Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

INTEGRACIÓN DE LOS PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS ARTICULADOS AL PLAN DE ACCIÓN 2024

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

Objetivo 3
Marco Normativo 3
1. Planes Institucionales y Estratégicos 6
Plan de Acción 6
2. Articulación de los Planes Institucionales y Estratégicos con el Plan de Acción 2024 8
2.1. Plan Institucional de Archivos – PINAR 9
2.2. Plan Anual de Adquisiciones – PAA 10
2.3. Plan Anual de Vacantes 11
2.4. Plan de Previsión de Recursos Humanos 13
2.5. Plan Estratégico del Talento Humano 15
2.6. Plan Institucional de Capacitaciones – PIC 18
2.7. Plan de Bienestar e Incentivos 20
2.8. Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 21
2.9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 23
2.10. Plan Estratégico Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI 25
2.11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información 27
2.12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información 28
3. Formulacion, monitoreo, seguimiento y evaluacion de los planes institucionales y estrategicos 30

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.

Marco Normativo

El presente documento se estructura en consideración a la siguiente base normativa relevante:

En atención a lo establecido en la 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"*** 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"*.

2.2.22.3.14. *Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.* 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 los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información

12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

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*".

Finalmente, a nivel interno, lo establecido como lineamientos técnicos específicos en Nota Interna TRD 2023-161.8.1.236 del 30 de octubre de 2023, emanada del Proceso de Direccionamiento Estratégico liderado por la Secretaría de Planeación, que contempla la gestión del cambio, por transición y empalme hacia el nuevo gobierno 2024-2027.

INTRODUCCION

Con el fin de garantizar que haya continuidad en las acciones propuestas para el mejoramiento del Municipio de Palmira y adaptar el contexto a la gestión del cambio, algunos de los planes institucionales y estratégicos incorporan actividades con origen en el programa de gobierno 2020-2023 *"Ciudad transparente y moderna"* basado en tres pilares fundamentales: Seguridad Ciudadana Inteligente, Ambiente y Ruralidad y Oportunidades y un eje central el Gobierno Abierto, su Plan de Desarrollo 2020-2023 Palmira Pa'lante", plan de acción y sus instrumentos de planificación con corte a 31 de diciembre de 2023.

A la par y con importancia, se procuró considerar aspectos orientadores del Programa de gobierno 2023 -2027 "Palmira Ejemplar", documento mencionado para la gestación de la formulación del Plan de Desarrollo Municipal 2023-2027 "Palmira Ejemplar, Palmira para todos", documento en construcción, a partir del mes de enero de 2024.

Por lo expuesto; una vez se encuentren surtidas las etapas de su aprobación ante las instancias competentes, el conjunto de planes Institucionales y Estratégicos de la anualidad 2024 optarán por la actualización de los Planes Institucionales y Estratégicos formulados y publicados en enero de 2024; según corresponda.

La Publicación en la página Web de los Planes Institucionales y Estratégicos, es competencia de cada uno de sus ejecutores.

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 2024.

1. Planes Institucionales y Estratégicos

Enlace de publicación de Planes Institucionales y Estratégicos en la página Web

Para dar continuidad a la presentación de los planes institucionales y estratégicos 2024 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/

Plan de Acción

Cumplimiento de la Ley 1474		Paso 1. Responsables		Paso 2. Clasificación de la meta	Paso 3. Programación de metas de producto, gestión y estratégicas		
Política MIPG	Proceso de Calidad	Dependencia	Nombre del responsable	Tipo de meta	Código Meta de producto	Programa	Indicador de Producto
11. Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea	Comunicación Pública	DIRECCION DE COMUNICACIONES	CARLOS ANDRES ARIAS MEJIA	Meta de Producto	MP 5 20 55 231	CANALES DE COMUNICACIÓN EFECTIVA Y DE RENDICIÓN DE CUENTAS	CONTENIDOS DIGITALES PUBLICADOS PARA LA DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN
11. Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea	Comunicación Pública	DIRECCION DE COMUNICACIONES	CARLOS ANDRES ARIAS MEJIA	Meta de Producto	MP 5 20 55 231	CANALES DE COMUNICACIÓN EFECTIVA Y DE RENDICIÓN DE CUENTAS	CONTENIDOS DIGITALES PUBLICADOS PARA LA DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN
11. Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea	Comunicación Pública	DIRECCION DE COMUNICACIONES	CARLOS ANDRES ARIAS MEJIA	Meta de Producto	MP 5 20 55 231	CANALES DE COMUNICACIÓN EFECTIVA Y DE RENDICIÓN DE CUENTAS	CONTENIDOS DIGITALES PUBLICADOS PARA LA DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN
11. Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea	Comunicación Pública	DIRECCION DE COMUNICACIONES	CARLOS ANDRES ARIAS MEJIA	Meta de Producto	MP 5 20 55 232	CANALES DE COMUNICACIÓN EFECTIVA Y DE RENDICIÓN DE CUENTAS	DOCUMENTOS DE PLANEACIÓN PARA ESTRUCTURACIÓN DE INFORMACIÓN FIABLE Y OPORTUNA
11. Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea	Comunicación Pública	DIRECCION DE COMUNICACIONES	CARLOS ANDRES ARIAS MEJIA	Meta de Producto	MP 5 20 55 232	CANALES DE COMUNICACIÓN EFECTIVA Y DE RENDICIÓN DE CUENTAS	DOCUMENTOS DE PLANEACIÓN PARA ESTRUCTURACIÓN DE INFORMACIÓN FIABLE Y OPORTUNA

Fuente: Plan de Acción 2024 – Banco de Proyectos Municipio de Palmira

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; 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 2024:

PLAN DE ACCION 2024

Dependencias	Presupuesto	Metas	Proyectos
DIRECCION DE COMUNICACIONES	$ 1.000.000.000,00	2	1
DIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN	$ 450.000.000,00	1	1
DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	$ 96.000.000,00	1	1
DIRECCIÓN DE EMPRENDIMIENTO Y DESARROLLO EMPRESARIAL	$ 1.705.000.000,00	12	2
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	$ 3.092.466.032,00	7	4
DIRECCIÓN DE RIESGOS Y DESASTRES	$ 2.809.291.372,08	5	2
DIRECCIÓN DE TI Y C (TECNOLOGÍA INNOVACIÓN Y CIENCIA	$ 4.700.131.322,40	1	1
INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN IMDER	$ 5.308.450.575,45	8	3
OFICINA DE CONTROL INTERNO	$ 50.000.000,00	1	1
SECRETARÍA AGROPECUARIA Y DESARROLLO RURAL	$ 704.734.988,00	8	3
SECRETARIA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	$ 7.822.000.000,00	9	7
SECRETARIA DE PLANEACION	$ 1.285.346.113,00	8	4
SECRETARÍA DE CULTURA	$ 3.873.288.174,00	6	3
SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	$ 6.018.660.562,00	8	3
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	$ 246.332.556.714,00	8	4
SECRETARÍA DE GOBIERNO	$ 2.843.281.000,00	7	4
SECRETARÍA DE HACIENDA	$ 5.001.000.000,00	2	2
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, RENOVACIÓN URBANA Y VIVIENDA	$ 73.345.417.937,00	10	6
SECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN COMUNITARIA	$ 530.000.000,00	3	1
SECRETARÍA DE SALUD	$ 218.465.095.284,49	19	4
SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA	$ 2.077.906.598,00	6	6
SECRETARÍA DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE	$ 11.827.527.208,12	10	5
SECRETARÍA GENERAL	$ 1.058.000.000,00	3	1
SECRETARÍA JURÍDICA	$ 712.000.000,00	1	1
Total general	**$ 601.108.153.880,54**	**146**	**70**

Fuente: Banco de Proyectos – Secretaría de Planeación Municipio de Palmira - 2024

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 2024

El Plan de Acción 2024 articula las actividades de los planes institucionales y estratégicos respecto a las políticas de MIPG, los proyectos y actividades del plan de acción de la vigencia 2024; para su visualización se dispone para consulta el siguiente instrumento "EDEFO-005 Plan de Acción 2024 Visor.zip":

https://drive.google.com/file/d/1x3mtBf6pKScBd6tEduA3n_u6uusZWKCU/view?usp=drive_link

Nota. *Para visualizar la información del visor articulación con planes, la matriz en Excel debe ser descargada.*

Actividades articuladas a los Planes Decreto 612/2018	
No actividades Plan de Acción	**Tipo Plan Articulado s/n Decreto 612/2018**
341	PAA
1	PAAC
1	VACANTES
5	PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES
1	PREVISION
7	PLAN SEGURIDAD YPRIVACIDAD DE LA INFORMACION
5	PLAN ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
4	PLAN ESTRATEGICO DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACION
1	PINAR
1	PIC
77	NO APLICA - (Por fuente de financiación, otros)
444	**TOTAL ACTIVIDADES PLAN ACCION 2024**

Fuente: Cálculos Secretaría de Planeación 2024

Nota. El ejercicio de articulación de los planes Institucionales y Estratégicos queda sujeto a actualización conforme se vayan incorporando los proyectos y actividades, por efecto de la formulación e implementación del Plan de Desarrollo y los distintos instrumentos de planificación.

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 Municipal, 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.

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 sea claro en su creación, gestión, organización, conservación y acceso a la información.

Este documento se diseña hasta vigencia 2023 de acuerdo con los lineamientos emitidos por el Archivo General de la Nación en su Manual de Formulación de Plan Institucional Nacional de Archivos. 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 integral de archivo realizado por el Archivo General de la Nación y demás herramientas administrativas, así como su posterior evaluación frente a los ejes articuladores, para la 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"*.

Enlace de Publicación en la página Web

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, 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 2024, 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 2024 se encuentra bajo el liderazgo de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Físicos, su publicación en la página Web, SECOP II y aplicativo de la Contraloría Municipal de Palmira, es competencia de su formulador y ejecutor.

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.

Por lo tanto, 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.

Finalmente 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.

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.

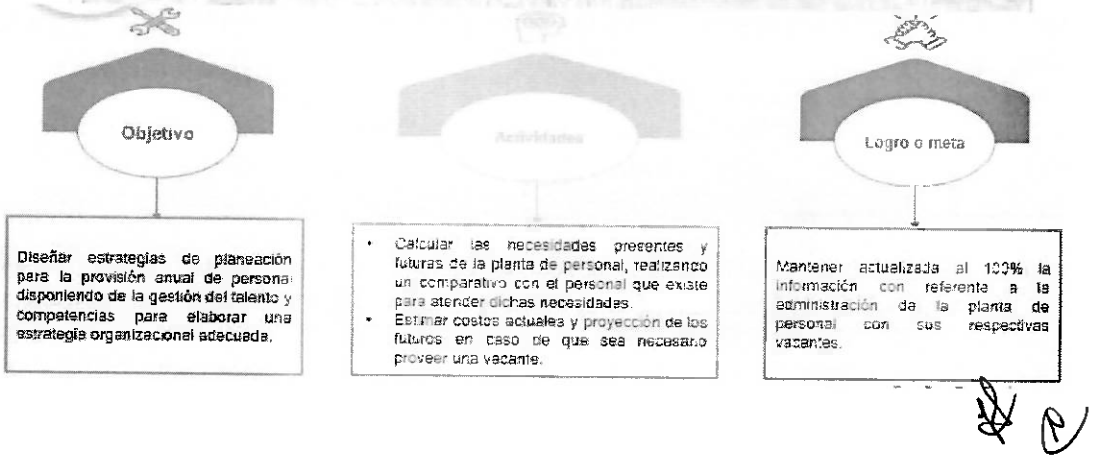
Alcance

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 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 que figura puede suplirse 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.

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.

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."[2]

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.

La planta de cargos vigente de la Alcaldía del Municipio de Palmira fue modificada y adoptada a través del Decreto No. 348 del 15 de diciembre del 2023 *"Por medio del cual se modifica y consolida la planta de cargos del municipio de Palmira y se dictan otras disposiciones"*.

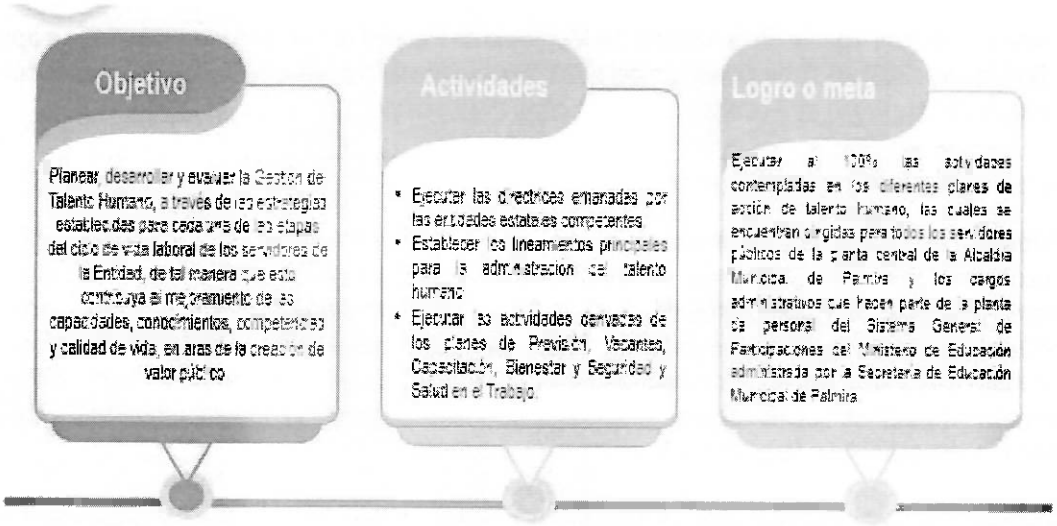
Metodología para la provisión de empleos

La provisión de los empleos vacantes en la Alcaldía Municipal de Palmira inicia con el estudio del tipo de vacante que se genera, es decir, se identifica si la vacante existente corresponde a un cargo de carrera administrativa o libre nombramiento y remoción. Una vez determinado el tipo de vacante, se efectúa el siguiente procedimiento en caso de que la misma corresponde a una vacante de un cargo de carrera administrativa, se da cumplimiento a lo establecido en la normatividad aplicable y se desarrolla teniendo en cuenta *los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.*

Actualmente el Gobierno Nacional ha puesto en marcha el plan de formalización laboral para la Administración Pública en el marco del cumplimiento del Plan de Desarrollo 2022-2026, bajo la iniciativa de formalizar a los contratistas que hoy están vinculados al Estado a través de diferentes formas de tercerización laboral; se implementará bajo el principio de equidad y el criterio de permanencia, según la Directiva Presidencial 08 de 2022 – Austeridad hacia un gasto público eficiente, medidas para la optimización de los recursos en la contratación pública. *(Fuente. Plan de formalización laboral para la administración pública. Función Pública 2023).*

Por lo anterior, la Administración Municipal de Palmira, adoptará las medidas pertinentes y concordantes con la normatividad que le permitan desde las siguientes consideraciones Jurídicas, Participativas, Técnicas y Presupuestales para el desarrollo del estudio técnico y la formalización de empleos como partes del fortalecimiento institucional "Integral" planeado y sistémico ordenado por el Gobierno Nacional.

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 del Ente Territorial.

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 sí dichas estrategias trazadas en el proceso de talento humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos institucionales.

El presente 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 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 circunscribirían 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 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".

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 re inducción, 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.

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.

2.6.7. 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 2024 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 2024 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 autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano – FURAG.
b. Los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación Mediante la Resolución 104 de 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. Los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, que establece seis ejes en la actual versión del PNFC, los cuales son: Paz total, memoria y derechos humanos, Territorio, vida y ambiente, Mujeres, inclusión y diversidad, Transformación Digital y Cibercultura, Probidad, ética e identidad de lo público, Habilidades y competencias.
d. 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.
e. Los proyectos de Aprendizaje en Equipo –PAE.
f. La encuesta de capacitación.
g. 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 de la Entidad".

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 contribuya 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.

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.

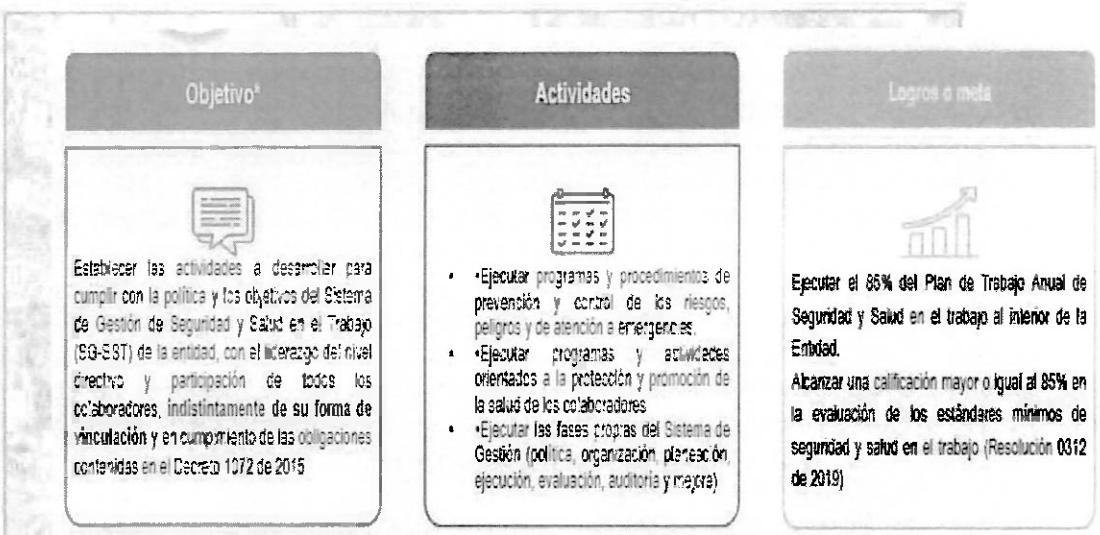
La implementación y desarrollo de los Planes de Bienestar deben propiciar espacios y condiciones que favorezcan el nivel de vida laboral y personal, generando en los servidores mayor sentido de pertenencia, compromiso, participación y seguridad laboral, además de contribuir al desarrollo de habilidades 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 2024, 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 2023, 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".

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

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, asociado al Sistemas Integrado de Gestión de la entidad, cuyo propósito fundamental se centra 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 de sus colaboradores y el bienestar físico, mental y social de todas las personas que prestan sus servicios para la misma, indistintamente de su forma de vinculación, a través de procesos permanentes de mejora continua.

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 tanto a las necesidades de la Alcaldía de Palmira como a las de sus colaboradores y que le permita cumplir su propósito, es necesario que el mismo cuente con una política y objetivos claros alineados de manera estratégica a los de la entidad, permitiendo definir para el mismo una estructura clara, mediante el diseño, desarrollo y ejecución de un plan de trabajo que aporte

al fortalecimiento y control del Sistema de Gestión y a la mejora continua del mismo, y que defina los recursos, actividades, indicadores y las prioridades o enfoques en materia de seguridad y salud en el trabajo de la Alcaldía de Palmira.

Es por ello, que la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, establece anualmente un plan de trabajo del SG-SST que le permita alcanzar sus metas y objetivos, al definir actividades claras para su desarrollo, contemplando para ello los resultados de planes, revisiones y evaluaciones previas del Sistema, y considerando también no solo las metas y objetivos de la dependencia y de la entidad sino también el contexto o panorama interno y externo de la correspondiente vigencia.

Estos planes de trabajo no pueden limitarse a dar continuidad a unas actividades de carácter permanente que deben repetirse año tras año, sino que a la vez, deben contemplar las condiciones actuales de la administración municipal y sus colaboradores y ajustado a ello, sentar las bases para planes de trabajo futuros que permitan desarrollar un Sistema de Gestión maduro y totalmente incorporado a la entidad, a sus dependencias y las personas que la conforman.

Por tanto, la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, formula el Plan de Trabajo Anual del SG-SST para el año 2024, definiendo no solo las actividades de seguridad y salud en el trabajo a realizar durante la vigencia, sino también previendo y preparando al Sistema en sí y a la entidad, a todos los cambios previsibles que la vigencia 2024 trae para la Alcaldía de Palmira, como lo son el cambio de gobierno, los cambios esperados en la planta de personal asociados al concurso de méritos en curso, los ajustes en los recursos y presupuestos generados por el cambio de administración, entre otros.

Así las cosas, para la vigencia 2024, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía de Palmira, sin dejar su quehacer y sus objetivos a un lado, se enfocará especialmente en establecer bases firmes de información y conocimiento así como de formación y divulgación en sus de sus componentes y procedimientos con sus colaboradores, a fin de que esta entidad 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 "Definir los lineamientos, recursos, metas y principales programas o procesos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía de Palmira a desarrollar en la vigencia 2024, que permitan cumplir con sus políticas y objetivos mediante el desarrollo de las diferentes actividades planeadas y programadas a lo largo de esta vigencia".

El plan de trabajo anual 2024 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.

2.9.Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

PLAN ANTICORRUPCIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO
PAAC VIGENCIA 2024

SUB COMPONENTE	NRO. ACTIVIDA	ACTIVIDAD	INDICADOR	META	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	AREA RESPONSABLE
1.2 Construcción del mapa de riesgos de corrupción	1	Realizar mesas técnicas de lineamientos en Mapa de Riesgos Corrupción	Numero de mesas técnicas de lineamientos en Mapa de Riesgos Corrupción realizadas	1													Secretaria de Planeación
1.2 Construcción del mapa de riesgos de corrupción	2	Consolidar Mapa de riesgo de corrupción institucional	Mapa de riesgo de corrupción consolidado	1													Secretaria de Planeación
1.3 Consulta y Divulgación	1	Realizar consulta ciudadana al Mapa de riesgos de corrupción en formulación para obtener observaciones y realizar la publicacion	Consulta ciudadana al Mapa de riesgos de corrupción en formulación realizada para	1													Secretaria de Planeación
1.4 Monitoreo y Revisión	1	Hacer seguimiento mensual al Mapa de Riesgos (Corrupción, Gestión y de Seguridad Digital)	Número de seguimientos mensuales realizados al Mapa de Riesgos de	456													Todas las dependencias

Fuente: PAAC 2024

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 establecidos en el Mapa de Operaciones por Proceso, 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 2024.

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 2023-161.8.1.242 del 20 de noviembre del 2023 se socializaron los lineamientos técnicos para su formulación, programando la consulta interna y externa del documento construido; para garantizar el principio de transparencia en la información.

Como resultado del proceso participativo con las dependencias se obtuvieron 56 actividades que comprenderán la estrategia del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano Vigencia 2024, distribuidas en los siguientes componentes, con sus correspondientes peros por componente:

CUANTIFICACION DE ACTIVIDADES Y PESO POR COMPONENTE PAAC 2024			
Componente	**Nombre**	**Actividades**	**Peso x componente**
Componente 1	Gestión del Riesgo de Corrupción	6	10,71
Componente 2	Estrategia anti trámites	14	25,00
Componente 3	Rendición de Cuentas	21	37,50
Componente 4	Mecanismos para Mejorar la Atención al Ciudadano	12	21,43
Componente 5	Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información	1	1,79
Componente 6	Iniciativas Adicionales	2	3,57
Total actividades PAAC 2024		**56**	**100,00**
Fuente: Cálculos propios S. Planeación 2024			

Se hace constar que la aprobación del PAAC vigencia 2024 contó con la ejecución de las actividades previas de consultas interna y externa, para posterior aprobación por parte del Comité de Gestión y Desempeño Institucional.

Consulta Interna

Mediante Nota Interna con TRD- 2023-161.8.1.263 del 18 de diciembre de 2023, se llevó a cabo el proceso de consulta interna, con el objeto de recibir aportes técnicos que robustezcan 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 documento puesto a consideración.

Consulta Externa

Se surtió el proceso de consulta externa del proyecto del PAAC 2024 mediante la página web de la alcaldía, entre el 22 y 26 de diciembre de 2023. (TRD- 2023-161.8.1.263 del 18 de diciembre de 2023). Surtida la etapa, como resultado se recibió una inquietud tramitando su respuesta al correo indicado por el ciudadano participante. El aporte no modificó el documento formulado.

El monitoreo y seguimiento a la ejecución de PAAC está liderado por la Secretaría de Planeación, en cumplimiento de segunda línea de defensa.

Enlace de publicación:

https://palmira.gov.co/transparencia/participa/

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

El Decreto 767 de 2022, establece los lineamientos generales de la Política de Gobierno Digital que deberán adoptar las entidades pertenecientes a la administración pública, encaminados hacia la transformación digital y el mejoramiento de las capacidades TIC. Dentro de la política se detalla el Habilitador de Arquitectura, el cual contiene todas las temáticas y productos que deberán desarrollar las entidades en el marco del fortalecimiento de las capacidades internas de gestión de las tecnologías, así mismo el Marco de Referencia de Arquitectura Empresarial V 3.0 es uno de los pilares de este habilitador.

El área de TI de la entidad, a través de la definición de su plan estratégico de Tecnologías de la Información (2024 -2027), tendrá la oportunidad de transformar digitalmente los servicios que brinda a sus grupos de interés, adoptar los lineamientos de la Gestión de TI del Estado Colombiano, desarrollar su rol estratégico al interior de la Entidad, apoyar las áreas misionales mientras se piensa en tecnología, liderar las iniciativas de TI que deriven en soluciones reales y tener la capacidad de transformar su gestión, como parte de los beneficios que un plan estratégico de TI debe producir una vez se inicie su ejecución.

Este Plan Estratégico de Tecnologías de la Información del Municipio de Palmira está alineado con la estrategia o territorial o Nacional y la estrategia Institucional, el documento contempla los resúmenes a alto nivel del Análisis de la situación actual, la arquitectura actual de gestión de TI, la arquitectura destino de gestión de TI, Brechas, Marco Normativo. Por último, se establece las iniciativas estratégicas de TI, el portafolio de proyectos y su hoja de ruta a corto, mediano y largo plazo, así como los indicadores para hacer seguimiento al cumplimiento de la estrategia y la gestión de TI.

La estructuración y la puesta en ejecución del PETI cuentan con importantes beneficios estratégicos y tácticos para la entidad:

- Apoyar la transformación digital de la entidad por intermedio de un portafolio de proyectos que estén alineados con los objetivos y metas de la alta gerencia, de tal manera que apalanquen y ayuden a la entidad alcanzar las metas de su estrategia en el corto, mediano y largo Plazo.
- Fortalecer las capacidades de la Oficina de Sistemas y la tecnología para apoyar la estrategia y modelo operativo de la entidad
- Identificar herramientas que ayuden a contar con información oportuna para la toma de decisiones y permitan el desarrollo y mejoramiento de la entidad.
- Adquirir e implementar buenas prácticas de gestión de TI.
- Adoptar tecnología disruptiva para apoyar la gestión institucional.

El Plan Estratégico de Tecnologías de la Información busca entonces recopilar el sentir de la entidad, identificar las oportunidades de la Oficina de Sistemas y finalmente proponer un camino de crecimiento alineado con el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Entidad.

Es así como el presente documento, denominado "PETI" se encuentra alineado con lo definido en dicho marco, sus guías y plantillas y funge como uno de los artefactos o productos definidos para mejorar la prestación de los servicios de tecnologías de la información que presta la (Nombre de la entidad), en el marco del cumplimiento de la política de Gobierno Digital.

Objetivo

El Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI) representa la ruta a seguir por la entidad durante el periodo (2024 – 2027) y recoge las preocupaciones y oportunidades de mejoramiento de los interesados en lo relacionado con la gestión de TI para apoyar la estrategia y el modelo operativo de la organización apoyados en las definiciones de la Política de Gobierno Digital.

2.1 Objetivos específicos se establecen:

- Definir la estrategia TI de acuerdo con los servicios de TI y sus procesos.
- Realizar el análisis de la situación actual y estado deseado, identificando las oportunidades de mejora.
- Definir las acciones de mejora para los servicios y procesos.
- Generar el mapa de ruta de la PETI.
- Planear los proyectos de tecnologías para la estrategia de transformación digital de manera ágil, entendible, fácil y concreta.

Alcance

El Plan Estratégico de las Tecnologías de la Información (PETI) aborda las fases propuestas en la guía para la construcción del PETI definida en el Marco de Arquitectura Empresarial (MAE v2) comprender, analizar, construir y presentar, con el enfoque de la estructuración del Plan alineado con los dominios definidos en el modelo de gestión Estrategia, Gobierno, Información, Sistemas de Información, Infraestructura de TI, Uso y Apropiación y Seguridad.

El PETI incluye los motivadores estratégicos que hacen parte del entendimiento estratégico, la Situación actual y objetivo de la gestión de TI, la identificación de brechas y definición del portafolio de iniciativas, proyectos y el mapa de ruta con el cual la entidad apoyará la transformación digital de la entidad.

Enlace de publicación en la página Web:

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

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

Los grandes volúmenes de información institucionales se originan desde diversas fuentes y con estándares tecnológicos heterogéneos en hardware, software, comunicaciones que requieren de una infraestructura de red adecuada, funcional y confiable para su transmisión y almacenamiento. En el caso del Municipio de Palmira, las soluciones de conectividad y servicios informáticos fueron diseñadas fundamentalmente para soportar aplicaciones de procesamiento de datos.

El crecimiento exponencial de nuevos servicios y aplicaciones ha generado un conjunto de necesidades en la operación de la red y en la gestión de la seguridad de la información, elementos que han estado en una arriesgada prioridad en el dimensionamiento tecnológico institucional. En el marco de las TI se hace necesaria la implementación de estrategias de seguridad para preservar los servicios disponibles y garantizar la confidencialidad e integridad de los datos en las aplicaciones.

Existen algunos estándares de seguridad informática que sugieren, como primera medida realizar análisis de vulnerabilidades para responder corrigiendo posibles fallos y apuntando a modelos preventivos. Estos esfuerzos son inocuos, sin la implementación de un Sistema Integral de la Seguridad de la Información.

El presente documento pretende exponer una serie de lineamientos para implementar las mejores prácticas de Seguridad Informática en la Alcaldía Municipal de Palmira, con el fin de optimizar la disponibilidad, la integridad, la confidencialidad/privacidad, entre otros principios relevantes, teniendo en cuenta la infraestructura y limitaciones actuales.

Objetivo

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 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.

Alcance

Este Plan de Seguridad y Privacidad de la Información y su política, son aplicables a todos los funcionarios del Municipio de Palmira, a sus recursos, procesos y procedimientos tanto internos como externos, así mismo al personal vinculado a la entidad y terceras partes, que usen activos de información que sean propiedad de la entidad.

Enlace de publicación en la página Web

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

2.12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

La gestión de riesgos de seguridad y privacidad de la información tiende a establecer procesos, procedimientos y actividades encaminados a lograr un equilibrio entre la prestación de servicios y los riesgos asociados a los activos de información que dan apoyo y soporte en el desarrollo de la misionalidad de la entidad.

Por lo tanto, se deben implementar los controles necesarios para dar un adecuado tratamiento a los riesgos, generando una estrategia de seguridad digital efectiva que controle y administre la materialización de eventos o incidentes, mitigando los impactos adversos o considerables al interior de la entidad.

Lo anterior, 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 27005:2018 y la *guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas - Riesgos de gestión, corrupción y seguridad digital*, en particular el capítulo No.6 Lineamientos riesgos de seguridad de la información, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Objetivo

Desarrollar estrategias que permitan minimizar los riesgos basados en la disponibilidad, confidencialidad e integridad de activos de la información en la Alcaldía Municipal de Palmira.

Objetivos Específicos

a. Desarrollar estrategias que permitan minimizar los riesgos basados en la disponibilidad, confidencialidad e integridad de activos de la información en la Alcaldía Municipal de Palmira.
b. Plantear modelos de gestión de la información para evaluar la incidencia presentada en la Alcaldía municipal.
b. Gestionar los eventos de seguridad de la información y darle una clasificación debida a la incidencia.
c. Determinar el alcance del Plan de tratamiento de riesgos de la seguridad y privacidad de la información.
d. Definir los activos de la información calificados en riesgo alto a proteger en la Alcaldía de Palmira.
e. Identificar las principales amenazas que afectan a los activos de la información.
f. Proponer soluciones para minimizar los riesgos a los que está expuesto cada activo de la información.
g. Evaluar y comparar el nivel de riesgo actual con el impacto generado después de implementar el Plan de tratamiento de seguridad de la información.

Alcance

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.

Enlace de publicación en la página Web

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

3. Formulación, monitoreo, seguimiento y evaluación de los planes institucionales y estratégicos

En atención al cumplimiento de la Ley 1712 de 2014 y el Decreto 612 de 2018, las entidades del orden nacional y territorial deben formular y publicar en el link de transparencia los planes institucionales y estratégicos articulados al plan de acción y su consolidado; máximo, hasta el 31 de enero de cada vigencia.

Por lo anterior, los líderes de dependencia establecerán estrategias para asegurar la formulación de sus planes institucionales y estratégicos anuales, acatando la metodología e instrumentos definidos para cada uno de ellos, según su naturaleza y marco normativo vigente.

Desde la Secretaria de Planeación se construyeron los procedimientos debidamente validados ante el Sistema Integrado de Gestión, para su aplicación:

Procedimiento EDEPR-034 Procedimiento para la formulación de planes institucionales y estratégicos, el cual define los requisitos mínimos que apunten al cumplimiento de la normatividad vigente. Mínimamente, deberá contener la información básica para estructurar el Documento Plan Institucional y Estratégico: objetivo, indicador, meta y cronograma de trabajo.

EDEPR-034 Procedimiento para la formulación de planes institucionales y estratégicos
https://drive.google.com/file/d/1Onp9Y6-1hm36SqzdxctbPD4WjFbfWfhT/view

El seguimiento del cumplimiento de los planes institucionales y estratégicos de carácter especial, se realizará considerando los criterios establecidos por parte de los responsables de la ejecución.

La metodología de evaluación se concertará con la Secretaría de Planeación en acorde al cronograma fijado y en atención al procedimiento establecido.

EDEPR-035 PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DE PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS:
https://drive.google.com/file/d/1IUztrZDgcxAYVXKm7A6L7iATWRckuKBV/view

El monitoreo y seguimiento a la ejecución de los Planes Institucionales y Estratégicos se realizará con información basada en hechos y evidencias, en dos momentos: con corte a junio y diciembre de la anualidad evaluada; generando las recomendaciones técnicas a que haya lugar, en el informe resultante, el cual será publicado en la página Web del Municipio de Palmira.

Atentamente,

YESSICA VALLEJO CATAÑO
Subsecretaria de Planeación Socioeconómica

Proyectó: Sonia Patricia Arévalo Burbano – Profesional Esp. Subsecretaría de Planeación Socioeconómica y Estratégica
Revisó: Yessica Vallejo Cataño - Subsecretaria de Planeación Socioeconómica y Estratégica
Aprobó: Jesús David Perdomo Jacanamejoy.- Secretario de Planeación