

INTEGRACIÓN DE LOS PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS ARTICULADOS AL PLAN DE ACCIÓN 2023

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



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
SECRETARÍA PLANEACIÓN

INFORME

INTEGRACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

Tabla de contenido

Objetivo	2
Introducción	2
Misión	3
Visión	3
1. Planes Institucionales y Estratégicos	4
Plan de Acción	4
2. Articulación de los Planes Institucionales y Estratégicos con el Plan de Acción 2023	5
2.1. Plan Institucional de Archivos – PINAR	5
2.2. Plan Anual de Adquisiciones – PAA	6
2.3. Plan Anual de Vacantes	8
2.4. Plan de Previsión de Recursos Humanos	10
2.5. Plan Estratégico del Talento Humano	12
2.6. Plan Institucional de Capacitaciones – PIC	15
2.7. Plan de Bienestar e Incentivos	17
2.8. Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	19
2.9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	21
2.10. Plan Estratégico Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI	23
2.11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información	24
2.12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	25

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP
Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533
www.palmira.gov.co
Teléfono: 2856121





Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

INTEGRACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

Objetivo

Integrar los planes institucionales y estratégicos y publicarlo en la página Web, a más tardar el 31 de enero de cada año, 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; en cumplimiento del Art. 1 del Decreto 612 de 2018.

Introducción

En atención a 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”*.

Adicionalmente de conformidad al Decreto Nacional 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”*. A continuación la Secretaría de Planeación presenta el documento de articulación de los planes institucionales y estratégicos con el plan de acción de la vigencia 2023.



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

INTEGRACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

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.

INTEGRACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

1. Planes Institucionales y Estratégicos

Plan de Acción

Es el instrumento de programación y orientación a la gestión pública a nivel de ordenadores del gasto, permite el monitoreo y control de la ejecución trimestral de las actividades y acciones formuladas para cumplir los objetivos, programas y metas del Plan de Desarrollo Municipal 2020-2023 “Palmira Pa’ Lante”; normativamente, es de consulta pública según lo establecido en la Ley 1474 de 2011 y en el Decreto 2482 de 2012 debiendo ser publicado a más tardar el 31 de enero de cada año. 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. El plan de acción cumple con esta disposición. A continuación se consolida la composición presupuestal del plan de acción por dependencia, para la vigencia 2023:

MUNICIPIO DE PALMIRA - VALLE DEL CAUCA			
Nombre de la Dependencia	Presupuesto Inversión 2023	% Part.	
1 SECRETARIA DE EDUCACIÓN	187.051	40,5%	79%
2 SECRETARIA DE SALUD	177.939	38,6%	
3 SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA, RENOVACION URBANA Y VIVIENDA	41.544	9,0%	21%
4 SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	6.552	1,4%	
5 SECRETARIA DE HACIENDA	6.001	1,3%	
6 SECRETARIA DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA	5.581	1,2%	
7 SECRETARIA DE INTEGRACION SOCIAL	5.361	1,2%	
8 IMDER	5.063	1,1%	
9 DIRECCIÓN DE TlyC (TECNOLOGÍA INNOVACIÓN Y CIENCIA)	3.756	0,8%	
10 SECRETARIA DE CULTURA	3.537	0,8%	
11 SECRETARIA DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE	2.834	0,6%	
12 DIRECCION DE EMPRENDIMIENTO Y DESARROLLO EMPRESARIAL	2.600	0,6%	
13 DIRECCION DE GESTION DEL MEDIO AMBIENTE	2.317	0,5%	
14 SECRETARIA DE PLANEACION	2.095	0,5%	
15 DIRECCION DE GESTION DEL RIESGO DE DESASTRES	1.898	0,4%	
16 DIRECCION DE COMUNICACIONES	1.692	0,4%	
17 SECRETARIA DE GOBIERNO	1.612	0,3%	
18 SECRETARIA GENERAL	1.391	0,3%	
19 SECRETARIA AGROPECUARIA Y DE DESARROLLO RURAL	755	0,2%	
20 SECRETARIA JURIDICA	712	0,2%	
21 SECRETARIA DE PARTICIPACION COMUNITARIA	500	0,1%	
22 DIRECCION DE CONTRATACION PUBLICA	450	0,1%	
23 DIRECCION DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	96	0,0%	
Total general ...	461.337	100%	100%

Fuente: EDEFO-005-Plan-de-Acción-Vigencia-2023



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
SECRETARÍA PLANEACIÓN

INFORME

INTEGRACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

Enlace de publicación:

<https://palmira.gov.co/transparencia/planeacion/plan-de-accion/>

2. Articulación de los Planes Institucionales y Estratégicos con el Plan de Acción 2023

El Plan de Acción 2023 articula las actividades de los planes institucionales y estratégicos detallados a continuación, en el siguiente enlace se dispone como herramienta de consulta un Visor de articulación de los planes institucionales y estratégicos 2023, respecto a las políticas de MIPG, los proyectos y actividades de PDM del plan de acción de la vigencia 2023:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1bdO9NX1UEelwtC-ntaibFK2sby9B_KAw/edit?usp=share_link&oid=111588814143728971812&rtpof=true&sd=true

Nota. Para visualizar la información del visor articulación con planes, la matriz en Excel de nombre EDEFO - 005 Plan de Acción - Vigencia 2023, debe ser descargada.

Se establece un total de 556 actividades de las cuales 531 se asocian al menos a uno de los 12 planes institucionales.

Para dar continuidad a la presentación de los planes institucionales y estratégicos 2023 integrados al plan de acción, se dispone el siguiente enlace en el que se encuentran publicados en la página Web:

<https://palmira.gov.co/transparencia/normatividad/politicas-y-lineamientos-sectoriales/>

2.1. Plan Institucional de Archivos – PINAR

El PINAR es un instrumento de planificación, revisión y mejora para lograr la eficiencia y eficacia en la Gestión Documental a corto, mediano y largo plazo, el cual está alineado con el Plan de Desarrollo

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP
Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533
www.palmira.gov.co
Teléfono: 2856121





Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

INTEGRACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

Municipal “Palmira con Inversión Social, Construimos Paz 2016 – 2019” y da cumplimiento a la Ley General de Archivo, Ley 594 de 2000 y el Decreto Único Reglamentario 1080 de 2015, en su artículo 2.8.2.5.8. Literal d. Se elaboró conforme al Manual de Formulación del Archivo General de la Nación, y el seguimiento se encuentra a cargo del grupo humano del proceso de Gestión Documental.

Adicional, la Alcaldía de Palmira es un municipio certificado por el ICONTEC, bajo la norma ISO 9001:2015 el cual busca orientar sus acciones a la satisfacción de las partes interesadas y la mejora continua de sus procesos, para ello dentro del Mapa de Operación por Procesos – MOP, se encuentra el proceso de apoyo Gestión Documental, con el objetivo de facilitar y brindar una respuesta oportuna a cualquier solicitud o requerimiento de las partes interesadas y preservar los documentos de archivos que son de gran importancia para la entidad y sus usuarios.

Teniendo en cuenta que en la elaboración del PINAR, se han identificado necesidades y puntos críticos a mejorar, para ello se han definido objetivos, metas y proyectos, que garanticen la adecuada gestión y conservación de los documentos institucionales.

La formulación del PINAR está 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”.

Enlace de publicación:

<https://palmira.gov.co/transparencia/normatividad/politicas-y-lineamientos-sectoriales/pinar/>

2.2. 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 el 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,



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

INFORME

INTEGRACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

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 2023, 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 2023 se encuentra bajo el liderazgo de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Físicos, la publicación se hizo por medio de SECOP II.

Enlace de publicación:

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

Consultar: Municipio de Palmira



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

INTEGRACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

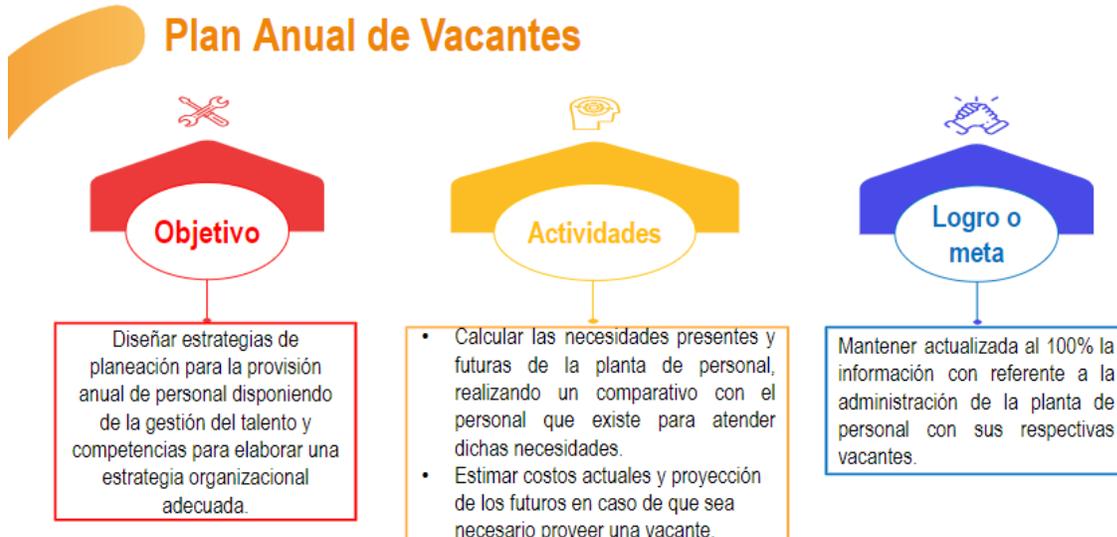
2.3. Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes, es un instrumento establecido en el literal d) del artículo 14 de la Ley 909 del 2004, que permite estructurar y actualizar la información de los cargos de la entidad identificados en vacancia, con el fin de programar la provisión en la vigencia siguiente o inmediata. La Circular 017 de 2017 expedida por la Procuraduría General de la Nación exhorta a los representantes legales de las entidades públicas, que de conformidad con el principio de coordinación, las autoridades administrativas deben garantizar la armonía en el ejercicio de sus respectivas funciones con el fin de lograr los fines estatales, la Comisión Nacional de Servicio Civil – CNSC y el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP deben prestar toda su colaboración mutua, a fin de facilitar que la información contenida en el Plan Anual de Vacantes (a cargo del DAFP) y la Oferta Pública de Empleos (a cargo de la CNSC), se encuentre continuamente actualizada, y de esta manera se programen oportunamente los respectivos concursos de méritos.

Dentro de los principios de la función pública, establecidos en la Ley 909 del 2004, se dispone el criterio de mérito de las calidades personales y de la capacidad profesional, que serán los elementos sustantivos de los procesos de selección del recurso humano que integra la función pública, entregándoles a las unidades de personal de las entidades, la responsabilidad de la elaboración de planes estratégicos de recursos humanos, planes de previsión de recursos humanos, planes anuales de vacantes y elaboración de los proyectos de plantas de personal.

Así mismo y con base en los artículos 209 y 269 de la Constitución Política, es obligación de las entidades públicas coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado, diseñar y aplicar según sus funciones, métodos, y procedimientos de control interno de acuerdo a lo que disponga la ley.

El objetivo general del plan es “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 dentro de su alcance, 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 en cuanto a:

- a. Cálculo de las necesidades presentes y futuras de la planta de personal, realizando un comparativo con el personal que existe para atender dichas necesidades.
- b. Estimación de los costos actuales y proyección de los futuros en caso de que sea necesario proveer una vacante, serán tenidos en cuenta con el presupuesto de la Vigencia que destine la Entidad.
- c. Identificar las formas mediante las cuales es posible llevar a cabo la provisión de empleos y evidenciar mediante qué figura puede suplir una vacante, teniendo en cuenta la naturaleza de su empleo.

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.



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

INTEGRACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

Enlace de publicación:

<https://palmira.gov.co/wp-content/uploads/2023/01/PLAN-ANUAL-DE-VACANTES-2023.pdf>

2.4. Plan de Previsión de Recursos Humanos

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, nace de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

“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 presente ley, 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.”

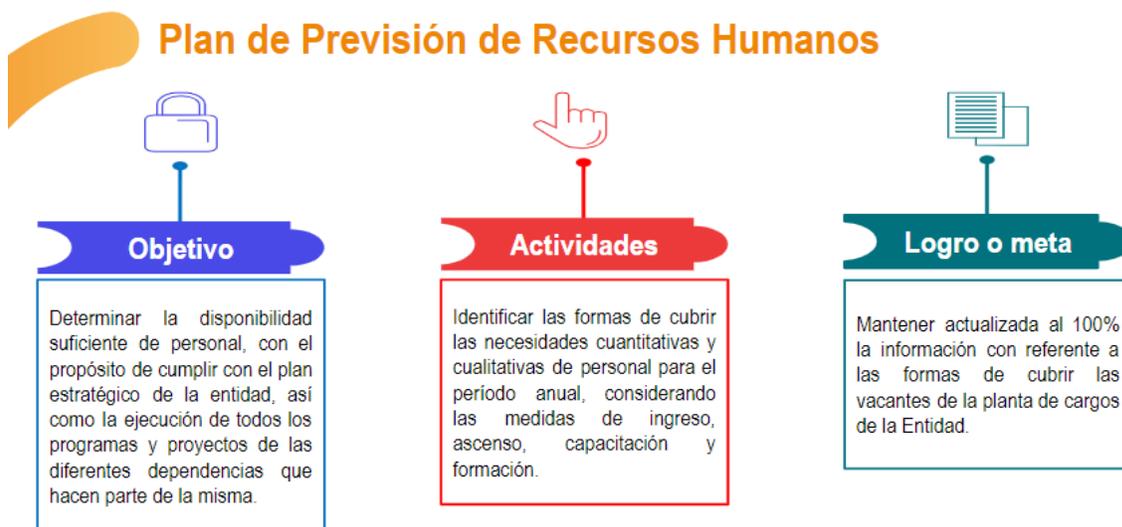
Los objetivos organizacionales se logran con el trabajo de las personas que hacen parte de una entidad, por esto, es necesario resaltar la gestión del talento humano como razón sustantiva en la formulación y ejecución de las políticas públicas, bajo criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad.

INTEGRACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

La planeación de los recursos humanos es el proceso mediante el cual las entidades en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la entidad.

Para adelantar este proceso es requisito que cada entidad cuente con sistemas de información que permitan conocer las características de la población que trabaja para la misma y el comportamiento de las variables que inciden en los procesos de gestión de su recurso humano.

El objetivo del plan es “Determinar la disponibilidad suficiente de personal, con el propósito de cumplir con el plan estratégico de la entidad, así como la ejecución de todos los programas y proyectos de las diferentes dependencias que hacen parte de la misma”.



El Plan de Previsión de Recursos Humanos será 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.



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

INTEGRACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

Enlace de publicación:

<https://palmira.gov.co/wp-content/uploads/2023/01/PLAN-DE-PREVISION-DE-RECURSOS-HUMANOS-2023.pdf>

2.5. Plan Estratégico del Talento Humano

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 meritocrática, 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.

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la Alcaldía Municipal de Palmira, en el mediano y largo plazo, este ejercicio establece la estrategia que la entidad va a seguir, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución a través del monitoreo basado en indicadores que van a establecer si dichas estrategias trazadas en el proceso de talento humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos institucionales.

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



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

INTEGRACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

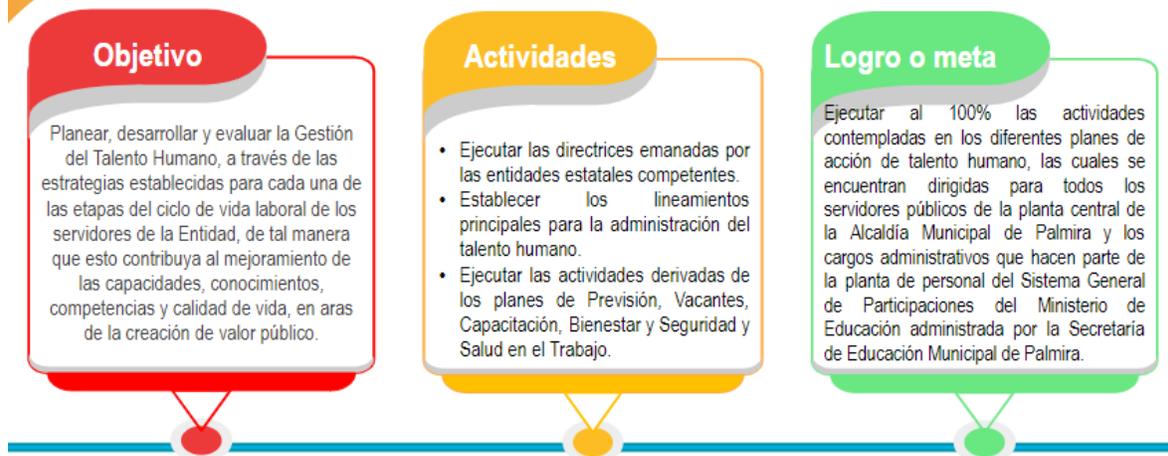
del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación de servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros: Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos (Clima Organizacional) 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)

El objetivo general es “Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la Entidad, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público”.

Plan Estratégico del Talento Humano



Los objetivos específicos son:

- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores.
- Mantener la planta de cargos debidamente provisionada para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio hacia la ciudadanía.
- Conocer y consolidar los lineamientos institucionales aplicables a la Alcaldía Municipal de Palmira con relación a la administración del talento humano emitidos por las diferentes entidades estatales.



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

INTEGRACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano y sus anexos, aplica 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.

Enlace de publicación:

<https://palmira.gov.co/wp-content/uploads/2023/01/PLAN-ESTRATEGICO-DE-GESTION-DEL-TALENTO-HUMANO-2023.pdf>

2.6. Plan Institucional de Capacitaciones – PIC

El Plan Institucional de Capacitaciones – PIC se enmarca dentro del 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 2023 el Plan Institucional de Capacitaciones.

El PIC contribuye al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales de los servidores públicos desde las tres dimensiones del Saber Ser, Saber y Saber Hacer.

La construcción del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023 responde en primera medida a un estudio de necesidades de capacitación realizado por la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano para lo cual en la etapa de diagnóstico los insumos utilizados fueron:

- a. El auto diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano – FURAG.
- b. Los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación Mediante la Resolución 104 de

INTEGRACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

marzo de 2020, el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, que establece cuatro ejes en la actual versión del PNFC, los cuales son: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público, atendiendo “llamado a que se haga una gestión para atraer oferta de capacitación y de formación sobre la base de criterios que determinen el interés organizacional y que le apunten al mejor desempeño organizacional, con un direccionamiento claro y estratégico”.

- c. El programa de gobierno 2020-2023 “Ciudad transparente y moderna” se basa en tres pilares fundamentales: Seguridad Ciudadana Inteligente, Ambiente y Ruralidad y Oportunidades y un eje central el Gobierno Abierto.
- d. Los proyectos de Aprendizaje en Equipo –PAE
- e. La encuesta de capacitación
- f. La encuesta de Percepción de Actividades de Gestión de Talento Humano

El plan tiene como objetivo General “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”.





Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

INTEGRACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

Sus objetivos específicos son:

- Promover el desarrollo de un talento humano idóneo y competente.
- Identificar modalidades de formación y capacitación para los servidores públicos de Alcaldía de Palmira, que contribuyan al mejoramiento institucional y a las habilidades requeridas para un mejor desempeño de sus funciones labores.
- Establecer un programa de capacitación para el fortalecimiento de las competencias laborales colectivas e individuales de los empleados.
- Desarrollar actividades de capacitación que favorezcan el aprendizaje para el fortalecimiento de las competencias laborales.
- Facilitar el acceso a la capacitación y al entrenamiento para el desarrollo de competencias y habilidades laborales de los Servidores Públicos.

El diseño, ejecución y evaluación de este plan institucional de capacitaciones se encuentra bajo responsabilidad de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano.

Enlace de publicación:

<https://palmira.gov.co/wp-content/uploads/2023/01/PLAN-INSTITUCIONAL-DE-CAPACITACION-%E2%80%93-PIC-2023.pdf>

2.7. Plan de Bienestar e Incentivos

El Plan de bienestar e incentivos se fundamenta específicamente en el Decreto 1567 de 1998, el cual contiene las normas para la implementación de los planes de Bienestar e Incentivos en las entidades del sector público, se desarrollan planes y procesos que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo se establecen los planes que permitan elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y garanticen un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

La implementación y desarrollo de los Planes de Bienestar deben propiciar espacios y condiciones que favorezcan el nivel de vida laboral y personal, generando en los servidores mayor sentido de pertenencia, compromiso, participación y seguridad laboral, además de contribuir al desarrollo de

INTEGRACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

habilidades y generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad para el ejercicio de su función social; por tanto el Plan Institucional de Bienestar Social e incentivos define actividades que tienden a beneficiar el desarrollo psicológico, físico, emocional, cultural e intelectual de los Servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de Palmira y sus familias. Así mismo, este sistema de estímulos permite la mejora del ambiente laboral e inspira la creatividad y el buen desempeño de los funcionarios.

La construcción del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2023, responde en primera medida a un proceso participativo y a un estudio técnico de necesidades de bienestar social e incentivos, realizado por la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano; para lo cual en la etapa de diagnóstico se utilizaron instrumentos como el último autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano-FURAG, realizado en el año 2022, el Plan Nacional de Bienestar: "Servidores Saludables, Entidades Sostenibles" dispuesto como herramienta por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública y las necesidades generales de la Entidad.

El objetivo del Plan es "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".





Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

INTEGRACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

El diseño, ejecución y evaluación de este plan de bienestar e incentivos se encuentra bajo responsabilidad de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano.

Enlace de publicación:

<https://palmira.gov.co/wp-content/uploads/2023/01/PLAN-INSTITUCIONAL-DE-BIENESTAR-SOCIAL-E-INCENTIVOS-2023.pdf>

2.8. Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

Con el objetivo de dar cumplimiento a la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, especialmente lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, la Alcaldía de Palmira implementa un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de procesos de mejora continua asociados a los diferentes Sistemas de Gestión de la entidad, con el propósito de prevenir las lesiones y enfermedades a causa de las condiciones de trabajo, así como el desarrollo de actividades que buscan la promoción y protección de la salud y el bienestar físico, mental y social de todas las personas que prestan sus servicios a la entidad, indistintamente su modalidad de vinculación.

Es por ello que, mediante el Decreto Municipal No. 213 de agosto 1° de 2016, “*Por 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*”, le ha sido designada a la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, adscrita a la Secretaría de Desarrollo Institucional, entre otras, la función de “*orientar y gestionar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad (...)*”.

Ahora bien, para el óptimo desarrollo de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que obedezca a las necesidades de la Alcaldía, de todos sus trabajadores y le permita cumplir su propósito, es necesario que el mismo cuente con una política y objetivos claros alineados a los de la entidad, permitiendo definir para el mismo una estructura clara, mediante el desarrollo y ejecución de un plan de trabajo que aporte al fortalecimiento de cada uno de los componentes del Sistema de Gestión y a la mejora continua del mismo, y que defina los recursos, objetivos, indicadores y las prioridades o enfoques en materia de seguridad y salud en el trabajo de la Alcaldía de Palmira.

A fin de brindar una mejora continua que permita poco a poco alcanzar un nivel de madurez para el SG-SST de la entidad que logre la protección de los trabajadores y la promoción de su salud y bienestar, y que además

INTEGRACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

les impacte positivamente, la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, establece anualmente para el Sistema de Gestión de SST, un plan de trabajo que le permita alcanzar sus metas y objetivos, al definir actividades claras para su desarrollo, contemplando los resultados y la evaluación de sus planes previos y considerando las metas y objetivos de la dependencia, de la entidad y sus planes de gobierno.

Estos planes de trabajo no pueden ser reactivos y limitarse a cumplir una serie de actividades que se repitan año tras año para cumplir unas tareas mínimas, sino que a la vez aseguran el desarrollo de estas tareas, deben sentar las bases para planes de trabajo futuros a mediano y largo plazo que permitan desarrollar un Sistema de Gestión maduro y totalmente incorporado a la entidad, a sus dependencias y las personas que la conforman.

Es así que se formula el Plan de Trabajo Anual del SG-SST para el año 2023, el cual no solo define las actividades de seguridad y salud en el trabajo a realizar durante la vigencia, sino que asociado a los objetivos estratégicos del Plan de Desarrollo Municipal y al Plan Estratégico de Talento Humano, aportando para que la Alcaldía de Palmira sea la organización que espera ser tanto para las personas que la integran como para su estructura administrativa, contribuyendo al alcance de sus objetivos y a la mejora de los procesos de la entidad.

El objetivo general del plan es “Establecer los lineamientos, estrategias, recursos y actividades a desarrollar, que permitan cumplir con las políticas y objetivos planteados en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Alcaldía de Palmira”.

Plan Anual de Trabajo en SG-SST

Objetivo	Actividades	Logros o meta
 <p>Establecer las actividades a desarrollar para cumplir con los objetivos planteados en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la entidad.</p>	 <ul style="list-style-type: none">• Ejecutar programas de intervención del riesgo.• Ejecutar programas de prevención y promoción de la salud.• Ejecutar plan de prevención, preparación y de respuesta ante emergencias.	 <p>Ejecutar el 85% del Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el trabajo al interior de la Entidad. Alcanzar una calificación mayor o igual al 85% en la evaluación de los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo (Resolución 312 de 2015)</p>



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

INTEGRACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

El plan de trabajo anual 2023 del SG-SST, contempla a todos los procesos y las dependencias de la entidad e impacta a todas las personas que prestan sus servicios a la misma, indistintamente de su modalidad de vinculación.

Acorde al Decreto Municipal No. 213 de agosto de 2016, en su artículo décimo séptimo, es responsabilidad del Subsecretario (a) de Gestión del Talento Humano, la orientación y gestión del SGSST de la entidad y el cumplimiento de sus requisitos legales y técnicos.

Enlace de publicación:

<https://palmira.gov.co/wp-content/uploads/2023/01/PLAN-INSTITUCIONAL-SG-SST-2023.pdf>

2.9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

En cumplimiento a la Ley 1474 de 2011 del Estatuto Anticorrupción, las entidades del orden nacional, departamental y municipal deberán elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano, por lo anterior se adelantó un proceso participativo con los líderes responsables de los procesos de la Alcaldía Municipal de Palmira, mancomunado esfuerzo para la construcción y consolidación del Plan anticorrupción y de Atención al Ciudadano - PAAC de la vigencia 2023.

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, mediante Nota Interna TRD 2022-160.8.1.752 del 13 de diciembre del 2022 dio a conocer los lineamientos y a su vez programó mesas de trabajo para la ejecución de la actividad programada.

Como resultado del proceso participativo con las dependencias se obtuvieron 66 actividades que comprenderán la estrategia del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano Vigencia 2023, distribuidas en los siguientes componentes:

INTEGRACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

MUNICIPIO DE PALMIRA		
COMPOSICION DEL PAAC 2023		
Componente	Nombre del componente	No. Actividades
Componente 1	Gestión del Riesgo de Corrupción	8
Componente 2	Estrategia Anti trámites	13
Componente 3	Rendición de Cuentas	21
Componente 4	Mecanismos para Mejorar la Atención al Ciudadano	14
Componente 5	Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información	6
Componente 6	Iniciativas Adicionales	4
Total actividades PAAC 2023		66

Fuente: EDEFO-039-PLAN-ANTICORRUPCIÓN-ATENCIÓN-AL-CIUDADANO-VIG-2023-1

La aprobación del PAAC vigencia 2023 contó con la ejecución de las actividades previas como son las consultas interna y externa, para posterior aprobación por parte del Comité de Gestión y Desempeño Institucional

Consulta Interna

Mediante Circular con TRD 2022-160.2.1.34 se llevó a cabo el proceso de consulta interna, con el objeto de recibir aportes técnicos que enriquezcan el contenido final, cumplido el plazo de la misma no se recibieron aportes de fondo o forma que implicaran la inclusión de riesgos nuevos o modificaciones al Mapa de Riesgos de Corrupción.

Consulta Externa

Se surtió el proceso de consulta externa del proyecto del PAAC 2023 mediante la página web de la alcaldía entre el 4 y 10 de enero de 2023, como resultado se recibió una inquietud la cual a través de la nota interna No. 2023-161-8.1.4 del 10 de enero/2023 se trasladó a la Secretaría de Salud para la correspondiente respuesta. El aporte no modificó el documento formulado.

El seguimiento a PAAC está liderado por la Secretaría de Planeación.

Enlace de publicación:

<https://palmira.gov.co/transparencia/participa/plan-anticorrupcion/>



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

INTEGRACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

2.10. Plan Estratégico Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI

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.

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 - Min TIC, 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”.



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

INTEGRACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

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.

Enlace de publicación:

<https://palmira.gov.co/wp-content/uploads/2023/01/PETI-2020-2023-V4.2-Alcaldia-Municipal-de-Palmira.docx.pdf>

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

La formulación del Plan de tratamiento de riesgos de seguridad y privacidad de la información se enmarca dentro de 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 objetivo del plan es “Desarrollar estrategias que permitan minimizar los riesgos de pérdida de activos de la información en la Alcaldía Municipal de Palmira.

Sus objetivos específicos son:

- 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.
- Definir los principales activos a proteger en la Alcaldía de Palmira.
- Identificar las principales amenazas que afectan a los activos.
- Proponer soluciones para minimizar los riesgos a los que está expuesto cada activo.



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

INTEGRACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

- Evaluar y comparar el nivel de riesgo actual con el impacto generado después de implementar el Plan de tratamiento de seguridad de la información.

Enlace de publicación:

https://palmira.gov.co/wp-content/uploads/2023/01/PlanTRSPI_2023_CAMP_V8.pdf

2.12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

El Plan de Seguridad y Privacidad de la información se formula en 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.

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 es la declaración general que representa la posición del Municipio de Palmira con respecto a la protección de los activos de información (los funcionarios, contratistas, terceros, la información, los procesos, las tecnologías de información incluido el hardware y el software), que soportan los procesos de la Entidad y apoyan la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, por medio de la generación



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

INFORME

INTEGRACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

y publicación de sus políticas, procedimientos e instructivos, así como de la asignación de responsabilidades generales y específicas para la gestión de la seguridad de la información.

El Municipio de Palmira, para asegurar el direccionamiento estratégico de la Entidad, establece la compatibilidad de la política y de los objetivos de seguridad de la información.

- a) Mitigar el riesgo de la entidad.
- b) Cumplir con los principios de seguridad de la información.
- c) Cumplir con los principios de la función administrativa.
- d) Mantener la confianza de los funcionarios, contratistas y terceros.
- e) Apoyar la innovación tecnológica.
- f) Implementar el sistema de gestión de seguridad de la información.
- g) Proteger los activos de información.
- h) Establecer las políticas, procedimientos e instructivos en materia de seguridad de la información.
- i) Fortalecer la cultura de seguridad de la información en los funcionarios y clientes externos del municipio.
- j) Garantizar la continuidad del servicio frente a incidentes.

El objetivo del plan es “Definir los mecanismos y todas las medidas necesarias por parte del Municipio de Palmira, tanto técnica, lógica, física, legal y ambiental para la protección de los activos de información, los recursos y la tecnología de la entidad, con el propósito de evitar accesos no



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
SECRETARÍA PLANEACIÓN

INFORME

INTEGRACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

autorizados, divulgación, duplicación, interrupción de sistemas, modificación, destrucción, pérdida, robo, o mal uso, que se pueda producir de forma intencional o accidental, frente a amenazas internas o externas, asegurando el cumplimiento de la confidencialidad, integridad, disponibilidad, legalidad y confiabilidad de la información”.

Enlace de publicación:

<https://palmira.gov.co/wp-content/uploads/2023/01/PLAN-DE-SEGURIDAD-Y-PRIVACIDAD-DE-LA-INFORMACION.pdf>

Atentamente,

MARTHA CECILIA GUALTEROS CASTRO

Secretaria de Planeación

Proyectó: Sonia P. Arévalo B.- Profesional Esp. Subsecretaría de Planeación Socioeconómica y Estratégica

Revisó: John Jairo Delgado Echeverri - Subsecretario de Planeación Socioeconómica y Estratégica

Aprobó: Martha Cecilia Gualteros Castro- Secretaria de Planeación

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP
Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533
www.palmira.gov.co
Teléfono: 2856121

