



Fuente: Enlace comunicaciones Secretaría de Planeación, 2024.

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

ALCALDÍA DE PALMIRA
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

(Versión 1) – enero 28 de 2025

Tabla de contenido

| | |
|--|-----|
| Objetivo | 3 |
| Marco Normativo | 3 |
| Introducción | 5 |
| 1. Planes Institucionales y Estratégicos | 6 |
| Plan de Acción | 6 |
| 2. Articulación de los Planes Institucionales y Estratégicos con el Plan de Acción 2025 | 9 |
| 2.1. Plan Institucional de Archivos – PINAR | 10 |
| 2.2. Plan Anual de Adquisiciones – PAA | 12 |
| 2.3. Plan Anual de Vacantes | 13 |
| 2.4. Plan de Previsión de Recursos Humanos | 15 |
| 2.5. Plan Estratégico del Talento Humano | 24 |
| 2.6. Plan Institucional de Capacitaciones – PIC | 27 |
| 2.7. Plan de Bienestar e Incentivos | 28 |
| 2.8. Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo | 30 |
| 2.9. Plan de Transición Programa de Transparencia y Ética Pública | 30 |
| 2.10. Plan Estratégico Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI | 35 |
| 2.11. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información | 37 |
| 2.12. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información | 37 |
| 2.13. Plan de Acción Comité de Conciliación y Defensa Jurídica | 39 |
| 2.14. Plan Estadístico Territorial | 41. |
| 2.15. Otros planes | 43 |
| 3. Formulación, monitoreo, seguimiento y evaluación de los planes institucionales y estratégicos | 45 |

Objetivo

Integrar los planes institucionales y estratégicos formulados y publicar su cumplimiento 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 y demás normas que le sean concordantes.

Marco Normativo

El presente documento se estructura en consideración a la siguiente base normativa relevante, 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, Decreto 1122 de 2024, Resolución No. 009 del 17 de marzo de 2023.

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” (...)

El Municipio de Palmira realiza la integración de los planes que menciona el artículo que precede y adicionalmente, compila otros planes que nacen de la actualización normativa y la gestión del cambio de los procesos que operan el Mapa de Operación por procesos, a continuación se enumeran:

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 de Transición Programa de Transparencia y Ética Pública
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
13. Plan de Acción del Comité de Conciliación y Defensa Judicial del Municipio de Palmira
14. Plan Estadístico Territorial
15. Otros planes

Finalmente a nivel interno, para obtener la información que integra el presente documento, se aplicaron los lineamientos técnicos específicos para el monitoreo, comunicados a los formuladores de planes institucionales y estratégicos, mediante Nota Interna 2024 09 25 TRD 160.8.1.759 emanada del Proceso de Direccionamiento Estratégico liderado por la Secretaría de Planeación, contemplando la gestión del cambio de la vigencia, por transición hacia el nuevo Plan de Desarrollo 2024-2027 "Palmira Ejemplar, Palmira para Todos".

INTRODUCCION

El presente documento se consolida 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, los planes institucionales y estratégicos incorporan las actividades del *Plan de Desarrollo Municipal 2024-2027 "Palmira Ejemplar, Palmira para todos"* y sus instrumentos de planificación, especialmente con la articulación del Plan de Acción 2025, para esta vigencia.

La formulación de los planes y la publicación en la página Web de los Planes Institucionales y Estratégicos, es competencia de cada uno de sus ejecutores, se contó con la aprobación de los planes en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, sesión realizada el 22 de enero de 2025.

La Secretaría de Planeación proporcionó lineamientos y procedimientos a los formuladores de los Planes Institucionales y Estratégicos, estableciendo el cronograma de trabajo y los plazos hasta lograr la publicación de los mismos en la página Web y su consolidación en el presente documento. Se indica que cada plan tiene su metodología de formulación, seguimiento y reporte de información, ya que su naturaleza y marco jurídico puede ser particular.

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 2025.

1. Planes Institucionales y Estratégicos

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

La publicación en la página Web de planes institucionales y estratégicos 2025 integrados al plan de acción, se dispone el siguiente enlace

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

Plan de Acción

| Paso 4. Proyectos | | Paso 5. Programación de actividades | | | | |
|------------------------|--|--|---------------------------------|-----------------|----------------------|----------------------|
| Código de proyecto BPR | Objetivo del proyecto | Actividad | Aprobación/ Decreto 612 de 2014 | Fecha de inicio | Fecha de Terminación | Porcentaje de avance |
| 2400031 | MEJORAR LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA LA COMUNICACIÓN EFECTIVA DE LOS BIENES, SERVICIOS Y LOGROS DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL A LA CIUDADANÍA PARA INCREMENTAR SU CONFIANZA EN EL ESTADO | ELABORAR UN PLAN ESTRATÉGICO DE COMUNICACIONES CON OBJETIVOS, METAS E INDICADORES ALINEADOS CON PLAN DE DESARROLLO 2024-2027 Y SU PLAN OPERATIVO ANUAL | Plan Anual de Adquisiciones | 15/01/2025 | 31/12/2025 | 0% |
| 2400031 | MEJORAR LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA LA COMUNICACIÓN EFECTIVA DE LOS BIENES, SERVICIOS Y LOGROS DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL A LA CIUDADANÍA PARA INCREMENTAR SU CONFIANZA EN EL ESTADO | IMPLEMENTAR EL SISTEMA DE MONITOREO CONTINUO PARA EVALUAR EL IMPACTO DE LAS ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN | Plan Anual de Adquisiciones | 15/01/2025 | 31/12/2025 | 0% |
| 2400031 | MEJORAR LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA LA COMUNICACIÓN EFECTIVA DE LOS BIENES, SERVICIOS Y LOGROS DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL A LA CIUDADANÍA PARA INCREMENTAR SU CONFIANZA EN EL ESTADO | DESARROLLAR ACCIONES PARA LA APROPIACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO EN LA COMUNICACIÓN INTERNA | Plan Anual de Adquisiciones | 15/01/2025 | 31/12/2025 | 0% |
| 2400031 | MEJORAR LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA LA COMUNICACIÓN EFECTIVA DE LOS BIENES, SERVICIOS Y LOGROS DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL A LA CIUDADANÍA PARA INCREMENTAR SU CONFIANZA EN EL ESTADO | OPERATIVIZAR LAS ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN DEL PLAN EN CADA DEPENDENCIA, SEGUN SUS CARACTERÍSTICAS Y ACTORES INTERESADOS | Plan Anual de Adquisiciones | 15/01/2025 | 31/12/2025 | 0% |

Fuente: Plan de Acción 2025 – 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 del plan de acción por dependencia, para la vigencia 2025:



PLAN DE ACCION 2025 – Indicadores programados

| Dependencia | Indicadores programados |
|---|--------------------------------|
| DIRECCION DE COMUNICACIONES | 2 |
| DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE | 9 |
| DIRECCIÓN DE EMPRENDIMIENTO Y DESARROLLO EMPRESARIAL | 8 |
| DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES | 8 |
| DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA, INNOVACIÓN Y CIENCIA | 2 |
| INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN IMDER | 8 |
| SECRETARÍA AGROPECUARIA Y DE DESARROLLO RURAL | 7 |
| SECRETARÍA DE CULTURA | 6 |
| SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL | 7 |
| SECRETARÍA DE EDUCACIÓN | 13 |
| SECRETARÍA DE GOBIERNO | 5 |
| SECRETARÍA DE HACIENDA | 1 |
| SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, RENOVACIÓN URBANA Y VIVIENDA | 13 |
| SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL | 10 |
| SECRETARIA DE PARTICIPACION COMUNITARIA | 6 |
| SECRETARÍA DE PLANEACIÓN | 9 |
| SECRETARÍA DE SALUD | 5 |
| SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA | 4 |
| SECRETARÍA DE TRANSITO Y TRANSPORTE | 11 |
| SECRETARIA GENERAL | 4 |
| Total | 138 |

Fuente: Banco de Proyectos – Secretaría de Planeación Municipio de Palmira - 2025



Proyectos y presupuesto por dependencia – Plan de acción 2025

| Dependencia | Proyectos programados | Presupuesto |
|---|-----------------------|---------------------------|
| DIRECCION DE COMUNICACIONES | 1 | \$ 1.000.000.000 |
| DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE | 8 | \$ 4.753.928.642 |
| DIRECCIÓN DE EMPRENDIMIENTO Y DESARROLLO EMPRESARIAL | 4 | \$ 800.000.000 |
| DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES | 5 | \$ 2.888.039.642 |
| DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA, INNOVACIÓN Y CIENCIA | 1 | \$ 6.034.566.943 |
| INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN IMDER | 3 | \$ 6.545.369.000 |
| SECRETARÍA AGROPECUARIA Y DE DESARROLLO RURAL | 5 | \$ 4.304.046.996 |
| SECRETARÍA DE CULTURA | 3 | \$ 4.500.121.652 |
| SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL | 4 | \$ 16.670.178.549 |
| SECRETARÍA DE EDUCACIÓN | 4 | \$ 284.495.202.407 |
| SECRETARÍA DE GOBIERNO | 4 | \$ 2.284.463.600 |
| SECRETARÍA DE HACIENDA | 1 | \$ 3.000.000.000 |
| SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, RENOVACIÓN URBANA Y VIVIENDA | 7 | \$ 79.378.951.700 |
| SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL | 8 | \$ 12.733.927.764 |
| SECRETARIA DE PARTICIPACION COMUNITARIA | 3 | \$ 700.000.000 |
| SECRETARÍA DE PLANEACIÓN | 8 | \$ 2.438.153.000 |
| SECRETARÍA DE SALUD | 3 | \$ 263.389.663.999 |
| SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA | 3 | \$ 4.872.481.830 |
| SECRETARÍA DE TRANSITO Y TRANSPORTE | 3 | \$ 4.443.532.000 |
| SECRETARIA GENERAL | 1 | \$ 1.000.000.000 |
| Total | 79 | \$ 706.232.627.724 |

Fuente: Banco de Proyectos – Secretaría de Planeación Municipio de Palmira - 2025

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 2025

El Plan de Acción 2025 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 2025; para su visualización se dispone para consulta el siguiente instrumento "EDEFO-005 Plan de Acción 2025 Visor":

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1ai6dOorKMcii7dWEbT9OE8VSmEfcPp7z/edit?usp=sharing&ouid=111215626819775159901&rtpof=true&sd=true>

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

| Número de Actividades articuladas a los Planes Decreto 612/2018 | |
|---|---|
| No actividades Plan de Acción | Tipo Plan Articulado s/n Decreto 612/2018 |
| 26 | N/A (Por fuente de financiación, otros) |
| 14 | Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano |
| 357 | Plan Anual de Adquisiciones |
| 1 | Plan Anual de Vacantes |
| 2 | Plan de Incentivos Institucionales |
| 1 | Plan de Previsión de Recursos Humanos |
| 5 | Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo |
| 1 | Plan Estratégico de Talento Humano |
| 3 | Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI |
| 2 | Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR |
| 414 | TOTAL ACTIVIDADES PLAN ACCION 2025 |

Fuente: Cálculos Secretaría de Planeación 2025

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, acorde a lo programado en cada vigencia.

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 2027 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.



Alcaldía de Palmira
NIT.: 891.380.007-3

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

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”.

Articulación con el Plan De Desarrollo 2024-2027

Que en aras de dar cumplimiento a lo establecido en el Plan de Desarrollo Municipal y de garantizar la Gestión de Calidad de Palmira mediante el decreto 981 de 30 de noviembre de 2020 *“por medio del cual se actualiza el sistema integrado de gestión institucional del municipio de Palmira y se dictan otras disposiciones”*

Se determinó en su artículo primero Ajustar el Sistema Integrado de Gestión Institucional del Municipio de Palmira para adoptar como su marco de referencia, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG buscando cumplir con los parámetros y estándares para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de la entidad, fortaleciendo la mejora continua con el fin de generar resultados que atiendan el Plan de Desarrollo Municipal y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Y por lo tanto se dio la conformación del Sistema Integrado de Gestión Institucional. El Sistema Integrado de Gestión Institucional - SIGI del Municipio de Palmira unifica, integra y articula el Sistema de Gestión Documental y Administración de Archivos – SGDyA.

Todo lo anterior para garantizar el cumplimiento al plan de acción propuesto en este documento, enmarcado en el ámbito local en el Plan de Desarrollo 2024-2027, el cual tiene dentro de sus objetivos el siguiente:

Objetivo

Fortalecer la implementación de la política de Gestión Documental y Archivo.

Indicadores

- Indicador de Resultado: Índice de Desempeño Institucional
- Indicador de Producto: MP.5.10.31.142 Sistema de gestión documental actualizado

Enlace de Publicación en la página Web

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

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".

"El Plan Anual de Adquisiciones busca comunicar información útil y temprana a los proveedores potenciales de las entidades estatales, para que éstos participen de las adquisiciones que hace el Estado" Guía para la elaboración del Plan Anual de Adquisiciones G-EPAA-01, pg.02.

Bajo estos conceptos el Municipio de Palmira elaboró el Plan Anual de Adquisiciones de la vigencia 2025, 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 2025 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.

La Publicación del documento se realizó en la plataforma SECOOP II y a la fecha se han efectuado los ajustes necesarios para una óptima planeación y gestión.



Alcaldía de Palmira
NIT: 891.380.007-3

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

Plan anual de adquisiciones (PAA)
BUSCAR POR PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES

Buscar por Plan anual de adquisiciones

Consulte los Planes Anuales de Adquisiciones en el SECOP!

Año: 2025
 Buscar por: PAA
 Entidad: palmira
 Ubicación: Atrasar

Valor total del PAA desde:
 Valor total del PAA hasta:

| Entidad | Año | Fecha de publicación | Valor total del PAA | Versión | Fecha de modificación | Estado |
|--|------|----------------------|---------------------|---------|-----------------------|---|
| INSTITUCIÓN EDUCATIVA PALMIRA | 2025 | 30/1/2025 | 51.008.000 COP | 1 | - | Publicado Detalle Descargar |
| ALCALDÍA MUNICIPIO DE PALMIRA | 2025 | 30/1/2025 | 128.180.430.108 COP | 11 | 24/01/2025 | Publicado Detalle Descargar |
| ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO Y CARCELARIO DE PALMIRA | 2025 | 00/1/2025 | 1.788.638.302 COP | 1 | - | Publicado Detalle Descargar |
| INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO DE PALMIRA | 2025 | 19/01/2025 | 89.200.000 COP | 1 | - | Publicado Detalle Descargar |
| INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE PALMIRA | 2025 | 19/01/2025 | 22.163.172.800 COP | 1 | - | Publicado Detalle Descargar |

VORTAL 2019 | Términos de uso | Normativa | Soporte Remoto | Ayuda | Español | Colombia

018000-52-8886 www.colombiacompra.gov.co/soporte Lunes a Viernes 7:00 a.m. a 7:30 p.m.

12:03 p.m. 29/01/2025

Enlace de Publicación en Colombia Compra Eficiente:

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

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, 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 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.

Enlace de Publicación en la página Web

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

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 periodo 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.

Objetivo



“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”.

Alcance

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se aplicará de manera general en toda la planta central de la Alcaldía Municipal de Palmira, por lo que sus medidas serán extensivas a los puestos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine el mismo plan.

Análisis de la planta de personal a diciembre 31 de 2024

Análisis de la planta de personal

La planta de cargos de la Alcaldía del Municipio de Palmira se encuentra distribuida de la siguiente manera:

PLANTA DESPACHO DEL ALCALDE:

A 31 DE DICIEMBRE DE 2024

| DENOMINACIÓN EMPLEO | CÓDIGO | GRADO | NATURALEZA DEL CARGO | No DE CARGOS |
|------------------------|--------|-------|----------------------|--------------|
| ALCALDE | 5 | 4 | ELECCIÓN POPULAR | 1 |
| SECRETARIO DE DESPACHO | 20 | 3 | | 15 |
| JEFE DE OFICINA | 6 | 2 | | 1 |



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

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

| DENOMINACIÓN EMPLEO | CÓDIGO | GRADO | NATURALEZA DEL CARGO | No DE CARGOS |
|--|--------|-------|-------------------------------|--------------|
| DIRECTOR ADMINISTRATIVO O FINANCIERO O TÉCNICO U OPERATIVO | 9 | 1 | | 7 |
| SUBSECRETARIO DE DESPACHO | 45 | 1 | | 20 |
| ASESOR | 105 | 1 | LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN | 7 |
| LÍDER DE PROGRAMA | 206 | 5 | | 3 |
| LÍDER DE PROGRAMA | 206 | 4 | | 1 |
| LÍDER DE PROGRAMA | 206 | 2 | | 1 |
| TESORERO GENERAL | 201 | 3 | | 1 |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 222 | 4 | | 1 |
| ALMACENISTA GENERAL | 215 | 2 | | 1 |
| SECRETARIO EJECUTIVO DEL DESPACHO DEL ALCALDE | 438 | 5 | | 1 |
| TOTAL | | | | 60 |

PLANTA GLOBAL:

A 31 DE DICIEMBRE DE 2024

| CARGO | CÓDIGO | GRADO | NIVEL | TOTAL CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA |
|---------------------------|--------|-------|-------------|--|
| Profesional Especializado | 222 | 5 | PROFESIONAL | 13 |
| Profesional Especializado | 222 | 4 | PROFESIONAL | 13 |
| Profesional Especializado | 222 | 3 | PROFESIONAL | 41 |
| Comisario de Familia | 202 | 5 | PROFESIONAL | 7 |



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

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

| CARGO | CÓDIGO | GRADO | NIVEL | TOTAL CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA |
|---|--------|-------|-------------|--|
| Profesional Universitario | 219 | 2 | PROFESIONAL | 106 |
| Profesional Universitario | 219 | 1 | PROFESIONAL | 100 |
| Líder de Programa | 206 | 4 | PROFESIONAL | 1 |
| Líder de Programa | 206 | 3 | PROFESIONAL | 1 |
| Líder de Programa | 206 | 2 | PROFESIONAL | 5 |
| Inspector de Policía Urbano Primera categoría | 233 | 2 | PROFESIONAL | 4 |
| Subcomandante de tránsito | 338 | 2 | TÉCNICO | 2 |
| Inspector de Tránsito y Transporte | 312 | 3 | TÉCNICO | 2 |
| Inspector de Policía Rural | 306 | 2 | TÉCNICO | 2 |
| Técnico Operativo | 314 | 3 | TÉCNICO | 2 |
| Técnico Operativo | 314 | 2 | TÉCNICO | 4 |
| Técnico Operativo | 314 | 1 | TÉCNICO | 22 |
| Técnico Operativo de tránsito | 339 | 1 | TÉCNICO | 38 |
| Técnico Administrativo | 367 | 2 | TÉCNICO | 19 |
| Técnico Administrativo | 367 | 1 | TÉCNICO | 34 |
| Técnico Área Salud | 323 | 1 | TÉCNICO | 8 |
| Secretario Ejecutivo | 425 | 4 | ASISTENCIAL | 9 |
| Inspector | 416 | 4 | ASISTENCIAL | 7 |
| Conductor | 480 | 5 | ASISTENCIAL | 2 |
| Conductor | 480 | 4 | ASISTENCIAL | 13 |
| Secretario | 440 | 5 | ASISTENCIAL | 1 |
| Secretario | 440 | 3 | ASISTENCIAL | 7 |
| Secretario | 440 | 1 | ASISTENCIAL | 2 |



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.300.007-3

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

| CARGO | CÓDIGO | GRADO | NIVEL | TOTAL CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA |
|---|--------|-------|-------------|--|
| Auxiliar área de salud | 412 | 2 | ASISTENCIAL | 2 |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 5 | ASISTENCIAL | 3 |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 4 | ASISTENCIAL | 6 |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 2 | ASISTENCIAL | 51 |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 1 | ASISTENCIAL | 21 |
| Operario | 487 | 2 | ASISTENCIAL | 6 |
| TOTAL CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA | | | | 554 |

TRABAJADORES OFICIALES

A 31 DE DICIEMBRE DE 2024

| CARGO | CÓDIGO | GRADO | NATURALEZA DEL CARGO | No DE CARGOS |
|--------------------------------|--------|-------|----------------------|--------------|
| CABO DE CUADRILLA | 1065 | 01 | TRABAJADOR OFICIAL | 4 |
| OBRERO | 1039 | 03 | | 12 |
| OBRERO ELECTRICISTA | 1017 | 02 | | 1 |
| OBRERO MAESTRO DE OBRA | 1034 | 02 | | 2 |
| OBRERO MOTORISTA | 1038 | 02 | | 10 |
| OBRERO OFICIAL ALBAÑIL | 1048 | 02 | | 1 |
| OBRERO OPERADOR COMPACTADOR | 1051 | 02 | | 1 |
| OBRERO OPERADOR DE GUADAÑA | 1053 | 02 | | 3 |
| OBRERO OPERADOR MAQUINARIA | 1054 | 02 | | 10 |
| OBRERO OPERADOR MOTONIVELADORA | 1055 | 02 | | 2 |
| OBRERO PLOMERO | 1058 | 02 | | 1 |

| CARGO | CÓDIGO | GRADO | NATURALEZA DEL CARGO | No DE CARGOS |
|---------------------------|--------|-------|----------------------|--------------|
| OBRERO PODADOR DE ARBOLES | 1059 | 02 | | 2 |
| TOTAL | | | | 49 |

A continuación, se procederá a relacionar las cuarenta y ocho (48) vacantes con corte a 31 de diciembre de 2024 existentes en la planta de cargos de la Alcaldía Municipal de Palmira:

VACANTES

A 31 DE DICIEMBRE DE 2024

| NOMBRE DEL CARGO | CÓDIGO | GRADO | NIVEL | DEPENDENCIA |
|---------------------------|--------|-------|-------------|---|
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 222 | 05 | PROFESIONAL | SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 02 | PROFESIONAL | SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 02 | PROFESIONAL | SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, RENOVACIÓN URBANA Y VIVIENDA |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 02 | PROFESIONAL | OFICINA DE CONTROL INTERNO |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 02 | PROFESIONAL | SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 02 | PROFESIONAL | SECRETARIA DE SALUD |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 02 | PROFESIONAL | SECRETARIA DE SALUD |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 01 | PROFESIONAL | SECRETARIA DE HACIENDA |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 01 | PROFESIONAL | SECRETARIA DE SALUD |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 01 | PROFESIONAL | SECRETARIA JURIDICA |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 01 | PROFESIONAL | SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL |

| NOMBRE DEL CARGO | CÓDIGO | GRADO | NIVEL | DEPENDENCIA |
|---|--------|-------|-------------|--|
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 01 | PROFESIONAL | SECRETARIA DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 01 | PROFESIONAL | SECRETARIA DE SALUD |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 01 | PROFESIONAL | SECRETARIA DE SALUD |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 01 | PROFESIONAL | SECRETARIA DE GOBIERNO |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 01 | PROFESIONAL | SECRETARIA JURIDICA |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 01 | PROFESIONAL | SECRETARIA JURIDICA |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 01 | PROFESIONAL | SECRETARIA DE EDUCACION |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 01 | PROFESIONAL | SECRETARIA DE HACIENDA |
| LIDER DE PROGRAMA | 206 | 03 | PROFESIONAL | DIRECCIÓN DE EMPRENDIMIENTO Y DESARROLLO EMPRESARIAL |
| INSPECTOR DE POLICÍA URBANO CATEGORÍA ESPECIAL Y 1ª CATEGORÍA | 233 | 02 | PROFESIONAL | SECRETARIA DE GOBIERNO |
| SUBCOMANDANTE DE TRÁNSITO | 338 | 02 | TÉCNICO | SECRETARÍA DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE |
| INSPECTOR DE POLICIA RURAL | 306 | 02 | TÉCNICO | SECRETARIA DE GOBIERNO |
| TÉCNICO OPERATIVO | 314 | 2 | TÉCNICO | SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL |
| TÉCNICO OPERATIVO | 314 | 01 | TÉCNICO | SECRETARIA DE SALUD |
| TÉCNICO OPERATIVO | 314 | 01 | TÉCNICO | SECRETARIA DE PLANEACION |
| TÉCNICO OPERATIVO | 314 | 01 | TÉCNICO | SECRETARIA DE PLANEACION |
| TÉCNICO OPERATIVO | 314 | 01 | TÉCNICO | DIRECCION DE EMPRENDIMIENTO Y DESARROLLO EMPRESARIAL |

| NOMBRE DEL CARGO | CÓDIGO | GRADO | NIVEL | DEPENDENCIA |
|-------------------------|---------------|--------------|--------------|---|
| TECNICO ADMINISTRATIVO | 367 | 02 | TÉCNICO | SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL |
| TECNICO ADMINISTRATIVO | 367 | 02 | TÉCNICO | SECRETARIA DE PARTICIPACION COMUNITARIA |
| TECNICO ADMINISTRATIVO | 367 | 02 | TÉCNICO | SECRETARIA JURIDICA |
| TÉCNICO ADMINISTRATIVO | 367 | 01 | TÉCNICO | SECRETARIA GENERAL |
| TÉCNICO ADMINISTRATIVO | 367 | 01 | TÉCNICO | SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL |
| TÉCNICO ADMINISTRATIVO | 367 | 01 | TÉCNICO | SECRETARIA DE INTEGRACION SOCIAL |
| TÉCNICO ÁREA SALUD | 323 | 01 | TÉCNICO | SECRETARIA DE SALUD |
| SECRETARIO EJECUTIVO | 425 | 04 | ASISTENCIAL | SECRETARIA DE PARTICIPACION COMUNITARIA |
| SECRETARIO | 440 | 03 | ASISTENCIAL | SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 04 | ASISTENCIAL | SECRETARIA GENERAL |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 04 | ASISTENCIAL | SECRETARIA DE HACIENDA |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 02 | ASISTENCIAL | SECRETARIA DE CULTURA |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 02 | ASISTENCIAL | SECRETARÍA DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 02 | ASISTENCIAL | SECRETARIA DE PLANEACION |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 02 | ASISTENCIAL | SECRETARIA GENERAL |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 02 | ASISTENCIAL | SECRETARIA DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 02 | ASISTENCIAL | SECRETARÍA DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE |

| NOMBRE DEL CARGO | CÓDIGO | GRADO | NIVEL | DEPENDENCIA |
|-------------------------|--------|-------|-------------|-----------------------|
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 01 | ASISTENCIAL | SECRETARIA DE SALUD |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 01 | ASISTENCIAL | SECRETARIA GENERAL |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 01 | ASISTENCIAL | SECRETARIA DE CULTURA |

Fuente: Administración de Planta de Personal corte 31 de diciembre de 2024.

Las vacantes de la planta de personal actualmente se encuentran provistas mediante la figura de provisionalidad y encargo dando cumplimiento a la normatividad vigente y aplicable al municipio de Palmira.

Igualmente, se relaciona dos (2) vacantes definitivas con corte a 31 de diciembre de 2024 existentes en la planta de cargos del Sistema General de Participaciones:

| NOMBRE DEL CARGO | CÓDIGO | GRADO | NIVEL | DEPENDENCIA |
|------------------------------|--------|-------|-------------|-------------------------|
| SECRETARIO | 440 | 7 | ASISTENCIAL | SECRETARIA DE EDUCACIÓN |
| AUXILIAR SERVICIOS GENERALES | 470 | 1 | ASISTENCIAL | SECRETARIA DE EDUCACIÓN |

Fuente: Administración de Planta de Personal corte 31 de diciembre de 2024.

Metodología para la provisión de empleos

La provisión de los empleos vacantes en la Alcaldía Municipal de Palmira se realiza de la siguiente manera:

En primer lugar, se estudia el 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 llevará a cabo el siguiente procedimiento en caso de que corresponda a un cargo de carrera administrativa:

- a. Se publican por parte de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano los estudios del cargo para de esta manera ofertarlo, respetando el principio de publicidad, de acuerdo con la Ley 909 Artículo 2 Principios de la Función Pública Literal 1. *La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.*

- b. Con el fin de cumplir a cabalidad con el principio antes citado, una vez efectuada la publicación, los empleados con derechos de carrera administrativa que cumplen con el perfil del cargo pueden aspirar al mismo en calidad de encargo.
- c. Se elabora una evaluación técnica con el fin de verificar que empleado público de carrera administrativa cumple con el perfil del empleo vacante y se publica en los medios oficiales.
- d. En caso de que se presente un empleado público que cumpla con los requisitos se procede a elaborar el acto administrativo de encargo.
- e. En caso de que ningún empleado público con derechos de carrera administrativa cumpla con los requisitos para ocupar el cargo ofertado, o quien los cumpla no acepte la designación, el nominador procederá a realizar un nombramiento provisional, tras revisar los perfiles de los aspirantes al cargo.
- f. Por otra parte, en el caso de provisión de empleos de libre nombramiento y remoción (LNR) puede plantearse la posibilidad de otorgar comisiones para el desempeño de estos empleos a empleados públicos de la entidad que hayan demostrado las calidades requeridas para su desempeño, sin afectar la discrecionalidad propia para la provisión de estos empleos.

Finalmente, la Alcaldía Municipal previo a las disposiciones normativas en materia de provisión bajo la figura de encargo, deberá dar aplicabilidad a la Ley 1960 de 2019 "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones", de acuerdo a la temporalidad en que se encuentren las vacantes en la planta de personal.

Enlace de Publicación en la página Web

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

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 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 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.

Objetivo general

“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”.

Objetivos específicos

- 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.

Alcance

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 en la página Web

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

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 2025 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.

A través del presente plan, la Alcaldía Municipal de Palmira busca contribuir al fortalecimiento institucional, mejorando las competencias laborales de los servidores públicos desde las tres dimensiones del Saber Ser, Saber y Saber Hacer.

La elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 se fundamenta, en primer lugar, en un diagnóstico realizado por la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano, el cual se sustentó en un estudio de necesidades de capacitación. Para dicha etapa de diagnóstico, se utilizaron los siguientes insumos:

- 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 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 Plan de Desarrollo Municipal 2024-2027, "Palmira Ejemplar, Palmira para Todos" se basa en cinco ejes estratégicos: Eje Estratégico: Vida Ejemplar, Eje Estratégico: Ambiente Ejemplar, Eje Estratégico: Economía Ejemplar, Eje Estratégico: Desarrollo Urbano Ejemplar y Eje Estratégico: Gobierno Ejemplar.
- d. Los proyectos de Aprendizaje en Equipo –PAE

- e. La encuesta “Percepción Actividades de Gestión de Talento Humano Vigencia 2024”
- f. Solicitud de recomendaciones de la comisión de personal
- g. Solicitud de recomendaciones de las Organizaciones Sindicales del Municipio.

Objetivo General

Incrementar el nivel desarrollo de la política de gestión estratégica de talento humano, fortaleciendo las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores de la Entidad.

Objetivos específicos

- 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.

Enlace de Publicación en la página Web

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

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.



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

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

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 2025, 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, 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.

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, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y persona".

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

Objetivos específicos

- Propender por la sana convivencia y participación de actividades recreativas y lúdicas que fortalezcan el sentido de pertenencia y compromiso con la entidad.
- Generar actividades encaminadas al equilibrio de vida personal y laboral, enfocadas a los servidores públicos y sus familias.
- Facilitar espacios de cohesión e integración que desarrollen el trabajo en equipo.
- Enmarcar dentro de las actividades a desarrollar los objetivos, misión y visión de la entidad para generar identidad y apropiación de lo que se hace.
- Reforzar una cultura de valores, de acuerdo al Código de Integridad que identifica a los servidores públicos de la entidad.

Alcance

Este plan de bienestar e incentivos se ha diseñado para todos los servidores públicos de la planta central de la Alcaldía Municipal de Palmira.

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 del Ministerio de Trabajo, así como a la normatividad asociada al funcionamiento y dirección de las entidades públicas, tales como el Decreto 612 de 2018 que define sus planes de acción y el Decreto 1499 de 2017 que establece y organiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG que orienta y define la estructura y lineamientos para la planeación de las entidades públicas, la Alcaldía de Palmira implementa un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, (asociado al Sistema Integrado de Gestión Institucional - SIGI), cuyo propósito fundamental se centra prevenir las lesiones y enfermedades a causa de las condiciones de trabajo, y en el desarrollo de acciones y 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 entidad, 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 del Plan de Desarrollo propio de la entidad, permitiéndole definir 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 y mantenimiento, contemplando para ello tanto los resultados de planes, revisiones y evaluaciones previas del Sistema y las metas y objetivos de la dependencia y la entidad, como también considerando elementos estructuradores del contexto externo de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el país, tomando como referencia los lineamientos y recomendaciones de organizaciones o entidades nacionales e internacionales, como el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Ministerio de Trabajo o los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 de la ONU.

Considerando estas fuentes o criterios para definir el quehacer del Sistema de Gestión, se obtiene para el año 2025, un plan de trabajo anual que no se dirige solamente a repetir unas actividades anuales, sino que además genera condiciones para que tanto la administración municipal como sus colaboradores, cuenten con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo maduro, liderado por el nivel directivo, incorporado a la entidad, sus dependencias y las personas que la conforman y cuyos resultados sean perdurables, brindando mejores condiciones y espacios de trabajo adecuados, que fortalezca la cultura del autocuidado y forme talento humano con la capacidad de ser un verdadero factor de éxito para el logro de los objetivos y metas institucionales.

Como resultado, la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano formula el Plan de Trabajo Anual del SG-SST para el año 2025 mediante el presente documento, el cual se ejecutará con la definición y desarrollo de 34 programas o proyectos definidos a partir de las fuentes descritas previamente, articulados a través de 4 objetivos específicos del Sistema de Gestión, los cuales a su vez serán orientados por 4 principios y 2 enfoques, cuyo propósito será dinamizar y encaminar las mecánicas y metodologías para el desarrollo de las actividades que compondrán la operatividad de estos 34 programas.

Objetivo General



Definir los lineamientos, recursos, responsables, metas y los criterios para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de los principales programas, acciones o actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía de Palmira, que serán ejecutados en la vigencia 2025, a fin de cumplir con sus políticas y objetivos en pro del bienestar de los colaboradores, la protección de la entidad y la mejora de su eficacia y sostenibilidad durante la vigencia y en cumplimiento de las obligaciones contenidas en el Decreto 1072 de 2015.

Alcance

El plan de trabajo anual del SG-SST de la Alcaldía de Palmira, contempla a todos los procesos y las dependencias donde la Administración Central desarrolla su quehacer e impacta a todos los colaboradores que prestan sus servicios a la misma, indistintamente de su forma de vinculación, así mismo, da cobertura a todas las sedes o centros de trabajo, propias o no, donde se encuentren dichos trabajadores.

Dicho alcance se extiende también a los trabajadores pertenecientes a la planta de trabajadores administrativos del Sistema General de Participaciones – SGP asociados a la Secretaría de Educación Municipal, sin que este alcance se extienda también a las sedes o sitios donde estos desarrollan su labor (instituciones educativas).

Enlace de Publicación en la página Web

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

2.9. Plan de Transición al programa de Transparencia y ética Pública

Este documento presenta el **Plan de Transición hacia el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP)** del municipio de Palmira, una iniciativa diseñada para fortalecer la transparencia, la ética y la integridad en la administración pública. Su propósito es sentar las bases para la implementación completa del PTEP, que será publicado oficialmente en el año 2026, garantizando su alineación con los principios de gobierno abierto y las disposiciones normativas relevantes, como la Ley 1474 de 2011 - Estatuto Anticorrupción, la Ley 1712 de 2014 - Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional, la Ley 2016 de 2020 - Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, y el Documento CONPES 4070 de 2021 - Lineamientos de Política para la Implementación de un Modelo de Estado Abierto.

Este trabajo se desarrolla para consolidar una gestión pública ejemplar, respondiendo a la necesidad de prevenir riesgos de corrupción y garantizar el acceso a la información pública, la entrega de este documento obedece a las buenas prácticas de la administración municipal asegurando una transición ordenada hacia el modelo de transparencia y ética pública que plantea el PTEP.

El Plan de Transición ha sido diseñado con actividades programadas para la vigencia 2025, las cuales se detallan en el anexo de este documento. Estas actividades están orientadas a garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos para dicho periodo. Este documento se presenta como un punto de partida fundamental para la construcción del Programa de Transparencia y Ética Pública, programado para su implementación en la vigencia 2026.

La metodología utilizada para la formulación del plan de transición partió de la lluvia de ideas consolidadas en mesas de trabajo, realizadas con los Enlaces de los 38 procesos que componen el Mapa de Operación por Procesos del Municipio de Palmira, después de analizar la información se consolidó la base de datos de las actividades que conformarían el plan de transición 2025, procurando tener en cuenta algunas variables de la norma que rige el Programa de Transparencia y Ética Pública.

Del ejercicio realizado se estructuró una aproximación del componente programático el cual despliega la Estrategia de Lucha Contra la Corrupción priorizando las siguientes temáticas (Subcomponentes): Gestión del Riesgo y Cultura de la legalidad y estado abierto, con acciones estratégicas vinculadas a Riesgo para la Integridad, Canales de Denuncia, Debida Diligencia, Evaluación y mejora continua de los riesgos, Acceso a la información pública y transparencia, Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas e Integridad en el Servicio Público.

Se proyecta que durante la vigencia 2025 se dará continuidad a la formulación del Programa como tal, con la articulación de actividades al Plan de Desarrollo y otros documentos asociados al Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y la articulación de Iniciativas adicionales y redes y articulación.

El documento presentado se elaboró con la información disponible ya que la normatividad vigente se encuentra en instrumentación de anexos que orientarán técnicamente durante el 2025, año considerado como de transición para el sector público territorial.

Objetivos del plan de transición



1. Fortalecer la comunicación institucional mediante la creación y difusión de contenidos informativos, sobre el Plan de transición del programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP).
2. Optimizar la gestión administrativa a través de la priorización y racionalización de trámites y servicios, facilitando su accesibilidad y eficiencia.
3. Implementar estrategias que promuevan la transparencia y el acceso a la información pública, mediante la rendición de cuentas.
4. Promover las capacidades del talento humano y la gestión institucional.
5. Fomentar la participación ciudadana para el uso y acceso de información pública que provee la administración municipal.
6. Fortalecer la gestión documental del Ente Territorial.
7. Avanzar en el ajuste y actualización de documentos de las políticas de MIPG asociadas a transparencia y ética pública.
8. Monitorear y realizar seguimiento al sistema de gestión del riesgo institucional.
9. Dar paso a la formulación e instrumentación del Programa de Transparencia y Ética Pública, armonizado al cuatrienio 2024-2027.

Alcance

El **Plan de Transición del Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP)** Palmira 2025 tiene como alcance la preparación y el alistamiento de actividades previas que orienten hacia la formulación e instrumentación del Programa de Transparencia y Ética Pública a publicarse hasta agosto de 2026.

Planeación Estratégica

La planeación estratégica prospectiva del PTEP del Municipio de Palmira, se prevé se realice en cuatro fases que proponen su desarrollo progresivo, participativo y medible, contando con los aportes técnicos proporcionados por el Departamento de la Función Pública y la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, en materia de transparencia y ética pública:



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

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

| Fase | Marco Normativo |
|------------------------------------|---|
| Diagnóstico | Decreto 1499 de 2017, Ley 1712 de 2014, Código de Integridad. |
| Diseño de Herramientas | Decreto 1499 de 2017, Ley 1712 de 2014, Ley 1581 de 2012. |
| Capacitación y Sensibilización | Ley 2016 de 2020, Plan Institucional de Capacitación (PIC), Ley 909 de 2004. |
| Ejecución, Monitoreo y Seguimiento | Ley 1712 de 2014, Decreto 1499 de 2017, Ley 1474 de 2011, Decreto 1083 de 2015. |

Fuente: *Elaboración propia*

El desarrollo puntual de estas fases se consideró, mediante la actividad "Diseñar e implementar la metodología del programa de transparencia y ética pública, vigencia 2026, con sus estándares e instrumentos" programada en la vigencia 2025.

Efectuada la consulta interna y externa sobre el anexo, se consolidaron las siguientes actividades a ejecutarse dentro de la vigencia 2025, consolidadas en el anexo técnico de nombre: "**Plan Transitorio Programa Transparencia y Ética Pública 2025**":

| Plan Transitorio Programa Transparencia y Ética Pública 2025 Número de acciones estratégicas programadas vigencia 2025 | | | |
|--|---|---|---------------------------|
| Componente | Subcomponente | Acción Estratégica | No. acciones estratégicas |
| Programático | 1. Gestión del Riesgo | 1.1 riesgo para la integridad | 7 |
| Programático | 1. Gestión del Riesgo | 1.2 Canales de denuncia | 2 |
| Programático | 1. Gestión del Riesgo | 1.4 Debida diligencia | 2 |
| Programático | 1. Gestión del Riesgo | 1.5 Evaluación y mejora continua de los riesgos | 1 |
| Programático | 3. Cultura de la legalidad y estado abierto | 3.1 Acceso a la información pública y transparencia | 19 |
| Programático | 3. Cultura de la legalidad y estado abierto | 3.2 Participación ciudadana y rendición de cuentas | 4 |
| Programático | 3. Cultura de la legalidad y estado abierto | 3.3 Integridad en el servicio público | 3 |
| Total actividades | | | 38 |

Fuente: *Elaboración propia* Secretaría de Planeación

Enlace Matriz Plan de transición al programa de transparencia y ética pública V2:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1mFK0iuSQLYEjSm_M_RL-Db3TZsH8RUQN/edit?usp=sharing&oid=114773928217257542079&rtpof=true&sd=true

Enlace de Publicación en la página Web

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

Junto al Plan de transición se publica el mapa de riesgos de corrupción institucional con corte al 31 de diciembre de 2024, el cual consolida los riesgos de corrupción del Ente territorial actualizados durante la vigencia 2024, acordes a la normatividad vigente en la Alcaldía de Palmira.

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.

El "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 Alcaldía de Palmira, 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.

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 Estratégica, 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 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 plan 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

Determinar los pasos que permitan el cumplimiento del Manual de Políticas de Seguridad Informática y plan de contingencia en la Alcaldía Municipal de Palmira.

Nivel de cumplimiento

El plan establece doce (12) Lineamientos de la Política de Seguridad que soportan el Modelo de Seguridad y Protección de la Información - MSPÍ de la Administración Central del Municipio de Palmira, conforme a las orientaciones del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – MINTIC, en detalle consultar el plan en el siguiente enlace:

Enlace de publicación en la página Web:

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

2.12. Plan de Tratamiento de Riesgos 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.

El Plan formulado tiene en cuenta lo contenido en 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 General

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. 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 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/>

2.13. Pan Anual de Acción del Comité de Conciliación y Defensa Judicial del Municipio de Palmira

La Dependencia que lidera el Plan de Acción es el Comité de Conciliación y Defensa Judicial que es *“la instancia administrativa del Municipio de Palmira que actúa como sede de estudio, análisis y formulación de políticas sobre prevención del daño antijurídico y defensa de los intereses de la entidad. Igualmente decidirá, en cada caso específico, sobre la procedencia de la conciliación o cualquier otro medio alternativo de solución de*

conflictos, así como de la procedencia o no de la acción de repetición y aplicará los principios de la función administrativa en el cumplimiento y pago de sentencias, laudos arbitrales y conciliaciones, con sujeción estricta a las normas jurídicas sustantivas, procedimentales y de control vigentes, evitando lesionar el patrimonio público”.

Además, esta creado por mandato legal y funciona de la mano con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que implementó las normas correspondientes al Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG y definió las políticas de gestión y desempeño institucional, dentro de las cuales se encuentra la defensa jurídica.

En el municipio de Palmira, el Comité de Conciliación se encuentra regulado en la Resolución No. 291 del 10 de diciembre de 2024 “POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO DEL COMITÉ DE CONCILIACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL DEL MUNICIPIO DE PALMIRA”, y en lo que concierne a su Plan de Acción, el artículo Vigésimo Sexto establece:

“ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉXTO. Plan Anual de Acción. Teniendo en cuenta las funciones del Comité de Conciliación y de Defensa Judicial, además de las de la Secretaría Técnica, es necesario implementar un Sistema de Gestión que facilite la sistematización y el seguimiento al cumplimiento de esas tareas en la forma y oportunidad debidas, por lo cual habrá de formularse un Plan de Acción Anual, el cual deberá presentarse ante los miembros del Comité para su consideración y aprobación.

(...)

El Secretario Técnico presentará al Comité de Conciliación el documento que deberá contener, como mínimo, lo siguiente:

1) La justificación del Plan que se propone, presentada en un capítulo introductorio, que dé cuenta del balance sobre el cumplimiento de las funciones del Comité de Conciliación y Defensa Judicial y evidencie los principales riesgos identificados en la gestión de los asuntos que le competen.

2) Las actividades que se deben ejecutar durante el año fiscal para dar cumplimiento a cada una de las funciones a cargo del Comité. Respecto de cada una de las actividades identificadas como necesarias, se deben desarrollar por lo menos lo siguiente:

- Descripción cualitativa y cuantitativa de la actividad.
- Fechas específicas para su realización
- Identificación de la persona a cargo de la actividad

El Secretario Técnico ajustará el Plan de Acción de acuerdo con las sugerencias que se hayan propuesto por los miembros del Comité de Conciliación y Defensa Judicial.

En vigencias anteriores y hasta la actualidad, el Comité de Conciliación ha logrado un buen desempeño de sus funciones y ha logrado superar falencias identificadas en el transcurso de su gestión y en procesos de auditoría; no obstante, coexisten algunas acciones de mejora relacionadas con la implementación de la Política de Prevención del Daño Antijurídico, y el fortalecimiento de los conocimientos de los miembros del comité y abogados que ejercen la defensa jurídica de Municipio de Palmira, aspectos en los cuales se requiere una mayor atención, de tal manera que no se conviertan en riesgos de alto impacto.

El Plan de Acción publicado es un instrumento organizativo de las funciones y competencias del comité de Conciliación, que facilite la sistematización y el seguimiento al cumplimiento de sus tareas en la forma y oportunidad debidas, y en tal sentido, se logre visualizar su razón de ser dentro de la Administración Municipal.

El Plan Anual de Acción del Comité de Conciliación y Defensa Judicial para la vigencia 2025, se formuló con base en los siguientes insumos:

- Funciones del Comité establecidas en la Resolución No. 291 del 10 de diciembre de 2024 "POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO DEL COMITÉ DE CONCILIACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL DEL MUNICIPIO DE PALMIRA".
- Actas de las sesiones del Comité de Conciliación, desarrolladas en el semestre inmediatamente anterior, que dan cuenta de la gestión del Comité de Conciliación.
- Plan de Acción de la vigencia anterior, que evidencia las actividades planteadas y su grado de cumplimiento.
- Informes semestrales de Gestión del Comité de Conciliación, que incluye además el balance sobre materialización de sus decisiones.
- Informe de Resultados de Auditoría al Comité de Conciliación- Segundo Semestre de 2023 - - TRD 2024-260.6.1.84 del 22 de mayo de 2024, realizada por la Oficina de Control Interno.
- Informe de Resultados de Auditoría al Comité de Conciliación- Primer Semestre de 2024- TRD 2024-260.6.1.38 del 05 de diciembre de 2024, desarrollada por la Oficina de Control Interno.
- Ficha de indicadores sobre la Gestión del proceso de Defensa Judicial, correspondiente a la vigencia inmediatamente anterior, que refleja las metas de la Secretaría Jurídica.

Enlace de publicación en la página Web:

<https://palmira.gov.co/transparencia/informacion-de-la-entidad/orgnigrama/juridica/>

2. 14. Plan Estadístico Territorial

Marco Normativo

La Alcaldía Municipal de Palmira, como miembro del Sistema Estadístico Nacional (SEN) y en cumplimiento de las disposiciones consagradas en la Ley 2335 de 2023 "Ley de Estadísticas oficiales de Colombia.

El Plan Estadístico Territorial se enmarca dentro de la Política de Gestión Estadística, razón por la cual ha venido desarrollando un proceso dinámico de implementación, seguimiento y evaluación de la Política de Gestión de la Información Estadística, siendo una oportunidad única para construir un sistema de información robusto que permita tomar decisiones más acertadas y medir con precisión el impacto de las acciones.

En la Justificación del Plan, se indica que el municipio de Palmira requiere desarrollar el Plan Estadístico Territorial (PET), el cual según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) obedece a "(...) un Instrumento de planeación territorial e insumo para el desarrollo de la gestión pública (...). Se espera que el PET genere lineamientos para una adecuada planeación, seguimiento y evaluación de políticas públicas; de igual manera permitirá la identificación clara de las necesidades de información estadística a nivel interno y externo; de este modo se evitarán reprocesos entre dependencias y otros actores. Como resultado se obtendrán bases de datos estadísticos que muestren la realidad y que permita ver un panorama completo que facilite el seguimiento al impacto de la Gestión Pública, destacando la importancia de la recopilación, análisis y visualización de los datos estadísticos.

El municipio de Palmira enfrenta el desafío de organizar la información estadística dispersa, fragmentada y desactualizada. En respuesta a esta necesidad, se ha creado el Plan Estadístico Territorial (PET) de Palmira, un instrumento de planificación que ofrece un marco estratégico para Fortalecer la producción, análisis, difusión y utilización de datos estadísticos y geográficos.

Objetivo

El PET tiene como objetivo generar información relevante, oportuna y confiable que facilite la toma de decisiones basada en evidencias, fomente la transparencia y mejore el seguimiento y evaluación de los programas y proyectos municipales. Para garantizar el éxito de este Plan, se espera la activa participación de todas las dependencias de la alcaldía municipal, la comunidad, la academia y el sector privado; así mismo la implementación de la Política de Gestión de la Información Estadística quedó involucrada en una estrategia del Plan de Desarrollo Palmira ejemplar, Palmira para todos 2024 – 2027. Dicha estrategia pretende "Brindar asistencias técnicas, orientaciones metodológicas y la administración del sistema de información y datos estadísticos para el análisis territorial (IDEATE), que permitan su uso y aprovechamiento para la toma de decisiones, promoviendo la cultura estadística territorial, con base en los lineamientos de la política de gestión de la información estadística".

En la formulación del PET, se contó con el apoyo del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), que actúa como la Autoridad Estadística Nacional. En este sentido, se adoptaron

las directrices del Sistema Estadístico Nacional (SEN), las cuales se encuentran proporcionadas en la metodología para el desarrollo de planes estadísticos en su versión 2020.

De acuerdo con la metodología del SEN, los Planes Estadísticos deben abarcar cuatro fases: evaluación, formulación, implementación; seguimiento y evaluación. Durante la fase de formulación presentada en este documento, se definieron el alcance, los objetivos, los actores involucrados y se elaboró un plan de trabajo. Posteriormente, se llevó a cabo la recolección de información sobre la oferta y demanda de datos, lo cual sirvió como insumo para generar un diagnóstico sobre el estado de la actividad estadística, y, finalmente, se estableció un plan de acción. Es fundamental socializar y difundir el documento del PET entre los diferentes actores.

Como resultado del diagnóstico, el plan de acción se orienta a resolver las falencias relacionadas con el uso y disposición de la información estadística y geográfica generada en el territorio mediante el desarrollo de 5 estrategias, las cuales se desarrollan en el documento publicado.

Enlace de publicación en la página Web:

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

2.15. Otros Planes

La Alcaldía de Palmira, publicó en la vigencia 2024 el PLAN ESTRATÉGICO DE CONTROL AL CUMPLIMIENTO DEL MARCO NORMATIVO EN TRANSPORTE (PECCMNT)

Su formulación se justificó contemplando lo establecido por la Constitución Política, la legislación nacional, de manera especial el Código Nacional de Tránsito y Transporte establecen Ley 769 de 2002, las normas que modifiquen y adicionen, las entidades del sector de tránsito y transporte que tengan facultades de supervisión, inspección, control y vigilancia, deben establecer líneas de política en el control del cumplimiento de las normas que rigen la actividad transportadora:

La norma indica que se debe implementar un plan estratégico de control al cumplimiento del marco normativo en transporte que según lo enuncia la Resolución 3443 del 10 de agosto de 2016, "deberá incluir entre otras las siguientes actividades:

- Acciones administrativas: reportes, visitas de inspección, revisión de los actos de delegación y de los actos que contengan la distribución de las funciones.
- Acciones operativas o de control en las vías: señalando los puestos de control, las periodicidades y los indicadores de gestión que se incorporen en la estrategia".

Objetivo General

Implementar las acciones administrativas, operativas o de control en vía, así como los lineamientos que la Secretaria de Tránsito y Transporte llevara a cabo para el control del cumplimiento de las normas de transporte por parte de los diferentes actores, empresas y/u operadoras del servicio de pasajeros y de carga, con miras a mejorar su calidad, así como el control a la informalidad e ilegalidad, buscando garantizar la seguridad vial en el Municipio de Palmira.

Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico de las empresas de transporte en Palmira – Valle, que le permita verificar el estado actual en que se encuentran los vehículos que tiene adscritos a su entidad.
- Crear e implementar El Plan Estratégico de Control Contra la Ilegalidad en el Transporte de Palmira – Valle
- Diseñar e implementar un sistema de evaluación al cumplimiento del Plan Estratégico de Control al Transporte Ilegal.

Alcance

El Plan Estratégico de Control Contra la Ilegalidad en el Transporte de Palmira – Valle, se presenta como un instrumento para ejercer control y la vigilancia al transporte, necesarias para su adecuada prestación del servicio en condiciones de calidad, oportunidad y seguridad. Dicho Plan permitirá tener acciones, mecanismos, estrategias y medidas de control concretas para asegurar la legalidad en el servicio de transporte y evitar responsabilidades a futuro que lamentar dentro del municipio.

Con base a la forma el Plan Estratégico de Control Contra la Ilegalidad en el Transporte de Palmira- Valle contendrá un diagnóstico situacional de las empresas de transporte, creación e implementación del Plan Estratégico y mecanismos de evaluación.

El plan mencionado tiene unos propósitos específicos y por tanto, es la Secretaría de Tránsito quien asume su formulación, ejecución y seguimiento.

Enlace de publicación en la página Web

<https://palmira.gov.co/transparencia/reporte-de-informacion-especifica-por-parte-de-la-entidad/>

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 Secretaría 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 concertó 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/1IUztrZDgqcxAYVXKm7A6L7iATWRckuKBV/view>

El monitoreo y seguimiento a la ejecución de los Planes Institucionales y Estratégicos se realizó con información basada en hechos y evidencias, en dos momentos:

Un primer momento mediante el registro de información en un informe parcial, con corte a junio de 2024, publicado en el siguiente enlace: <https://palmira.gov.co/wp-content/uploads/2024/09/2024-161.6.1.6-INFORME-PARCIAL-DE-EVALUACION-Y-CUMPLIMIENTO-DE-LOS-PLANES-INSTITUCIONALES-Y-ESTRATEGICOS-ARTICULADOS-AL-PLAN-DE-ACCION-2024-A-30-06-2024.pdf>



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

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

La Oficina de Control Interno por su parte, emitió informe de Auditoría Interna correspondiente.

Y un segundo momento, mediante un informe anual desarrollado en el presente documento, el cual es publicado en la página Web del Municipio de Palmira y comunicado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, con copia a la Oficina de Control generando las recomendaciones técnicas a que haya lugar.

Atentamente,

YESSICA VALLEJO CATAÑO
Subsecretaria de Planeación Socioeconómica

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