

CONSOLIDACIÓN DE LOS PLANES DE ACCIÓN 2021

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

En cumplimiento de la Ley 1474 de 2011, Ley 1712 de 2014, Ley 1757 de 2015, Decreto 612 de 2018, Ley 1955 de 2019, Decreto Ley 2106 de 2019, Ley 2013 de 2019



Tabla de contenido

Introducción	2
Misión	3
Visión	3
Objetivos Estratégicos	3
Planes Institucionales y Estratégicos	4
Plan de Acción	4
Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	4
Plan Estratégico Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI	6
Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información	7
Plan Anual de Adquisiciones – PAA	9
Plan de Bienestar e Incentivos	10
Plan Institucional de Capacitaciones – PIC	12
Plan Estratégico del Talento Humano	13
Plan de Vacantes	14
Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	15



Introducción

De conformidad con lo establecido en la ley 1474, ***“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”*** en su artículo 14 *“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”* y atendiendo el Decreto Nacional 612 *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”*, a continuación la Secretaría de Planeación presenta el documento de articulación de los planes institucionales y estratégicos la presente vigencia.



Misión

La Administración Municipal de Palmira busca el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes, a través de la oferta social integral con énfasis en la población más vulnerable, el desarrollo sostenible del territorio que permita potencializar nuestras ventajas comparativas en bioeconomía y como nodo logístico regional, desde un enfoque basado en la ciencia, la tecnología y la innovación y la articulación público – privada que permita fortalecer la relación Estado – ciudadanía.

Visión

Palmira será en el año 2032, un territorio de paz, con desarrollo y seguridad humana, sostenible, participativo, incluyente, competitivo, emprendedor y proveedor de servicios; que se sustenta en el capital social, la innovación, el potencial biofísico, la diversificación agroindustrial, la conectividad, los equipamientos y la fortaleza institucional, en el marco de los procesos de integración regional y buen gobierno

Objetivos Estratégicos

- Brindar una oferta social integral con énfasis en la población más vulnerable.
- Fomentar la transformación digital en la administración para la automatización de procesos y servicios.
- Aprovechar nuestras ventajas comparativas en bioeconomía y logística para generar crecimiento económico.
- Consolidar un modelo de ordenamiento territorial que promueva el desarrollo sostenible.
- Fortalecer la relación Estado – ciudadanía a través de la mejora en seguridad ciudadana, defensa de derechos humanos, con un gobierno abierto y transparente.



Planes Institucionales y Estratégicos

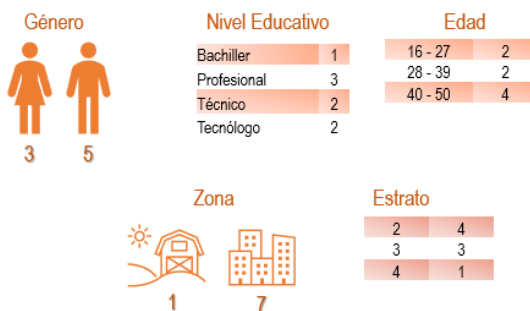
Plan de Acción

El Plan de Acción es un instrumento de planificación que permite a las entidades organizar, orientar e implementar el conjunto de actividades requeridas para el logro de sus objetivos y metas del Plan de Desarrollo Territorial programadas física y financieramente para la vigencia, en este caso 2021. Adicional a ello, este instrumento de consulta pública, según lo definido en la Ley 1474 de 2011 y en el Decreto 612 de 2018, debe articular los planes institucionales y estratégicos, por lo que la Secretaría de Planeación para esta vigencia ajustó el formato de seguimiento al Plan de Acción e incorporó dicho campo. El archivo del Plan de Acción para la vigencia 2021 se encuentra publicado en el link:

<https://www.palmira.gov.co/gobierno/planes-de-accion>

Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

Conforme a lo establecido en la Ley 1474 de 2011 del Estatuto Anticorrupción, cada entidad del orden nacional, departamental y municipal debe elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano. El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano es un instrumento de tipo preventivo para el control de la corrupción, su metodología incluye cinco componentes autónomos e independientes, que contienen parámetros y soporte normativo propio y un sexto componente que contempla iniciativas adicionales. La articulación y consolidación del PAAC estuvo a cargo de la Secretaría de Planeación, se construyó en conjunto con las dependencias conforme lo solicitado mediante oficio con TRD 2020-161.2.1.4. y se consultó con la comunidad, a través de redes sociales se invitó a participar a la ciudadanía teniéndose como resultado de la participación, la interacción de 8 ciudadanos con las siguientes características demográficas:





El documento tuvo en cuenta los comentarios realizados e incluyó actividades con base en sus sugerencias. El PAAC 2021 se encuentra publicado en el link:

<https://www.palmira.gov.co/gobierno/plan-anticorrupcion-y-de-atencion-al-ciudadano>

Plan Institucional de Archivos – PINAR

Con el objetivo de dar cumplimiento a las políticas establecidas por el Archivo General de la Nación, al artículo 8 del Decreto 2609 de 2012 y reglamentado en el Decreto Nacional 1080 de 2015, en desarrollo de la ley 594 de 2000 con relación a los procesos y programas archivísticos de la Alcaldía de Palmira, la Administración Municipal formula la elaboración del Plan Institucional de Archivo - PINAR como herramienta fundamental para el fortalecimiento de la gestión documental. Este documento constituye un plan de acción para las gestiones de orden administrativo, normativo, técnico y tecnológico y es de primordial importancia para el desarrollo del municipio y la conservación de su memoria histórica y cultural en beneficio de la población, asegurando el desarrollo de los procedimientos archivísticos sean claros en su creación, gestión, organización, conservación y acceso a la información.

Este documento se diseña para la vigencia 2021 de acuerdo a los lineamientos emitidos por el Archivo General de la Nación en su Manual de Formulación de Plan Institucional Nacional de Archivos y con la participación idónea de funcionarios encargados del proceso de gestión documental de la entidad, se realizó la identificación de los aspectos críticos como resultado del diagnóstico realizado al proceso y demás herramientas administrativa, su posterior evaluación frente a los ejes articuladores, para la posterior formulación, aprobación y seguimiento del documento.

La formulación del PINAR estuvo a cargo de la Secretaría General de acuerdo al Decreto Municipal No. 213 de agosto 1 de 2016 mediante el cual «Se adopta la estructura de la Administración Central del Municipio de Palmira, se definen las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones», donde se le ha asignado la función de “Formular, ejecutar, controlar y evaluar la Política de Gestión Documental del Municipio, para conservar, proteger y difundir la memoria institucional e histórica de la entidad”. Y se encuentra publicado en el link:

<https://palmira.gov.co/planes>



Plan Estratégico Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI

La Alcaldía Municipal de Palmira - Valle, a través de la Dirección de Tecnología, Innovación y Ciencia, formula el PLAN ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN como punto de partida de un proceso de cambio estratégico de Transformación Digital (TD), alineado con los Marcos de Referencia y guías de buenas prácticas del Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones - MinTIC, instrumento que propicia un escenario en línea con la estrategia de la entidad.

El Plan Estratégico de Tecnologías de Información - PETI - hace parte integral de la Estrategia de TI, como una hoja de ruta con iniciativas de Tecnologías de Información (TI) que permita habilitar, impulsar y mejorar la provisión de servicios digitales de confianza y calidad para el desarrollo del territorio y del sector productivo, donde se establecen los objetivos, inversiones de TI, metas y técnicas de comunicación de resultados dentro de un único Plan con vigencia 2021 – 2023, dentro del Plan de Desarrollo Municipal Palmira Pa´Lante 2020 – 2023.

El PETI tiene como objetivo Generar un Plan Estratégico de Tecnología de la Información (PETI) para la Alcaldía Municipal de Palmira, de acuerdo con los lineamientos de la Política de Gobierno Digital, que integre los programas y proyectos de tecnologías de la información de la estrategia de transformación digital, apoyando el cumplimiento del Plan de Desarrollo Municipal Palmira Pa´Lante y aportando valor a los grupos de interés a corto, mediano y largo plazo.

La estrategia de TI del Municipio de Palmira, se encuentra alineada al marco normativo definido por el Sector de Comunicaciones. A continuación, se hace referencia a la normatividad a partir de la cual tienen sustento el desarrollo e implementación de la tecnología y los sistemas de información del sector.

La Plan Estratégico de TI está reglamentada en el 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 de las entidades del Estado, en el cual, en el artículo 1 la se requiere la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Para ello, las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar - todos los planes institucionales y estratégicos entre los que se encuentran el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI

El alcance del PETI incluye la identificación e implementación de proyectos e iniciativas, durante las vigencias 2021 - 2023, alineado a la normatividad vigente e impulsando las líneas estratégicas Palmira,



Territorio Seguro, Abierto y Bien Gobernado y Palmira territorio Competitivo y con Oportunidades. El documento se encuentra publicado en el link:

<https://palmira.gov.co/planes>

Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información

Dando cumplimiento a la normativa establecida por el estado colombiano, CONPES 3854 de 2016, Modelo de Seguridad y Privacidad de MINTIC y lo establecido en el decreto 1008 de 14 de junio 2018, adoptando las buenas prácticas y los lineamientos de los estándares ISO 27001:2013, ISO 31000:2018 y la guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas - Riesgos de gestión, corrupción y seguridad digital emitida por el DAFP, la Alcaldía Municipal de Palmira, elabora el Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información.

El plan tiene como objetivo el desarrollo de estrategias que permitan minimizar los riesgos de pérdida de activos de la información en la Alcaldía Municipal de Palmira, así como plantear modelos de gestión de la información para evaluar la incidencia presentada en la Alcaldía municipal, gestionar los eventos de seguridad de la información y darle una clasificación debida a la incidencia. Determinar el alcance del Plan de tratamiento de riesgos de la seguridad y privacidad de la información y evaluar y comparar el nivel de riesgo actual con el impacto generado después de implementar el Plan de tratamiento de seguridad de la información.

El presente plan es aplicable a todos los procesos que conforman el Sistema Integrado de Gestión de la Alcaldía de Palmira y a todas las actividades realizadas por los servidores públicos durante el ejercicio de sus funciones contemplando riesgos de seguridad y privacidad de la información.

La Dirección de Tecnología, Innovación y Ciencia a través de seguridad de la información es responsable de coordinar, implementar, modificar y realizar seguimiento a las políticas, estrategias y procedimientos en la Entidad en lo concerniente a la seguridad y privacidad de la información lo cual contribuye a la mejora continua. Y se encuentra publicado en el link:

<https://palmira.gov.co/planes>



Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

El Plan de Seguridad y Privacidad de la Información del Municipio de Palmira comprende lineamientos para implementar buenas prácticas para optimizar la disponibilidad, la integridad, la confidencialidad/privacidad de la información, teniendo en cuenta su infraestructura disponible y las limitaciones presentes. Esto se hace necesario teniendo en cuenta los grandes volúmenes de información institucionales se originan desde diversas fuentes y estándares tecnológicos heterogéneos en hardware, software, comunicaciones que requieren de una infraestructura de red adecuada, funcional y confiable para su transmisión y almacenamiento; al igual que el crecimiento exponencial de nuevos servicios y aplicaciones que genera un conjunto de necesidades en la operación de la red y en la gestión de la seguridad de la información.

La Política de Seguridad y Privacidad de la Información establece los siguientes 12 lineamientos, los cuales, constituyen el soporte del Modelo de Seguridad y Protección de la Información - MSPI de la Administración Central del Municipio de Palmira.

- La Administración Central del Municipio de Palmira ha decidido definir, implementar, operar y mejorar de forma continua un Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información, soportado en lineamientos claros alineados a las necesidades del negocio y a los requerimientos regulatorios que le aplican a su naturaleza.
- Las responsabilidades frente a la seguridad de la información serán definidas, compartidas, publicadas y aceptadas por cada uno de los empleados, contratistas o terceros.
- La Administración Central del Municipio de Palmira protegerá la información generada, procesada o resguardada por los procesos de negocio y activos de información que hacen parte de los mismos.
- La Administración Central del Municipio de Palmira protegerá la información creada, procesada, transmitida o resguardada por sus procesos de negocio, con el fin de minimizar impactos financieros, operativos o legales debido a un uso incorrecto de esta. Para ello es fundamental la aplicación de controles de acuerdo con la clasificación de la información de su propiedad o en custodia.
- La Administración Central del Municipio de Palmira protegerá su información de las amenazas originadas por parte del personal.
- La Administración Central del Municipio de Palmira protegerá las instalaciones de procesamiento y la infraestructura tecnológica que soporta sus procesos críticos.
- La Administración Central del Municipio de Palmira controlará la operación de sus procesos de negocio garantizando la seguridad de los recursos tecnológicos y las redes de datos.
- La Administración Central del Municipio de Palmira implementará control de acceso a la información, sistemas y recursos de red.



Alcaldía Municipal de
Palmira

ARTICULACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

- La Administración Central del Municipio de Palmira garantizará que la seguridad sea parte integral del ciclo de vida de los sistemas de información.
- La Administración Central del Municipio de Palmira garantizará una adecuada gestión de debilidades, eventos e incidentes de seguridad de la información asociada con los sistemas de información de la entidad
- La Administración Central del Municipio de Palmira garantizará la disponibilidad de sus procesos de negocio y la continuidad de su operación considerando el impacto que pueden generar los eventos.
- La Administración Central del Municipio de Palmira garantizará el cumplimiento de las obligaciones legales, regulatorias y contractuales establecidas.

El documento puede ser consultado en el link:

<https://palmira.gov.co/planes>

Plan Anual de Adquisiciones – PAA

El Plan Anual de Adquisiciones, de acuerdo con el artículo 3 del Decreto 1510 de 2013, compilado en el Decreto 1082 de 2015, es un instrumento de planeación contractual de la Entidad, con mayor especificidad técnica en la Guía para la elaboración del Plan Anual de Adquisiciones G-EPAA-01, emanada por Colombia Compra Eficiente, se indica que es una herramienta para: “(i) facilitar a las entidades estatales identificar, registrar, programar y divulgar sus necesidades de bienes, obras y servicios; y (ii) diseñar estrategias de contratación basadas en agregación de la demanda que permitan incrementar la eficiencia del proceso de contratación”.

En el mismo documento se indica como principal objetivo del Plan Anual de Adquisiciones el “permitir que la entidad estatal aumente la probabilidad de lograr mejores condiciones de competencia a través de la participación de un mayor número de operadores económicos interesados en los procesos de selección que se van a adelantar durante el año fiscal, y que el Estado cuente con información suficiente para realizar compras coordinadas”.

Bajo estos conceptos el Municipio de Palmira elaboró el Plan Anual de Adquisiciones de la vigencia 2021, teniendo en cuenta que es un documento informativo y que las adquisiciones programadas son objeto de ser canceladas, revisadas o modificadas.

La información consignada no representa compromiso u obligación alguna por parte del Municipio, ni es de obligatorio cumplimiento, no la compromete a adquirir los bienes, obras y servicios en él incluidos. Sin embargo, el Municipio de Palmira establece acciones periódicas de monitoreo y



seguimiento a dicho plan, con el fin de realizar los ajustes técnicos de manera oportuna y pertinente, de modo que lo planeado inicialmente no sufra impactos de alta consideración, que puedan afectar la operatividad normal del ente territorial.

La construcción del PAA de la vigencia 2021 se encuentra bajo el liderazgo de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Físicos, la publicación se hizo por medio de SECOP II y se encuentra disponible para consulta en el siguiente link:

<https://community.secop.gov.co/Public/App/AnnualPurchasingPlanManagementPublic/Index?currentLanguage=en&Page=login&Country=CO&SkinName=CCE>

Plan de Bienestar e Incentivos

Dando cumplimiento al Decreto Ley 1567 de 1998. “Por el cual se crea (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” Parágrafo del Artículo 36 de la Ley 909 del 2004 “Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”, la Alcaldía de Palmira, elabora para la vigencia 2021, el Plan de Bienestar e incentivos.

El documento tiene como objetivo generar espacios y condiciones que fomenten el equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores públicos, enfocado en mantener un buen clima laboral que contribuya en la calidad de vida y se refleje en la motivación, sentido de pertenencia y compromiso en el quehacer de sus funciones. Propender por la sana convivencia y participación de actividades recreativas y lúdicas que fortalezcan el sentido de pertenencia y compromiso con la entidad, generar actividades encaminadas al equilibrio de vida personal y laboral, enfocadas a los servidores públicos y sus familias y facilitar espacios de cohesión e integración que desarrollen el trabajo en equipo.

Este plan de bienestar e incentivos se ha diseñado para todos los servidores públicos de la planta central de la Alcaldía Municipal de Palmira y los cargos administrativos que hacen parte de la planta de personal del Sistema General de Participaciones del Ministerio de Educación administrada por la Secretaría de Educación Municipal de Palmira.

El diseño, ejecución y evaluación de este plan de bienestar e incentivos se encuentra bajo responsabilidad de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano. Y se encuentra publicado en el link:

<https://palmira.gov.co/planes>



Plan de Previsión de Recursos Humanos

El objetivo del Plan de Previsión de Recursos Humanos es servir como el instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. Nace de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina que: “1). Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la Ley 909 de 2004, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se desarrolla a través de tres etapas:

Análisis de las necesidades de personal: Donde se define la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos.

Análisis de la disponibilidad de personal: Se realiza el estudio sobre la disponibilidad interna de personal, para lo cual es fundamental que se tengan consolidada, organizada y, en lo posible sistematizada, la respectiva información, 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.

Programación de medidas de cobertura: Surge a partir del análisis de las dos informaciones anteriores, donde se detectan situaciones, tales como: déficit de personal por debilidad en habilidades y conocimientos requeridos, no cuenta ni con el número ni con la calidad de personal requeridos o se presenta exceso de recursos humanos.



El Plan de Previsión de Recursos Humanos es de aplicación general en toda la planta central de la Alcaldía Municipal de Palmira y los cargos administrativos que hacen parte de la planta de personal del Sistema General de Participaciones del Ministerio de Educación administrada por la Secretaría de Educación Municipal de Palmira y por tanto sus medidas aplicarán a los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se encuentra publicado en el link:

<https://palmira.gov.co/planes>

Plan Institucional de Capacitaciones – PIC

Dando cumplimiento al Decreto ley 1567 de 1998 en el artículo 3 literal e) consagra que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación y al Artículo 1 del Decreto 894 del 28 de mayo de 2017 por el cual se modifica el literal g del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece que “Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”, la Alcaldía de Palmira, elabora para la vigencia 2021 el Plan Institucional de Capacitaciones.

El Plan Institucional de Capacitaciones tiene como objetivo incrementar el nivel desarrollo de la política de capacitación, fortaleciendo las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo y de la Entidad. Este plan de capacitación se ha diseñado para todos los servidores públicos de la planta central de la Alcaldía Municipal de Palmira y los cargos administrativos que hacen parte de la planta de personal del Sistema General de Participaciones del Ministerio de Educación administrada por la Secretaría de Educación Municipal de Palmira.

Su diseño se justifica en la medida que direcciona el aprendizaje organizacional conforme a la misión, visión y metas institucionales, se consolida como una herramienta efectiva que fundamenta y facilita la toma de decisiones en cuanto a formación y capacitación de los servidores públicos, de tal forma, que la inversión de recursos para educación formal o no formal, sea establecida bajo criterios específicos determinados a partir de las necesidades detectadas y el presupuesto destinado para capacitación, dando como resultado el manejo óptimo de los recursos disponibles para tal fin.



El diseño, ejecución y evaluación de este plan institucional de capacitaciones se encuentra bajo responsabilidad de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano. Y se encuentra publicado en el link:

<https://palmira.gov.co/planes>

Plan Estratégico del Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano está integrado por elementos ya conocidos: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción que influyen en el logro del propósito misional y de los objetivos del Plan Municipal de Desarrollo. Por consiguiente, para el desarrollo administrativo en el componente relacionado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG se encuentra la política de “Gestión de Talento Humano”, el cual está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación de servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros: Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos (Clima Organizacional) y Plan Anual de Vacantes y Previsiones y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, es decir, los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y el Plan Municipal de Desarrollo, propuesto por el gobierno Municipal.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible sistematiza) la información en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

1. Ingreso (Proceso de vinculación e inducción, entre otros).
2. Permanencia (Proceso capacitación, evaluación del desempeño, bienestar, estímulos, vacantes y previsión de empleos, teletrabajo, entre otros).
3. Retiro (Proceso de desvinculación asistida, entre otros).

De igual manera, la gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocracia, capacitación y evaluación de los servidores públicos calificados como Gerentes Públicos.



En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscriben a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Palmira. Así pues, el Plan Estratégico de Talento Humano es un instrumento necesario en la creación de una organización que permite definir “qué” y “cómo” quiere que sea el futuro de la Entidad.

El objetivo del Plan Estratégico del Talento Humano tiene como objetivo:

Aumentar el nivel de avance de la política de gestión estratégica del talento humano a través de la planeación, ingreso, desarrollo y retiro como lo indica el MIPG, fortaleciendo conocimientos, competencias y calidad de vida de los servidores públicos de la organización, para la creación de valor público.

Para la formulación de este plan, la dependencia responsable Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, tuvo en cuenta los resultados del último autodiagnóstico realizado a la política estratégica de gestión del talento humano de la Alcaldía Municipal de Palmira en el año 2020, consignado en el FURAG, en cumplimiento del MIPG y se encuentra publicado en el siguiente link:

<https://palmira.gov.co/planes>

Plan de Vacantes

El propósito del Plan de Vacantes (PAV) es permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND). Es importante indicar que en el PAV se tienen en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa, y no las vacantes temporales de carrera administrativa, de la Rama Ejecutiva tanto de orden nacional como territorial. Cabe señalar que, de acuerdo al artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015 del sector Función Pública, las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones:

- I. Por renuncia regularmente aceptada.
- II. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- III. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.



IV. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.

V. Por destitución, como consecuencia del proceso disciplinario.

VI. Por revocatoria del nombramiento.

Y otras más consideradas dentro del Decreto 1083 de 2015.

El plan de vacantes de la Alcaldía Municipal de Palmira tiene como objetivo diseñar estrategias de planeación para la provisión anual de personal disponiendo de la gestión del talento y competencias para elaborar una estrategia organizacional adecuada. Este Plan junto con la previsión de recursos humanos permite aplicar la planeación del talento humano tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en la planta central de la Alcaldía Municipal de Palmira y los cargos administrativos que hacen parte de la planta de personal del Sistema General de Participaciones del Ministerio de Educación administrada por la Secretaría de Educación Municipal de Palmira.

El diseño y desarrollo de este plan anual de vacantes se encuentra bajo la autoridad y responsabilidad del Alcalde Municipal y la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano. Y se encuentra publicado en el link:

<https://palmira.gov.co/planes>

Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

El propósito del Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo es definir las actividades en seguridad y salud en el trabajo a realizar para la vigencia en 2021, con base en las diferentes entradas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la entidad. Contempla todos los procesos, dependencias de la entidad e impacta a todas las personas que prestan sus servicios a la entidad indistintamente su modalidad de vinculación y los cargos administrativos que hacen parte de la planta de personal del Sistema General de Participaciones del Ministerio de Educación administrada por la Secretaría de Educación Municipal de Palmira.

El diseño y desarrollo de este plan es responsabilidad de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano y al igual que el cumplimiento de los requisitos legales y técnicos. Las responsabilidades específicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo están definidas en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los Empleos de la Planta de Personal de la Administración Municipal de Palmira.

En la construcción del Plan se tienen en cuenta las diferentes entradas que integran el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que se definen a continuación:



ARTICULACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

- Políticas del SG-Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Objetivos del SG-SST
- Programas de intervención del riesgo
- Plan de prevención, preparación y de respuesta ante emergencias
- Evaluaciones médicas ocupacionales 2020 / informe de condiciones de salud
- Indicadores de accidentalidad y morbilidad del 2020
- Profesiograma
- Matriz de identificación de peligros y riesgos
- Autoevaluación de los estándares mínimos

Los objetivos del Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo se orientan en estructurar e implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; identificar, valorar e intervenir los riesgos ocupacionales con el fin de minimizar la probabilidad de ocurrencia y las consecuencias de los accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral; implementar acciones de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que permita mitigar los riesgos asociados a las emergencias de la entidad; promover acciones de mejoramiento continuo con base en los resultados de las diferentes evaluaciones, inspecciones, investigaciones, auditorías y la revisión por la alta dirección; cumplir con la normatividad legal vigente y demás reglamentaciones aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo. El plan diseñado para la vigencia 2021 comprende un conjunto de actividades, metas, indicadores, responsables y cronograma de trabajo.

El Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra publicado en el link:

<https://palmira.gov.co/planes>