



PLAN ESTRATÉGICO Y PLAN DE ACCIÓN

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

ENERO - 2025

CONTENIDO



| | |
|---|--|
| INTRODUCCIÓN | |
| 1. ANTECEDENTES NORMATIVOS..... | |
| 2. PLATAFORMA ESTRATÉGICA..... | |
| 2.1. MISIÓN..... | |
| 2.2. VISIÓN..... | |
| 2.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS..... | |
| 3. ESTRUCTURA ORGÁNICA..... | |
| 4. DEFINICIONES..... | |
| 5. PLAN DE ACCION ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS “LAGUAJIRA ZONA SUR” | |

INTRODUCCION

La Asociación de Municipios “La Guajira Zona Sur”, Implementará las políticas, métodos y procedimientos adecuados para obtener óptimos resultados en el desarrollo de las actividades propias de todas las áreas de la Entidad. Dentro el Direccionamiento Estratégico se deberá formular o reformular en la medida que se presenten dos situaciones:



- Cambio de periodo de gobierno (cambio de alcalde).
- Ajuste anual (Acuerdo de Presupuesto).

En la primera situación, esta guía se aplicará una vez sea aprobado y sancionado el Plan de Desarrollo de las cinco (5) Alcaldías Municipales que hacen parte de la Asociación; en la segunda situación esta guía se aplicará inmediatamente después de la aprobación del presupuesto con corte al 31 de diciembre.

El Plan de Direccionamiento Estratégico contiene los enunciados generales en cuanto a visión, misión, estrategias, metas, programas, proyectos y la proyección aproximada de los recursos financieros disponibles para inversión (presupuesto de inversión). Con base en lo anterior, los recursos (humanos, tecnológicos y financieros) y las competencias de ley, determinarán la relación y el nivel de responsabilidad sobre cada programa o proyecto, estableciendo las actividades para dar cumplimiento a los lineamientos del Plan Estratégico; además, los indicadores de gestión que se proponen para el seguimiento.

En este sentido, se establece que la Asociación construya un Plan de Acción que contemple las diferentes áreas que la conforman, trabajando unidas bajo la coordinación del director general.

| 1. ANTECEDENTES NORMATIVOS | |
|--|--|
| REQUISITO LEGAL | DIRECTRIZ DE CUMPLIMIENTO |
| Ley 152 de 1994 “por la cual se establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo” | Artículo 1° “establecer los procedimientos y mecanismos para la elaboración, aprobación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de los planes de desarrollo, así como la regulación de los demás aspectos contemplados por el artículo 342, y en general Artículo 2° del Título XII de la constitución Política y demás normas constitucionales que se refieren al plan de desarrollo y la planificación”. |



| | |
|--|---|
| | <p>Artículo 3º.- Principios generales. Los principales generales que rigen las actuaciones de las autoridades nacionales, regionales y territoriales, en materia de planeación son:</p> <p>j) Proceso de planeación. El plan de desarrollo establecerá los elementos básicos que comprendan la planificación como una actividad continua, teniendo en cuenta la formulación, aprobación, ejecución, seguimiento y evaluación;</p> |
| Ley 872 del 2003 "por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la rama ejecutiva del poder público y en otras entidades prestadoras de servicios." | <p>El párrafo 1º del artículo 4º establece que "este sistema tendrá como base fundamental el diseño de indicadores que permitan, como mínimo, medir variables de eficiencia, de resultado y de impacto que faciliten el seguimiento por parte de los ciudadanos y de los organismos de control, los cuales estarán a disposición de los usuarios o destinatarios y serán publicados de manera permanente en las páginas electrónicas de cada una de las entidades cuando cuenten con ellas."</p> |
| Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". | <p>CAPÍTULO 1, EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL, ARTÍCULO 2.2.8.1.1 Definición. La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.</p> <p>ARTÍCULO 2.2.8.1.3 Parámetros de la evaluación del desempeño laboral. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, de los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales.</p> <p>Para el efecto, los instrumentos de evaluación deberán permitir evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional.</p> |



| | |
|---|---|
| <p>Ley 1474 de 2011 “por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.”</p> <p>Decreto 2641 de 2012 “Por el cual se reglamentan los artículos 73 y 76 de la Ley 1474 de 2011” “mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”</p> | <p>Artículo 73. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano. Cada entidad del orden nacional, departamental y municipal deberá elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano. Dicha estrategia contemplará, entre otras cosas, el mapa de riesgos de corrupción en la respectiva entidad, las medidas concretas para mitigar esos riesgos, las estrategias Antitrámites y los mecanismos para mejorar la atención al ciudadano.</p> <p>Artículo 74. Plan de acción de las entidades públicas. A partir de la vigencia de la presente ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.</p> <p>A partir del año siguiente, el Plan de Acción deberá estar acompañado del informe de gestión del año inmediatamente anterior.</p> |
| <p>Decreto 2641 de 2012 "Por el cual se reglamentan los artículos 73 y 76 de la Ley 1474 de 2011."</p> | <p>Artículo 5º. El mecanismo de seguimiento al cumplimiento de las orientaciones y obligaciones derivadas del mencionado documento estará a cargo de las oficinas de control interno, para lo cual se publicará en la página web de la respectiva entidad, las actividades realizadas, de acuerdo con los parámetros establecidos</p> |
| <p>Decreto 943 de 2014 “Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno –MECI-”</p> | <p>Artículo 4º. Para la implementación del Modelo Actualizado se tendrán en cuenta las siguientes disposiciones:</p> <p>... 2. Las entidades y organismos que cuentan con un Modelo implementado deberán realizar los ajustes necesarios para adaptar en su interior los cambios surtidos en la actualización del MECI, dentro de los siete meses siguientes a la publicación del presente decreto.</p> |



| | |
|--|--|
| | <p>Para el efecto deberán cumplir las siguientes fases de acuerdo con lo señalado en el Manual Técnico:</p> <p>Fase 1. Conocimiento (1 mes) Fase 2. Diagnóstico (1 mes) Fase 3. Planeación de la actualización (1 mes) Fase 4. Ejecución y Seguimiento (3 meses) Fase 5. Cierre (1 mes).</p> |
| <p>Decreto 1499 de 2017. “Modelo Integrado de Planeación y Gestión V.2”</p> | <p>ARTÍCULO 2.2.22.2.1. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional. Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, las siguientes:</p> <p>2ª. Dimensión: la cual tiene como propósito permitirle a una entidad pública, definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios, así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad. 2.2.1 política de planeación institucional; formular los planes; la cual contiene entre otras la siguiente recomendación: “incluir la planeación de las demás dimensiones de MIPG y de sus políticas, acorde con lo señalado para cada una, tales como Talento Humano, TIC, Plan Anticorrupción y de Servicio al Ciudadano, plan Anual de Adquisiciones”</p> <p>4º Dimensión: tiene como propósito promover en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico.</p> |
| <p>Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte</p> | <p>Todo</p> |



| | |
|------------------------------|---|
| de las entidades del Estado" | |
| | <p>ARTÍCULO 7. DE LA ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS "LA GUAJIRA ZONA SUR".</p> <p>A. FUNCIONES: Corresponde a la asociación las siguientes funciones:</p> <p>1- Apoyar y prestar asistencia técnica a los municipios asociados, a los municipios adjuntos y a los miembros cooperantes mediante la asesoría, diseño, elaboración y ejecución de políticas públicas y de proyectos orientados al mejoramiento de la calidad de vida de la población más vulnerable, e impulsar actividades de generación de empleo.</p> <p>2-Asociarse a otros esquemas asociativos con el propósito de fortalecer la planificación y la gestión de los municipios que integran la asociación "LA GUAJIRA ZONA SUR".</p> <p>3-Planificar, desarrollar en coordinación con los municipios asociados, los municipios adjuntos y los miembros cooperantes programas y proyectos de manejo del medio ambiente, reducción de los efectos del cambio climático, conservación de los recursos naturales, del suelo y de la energía, sea esta convencional o alternativa.</p> <p>4-Asesorar, diseñar, formular, planear, gestionar, ejecutar y operar obras de infraestructura que impulsen el desarrollo de vías, de cadenas productivas del turismo, la cultura, la agroindustria, áreas sociales, CDI, educativa, áreas deportivas y Hospitalaria.</p> <p>5. Ejecutar todas las acciones que permitan el desarrollo institucional de los municipios asociados, los municipios adjuntos y los miembros cooperantes.</p> <p>6. Impulsar planes de vivienda de interés social, interés prioritario, de desarrollo urbano, y vivienda rural, en todos los municipios miembros, y/o asociados, y a quienes se les preste el servicio. Actuar como Fondo Asociativo para la vivienda, generar programas para la</p> |



| | |
|--|---|
| | <p>gestión y ejecución de viviendas de interés social y de interés prioritario, y vivienda rural. Así mismo, desarrollar políticas de vivienda con la finalidad de brindar alivio a los hogares, garantizando cubrir las necesidades básicas de una vivienda digna, ya sea de interés social, de interés prioritario, y vivienda urbana y rural, para mejorar la calidad de vida de los habitantes de los municipios asociados, adjuntos y miembros cooperantes.</p> <p>7. Organizar, asesorar y operar los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado, gas natural, recolección, y aprovechamiento final de desecho sólido, alumbrado público, canales de televisión, de las Tics, energías alternativas, radio comunitaria local y regionales, de los municipios asociados, los municipios adjuntos y los miembros cooperantes. En caso de realizar la prestación directa de uno o más servicios públicos domiciliarios y/o actividades complementarias, de acuerdo a la ley, habrá que adoptar la forma E.S.P. En caso contrario la empresa que preste el servicio habrá de adoptar dicha forma societaria.</p> <p>8. Prestar el servicio Público a través de centro de sacrificio de especies menores o mayores, o con arreglo a la legislación vigente sobre la materia, así mismo del centro de acopio regional.</p> <p>9. Celebrar contratos, convenios y alianzas con entidades públicas y privadas, naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, o multinacionales en cumplimiento de los pilares estratégicos misionales de la asociación.</p> <p>10. Apoyar la gestión de los proyectos de los municipios asociados, adjuntos y los miembros cooperantes, ante los diversos organismos, entidades del gobierno departamental, nacional e internacional, y entidades privadas, así como ser ejecutor y Cofinanciador de los proyectos.</p> <p>11. Proyectar y adoptar su presupuesto.</p> <p>12. Celebrar contratos, convenios y negociar empréstitos y pignorar rentas y bienes de conformidad con el reglamento.</p> |
|--|---|



| | |
|--|---|
| | <p>13. Adoptar y recolectar los ingresos que estatutariamente le corresponda y cobrar las partidas que se le otorguen o adopten.</p> <p>14. Promover e intermediar la opción de recursos de créditos y cofinanciación para los proyectos regionales y locales de interés de los municipios asociados, los municipios contratantes y los miembros cooperantes.</p> <p>15. Administrar y disponer su propio patrimonio.</p> <p>16. Diseñar, implementar y fortalecer Alianzas o Asociaciones Empresariales para el desarrollo de las cadenas productivas del Turismo, cultura, transporte, economía naranja y Agroindustria.</p> <p>17. Asesorar, planear y ejecutar las obras civiles de infraestructura necesarias para el desarrollo integral regional en las entidades de derecho público y privadas.</p> <p>18. Asesorar, elaborar, coordinar, y desarrollar programas para la gestión de riesgo de desastres naturales y antrópicos, actualización catastral, Esquemas de Ordenamiento Territorial o Planes de Ordenamiento Territorial y ser gestor catastral, así como cualquier otra herramienta de planificación.</p> <p>19. Asesorar, elaborar, y ejecutar programas, proyectos y convenios orientados al mejoramiento de la calidad de vida de las poblaciones vulnerables, (discapacitados, población víctima del conflicto armado, niños, adultos mayores, adolescentes, madre cabeza de hogar, población lgtbiq, entre otros).</p> <p>20. Asesorar administrativa, jurídica, financiera y técnicamente a los municipios asociados, los municipios adjuntos y los miembros cooperantes, y demás entidades de derecho público y privado, mediante la prestación de servicios profesionales y técnicos, realización de auditoría, capacitaciones a los funcionarios y contratistas, en tema de actualidad e interés.</p> <p>21. Promover y fomentar alianzas que permitan coordinar acciones y sumar esfuerzos para la formulación y ejecución de proyectos de desarrollo local y regional.</p> |
|--|---|



| | |
|--|--|
| | <p>22. Desarrollar la planeación, promoción, diseño, organización, dirección, ejecución y control de proyectos, programas y acciones socio-familiares, educativas, deportivas, recreativas, artísticas, turísticas, culturales y gremiales; de asesoría jurídica, administrativa, contable, ambiental, en salud y de promoción y difusión, con el fin de generar mejor calidad de vida, Desarrollo y Seguridad Social integral, prestando los servicios de: asesoría y apoyo integral a la gestión, en la búsqueda de la implementación de sistemas de calidad total y eficiencia administrativa en empresas y entidades públicas y privadas.</p> <p>23. Elaborar y ejecutar proyectos sociales, ambientales, educativos y en salud, en zonas urbanas y rurales;</p> <p>24. Organizar y/o promover eventos educativos de interés profesional, comunitario y social que permitan fortalecer conocimientos especiales, técnicos y de carácter social.</p> <p>25. Orientar sus propósitos hacia la consecución y administración de Recursos profesionales, tecnológicos, financieros, y en especies diversas para utilizarlos en la promoción y ejecución de Planes, Programas y Proyectos que tengan por objeto identificar y estimular los saberes, la creatividad, cultura de paz y la convivencia, desarrollo étnicos y derechos humanos, así como las posibilidades de la población joven, adulta y comunidad en general, para convertirlas en protagonistas del desarrollo en sus diversas manifestaciones, para lo cual podrá celebrar contratos de prestación de servicios en promoción y prevención integral con empresas y entidades del sector público y privado.</p> <p>26. Promover la participación de las comunidades dentro del proceso de crecimiento y desarrollo para mejorar la calidad de vida mediante proyectos de inversión social y prestaciones de servicios; creando y fortaleciendo organizaciones comunitarias que participen activamente de los procesos que garanticen una mejor calidad de vida de los grupos vulnerables (discapacitados, población víctima del conflicto armado, niños, adultos mayores, adolescentes, madre cabeza de hogar, población lgtbiq, entre otros).</p> |
|--|--|



| | |
|--|--|
| | <p>27. Crear alianzas y convenios con las organizaciones étnicas de la región con el propósito de dinamizar, fortalecer y propiciar el cierre de brechas sociales como garantías de los derechos étnicos.</p> <p>28. Impulsar la creación, y puesta en marcha de un Centro de Servicios Técnico Agropecuario Regional, un Centro Regional del Sistema de Gestión del Riesgo, y un Banco de Maquinaria Rural.</p> <p>29. Gestionar recursos que permitan generar los espacios para la convivencia y seguridad en la región.</p> <p>30. Las demás que otorgue la ley y de la asamblea general de socios.</p> |
|--|--|

2. PLATAFORMA ESTRATEGICA

2.1. MISIÓN

“Promover y gestionar actividades encaminadas a participar efectivamente en el proceso de transformación, y desarrollo territorial¹y² 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”.

2.2. 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 público³ con incidencia en el escenario Departamental, en pro de una Subregión democrática, equitativa, solidaria, participativa y descentralizada”.

¹ **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.

² **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.

³ **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.”



2.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES.

Se identificaron los siguientes 3 objetivos estratégicos:

- ❖ Fortalecer la institucionalidad⁴ de la asociación en pro de alcanzar el óptimo nivel de capacidad organizacional⁵, 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 público⁶ 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.

3. 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.

⁴ 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.

⁵ 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 lograr y respaldar los objetivos organizacionales), Capacidad de Administrar el Talento Humano.

⁶ www.funcionpublica.gov.co. **Red de Servidores Públicos. VALOR PÚBLICO:** 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.



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

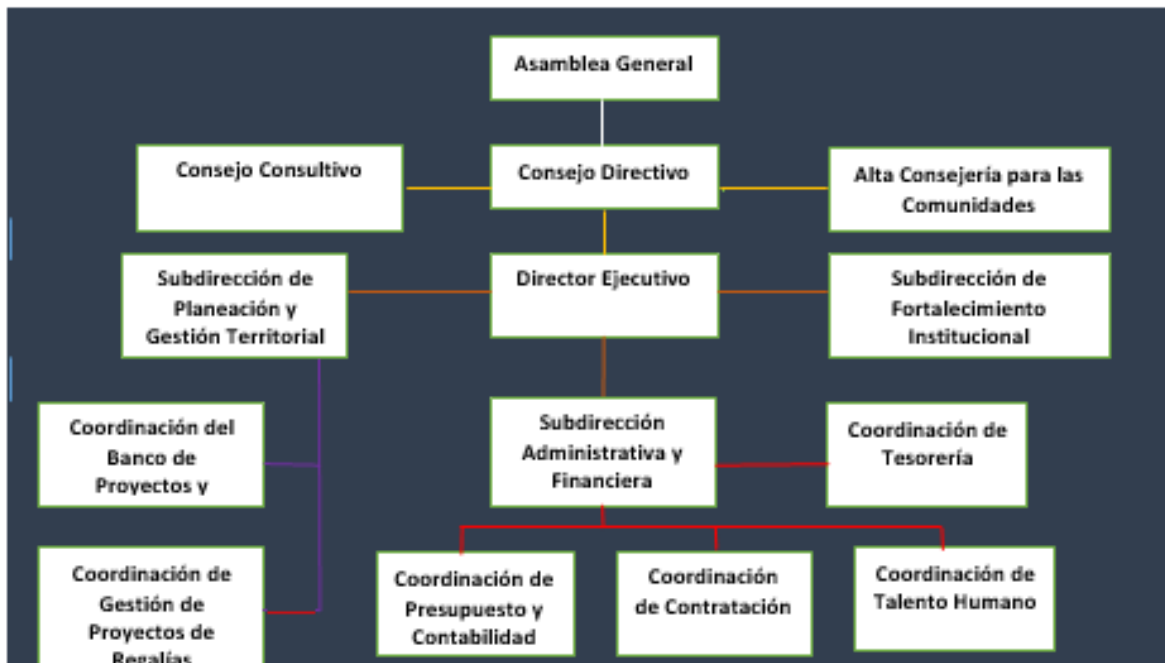


Ilustración 1: Estructura orgánica y administrativa de LA GUAJIRA ZONA SUR

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

4. DEFINICIONES

Estrategia: es el conjunto de caminos claves o grandes acciones estructuradas y articuladas, que nos conducen a un determinado fin, o nos permitirán el logro de la visión de desarrollo y las políticas del sector o institución. Responden a cómo lograr lo que se propone con efectividad y acierto. Generalmente surgen de un análisis de las capacidades internas de una organización y del entorno en el que se desenvuelve ésta, y de una selección de varias alternativas.

Formulación del Plan: es la definición de todas las actividades que se deben realizar para ejecutar una estrategia, programa o proyecto, en un período de tiempo definido estableciendo los responsables a ejecutarlas y los recursos a emplear.

Objetivos estratégicos: son los **fin**es, o propósitos generales que una organización pretende alcanzar a **largo plazo**. Están basados en la visión, la misión y los valores de una organización y condicionan las acciones que se llevarán a cabo, estos objetivos deben ser claros, coherentes, medibles, alcanzables y motivadores. La finalidad de los objetivos estratégicos es ofrecer directrices o pautas de actuación encaminadas a la mejora de la actividad y el rendimiento de una organización.

Plan: diseño o esquema detallado de lo que habrá de hacerse en el futuro (DAFP-DAPR, 2012). Instrumento que permite determinar objetivos, metas, prioridades y estrategias de manera general definidas para un periodo de tiempo.

Planeación Estratégica: Orientación y promoción de procesos en busca de la movilización de diversos temas y actores para escoger y construir su futuro. Para ello se requiere de la articulación de intereses en procura de un consenso sobre el futuro deseado y posible para forjar un espacio de acción donde se anticipen los cambios, se aprovechen las potencialidades y se fortalezca el uso eficiente de los recursos. (DNP; Glosario sitio web).



Planes institucionales: Son aquellos en los que se formulan las estrategias encaminadas al logro de los objetivos estratégicos institucionales en cada uno de los frentes que aborde el plan y su principal característica es ser de ejecución transversal a toda la entidad. Se identifican como planes institucionales los siguientes: Plan Estratégico Institucional y de Desarrollo Administrativo-**PEIDA**; Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano- **PAAC**; Plan de Acción del Gobierno Digital; Plan Estratégico del Talento Humano (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); Plan Anual de Adquisiciones **PAA**; Plan Estratégico de Tecnología y Comunicaciones-**PETIC**; Plan Institucional de Archivos- **PINAR** y Plan Anual de Gestión-**PAG**, Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información, Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

Plan Anual de Gestión: Herramienta gerencial de programación y control de la ejecución anual de todos los proyectos, actividades y funciones que deberá desarrollar las dependencias de la Entidad para dar cumplimiento a las estrategias y proyectos establecidos en el Plan Institucional estratégico, y será la base para la concertación de objetivos y posterior evaluación de los servidores públicos de carrera administrativa.

Plan Estratégico Institucional y de Desarrollo Administrativo -PEIDA-: documento oficial que articula el quehacer de las entidades del sector público, el cual debe ser construido alineadamente con el plan estratégico sectorial, las políticas de desarrollo administrativo y los objetivos estratégicos institucionales, actividades, indicadores y metas a desarrollar en el Plan Anual de Gestión, con los objetivos, las estrategias, los productos a gestionar, los indicadores y las metas del plan sectorial, permitiendo el monitoreo y evaluación de los avances en la gestión institucional y sectorial. Es un documento cuya formulación es concertada y socializada con todos los servidores públicos de la Entidad, así como con participación de la ciudadanía.

Planes o cronogramas operativos: Son aquellos en los que se formulan las actividades y cronogramas de ejecución de temas propios de un procedimiento o programa desarrollado por una o más dependencias, se encuentran alineados con los objetivos de la planeación estratégica institucional.

Despliegue de objetivos y Plan Gerencial: es la herramienta definida para medir el cumplimiento de las directrices definidas en la Política.



Programa: es el conjunto de proyectos que buscan operativizar de forma sistemática y ordenada las políticas y estrategias de desarrollo de cualquier plan. Los programas son instrumentos permanentes que permiten guiar, ordenar y clasificar el conjunto de proyectos que emergen de los procesos de planificación según afinidad o áreas más concretas del desarrollo.

Seguimiento: examen continuo y sistemático sobre el avance y el logro de objetivos de una política, programa o proyecto. El seguimiento, a diferencia del monitoreo, estudia aspectos menos operativos del programa o proyecto, y utiliza indicadores específicos que influyan en la toma de decisiones de las partes interesadas del mismo. (*Fuente: Sinergia a partir de OECD 2002*), consiste en la verificación del cumplimiento de los cronogramas de acuerdo con los objetivos, metas y resultados esperados en un tiempo determinado y a las recomendaciones definidas en los informes de la oficina de control interno, mediante reportes periódicos a través de los sistemas de información vigentes.

Evaluación: valoración ordenada sobre el diseño, implementación o los resultados de un plan, programa o política o análisis comparativo periódico y sistemático, principalmente de los resultados, efectos e impactos alcanzados, pero también de las estrategias de implementación del Plan, Programa o Política, respectivo de los objetivos planificados. El análisis debe permitir identificar y explicar las razones de éxito o fracaso del Plan, Programa o Política que sirve para generar información que ayude a los evaluadores y a los beneficiarios de los mismos, para tomar decisiones. (*Fuente: Sinergia a partir de OECD 2002*). Se refiere a la comparación numérica o no de los costos y beneficios asociados a una política, plan o proyecto. (*Fuente: BPIN, 2003*).

Indicador: es la valoración de una o más variables que informa sobre una situación y soporta la toma de decisiones, es un criterio de medición y de evaluación cuantitativa o cualitativa. (*Fuente: Guía de Administración del Riesgo, DAFP. 2011*).

Eficiencia: relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

Eficacia: grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados esperados.

Efectividad: medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados, como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles.

Meta: valor al que se espera que llegue un indicador como resultado de la implementación de una política, programa o proyecto, deber ser referida a un período específico.



Línea de base: datos e información que describe la situación previa a una intervención para el desarrollo y con la cual es posible hacer seguimiento y monitorear una política, programa o proyecto o efectuar comparaciones relacionadas. Un estudio de línea base usualmente describe dicha situación previa o punto de partida, antes de adelantar una política, programa o proyecto de asistencia Ejemplo: Situación nutricional de los niños que serán beneficiados del programa de desayunos infantiles. (Fuente: Sinergia a partir de UNDP, 2003).

Rango de gestión: hace referencia al intervalo de valores que puede tomar el indicador sin que se afecte el cumplimiento de los objetivos institucionales.



Asociación de Municipios La Guajira Zona Sur

NIT. 901.516.327

| 5. PLAN DE ACCION ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS “LAGUAJIRA ZONA SUR” | | | | | | | |
|---|---|-------------------------------|---|---|-----------------|----------------------|----------------------|
| Paso 1. Clasificación de la Meta | Paso 2. Programación de metas de producto , gestión y administrativas | | | Paso 3. Programación de Actividades | | | |
| Tipo de Meta | Sector | Programa | Metas de la vigencia | Actividad | Fecha de Inicio | Fecha de Terminación | Porcentaje de Avance |
| 1 Productos | Desarrollo Institucional | Fortalecimiento Institucional | Incorporar en un 20% acciones de mejora a la planeación anual con base en la evaluación y aportes de los grupos de interés. | Analizar la información suministrada por los mandatarios de las 5 alcaldías y grupos de interés frente a los aspectos relevantes dentro de los procesos de la entidad | Febrero 2025 | Marzo de 2025 | |
| | | | | Ajustar los procesos | Marzo de 2025 | Diciembre de 2025 | |
| 2 Productos | | | Adoptar los procesos y procedimientos de las diferentes áreas. | Realizar los procesos y Procedimientos de cada área y garantizar su implementación. | Marzo 2025 | Junio de 2025 | |
| 5 Productos | | | Promover el desarrollo de iniciativas adicionales en el PAAC. Incrementar iniciativas adicionales en el PAAC. | Formular, actualizar e implementar el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2022 | Febrero 2025 | Abril de 2025 | |
| 3 Productos | | | Implementar La Ley de Archivo. | Implementar el PINAR, Manual de Archivo y | Marzo 2025 | Junio de 2025 | |



Asociación de Municipios La Guajira Zona Sur

NIT. 901.516.327

| | | | | | | |
|-------------|--|---|---|---------------|-------------------|--|
| | | | Tablas de Retención Documental. | | | |
| 1 Producto | | Elevar la Seguridad de la información en un 20% | Formular, actualizar el Plan de seguridad y Privacidad de la Información | Enero 2025 | Marzo de 2025 | |
| 1 Producto | | Formular el Plan de tratamiento de riesgos | Formular, actualizar el Plan de Tratamientos de Riesgos y Privacidad de la información 2022. | Enero de 2025 | Enero de 2025 | |
| 2 Productos | | Formular, implementar y evaluar procesos de bienestar institucional | Formular, actualizar el Plan de Comunicación y de Información de la entidad 2022 Formular, actualizar el Plan Institucional de Capacitación 2022 | Enero 2025 | Marzo 2025 | |
| 1 Producto | | Formular, implementar y evaluar procesos de bienestar institucional | Formular y actualizar e implementar el Plan de Tecnologías y las comunicaciones 2022 | Enero de 2025 | Marzo de 2025 | |
| 2 Productos | | Formular, implementar y evaluar procesos de bienestar institucional | Formular y actualizar el Plan Anual de Vacantes y provisión de empleos 2023 | Enero de 2025 | Marzo de 2025 | |
| | | | Formular, actualizar e implementar el Plan Estratégico Institucional 2021-2025 | Enero de 2025 | Diciembre de 2025 | |



Asociación de Municipios 2a Guajira Zona Sur

NIT. 901.516.327

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---------------|---------------|--|
| | | | | Formular, actualizar el Plan Anual de Incentivos y Bienestar 2023 | Enero de 2025 | Marzo de 2025 | |
| | | | | Formular, actualizar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023 | Enero de 2025 | Marzo de 2025 | |

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

RAFAEL AUGUSTO SOTO OÑATE
Director Ejecutivo