento de la transparencia y la rendición de cuentas: La Personería promueve que las autoridades municipales rindan cuentas claras sobre su gestión, mediante auditorías, informes y mecanismos de control social.

3. Estructura Administrativa:

La Personería Municipal de Bosconia cuenta con una estructura administrativa que está conformada por una secretaria y el despacho del Personero, cuya organización y funciones están alineadas con su misión institucional. La estructura administrativa incluye:

- El Personero Municipal: Es la máxima autoridad de la entidad, elegido por el Concejo Municipal para un periodo determinado. Su función principal es la de velar por el cumplimiento de las funciones y competencias de la Personería, además de coordinar la gestión y tomar decisiones estratégicas en la entidad.
- Secretaría Pagadora: Dentro de la estructura administrativa, la Personería también tiene áreas operativas encargadas de llevar a cabo actividades específicas como la atención al público, el seguimiento de casos, la elaboración de informes de gestión, y la implementación de políticas públicas de derechos humanos.
- Fiscalización y Control: La Personería se encarga de la fiscalización de la administración pública, el cual supervisa el manejo de los recursos públicos y asegura que los actos administrativos del municipio se ajusten a la ley.

4. Contexto Administrativo Local:

En el ámbito local, la Personería se relaciona estrechamente con las autoridades municipales como el alcalde, el concejo municipal y las demás entidades públicas, ejerciendo un control y supervisión independiente para garantizar el cumplimiento de las normativas y la equidad en la administración pública local.

Además, mantiene una relación activa con la comunidad, promoviendo la participación y garantizando que la voz de los ciudadanos sea escuchada en los procesos administrativos y políticos que afectan a la población de Bosconia.

3.1.1.1.2 Identificación De La Entidad

Razón Social:	Personeria Municipal de Bosconia Cesar
NIT:	824000427-0
Dirección:	Cra. 13 No. 18-47
Municipio:	Bosconia
Departamento:	Cesar
Naturaleza:	Entidad Pública
Carácter de Entidad:	Ministerio Publico

3.1.1.1.3 Función Social – Cometido estatal

Función Social – Cometido Estatal de la Personería Municipal de Bosconia

La **Personería Municipal de Bosconia**, como entidad del **Ministerio Público**, tiene una función social fundamental dentro del marco del Estado colombiano. Su cometido está orientado a garantizar la defensa de los derechos fundamentales de los ciudadanos y a ejercer el control de la legalidad en el ejercicio de las funciones públicas en el municipio.

A continuación, se detalla su **función social** y **cometido estatal**:

---

1. Defensa de los Derechos Humanos

La Personería Municipal de Bosconia tiene como función principal la **defensa de los derechos fundamentales** de los ciudadanos del municipio. Esto incluye la protección de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los habitantes de Bosconia, promoviendo el acceso a la justicia, la equidad y la no discriminación.

- **Intervención en casos de vulneración de derechos:** La Personería tiene la facultad de intervenir en aquellos casos en los que se vea comprometida la integridad de los derechos humanos, ya sea a través de acciones de tutela o asesoría legal a los ciudadanos afectados.
- **Promoción de la justicia social:** Además de defender los derechos individuales, también juega un rol en la promoción de la **justicia social**, facilitando mecanismos de participación ciudadana y acceso a servicios públicos esenciales.

---

2. Control de la Gestión Pública Local

Un componente esencial de la función social de la Personería es el **control de la gestión pública local**. A través de la vigilancia de la administración municipal, la Personería asegura que los recursos públicos sean utilizados de manera correcta y eficiente, previniendo actos de corrupción y garantizando la transparencia en el ejercicio del poder.

- **Supervisión de la Alcaldía y el Concejo Municipal:** La Personería realiza un seguimiento exhaustivo de las decisiones y actuaciones de la **Alcaldía Municipal** y del **Concejo Municipal**, para garantizar que las políticas públicas y las actuaciones de los funcionarios se ajusten a la ley y los principios de la administración pública.
- **Vigilancia de la contratación pública:** La Personería también supervisa los procesos de **contratación pública**, asegurando que estos se realicen con transparencia, eficiencia y en conformidad con las normativas vigentes.

---

3. Promoción de la Participación Ciudadana

La **Personería Municipal de Bosconia** tiene un papel clave en la **promoción de la participación ciudadana** en los asuntos públicos, fomentando el involucramiento de la comunidad en los procesos administrativos, de toma de decisiones y de control social.

- **Facilitación de mecanismos de participación:** La Personería promueve espacios para que los ciudadanos participen activamente en la toma de decisiones que afecten sus derechos e intereses, así como en el control de las políticas públicas a nivel local.
- **Protección del derecho a la información:** Fomenta la transparencia en el ejercicio del poder público, garantizando que los ciudadanos tengan acceso a la información relacionada con la gestión de la administración municipal, en cumplimiento con las leyes de acceso a la información pública.

---

4. Asesoría Legal y Orientación a los Ciudadanos

La **Personería de Bosconia** también actúa como un **asesor legal** de los ciudadanos, brindando orientación y apoyo a aquellos que necesiten defender sus derechos ante las autoridades judiciales o administrativas.

- **Orientación en procesos jurídicos:** La Personería ofrece asesoría en temas como **tutelas**, **acciones populares** y otros mecanismos legales que los ciudadanos pueden utilizar para defender sus derechos.
- **Atención a víctimas de violencia y discriminación:** Especialmente en contextos de violaciones de derechos, la Personería apoya a las víctimas en el proceso de búsqueda de justicia y reparación.

---

5. Promoción de la Paz y la Convivencia

En el marco de su función social, la Personería también juega un papel importante en la **promoción de la paz y la convivencia** en el municipio, ayudando a resolver conflictos y fomentando un ambiente de respeto y tolerancia entre los habitantes de Bosconia.

- **Mediación y resolución de conflictos:** Actúa como mediadora en situaciones de conflicto, promoviendo el diálogo y la negociación como herramientas para resolver disputas sin necesidad de recurrir a procesos judiciales prolongados.

- **Fortalecimiento del tejido social:** La Personería promueve la integración social y la cohesión comunitaria, trabajando en conjunto con otras entidades del municipio y la sociedad civil para mejorar la calidad de vida y reducir las tensiones sociales.

3.1.1.1.4 FUNDAMENTOS ESTRATEGICOS CORPORATIVOS MISIÓN

Fundamentos Estratégicos de la Personería Municipal de Bosconia

Los **fundamentos estratégicos** de la **Personería Municipal de Bosconia** son aquellos principios y directrices que guían la misión, visión, y objetivos de la entidad en su gestión institucional. Estos fundamentos son esenciales para el desarrollo de las funciones que desempeña la Personería y su contribución al fortalecimiento de la democracia, el cumplimiento de la ley, y la protección de los derechos de los ciudadanos.

A continuación, te proporciono una descripción de los **fundamentos estratégicos** que guían la labor de la Personería Municipal:

---

1. Misión Institucional

La misión de la Personería Municipal de Bosconia es **garantizar la protección de los derechos humanos** y la **defensa del orden jurídico** en el municipio. De acuerdo con los principios del **Ministerio Público**, la Personería tiene como misión:

- **Defender los derechos fundamentales de los habitantes** del municipio de Bosconia, promoviendo el acceso a la justicia, la equidad, y la no discriminación.

- **Supervisar la legalidad y la transparencia en la administración pública** local, ejerciendo un control efectivo sobre los actos del gobierno municipal, incluidas las actuaciones del Alcalde y el Concejo Municipal.

- **Promover la participación ciudadana**, garantizando que los habitantes del municipio tengan acceso a la información y la posibilidad de involucrarse activamente en los asuntos públicos.

Este propósito se articula en su acción cotidiana, enfocándose en la **protección de los derechos individuales y colectivos**, así como en la **vigilancia del ejercicio del poder público**.

---

2. Visión Institucional

La visión de la Personería Municipal de Bosconia establece un objetivo claro para el futuro de la entidad, enfocándose en su rol dentro de la comunidad y el gobierno local. Su visión podría estar orientada a:

- **Ser una entidad pública confiable** y **reconocida** por su capacidad para promover la justicia, la transparencia, y la defensa de los derechos humanos en el municipio de Bosconia.
- **Convertirse en un modelo de eficiencia y transparencia**, utilizando tecnologías y mecanismos innovadores que faciliten el acceso a la justicia, y que impulsen una **gestión pública responsable**.
- **Fortalecer el ejercicio de la democracia local**, promoviendo el **control social**, el **acceso a la información pública** y la **rendición de cuentas** por parte de los servidores públicos.

La visión subraya el compromiso de la Personería con la construcción de un municipio más justo, participativo y transparente, alineado con los valores constitucionales y el respeto por los derechos fundamentales.

---

3. Principios Estratégicos

Los principios estratégicos son los **valores** que guían la labor de la Personería Municipal y su interacción con los ciudadanos, el gobierno local y otros actores sociales. Algunos de estos principios son:

a) Autonomía e Independencia:

La Personería actúa de manera **autónoma e independiente** respecto a otros órganos del poder municipal. Esta autonomía es fundamental para garantizar su imparcialidad en la vigilancia de la administración pública y la defensa de los derechos ciudadanos.

b) Legalidad:

Las actuaciones de la Personería se basan en el **estricto cumplimiento de la ley**. Su función principal es vigilar que todos los actos administrativos, judiciales y políticos en el municipio se ajusten a las normativas nacionales e internacionales.

c) Transparencia:

La Personería promueve la **transparencia** en la gestión pública, garantizando que los procesos administrativos, los recursos públicos y la toma de decisiones sean accesibles a la ciudadanía. A través de su función de control, la Personería asegura que el gobierno local actúe con integridad y en beneficio de la comunidad.

d) Equidad y Justicia Social:

La protección de los **derechos humanos** y la **justicia social** son pilares fundamentales en el trabajo de la Personería. La entidad se enfoca en garantizar que todas las personas, independientemente de su condición social, económica o étnica, tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades.

e) Participación Ciudadana:

El principio de **participación ciudadana** está en el centro de la labor de la Personería. Se busca que los ciudadanos puedan involucrarse activamente en el control social, la toma de decisiones y la supervisión de la gestión pública. La Personería debe fomentar la participación, asegurando que la voz del pueblo se escuche en los asuntos municipales.

---

4. Objetivos Estratégicos

Los **objetivos estratégicos** de la Personería Municipal de Bosconia están orientados a cumplir su misión y visión, y a contribuir al desarrollo de un municipio justo y democrático. Algunos de los principales objetivos estratégicos son:

a) Promover y garantizar el respeto de los derechos humanos:

Implementar acciones para la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos mediante la intervención en casos de vulneración y la promoción de la educación en derechos humanos.

b) Ejercer un control efectivo sobre la gestión pública:

Vigilar el cumplimiento de las normas legales por parte de la administración municipal, supervisando las actuaciones del Alcalde y el Concejo Municipal, y controlando la legalidad de la contratación pública.

c) Impulsar la transparencia y rendición de cuentas:

Desarrollar mecanismos para que la administración local sea completamente transparente en el uso de recursos públicos, y garantizar que los funcionarios rindan cuentas a la comunidad sobre sus acciones y decisiones.

d) Fortalecer la participación ciudadana:

Fomentar la creación de espacios de diálogo y participación donde la comunidad pueda ejercer su derecho a la información, proponer mejoras en las políticas públicas y controlar la gestión del gobierno local.

e) Promover la resolución pacífica de conflictos:

Facilitar la mediación y resolución de conflictos a nivel local, trabajando en la construcción de una cultura de paz y convivencia.

---

5. Planificación Estratégica y Gestión Institucional

La Personería Municipal de Bosconia debe contar con una **planificación estratégica** que le permita cumplir sus objetivos a corto, mediano y largo plazo. Para esto, se hace necesario:

- **Desarrollar planes de acción** que definan claramente los proyectos y actividades a realizar para cumplir con la misión y visión institucional.

- **Establecer indicadores de gestión** que permitan medir el desempeño de la entidad en áreas clave como la defensa de los derechos humanos, el control de la administración pública, y la participación ciudadana.
- **Actualizar y capacitar constantemente a su personal**, asegurando que los funcionarios de la Personería cuenten con los conocimientos y herramientas necesarias para llevar a cabo su misión de manera eficiente y eficaz.

3.1.1.1.5 OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el desarrollo humano de los servidores públicos de la Personeria Municipal de Bosconia dentro de los lineamientos del modelo integrado de gestión y planeación, de acuerdo a los ejes temáticos planteados en el plan, con enfoque especifico en la obtención de Servidores públicos 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

1. Personero Municipal

El **Personero Municipal** es la cabeza de la Personería y ejerce la máxima autoridad en la entidad. Es elegido por el Concejo Municipal y tiene la responsabilidad de velar por el cumplimiento de los derechos humanos, la legalidad y la transparencia en la gestión pública del municipio.

Funciones del Personero Municipal:

- Representar legalmente a la Personería.
- Coordinar las actividades institucionales y asegurar que se cumpla la misión y visión de la entidad.
- Dirigir la defensa de los derechos humanos en el municipio.
- Ejercer la supervisión de la administración pública local y garantizar que se respete la legalidad.
- Promover la participación ciudadana y la rendición de cuentas.
- Asesorar al Concejo Municipal y al Alcalde en asuntos relacionados con derechos humanos y control de la gestión pública.

Derechos Humanos y Asesoría Jurídica

El Personero Municipal debe garantizar la protección y promoción de los derechos fundamentales de los ciudadanos. Su labor incluye la asesoría jurídica, la intervención en casos de vulneración de derechos y la atención de solicitudes de tutela.

Funciones:

- Asesorar a los ciudadanos en la protección de sus derechos fundamentales.
- Tramitar acciones de tutela, derechos de petición y otras medidas legales para la protección de los derechos humanos.
- Atender denuncias sobre violaciones de derechos humanos y brindar orientación jurídica.
- Representar a los ciudadanos en procesos judiciales cuando sea necesario.

Control y Fiscalización

El Personero municipal ejercerá el Control y Fiscalización tiene la responsabilidad de supervisar la legalidad y transparencia de la gestión pública del municipio, garantizando que los recursos públicos se administren de acuerdo con la ley.

Funciones:

- Supervisar la actuación de la **Alcaldía** y el **Concejo Municipal**.
- Realizar auditorías y revisiones a los actos administrativos del gobierno local.
- Revisar y monitorear los procesos de contratación pública, asegurando su legalidad y transparencia.
- Realizar investigaciones relacionadas con posibles irregularidades o actos de corrupción en la administración pública.

Participación Ciudadana

El Personero Municipal gestionara la Participación Ciudadana se encarga de promover la participación activa de la comunidad en los asuntos públicos y en el control social de la gestión local. También se ocupa de fomentar la transparencia y el acceso a la información.

Funciones:

- Crear y gestionar espacios de participación para que los ciudadanos expresen sus inquietudes y propuestas.
- Fomentar la organización de la comunidad en comités de control social.
- Garantizar el acceso de la ciudadanía a la información pública y los procesos de rendición de cuentas.
- Promover la educación cívica y la cultura democrática en la comunidad.

Administrativa y Financiera

La gestión interna de la Personería, incluyendo los aspectos administrativos y financieros necesarios para su funcionamiento.

Funciones:

- Administrar los recursos humanos, materiales y financieros de la entidad.
- Elaborar y ejecutar el presupuesto de la Personería.
- Gestionar los procesos de contratación interna y recursos logísticos.
- Supervisar el cumplimiento de las políticas y normativas internas.
- Gestionar la tecnología de la información y la comunicación de la Personería.

2. Secretaría General

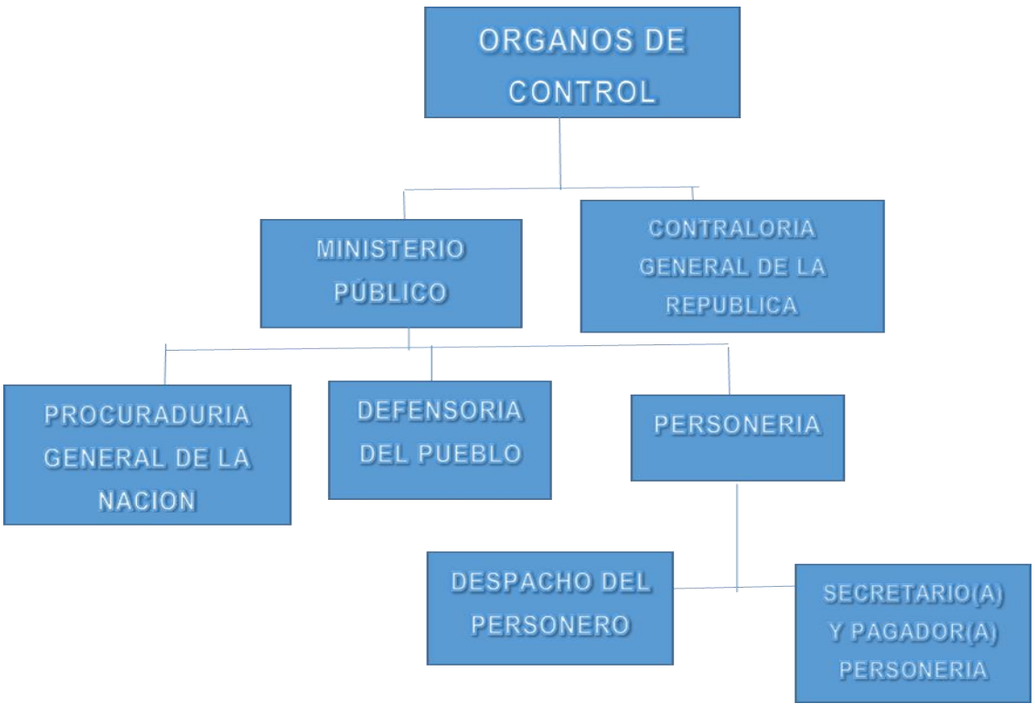
La Secretaría General es el área encargada de la gestión documental y la coordinación de las actividades internas de la Personería. Se encarga de la organización de los registros, los trámites administrativos y la comunicación interna.

Funciones:

- Gestionar el archivo documental de la Personería.
- Coordinar la correspondencia y los trámites administrativos.
- Apoyar en la organización de las actividades internas y externas de la Personería.
- Asistir al Personero Municipal en la gestión de la agenda institucional.

.

1.1.1.1.7. ORGANIGRAMA DE LOS ORGANOS DE CONTROL



3.1.1.1.8 PLANTA GLOBAL

La planta de personal está actualmente conformada por dos (02) cargos en el nivel directivo y asistencial, así:

NIVEL	**DIRECTIVO**
DENOMINCAICON DEL CARGO	**PERSONERON MUNICIPAL**
CODIGO	**015**
GRADO	**01**
DEPENDENCIA	**DESPACHO DEL PERSONERO**
NATURALEZA DEL CARGO	**PERIODO CONSITTUCIONAL**
NUMERO DE CARGOS	**01**
NIVEL	ASISTENCIAL
DENOMINACION DEL CARGO	**SECRETARIA PAGADORA**
CODIGO	**440**
GRADO	**01**
DEPENDENCIA	**DESPACHO DEL PERSONERO**

NATURALEZA DEL CARGO	**LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSION**
NUMERO DE CARGOS	**01**

De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley 909 DE 2004, en su artículo 1° 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 de la Personeria Municipal de Bosconia - Cesar 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
DIRECTIVO	**1**	**50%**
ASISTENCIAL	**1**	**505**

El Personero Municipal, es el representante legal de la entidad, por el periodo respectivo, realizando las funciones de Superior inmediato y jefe de talento humano.

3.1.1.1.10 PERFIL DEL CARGO

Personero Municipal

REQUISITOS		**COMPETENCIAS**
ESTUDIOS	EXPERIENCIA	DIRECTIVO
Para ser elegido personero municipal se requiere núcleo básico de conocimiento: en los municipios de sexta categoría ser egresado de facultades de derecho, y conforme a la calificación del concurso se dará prelación al título de abogado. De	De conformidad con la Ley 136 de 1994, No requiere experiencia.	**1.** Visión estratégica 2. Liderazgo efectivo 3. Planeación 4. Toma de decisiones 5. Gestión del desarrollo de las personas 6. Pensamiento sistémico

acuerdo a lo establecido en la ley 1551 de 2012. Artículo 35.		7. Resolución de conflictos

FUNCIONES

Ley 136 de 1994, artículo 178

1. Vigilar el cumplimiento de la Constitución, las leyes, las ordenanzas, las decisiones judiciales y los actos administrativos, promoviendo las acciones a que hubiere lugar, en especial las previstas en el artículo 87 de la Constitución.
2. Defender los intereses de la sociedad.
3. Vigilar el ejercicio eficiente y diligente de las funciones administrativas municipales.
4. Ejercer vigilancia a la conducta oficial de quienes desempeñan las funciones públicas municipales; ejercer preferentemente la función disciplinaria respecto de los servidores públicos municipales; adelantar las investigaciones correspondientes, bajo la vigilancia de los procuradores provinciales a los cuales deberán informar de las Investigaciones. Las apelaciones contra las decisiones del personero en ejercicio de la función disciplinaria, serán competencia de los procuradores departamentales.
5. Intervenir eventualmente y por delegación del Procurador General de la Nación en los procesos y ante las autoridades judiciales o administrativas cuando sea necesario en defensa del orden jurídico, del patrimonio público o de los derechos y garantías fundamentales.
6. Intervenir en los procesos civiles y penales en la forma prevista por las respectivas disposiciones procedimentales.
7. Intervenir en los procesos de policía, cuando lo considere conveniente o cuando lo solicite el contraventor o el perjudicado con la contravención.
8. Velar por la efectividad del derecho de petición con arreglo a la ley.
9. Rendir anualmente informe de su gestión al Concejo.
10. Exigir a los funcionarios públicos municipales la información necesaria y oportuna para el cumplimiento de sus funciones, sin que pueda oponérsele reserva alguna, salvo la excepción prevista por la Constitución o la ley.
11. Presentar al Concejo proyectos de acuerdo, sobre materia de su competencia.
12. Nombrar y remover, de conformidad con la ley, los funcionarios y empleados de su dependencia.
13. Defender el patrimonio público interponiendo las acciones judiciales y administrativas pertinentes.
14. Interponer la acción popular para el resarcimiento de los daños y perjuicios causados por el hecho punible, cuando se afecten intereses de la comunidad, constituyéndose como parte del proceso penal o ante la jurisdicción civil.
15. Divulgar, coordinar y apoyar el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas relacionadas con la protección de los derechos humanos en su municipio; promover y apoyar en la respectiva jurisdicción los programas adelantados por el Gobierno Nacional o Departamental para la protección de los Derechos Humanos, y orientar e instruir a los habitantes del municipio en el ejercicio de sus derechos ante las autoridades públicas o privadas competentes.
16. Cooperar en el desarrollo de las políticas y orientaciones propuestas por el Defensor del Pueblo en el territorio municipal.

17. Interponer por delegación del Defensor del Pueblo las acciones de tutela en nombre de cualquier persona que lo solicite o se encuentre en situación de indefensión.
18. Defender los intereses colectivos en especial el ambiente, interponiendo e interviniendo en las acciones judiciales, populares, de cumplimiento y gubernativas que sean procedentes ante las autoridades. El poder disciplinario del personero no se ejercerá respecto del alcalde, de los concejales y del contralor. Tal competencia corresponde a la Procuraduría General de la Nación, la cual discrecionalmente, puede delegarla en los personeros. La Procuraduría General de la Nación, a su juicio, podrá delegar en las personerías la competencia a que se refiere este artículo con respecto a los empleados públicos del orden nacional o departamental, del sector central o descentralizado, que desempeñen sus funciones en el respectivo municipio o distrito.
19. Velar porque se dé adecuado cumplimiento en el municipio a la participación de las asociaciones profesionales, cívicas, sindicales, comunitarias, juveniles, benéficas o de utilidad común no gubernamentales sin detrimento de su autonomía, con el objeto de que constituyan mecanismos democráticos de representación en las diferentes instancias de participación, control y vigilancia de la gestión pública municipal que establezca la ley.
20. Apoyar y colaborar en forma diligente con las funciones que ejerce la Dirección Nacional de Atención y Trámite de Quejas.
21. Vigilar la distribución de recursos provenientes de las transferencias de los ingresos corrientes de la Nación al municipio o distrito y la puntual y exacta recaudación e inversión de las rentas municipales e instaurar las acciones correspondientes en caso de incumplimiento de las disposiciones legales pertinentes.
22. Promover la creación y funcionamiento de las veedurías ciudadanas y comunitarias.
23. Todas las demás que le sean delegadas por el Procurador General de la Nación y por el Defensor del Pueblo.

Ley 1551 de 2012, artículo 38:

24. Velar por el goce efectivo de los derechos de la población víctima del desplazamiento forzado, teniendo en cuenta los principios de coordinación, concurrencia, complementariedad y subsidiariedad, así como las normas jurídicas vigentes.
25. Coadyuvar en la defensa y protección de los recursos naturales y del ambiente, así como ejercer las acciones constitucionales y legales correspondientes con el fin de garantizar su efectivo cuidado.
26. Delegar en los judicantes adscritos a su despacho, temas relacionados con: derechos humanos y víctimas del conflicto conforme a la ley 1448 de 2011 y su intervención en procesos especiales de saneamiento de títulos que conlleven la llamada falsa tradición y titulación de la posesión material de inmuebles.

Ley 617 DE 2000, artículo 24:

27. Velar por el cumplimiento de los principios rectores de la contratación administrativa establecidos en la ley, tales como: transparencia, economía, responsabilidad, ecuación contractual y selección objetiva.

28. Velar por el cumplimiento de los objetivos del Control Interno establecidos en la ley, tales como: igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y valoración de costos ambientales.
29. Realizar las visitas, inspecciones y actuaciones que estime oportunas en todas las dependencias de la administración municipal para el cabal cumplimiento de sus atribuciones en materia de tesoro público municipal.
30. Evaluar permanentemente la ejecución de las obras públicas que se adelanten en el respectivo municipio.
31. Exigir informes sobre su gestión a los servidores públicos municipales y a cualquier persona pública o privada que administre fondos o bienes del respectivo municipio.
32. Coordinar la conformación democrática a solicitud de personas interesadas o designar de oficio, comisiones de veeduría ciudadana que velen por el uso adecuado de los recursos públicos que se gasten o inviertan en la respectiva jurisdicción.
33. Solicitar la intervención de las cuentas de la respectiva entidad territorial por parte de la Contraloría General de la Nación o de la Contraloría departamental, cuando lo considere necesario.
34. Tomar las medidas necesarias, de oficio o a petición de un número plural de personas o de veedurías ciudadanas, para evitar la utilización indebida de recursos públicos con fines proselitistas.
35. Promover y certificar la publicación de los acuerdos del respectivo Concejo Municipal, de acuerdo con la ley.
36. Procurar la celebración de los cabildos abiertos reglamentados por la ley. En ellos presentará los informes sobre el ejercicio de sus atribuciones como veedor del Tesoro Público.

Ley 1098 de 2006, artículo 95:

37. Promover, divulgar, proteger y defender los Derechos Humanos de la infancia en las instituciones públicas y privadas con énfasis en el carácter prevalente de sus derechos, de su interés superior y sus mecanismos de protección frente a amenazas y vulneraciones.
38. Promover el conocimiento y la formación de los niños, las niñas y los adolescentes para el ejercicio responsable de sus derechos.
39. Tramitar de oficio o por solicitud de cualquier persona, las peticiones y quejas relacionadas con amenazas o vulneraciones de derechos de los niños, las niñas y los adolescentes y su contexto familiar, y abogar en forma oportuna, inmediata e Informal, porque la solución sea eficaz y tenga en cuenta su interés superior y la prevalencia de los derechos.
40. Hacer las observaciones y recomendaciones a las autoridades y a los particulares en caso de amenaza o violación de los Derechos Humanos de los niños, las niñas y los adolescentes.
41.-Recibir y hacer tramitar las peticiones o recursos que las autoridades, por cualquier motivo, no hayan querido recibir.
42.-Vigilar en forma constante y directa los sistemas para el cobro de las tarifas de los servicios públicos, y asegurar que los reclamos y recursos se tramiten en forma rápida y legal.
43. Realizar las demás funciones que le sean asignadas conforme a la naturaleza del cargo y las necesidades del servicio para el logro de la misión institucional.

SECRETARIA PAGADORA

REQUISITOS		COMPETENCIAS
ESTUDIOS	EXPERIENCIA	DIRECTIVO
Diploma de bachiller en cualquier modalidad.	(02) dos años de experiencia relacionada.	1. Manejo de la información 2. Relaciones interpersonales 3. Colaboración

1. Llevar y mantener actualizados los registros de carácter administrativo y financiero y responder por la exactitud de los mismos.
2. Recibir, distribuir y controlar los documentos y la correspondencia de la Personería, conforme los lineamientos establecidos en la Ley Nacional de Archivo.
3. Proyectar las comunicaciones, documentos e informes relacionados con los asuntos de competencia de la Personería, con la calidad y oportunidad requerida.
4. Apoyar los procesos de comunicación y notificación de las comunicaciones emitidas por la Personería con la oportunidad requerida.
5. Organizar y digitalizar la documentación e información de la Personería, de acuerdo con las instrucciones impartidas por el jefe inmediato.
6. Brindar orientación y atención a los usuarios internos y externos de manera personal o telefónica sobre los diferentes servicios que presta la Personería en forma oportuna y cálida.
7. Efectuar el control periódico de los elementos de consumo de conformidad con las necesidades del área.
8. Desempeñar funciones de oficina y de asistencia administrativa encaminadas a facilitar el desarrollo y ejecución de las actividades de la Personería, de acuerdo a los lineamientos y orientaciones del jefe inmediato.
9. Ejecutar las actividades de apoyo y procesos operativos y logísticos de conformidad con las instrucciones impartidas por el jefe inmediato.
10. Llevar en forma sistematizada y organizada la agenda de los compromisos y eventos del jefe inmediato e informar diariamente sobre las actividades programadas con oportunidad.
11. En coordinación con el Personero: organizar, controlar y responder por el archivo general de la personería.
12. Efectuar diligencias externas cuando las necesidades del servicio lo requieran, conforme a los lineamientos establecidos por la Personería.
13. Las demás que les sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño y la naturaleza del empleo.

3.1.2 ETAPA 2: DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH) PARA LA PERSONERIA MUNICIPAL DE BOSCONIA.

Realizado el diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la Personeria Municipal de Bosconia en la vigencia 2025.

La intención era realizar un comparativo de los últimos años, en la matriz, de la gestión de talento humano, sin embargo, al revisar información oficial y paginas oficiales no se encuentra información con la cual se pueda tener una línea base,

por lo cual se debe tener una línea base de 0 hasta tanto, no se pueda tener los datos precisos en caso de existir.

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 2022.

No existen datos

3.1.2.2 CALIFICACIÓN POR COMPONENTES VIGENCIA 2023

No existen datos.

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

No se puede Realizar un análisis cualitativo y cuantitativo de los cuatro componentes, toda vez que no existen datos y/o resultados obtenidos que permiten determinar el grado de madurez en el que se ubica la Personería municipal de Bosconia lo cual catalogan a esta institución.

Con base al autodiagnóstico, se establecen que los aspectos a priorizar es la recopilación de información, para obtener una ruta de fortalecimiento y recopilación de datos.

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 la Personeria municipal de Bosconia, 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 50% por empleo de periodo fijo y el otro 50% por empleo de libre nombramiento y remoción.

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.

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	Seleccione 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 un liderazgo basado en valores Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple: Plan de evaluación de desempeño	Formular y hacer seguimiento a los planes del Concejo (Clima Organizacional, Cultura Organizacional, Plan de bienestar, Incentivos, Inducción y Reinducción, Capacitación, Desarrollo de	a Diciembre de 2020	
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores		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, ejecutar y hacer seguimiento al plan de accion de la vigencia 2020	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		Diseñar la planeación estratégica del talento humano	Formular, ejecutar y hacer seguimiento al plan de accion de la vigencia 2020	a Diciembre de 2020	
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo					
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					

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

si 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

La Personeria Municipal de Bosconia, 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.

La Personeria Municipal de Bosconia, 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.

La Personeria de Bosconia, 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 de la Personeria Municipal de Bosconia, 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 de la Personeria Municipal de Bosconia 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 entidad, 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 entidad?

¿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 2025, la Personeria Municipal de Bosconia, 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

El Ciclo de vida del Servidor Público, determina las acciones por desarrollar en la Personeria Municipal de Bosconia, 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 Personeria municipal de Bosconia, las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Personeria 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 controversial 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 Personeria municipal de Bosconia, el ingreso o vinculación a la corporación se hará de acuerdo a lo establecido a la establecido en la ley 909 de 2002.

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 1° 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 julio de 2025, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2025, 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 Personeria municipal de Bosconia, 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 diagnostico, 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 contratitas de la Personeria Municipal de Bosconia: 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/enrutatetransparencia.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.

JAVIER ARAUJO RAMIREZ
Personero Municipal