



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

## ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DEL SUR-SUR DE LA GUAJIRA “LA GUAJIRA ZONA SUR” EL MOLINO- LA GUAJIRA

ENERO - 2025



+57 302 35 90 876

ASOCIACIONLAGUAJIRAZONASUR@GMAIL.COM

WWW.ASOCIACIONLAGUAJIRAZONASUR.CO



## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	
1. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.....	
1.1. MISIÓN.....	
1.2. VISIÓN.....	
1.3. Objetivos Estratégicos Institucionales.....	
2. ESTRUCTURA ORGÁNICA.....	
3. NORMATIVIDAD ASOCIADA.....	
4. ALCANCE DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH).....	
5. OBJETIVOS.....	
5.1. Objetivo General del PETH .....	
5.2. Objetivos Específicos PETH.....	
6. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.....	
7. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	
7.1. Plan Anual de vacantes .....	
7.2. Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento .....	
7.3. Plan de Incentivos Institucionales.....	
7.4. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	
8. INDICADORES DE GESTIÓN.....	



## INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano está orientado al desarrollo y cualificación del recurso humano 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 gestión enfocada a la consecución de resultados; el Plan Estratégico es una compilación de planes y programas como son el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes, así como elementos ya conocidos como lo son: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional.

Este Plan Estratégico de Talento Humano es una herramienta de gestión alineada con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG; se construye con la participación del equipo de trabajo de Talento Humano, donde todos se sientan involucrados en el logro de las metas bajo los principios de calidad eficiencia y eficacia. Así mismo busca construir en equipo y adelantar acciones que fortalezcan el ciclo del funcionario: requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro.

Es por eso que la planeación estratégica del Talento Humano como herramienta metodológica de planeación, nos permite definir un sistema de control orientado en indicadores, que nos permitan verificar si las estrategias planificadas en el proceso de Talento Humano están ayudando de manera idónea a la consecución de los objetivos y metas de la organización.





## 1. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

### 1.1. MISIÓN

“Promover y gestionar actividades encaminadas a participar efectivamente en el proceso de transformación, y desarrollo territorial<sup>1</sup>y<sup>2</sup> de la Subregión sur de La Guajira; a través de asesoría, asistencia y ejecución contractual, para fortalecer la capacidad de gestión de sus asociados, en pro de legitimar su nivel de gobierno en el ejercicio de sus competencias y funciones, y mejorar la calidad de vida de sus habitantes”.

### 1.2. VISIÓN

“La Asociación de Municipios del Sur – Sur de La Guajira “LA GUAJIRA ZONA SUR” al 2026, se posesionará como una organización referente de los gobiernos sub-departamentales de La Guajira, en procesos de fortalecimiento territorial, logrando ser una organización con alto valor público<sup>3</sup> con incidencia en el escenario departamental, en pro de una Subregión democrática, equitativa, solidaria, participativa y

---

<sup>1</sup> **GOBIERNOS INTERMEDIOS: ENTRE LO LOCAL Y LO NACIONAL.** Francisco Enríquez Bermeo. ¿Qué es desarrollo territorial? El desarrollo territorial, visto desde el ámbito subnacional, considera criterios geográficos, productivos, ambientales y también la existencia de una jurisdicción político-administrativa, es decir, el cantón, la parroquia, la provincia, de manera particular como el nivel que logra articulaciones entre lo urbano y lo rural, y considera asimismo la heterogeneidad del territorio y de los actores.

<sup>2</sup> **CEPAL 2013. Desarrollo Territorial:** El desarrollo territorial se entiende como un proceso de construcción social del entorno, impulsado por la interacción entre las características geofísicas, las iniciativas individuales y colectivas de distintos actores y la operación de las fuerzas económicas, tecnológicas, sociopolíticas, culturales y ambientales en el territorio.

<sup>3</sup> **Función Pública.gov.co, Red de los Servidores Públicos** – Artículo: La importancia de generar valor público en las sociedades del siglo XXI: “El concepto de **valor público** se encuentra referido al valor creado por el Estado a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía, las regulaciones que gestiona para el bienestar de toda la sociedad y el ejercicio de creación de políticas públicas que buscan satisfacer necesidades propias de la población.”



descentralizada”.

### 1.3. Objetivos Estratégicos Institucionales.

Se identificaron los siguientes 3 objetivos estratégicos:

- ❖ Fortalecer la institucionalidad<sup>4</sup> de la asociación en pro de alcanzar el óptimo nivel de capacidad organizacional<sup>5</sup>, que le permita cumplir a cabalidad sus funciones, competencias y retos.
- ❖ Fortalecer el desarrollo territorial de los asociados, aprovechando sus capacidades y recursos, en pro de mejorar la calidad de vida de sus habitantes.
- ❖ Generar valor público<sup>6</sup> en la ciudadanía de los municipios asociados en pro de posicionar a la subregión LA GUAJIRA ZONA SUR, como un órgano promotor del desarrollo de La Guajira.

<sup>4</sup> [www.javeriana.edu.co](http://www.javeriana.edu.co). **Importancia de la Institucionalidad.** (..) “Cuando se habla de **institucionalidad** se hace referencia a una cualidad que, a lo largo de su historia, adquieren en mayor o menor grado las organizaciones o entidades constituidas en la sociedad, que pueden ser nacionales o internacionales, según su ámbito de acción se limite solamente a un país o se relacione con diferentes estados. Creadas con fines y naturalezas muy diversas, las instituciones pueden ser públicas o privadas, lo mismo que políticas, militares, educativas, religiosas, entre otras más. De esta manera, se crea el entramado de un tejido social que sirve de soporte para la vida de los ciudadanos. Se podría decir que, así como en un país es fundamental el nivel de desarrollo y la solidez de sus instituciones, en una entidad lo es el grado que alcance su institucionalidad.

<sup>5</sup> [www.prezi.com](http://www.prezi.com). **Capacidad Organizacional:** Es el Potencial que tiene una organización, dichas capacidades son: 1. **Estructura Organizacional** (Ambiente o Clima Organizacional, Estrategia, Tecnología, Personas, Actividades, Tamaño de la Organización), 2. **Liderazgo Estratégico** (Proceso de ofrecer la dirección e inspiración necesaria para crear e implementar la VISIÓN una MISIÓN y las Estrategias para logra y respaldar los objetivos organizacionales), Capacidad de Administrar el Talento Humano.

<sup>6</sup> [www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co). **Red de Servidores Públicos. VALOR PUBLICO:** El concepto de valor público se encuentra referido al valor creado por el Estado a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía, las regulaciones que gestiona para el bienestar de toda la sociedad y el ejercicio de creación de políticas públicas que buscan satisfacer necesidades propias de la población.



## 2. ESTRUCTURA ORGÁNICA

La estructura organizacional de LA GUAJIRA ZONA SUR se alinea con su misión y se sustenta en la filosofía y enfoque de productos, servicios y procesos, con el propósito de asegurar su ordenamiento orgánico.

La estructura orgánica y administrativa aprobada por el Concejo Directivo de LA GUAJIRA ZONA SUR, es la presentada en la ilustración 1.



**Ilustración 1:** Estructura orgánica y administrativa de LA GUAJIRA ZONA SUR

LA GUAJIRA ZONA SUR contará con los siguientes niveles organizacionales:





### **Nivel Directivo**

- Asamblea General, integrado por los Alcaldes de los municipios asociados.
- Consejo Directivo, integrado por Presidente, Vicepresidente y un Coordinador de Desarrollo Regional tres (3) miembros elegidos por la Asamblea General.
- Consejo Consultivo conformado por los Secretarios de Planeación de los municipios asociados.
- Alta consejería para las comunidades, constituido por los presidentes de los Consejos Territoriales de Planeación de los municipios asociados.
- Presidencia, a cargo de un/a Presidente/a.
- Dirección Ejecutiva: a cargo de un/a director/a ejecutivo/a.

### **Nivel Coordinador**

- Subdirección de Planeación y Gestión Territorial.
- Subdirección de Fortalecimiento Institucional.
- Subdirección Administrativa y Financiera.

### **Nivel Operativo**

- Coordinación de Presupuesto y Contabilidad.
- Coordinación de Contratación
- Coordinación de Talento Humano
- Coordinación de Tesorería
- Coordinación del Banco de Programas y Proyectos de Inversión





- Coordinación de Proyectos de Regalías

### 3. NORMATIVIDAD ASOCIADA

Para la formulación y diseño del Plan Estratégico de Talento Humano de La ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DEL SUR-SUR DE LA GUAJIRA “LA GUAJIRA ZONA SUR”, se tiene como marco de referencia conceptual y normativo los siguientes fundamentos legales:

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECIFICA	Tema relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Plan Institucional de Capacitación -	Plan Institucional de Capacitaciones y Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.	Certificación de Bono Pensional
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, Gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos).	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros	Talento Humano





	hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificación de Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación - PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo - Dimensión N°1	Talento Humano





GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Resolución 0312 de 2019	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG- SST)
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar

Tabla No. 1. Normatividad

#### 4. ALCANCE DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)

El Plan Estratégico de Talento Humano de la ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DEL SUR-SUR DE LA GUAJIRA “LA GUAJIRA ZONA SUR”, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos. Por consiguiente, aplica a los funcionarios de la ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DEL SUR-SUR DE LA GUAJIRA “LA GUAJIRA ZONA SUR” (servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.



## 5. OBJETIVOS

### 5.1. Objetivo General del PETH

El presente documento tiene como objetivo presentar el Plan Estratégico de Talento Humano de la ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DEL SUR-SUR DE LA GUAJIRA “LA GUAJIRA ZONA SUR” como principal herramienta para la toma de decisiones de la entidad en lo referente a planear, desarrollar y evaluar la gestión del Talento Humano con estrategias para cada una de las etapas del ciclo de vida del servidor público de la entidad en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

### 5.2. Objetivos Específicos del PETH

- ✓ Desarrollar e implementar el Plan de Bienestar y estímulos para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida, la integración familiar, el ambiente laboral, la motivación y el clima organizacional de los funcionarios de la Asociación.
- ✓ Elaborar e Implementar Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los funcionarios.
- ✓ Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, logrando de esta manera el óptimo desempeño de la entidad.
- ✓ Fortalecer los conocimientos, las capacidades, habilidades y competencias de los funcionarios de la Entidad para el desarrollo de sus funciones, a través de actividades de capacitación y formación.
- ✓ Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.



- ✓ Hacer seguimiento al diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas por los funcionarios de la entidad.
- ✓ Mantener actualizada la información de los movimientos en la planta de personal en el SIGEP.
- ✓ Contar con información consolidada, oportuna y con indicadores en bases de datos y sistemas digitales seguros y a disposición para la toma de decisiones.

## 6. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

NIVELES	No. CARGOS	PORCENTAJE
Directivo	1	
Coordinador		
Operativo		
Total	1	

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

El Plan Estratégico del Talento Humano se define con base en los resultados del diagnóstico, las áreas que intervienen en la Gestión Humana de la ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DEL SUR-SUR DE LA GUAJIRA “LA GUAJIRA ZONA SUR”, la normatividad vigente y los desarrollos realizados por la Entidad. En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado.



Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

### **7.1. Plan Anual de vacantes**

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos es una herramienta técnica para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el plan estratégico de recursos humanos en tanto se surtan los tramites de ley para la provisión de manera definitiva del cargo vacante; por lo tanto, el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos puede considerarse como un instrumento técnico de ordenación y planificación del empleo público que le va a permitir a la Asociación programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.

Con este Plan se podrá contar con información sobre la oferta real de empleo público, racionalizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos procesos implican. De esta forma se deben establecer cuáles son los cargos vacantes con que cuenta en la actualidad, y prever cuáles serán las vacantes que se van a generar en el año, de acuerdo con las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004. En ese sentido, se racionalizarán los procesos de selección que debe adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión definitiva de las vacantes en cargos de carrera administrativa de forma definitiva, razón por la cual, los planes anuales de vacantes que se reporten al Departamento Administrativo de la Función Pública por parte de las entidades, deberán ser remitidos a la Comisión.







La implementación del Plan Anual de Vacantes para las entidades que comprenden el ámbito de aplicación del de la Ley 909/2004, se desarrollará con base en la metodología que expida el Departamento Administrativo de la Función Pública; para realizar el Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano se debe tener en cuenta análisis de la planta actual de personal, en esta etapa se debe realizar un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, para lo cual es fundamental que las entidades tengan consolidada, organizada y, en lo posible, sistematizada la información de gestión humana, de manera que cuenten con un panorama claro sobre la oferta interna de recursos humanos y del aprovechamiento que la organización está haciendo de los mismos.

## **7.2. Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento**

Para la vigencia 2024 el objetivo definido del plan es el de Fortalecer en los funcionarios de la ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DEL SUR-SUR DE LA GUAJIRA “LA GUAJIRA ZONA SUR”, los conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes que les permitan optimizar su desempeño laboral y así poder responder de manera eficaz y eficiente al cumplimiento de la misión y de los objetivos de la Entidad; el plan contempla las necesidades de Aprendizaje Organizacional de las áreas administrativa, financiera y jurídica de la Asociación, en las cuales se identificaron los requerimientos de capacitación que estos grupos objetivo tienen y así poder contribuir en el fortalecimiento de las competencias laborales del SER, HACER y SABER.

Se realizó una encuesta a cada uno de los funcionarios con el fin de agilizar y facilitar la participación de todos en este diagnóstico que es parte fundamental para la





formulación del PIC 2025; De las encuestas en mención, se obtiene como respuesta las siguientes necesidades de capacitación para trabajar en la vigencia 2025:

1. Aplicativos de Software (aplicativos institucionales) Gestión base de datos.
2. Información Exógena
3. Manejo Presupuestal
4. Ficha Técnica MGA
5. Gestión documental
6. Estrategias de Liderazgo y Trabajo en Equipo.
7. Atención al cliente
8. Las requeridas en el momento

Toda solicitud de capacitación deberá ser avalada y verificada su necesidad, deberá ser respaldada por el control de asistencia y memorias o documentos y los conocimientos adquiridos deberán ponerse en práctica durante el desempeño de sus funciones y si es el caso socializarlo a los funcionarios que les compete.

### **7.3. Plan de Incentivos Institucionales**

El artículo 13 del Decreto 1567 de 1998, establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales, programas de bienestar social e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados el Estado en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. La Política de bienestar social e incentivos, responde a la satisfacción de las necesidades



organizacionales, individuales del funcionario dentro del contexto laboral, es así que estas actividades se organizan a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, con el fin de elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Con la elaboración del Plan de Incentivos Institucionales en la ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DEL SUR-SUR DE LA GUAJIRA “LA GUAJIRA ZONA SUR”, se desarrollarán actividades enmarcadas dentro del área de calidad de vida laboral, área de protección y servicios sociales, dirigidas a los funcionarios vinculados a planta de personal y su grupo familiar.

#### **7.4. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo**

Un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo “SST” permite a la ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DEL SUR-SUR DE LA GUAJIRA “LA GUAJIRA ZONA SUR”, enfocarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo sano y seguro, incentivando la participación de los trabajadores en la toma de decisiones para una mejora continua de los procesos.

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2024, busca mantener, destinar, direccionar y orientar recursos físicos, financieros, tecnológicos y humanos en las actividades encaminadas a la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos inherentes a los procesos de la entidad, mediante la promoción de ambientes seguros y prácticas de trabajo saludables, generando acciones dirigidas a la promoción



y prevención de la enfermedad laboral y los accidentes e incidentes de trabajo, en el contexto de la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los requisitos legales normativos (Resolución 267 de 2016).

## 8. INDICADORES DE GESTIÓN

Con el fin de monitorear, evaluar y analizar las actividades establecidas en cada uno de los diferentes planes y programas que hacen parte de Plan Estratégico de Talento Humano, es indispensable formular un indicador que permita realizar el respectivo seguimiento. A continuación, se relaciona el indicador para cada plan el cual va estar medido a través de las diferentes actividades:

ACTIVIDAD	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano	Avance de cumplimiento del Plan de Vacantes y Previsión de Empleos	Número de Actividades ejecutadas en el plan anual de empleos vacantes / Total Actividades Programadas)
Plan de Capacitaciones PIC	Capacitaciones ejecutadas	(Número de Capacitaciones Realizadas / Total Capacitaciones Programadas)
Plan de Incentivos Institucionales	Avance de cumplimiento del Plan de Incentivos Institucionales	(Número de Actividades Realizadas / Total Actividades Programadas)



Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Avance de cumplimiento del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Número de Actividades Realizadas del plan de SST / Total Actividades Programadas)
---	--	---

Tabla No. 2. Normatividad

Actualmente, la Asociación de Municipios del Sur-Sur de la Guajira, cuenta en la planta de personal con un solo cargo que corresponde al del Director Ejecutivo, proyectándose para el presente año 2025, la creación de los demás cargos que corresponden al área administrativa de la entidad, pues hasta ahora solo se cuenta con contratistas que apoyan la gestión administrativa de la Dirección General para el funcionamiento de la entidad, lo cual deberá mejorar de acuerdo a la sostenibilidad financiera de la entidad.

Dado en el Municipio de El Molino-La Guajira, el 27 de Enero de 2025.

**RAFAEL AUGUSTO SOTO OÑATE**  
Director Ejecutivo