

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

GESTION DEL TALENTO HUMANO



Municipio de Yopal



CÓDIGO: ES5-D19

VERSIÓN: 4

FECHA DE APROBACIÓN: 05/10/2023

Página 1 de 32



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023



Tabla De Contenido

Tabla De Contenido.....	2
Lista de Ilustraciones.....	3
Lista de Tablas	4
Introducción.....	5
1. Marco Normativo	6
2. Objetivos	13
2.1 Objetivo General	13
2.2 Objetivos Específicos	13
3. Estructura Organizacional	13
4. Beneficiarios	14
5. Responsable	14
6. Ejes Plan De Bienestar Social E Incentivos	14
6.1 Eje 1. Equilibrio Psicosocial.....	15
6.2 Eje 2. Salud Mental	15
6.3 Eje 3. Convivencia Social	15
6.4 Eje 4. Alianzas Interinstitucionales	16
6.5 Eje 5. Transformación Digital.....	16
7. Diagnóstico De Necesidades.....	16
8. Formulación Y Ejecución Del Plan De Bienestar Social E Incentivos 2023.....	26
9. Evaluación Y Seguimiento.....	27
ANEXOS.....	28
Anexo No. 1 Cronograma Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023	29



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023



Lista de Ilustraciones

Ilustración 1: Estructura organizacional de la Alcaldía Municipal de Yopal, adoptada por Acuerdo Municipal N° 02 de 2022.....	14
Ilustración 2: Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar Social "Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022"	15
Ilustración 3: Diagnostico de necesidades "Distribución por género"	17
Ilustración 4: Diagnostico de necesidades "Motivos No participación Plan de Bienestar Social 2022"	18
Ilustración 5: Diagnostico de necesidades "Distribución por dependencias"	19
Ilustración 6: Diagnostico de necesidades "Actividades con prioridad en Plan de Bienestar Social"	20
Ilustración 7: Diagnostico de necesidades "Deportes Individuales"	21
Ilustración 8: Diagnostico de necesidades "Deportes Colectivos"	22
Ilustración 9: Diagnostico de necesidades "Deportes Autóctonos"	22
Ilustración 10: Diagnostico de necesidades: Actividades Recreativas"	23
Ilustración 11: Diagnostico de necesidades: Talleres y actividades de fortalecimiento" ..	23
Ilustración 12: Diagnostico de necesidades "Actividades de autocuidado"	24
Ilustración 13: Diagnostico de necesidades "Actividades Promoción y prevención de la salud"	24
Ilustración 14: Diagnostico de necesidades "Actividades culturales"	25
Ilustración 15: Diagnostico de necesidades "Incentivos por desempeño individual"	26
Ilustración 16: Diagnostico de necesidades "Interés en grupos de trabajo para incentivos pecuniarios"	26





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

Lista de Tablas

Tabla 1: Indicadores evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023..... 27



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023



Introducción

El Bienestar Social dentro del contexto laboral se define como el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades de las personas, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social, respondiendo a las satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del funcionario dentro de ese contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos y culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad, los del Estado y los del servicio como persona.

Los planes y programas de bienestar están encaminados básicamente hacia un cambio de actitud del trabajador con respecto a la labor que desarrolla, por lo cual es necesario crear una serie de mecanismos con el propósito de obtener su satisfacción personal, familiar, social y profesional; y así mismo crear una cultura de bienestar en la entidad que se refleje en actitudes y comportamientos que posibiliten elevar los niveles de productividad, con el fin de proporcionar a todos y cada uno de los funcionarios condiciones que le permitan satisfacer sus necesidades, lo cual se verá reflejado directamente sobre los siguientes aspectos:

1. Individual: satisfacción en el trabajo, satisfacción profesional, calidad del trabajo y alcance de los objetivos.
2. Grupal: alcance de los objetivos y optimización de los resultados.
3. Organizacional: mayor productividad, eficacia, satisfacción, adaptación, desarrollo y supervivencia.

El Plan de Bienestar Social de la Alcaldía de Yopal, busca mantener el equilibrio en las dimensiones del ser humano como el entorno familiar, social y laboral que permitan aumentar los niveles de efectividad y propicien un buen ambiente de trabajo y motivación; orientado con la Política Estratégica del Talento Humano que generará acciones que contribuyan a que los servidores públicos se sientan felices en el trabajo y en consecuencia que sean más productivos y se logre un equilibrio entre el trabajo y su vida personal.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

En la Alcaldía de Yopal el Plan de Bienestar Social para la vigencia 2023 se construye teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la Encuesta de Bienestar realizada en el mes de enero de 2023, la cual fue estructurada a partir del programa nacional de bienestar **"Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022"**, elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Estos resultados apuntan a la construcción de las actividades planteadas en este documento.

La Subsecretaría de Talento Humano propenderá por desarrollar todas las actividades que generen ese equilibrio entrelazando así los cinco (5) ejes del programa: 1). Eje 1. Equilibrio psicosocial. 2). Eje 2. Salud mental. 3). Eje 3. Convivencia social. 4). Eje 4. Alianzas institucionales. 5). Eje 5. Transformación digital.

1. Marco Normativo

- Decreto 1567 de 1998

ARTÍCULO 13. Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

ARTÍCULO 18. Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de Bienestar Social y de los programas de incentivos que formulan y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para empleados.

ARTÍCULO 19. Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley, están en la obligación de

CÓDIGO: ESS-D19

VERSIÓN: 4

FECHA DE APROBACIÓN: 05/10/2023

Página 6 de 32



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023



organizar anualmente, para sus empleados, programas de Bienestar Social e incentivos.

ARTÍCULO 20. Bienestar social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

- **Ley 909 de 2004**

ARTÍCULO 36.

PARÁGRAFO. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

- **Ley 734 del 2002**

ARTÍCULO 33.

4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

- **Decreto 1083 del 2015**

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023



ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.

4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales

CÓDIGO: ESS-D19

VERSIÓN: 4

FECHA DE APROBACIÓN: 05/10/2023

Página 8 de 32



Certificac No
1.01.0000

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023



no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

ARTÍCULO 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

- Llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad.
- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.

CÓDIGO: ES5-D19

VERSIÓN: 4

FECHA DE APROBACIÓN: 05/10/2023

Página 9 de 32



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023



6. Adelantar programas de incentivos.

PARÁGRAFO. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesores en su implantación.

ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

ARTÍCULO 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

ARTÍCULO 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

ARTÍCULO 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dimitir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

ARTÍCULO 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

CÓDIGO: ESS-D19

VERSIÓN: 4

FECHA DE APROBACIÓN: 05/10/2023

Página 10 de 32



Entidad No
G.C.C.
1001
LAI - 1999

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023



1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

ARTÍCULO 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

ARTÍCULO 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

ARTÍCULO 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023



4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

PARÁGRAFO 1°. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

PARÁGRAFO 2°. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

- Circular externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Programa nacional de bienestar “Servidores Saludables, Entidades

Sostenibles 2020-2022” de diciembre de 2020, elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

CÓDIGO: ES5-D19

VERSIÓN: 4

FECHA DE APROBACIÓN: 05/10/2023

Página 12 de 32



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023



2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Promover estrategias de acuerdo con las necesidades e intereses de los servidores públicos de la Alcaldía de Yopal que contribuyan a mejorar su calidad de vida, desarrollo profesional e individual, a través del bienestar en el entorno laboral, viéndose reflejado en el incremento de la productividad.

2.2 Objetivos Específicos

- Impulsar la promoción y prevención de la salud física y mental de los servidores públicos a través de estrategias tanto virtuales como presenciales.
- Promover estímulos e incentivos al buen desempeño orientados a la productividad y motivación de los servidores públicos de la Entidad.
- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos de la Entidad.

3. Estructura Organizacional

A continuación, se presenta la estructura organizacional de la Alcaldía Municipal de Yopal, adoptada por Acuerdo Municipal N° 02 de 2022.



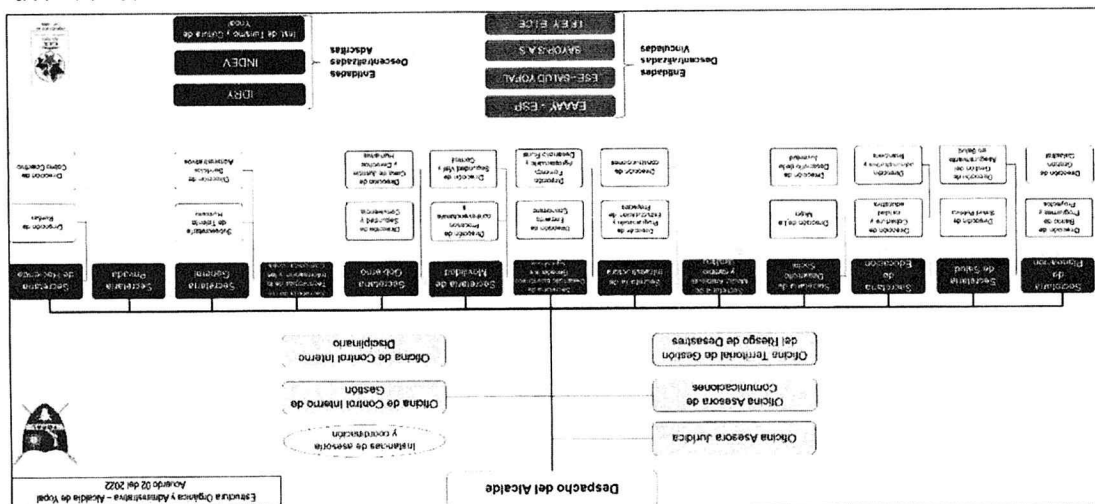
4. Beneficiarios

de Participación – SGP.

de Participación – SGP.

Son beneficiarios del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2023, los empleados vinculados a la planta de personal de la Alcaldía de Yopal: carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, periodo fijo, provisionales y trabajadores oficiales. Igualmente los administrativos financiados con los recursos del Sistema General

02 de 2022.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023



Entidades Sostenibles 2020-2022", el cual consta de cinco (5) ejes: eje de equilibrio psicosocial, eje de salud mental, eje de convivencia social, eje de alianzas interinstitucionales y el eje de transformación social, siendo éste el eje transversal del programa.

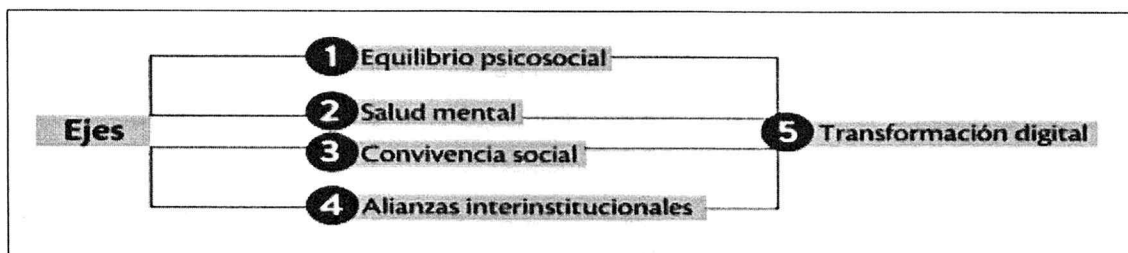


Ilustración 2: Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar Social "Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022

6.1 Eje 1. Equilibrio Psicosocial

El eje psicosocial hace referencia a los factores psicosociales, el equilibrio entre la vida laboral y familiar, y la calidad de vida laboral; entendiendo que son necesarios para el bienestar laboral y, a su vez, para el aumento de la productividad.

6.2 Eje 2. Salud Mental

El eje de salud mental está enfocado en acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores públicos y sus familias, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales de la salud que aborden temas relacionados con la promoción y prevención de riesgos psicosociales.

6.3 Eje 3. Convivencia Social

El eje de convivencia social promueve la diversidad, equidad e inclusión al interior de las entidades públicas, a través de actividades de identificación, detección, promoción y prevención de situaciones de conflicto con el fin de generar espacios laborales seguros y diversos.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

6.4 Eje 4. Alianzas Interinstitucionales

Los convenios interadministrativos con entidades públicas y/ o alianzas con el sector privado que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y las acciones trazadas durante la vigencia.

6.5 Eje 5. Transformación Digital

Es transversal a todos los ejes del programa, hace referencia a la Cuarta Revolución Industrial, el cual trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

7. Diagnóstico De Necesidades

El diagnóstico de necesidades de los Servidores Públicos de la Alcaldía de Yopal, se obtiene a través de la encuesta de necesidades de bienestar social e incentivos aplicada a los servidores públicos en el mes de enero de 2023, siendo este el principal insumo para el diseño del Plan de Bienestar Social e Incentivos del presente año.

La encuesta diagnóstica del Programa de Bienestar Social fue aplicada a los empleados de carrera administrativa, en periodo de prueba, los empleados de libre nombramiento y remoción, los empleados en provisionalidad y los trabajadores oficiales vinculados a la planta de personal de la Alcaldía de Yopal pagados con recursos propios (405 empleos creados), así como a los administrativos financiados con recursos del SGP (91 empleos creados); para un total de 496 empleos creados de los cuales se encuentran activos 478, y 259 diligenciaron el formulario. Lo anterior nos indica que la encuesta fue diligenciada por el 54% de los funcionarios.

Para análisis de los resultados se elaboró un formulario electrónico de diecisiete (17) preguntas para el diligenciamiento de los servidores públicos, donde además de consignar datos personales, pudieron elegir las actividades de su interés.

CÓDIGO: ES5-D19

VERSIÓN: 4

FECHA DE APROBACIÓN: 05/10/2023

Página 16 de 32



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023



A continuación se presentan los resultados obtenidos a través de la encuesta:

Distribución por género

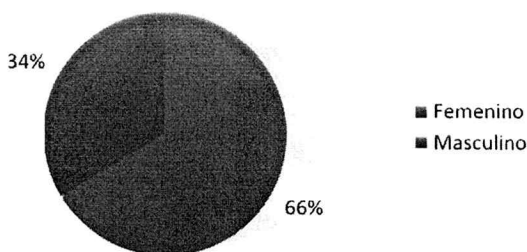


Ilustración 3: Diagnostico de necesidades "Distribución por género".

La encuesta fue diligenciada en su mayoría por el personal femenino, ya que se tuvo una participación del 66% de mujeres frente a un 34% de hombres.

Se consideró pertinente indagar en la participación del personal en las actividades de bienestar ejecutadas en la vigencia anterior, y se encontró que 155 funcionarios SI participaron, frente a 104 que NO lo hicieron, lo cual arroja una participación del 60%.

Al personal que no se vinculó con las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos, se le preguntó sobre los motivos, encontrándose que la falta de tiempo y la carga laboral fueron las principales razones por las cuales no pudieron participar, como se puede observar en el siguiente gráfico:

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023



Motivos NO participación actividades Plan de Bienestar Social 2022

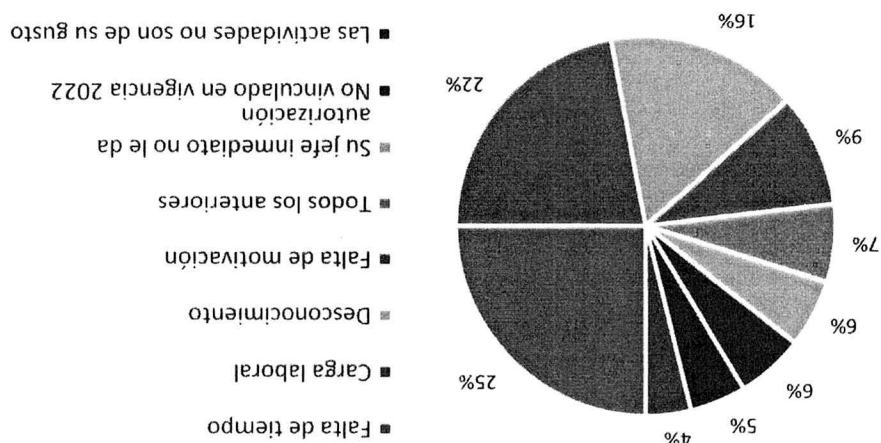


Ilustración 4: Diagnóstico de necesidades "Motivos No participación Plan de Bienestar Social 2022"

Teniendo en cuenta los principales motivos que causaron la no participación en el año 2022, se considera pertinente analizar las dependencias a las cuales se encuentra adscrito dicho personal, hallándose que el 36%, es decir 37 de los 104 funcionarios, pertenecen a la Secretaría de Educación, seguida de las Secretarías de Salud y General.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023



Distribución por dependencia del personal que NO participó en Plan de Bienestar Social 2022

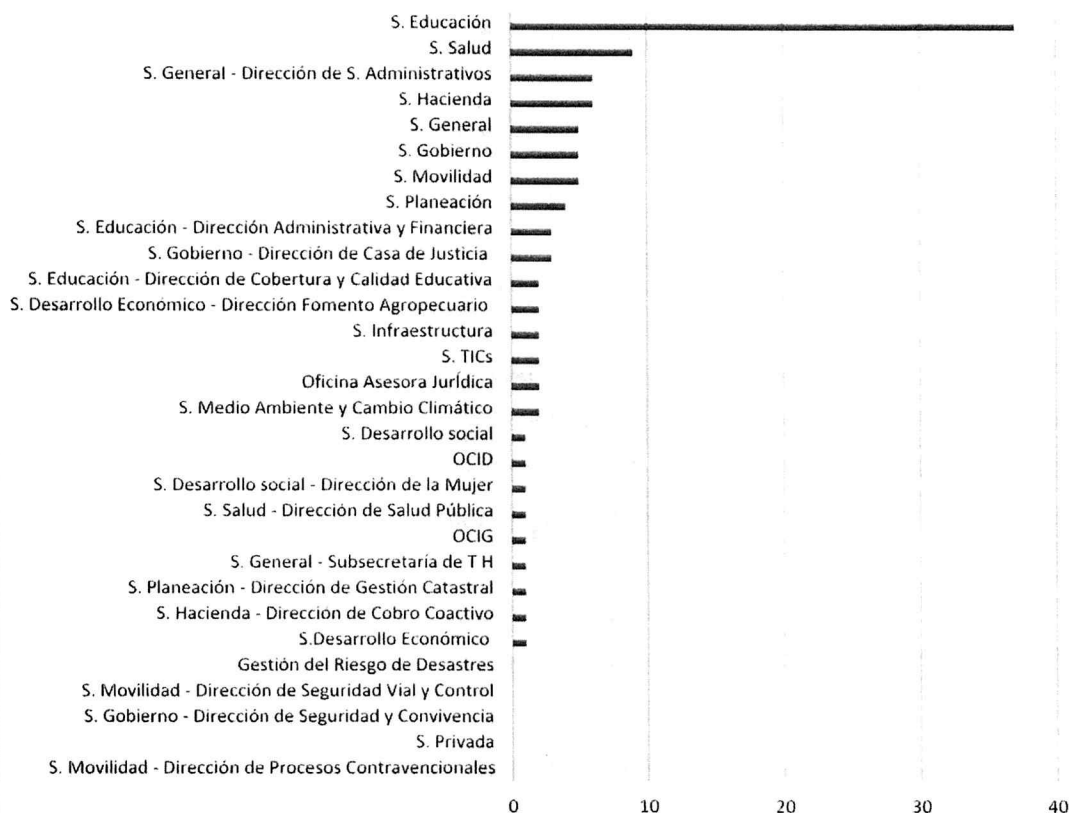


Ilustración 5: Diagnostico de necesidades "Distribución por dependencias".

Los resultados del año anterior, serán tenidos en cuenta para intervenirlos y así poder mejorar en la presente vigencia.

En pro de formular un Plan de Bienestar Social e Incentivos para el año 2023 con iniciativas que sean de amplio interés para sus beneficiarios, se indagó en la encuesta por aquellas actividades, enmarcadas dentro de los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar Social "Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022", que los servidores públicos consideran que deben tener prioridad, arrojando preferencia hacia el tema de los Horarios flexibles con un 22%, seguido por las Actividades deportivas y recreativas con un 20%, las Actividades de integración familiar con un 19% y las Actividades y talleres de fortalecimiento con un 18%.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

Actividades con prioridad en Plan de Bienestar Social

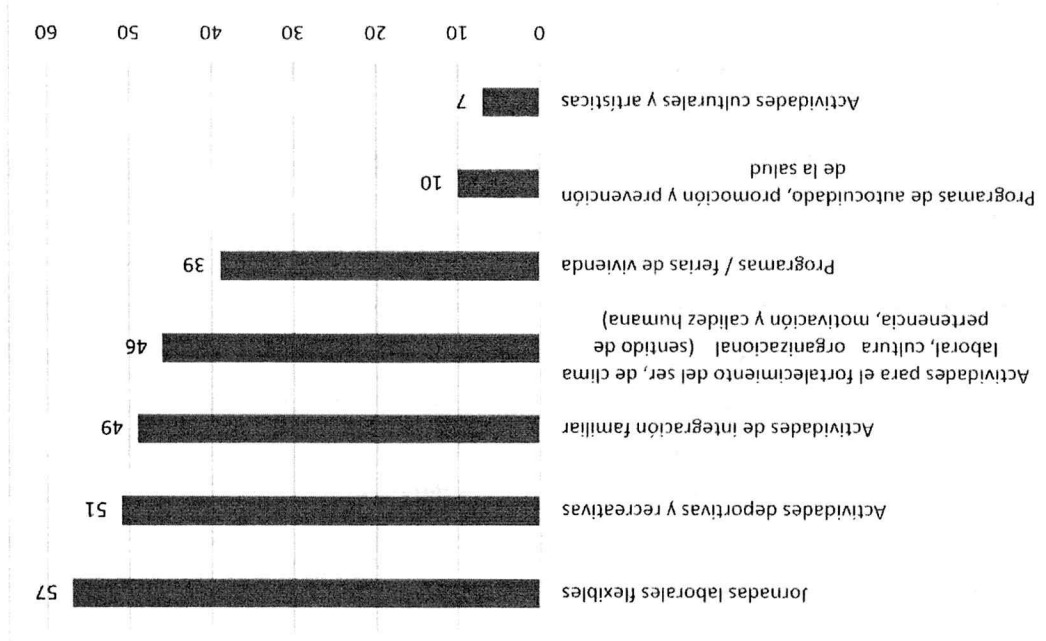


Ilustración 6: Diagnóstico de necesidades "Actividades con prioridad en Plan de Bienestar Social".

Teniendo en cuenta las actividades por las cuales los servidores públicos muestran mayor interés, se analizan con detenimiento estas categorías.

- Las Actividades Deportivas y Recreativas en general tienen buena aceptación dentro de los funcionarios de la Alcaldía de Yopal. Al puntualizar en los deportes individuales se encuentra que tenis de mesa es el de mayor preferencia con un 26%, y le sigue el ciclismo con el 23%. Los otros deportes obtuvieron puntajes menos representativos, tal como se muestra a continuación:

CÓDIGO: ES5-D19

VERSIÓN: 4

FECHA DE APROBACIÓN: 05/10/2023

Página 20 de 32



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

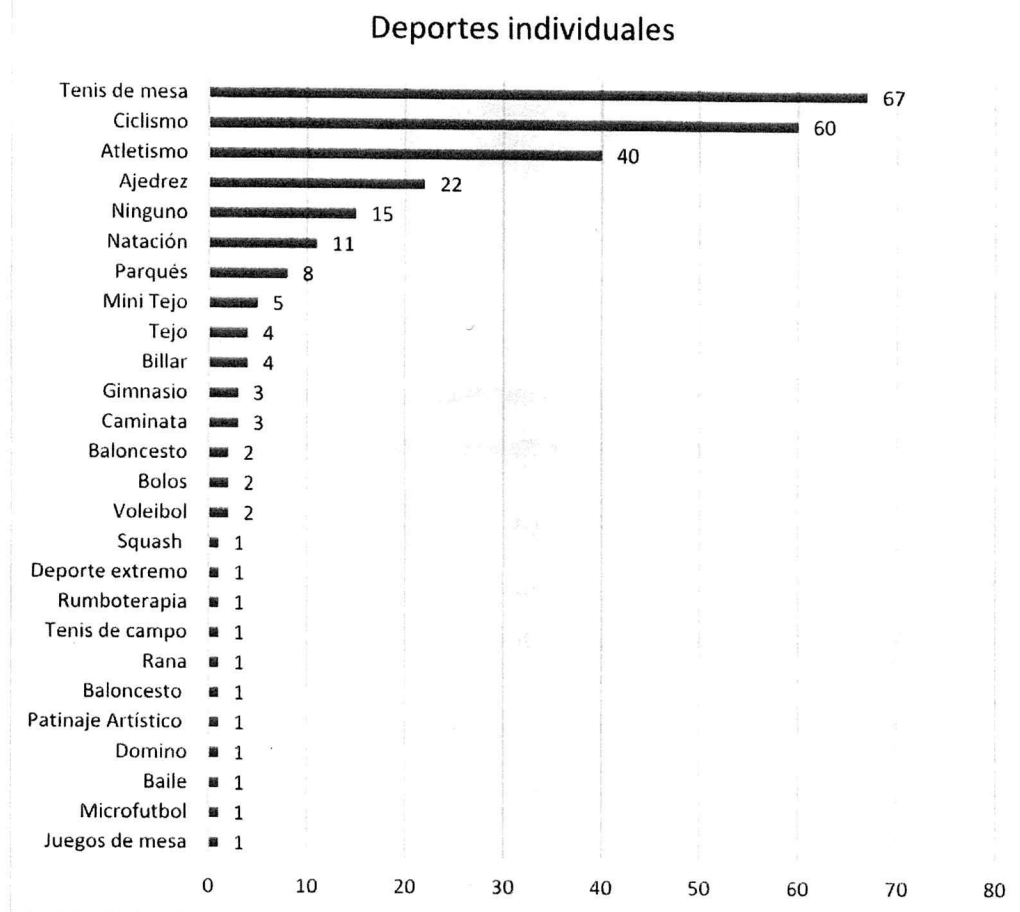


Ilustración 7: Diagnostico de necesidades "Deportes Individuales".

De los deportes colectivos, los de mayor preferencia son: baloncesto con un 32%, voleibol con el 26% y fútbol con el 12%. A pesar de que los resultados de la encuesta, no arrojaron un interés significativo por el fútbol, el conocimiento que se tiene de los gustos de los funcionarios de la Alcaldía de Yopal por las vigencias anteriores, conlleva a que se tenga en cuenta dicho deporte en el Plan de Bienestar para el 2022. Estas cifras pueden ser originadas por el mayor porcentaje de participación del género femenino en el diligenciamiento de la encuesta.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023



Deportes colectivos

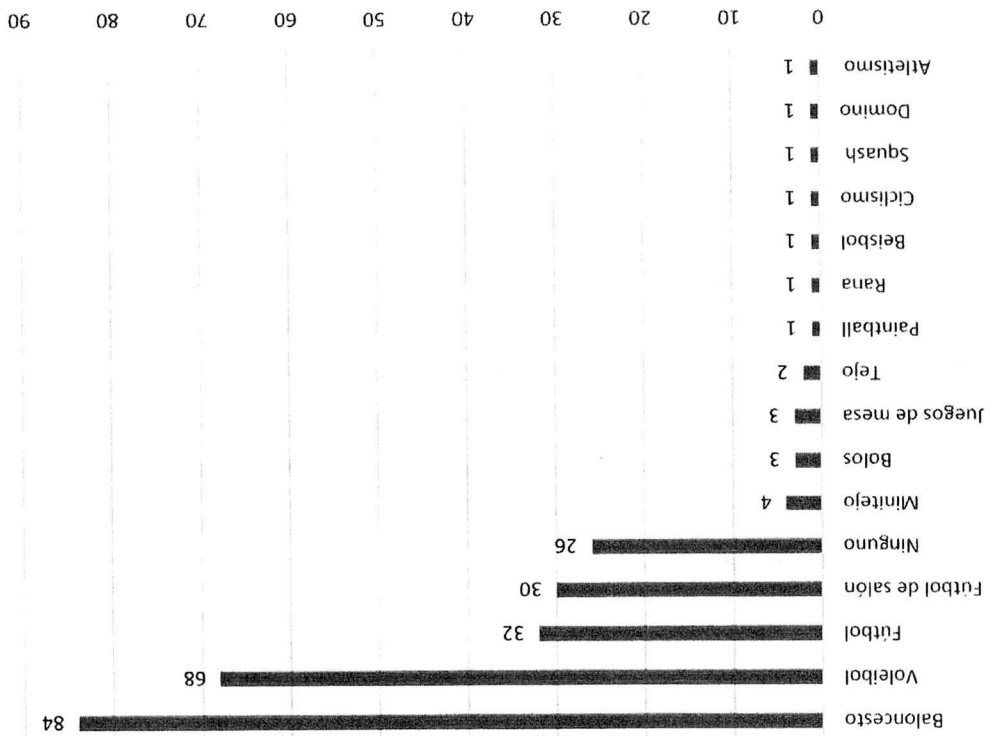


Ilustración 8: Diagnostico de necesidades "Deportes Colectivos".

En los deportes autóctonos el mini tejo sobresale por su preferencia con el 45%, seguido de la rana y el tejo con el 36% y el 15%, respectivamente.

Deportes autóctonos

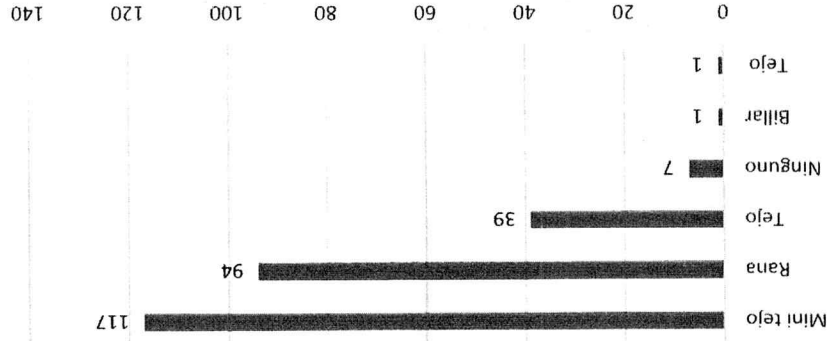


Ilustración 9: Diagnostico de necesidades "Deportes Autóctonos".

CÓDIGO: ES5-D19

VERSIÓN: 4

FECHA DE APROBACIÓN: 05/10/2023

Página 22 de 32



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023



- Las Actividades relacionadas con Integración Familiar también se destacan dentro de las iniciativas que tuvieron mayor favoritismo para los funcionarios, quienes eligieron a las vacaciones recreativas y las caminatas ecológicas como las más destacadas con un 38% y 37%, respectivamente.

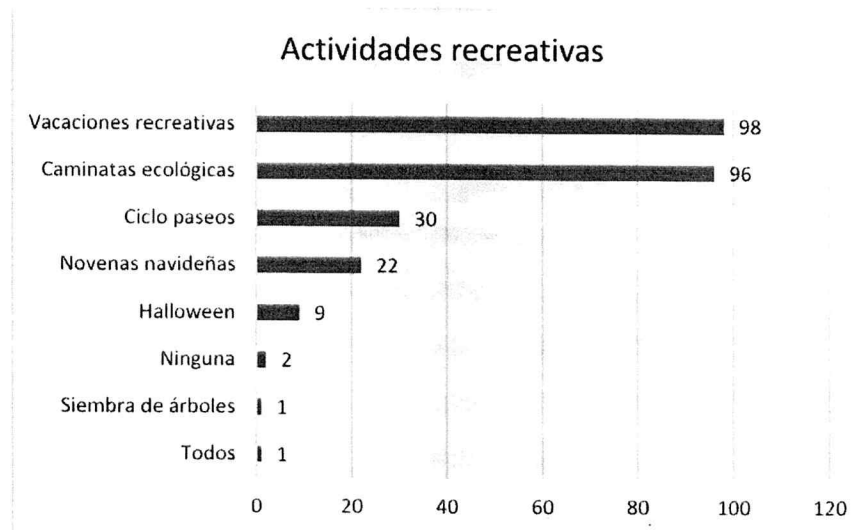


Ilustración 10: Diagnostico de necesidades: Actividades Recreativas".

- Las Actividades y Talleres con temáticas para el Fortalecimiento del Ser, del Clima Laboral y la Cultura Organizacional, hacen parte de las iniciativas que también fueron escogidas por los servidores públicos. En orden de preferencia se tienen: Clima laboral con 36%, Cultura organizacional con 33% y el Ser con un 31%.

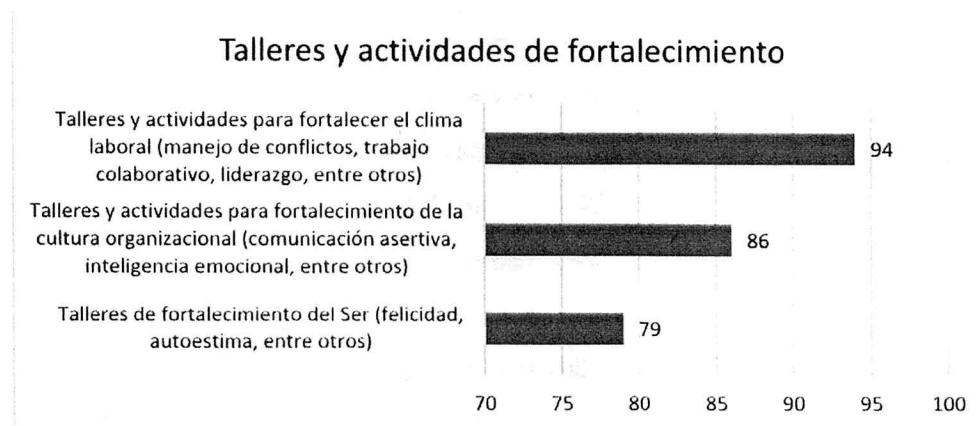


Ilustración 11: Diagnostico de necesidades: Talleres y actividades de fortalecimiento".

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023



- En el Programa de autocuidado las actividades que tienen más escogencia son rumba, yoga y los aeróbicos. En Promoción y prevención de la salud, los funcionarios muestran mayor inclinación hacia la Prevención de las enfermedades cardiovasculares y respiratorias, la Salud visual y el Apoyo psicológico organizacional, lo cual se puede apreciar en las siguientes graficas:

Actividades de autocuidado

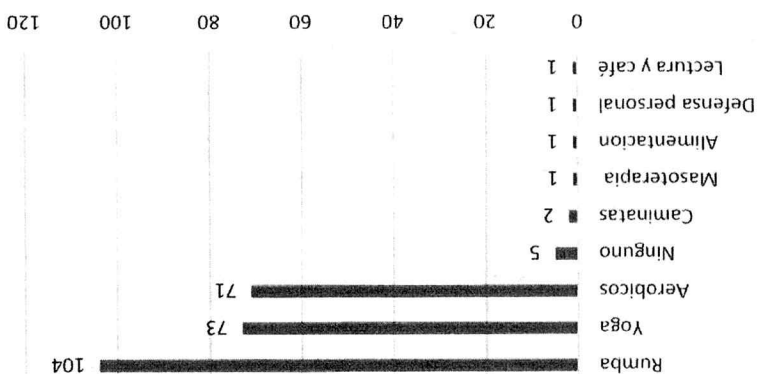


Ilustración 12: Diagnostico de necesidades "Actividades de autocuidado".

Actividades Promoción y prevención de la salud

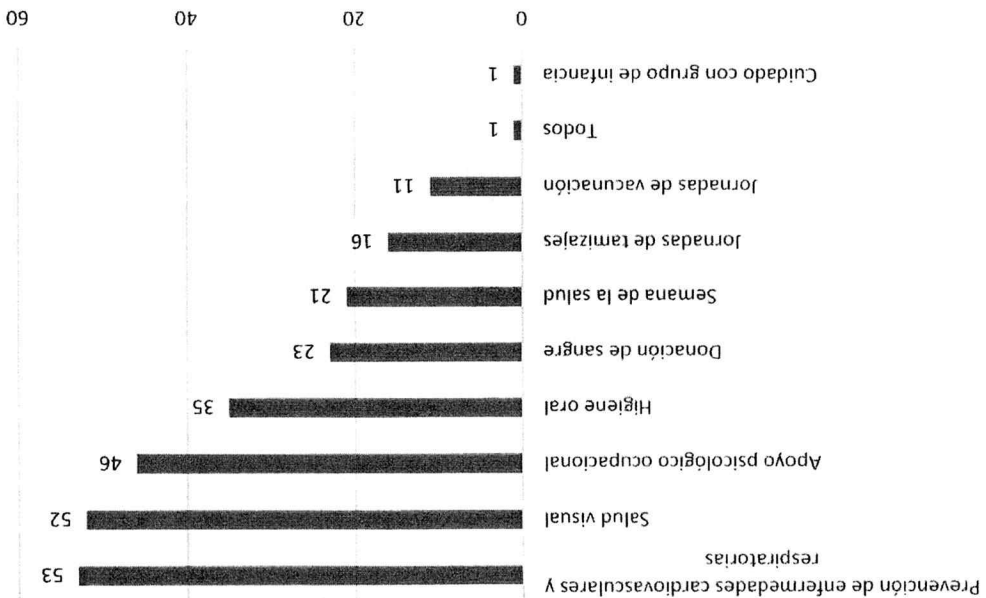


Ilustración 13: Diagnostico de necesidades "Actividades Promoción y prevención de la salud".

CÓDIGO: ES5-D19

VERSIÓN: 4

FECHA DE APROBACIÓN: 05/10/2023

Página 24 de 32



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023



- Dentro de la gama de Actividades artísticas y culturales propuestas, se destacan por su notable preferencia, las danzas, los talleres manuales y las ferias gastronómicas.

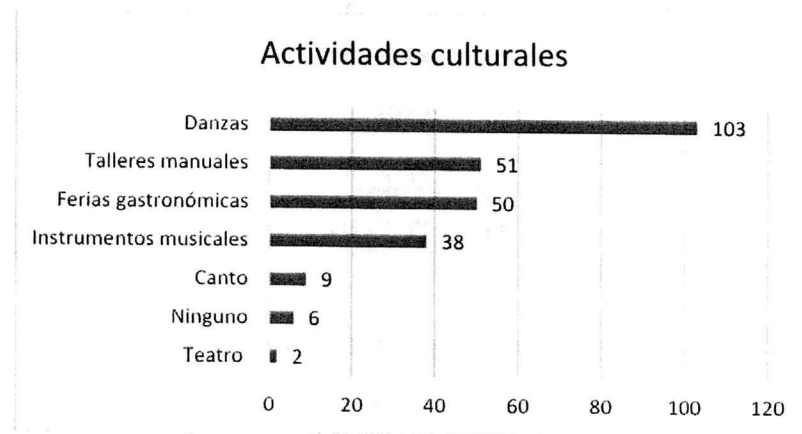


Ilustración 14: Diagnostico de necesidades "Actividades culturales".

Los incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Entidad. Por lo anterior, se indagó en la encuesta para conocer el interés de los servidores públicos en el tema, así como sus preferencias. Al respecto se encontró:

El interés por el tema de los incentivos para los funcionarios de la Alcaldía de Yopal es destacado. Por desempeño individual se tiene preferencia por las becas para educación formal (46%), seguido de los programas de turismo con un 41%.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

Incentivos por desempeño individual

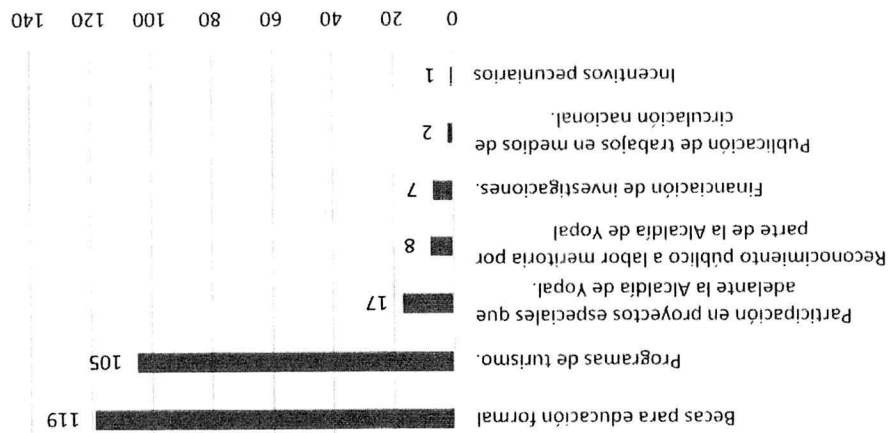


Ilustración 15: Diagnóstico de necesidades "Incentivos por desempeño individual".

Igualmente, manifiestan gran interés (82%) por formar parte de los equipos de trabajo para participar por los incentivos pecunarios.

Interés en grupos de trabajo para incentivos pecunarios

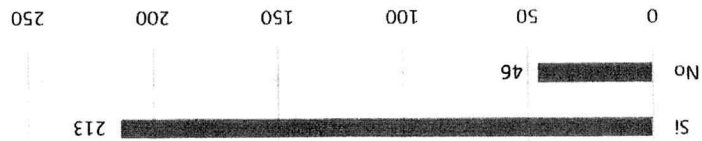


Ilustración 16: Diagnóstico de necesidades "Interés en grupos de trabajo para incentivos pecunarios".

8. Formulación Y Ejecución Del Plan De Bienestar Social E Incentivos 2023

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023, fue elaborado teniendo en cuenta el programa nacional de bienestar "Servidores saludables, Entidades sostenibles 2020-2022", el autodiagnóstico de necesidades obtenido a través de la encuesta aplicada a los servidores públicos de la entidad, y el presupuesto aprobado para su desarrollo, el cual

CÓDIGO: ES5-D19

VERSIÓN: 4

FECHA DE APROBACIÓN: 05/10/2023

Página 26 de 32



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023



corresponde a TRESCIENTOS VEINTITRÉS MILLONES CIENTO VEINTE MIL PESOS (\$323.120.000) y se encuentra dentro del rubro 2.1.1.1.01.03.020.09 Estímulos.

Una vez aprobado el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023, la Subsecretaría de Talento Humano lo socializará a sus funcionarios a través de los medios dispuestos por la Entidad.

Las actividades que se realizarán durante la vigencia 2023 se encuentran en el Anexo No. 1 Cronograma Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023.

9.Evaluación Y Seguimiento

Para la evaluación al Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023, se aplicará al finalizar la vigencia una encuesta, con el fin de verificar el grado de satisfacción de cada evento o actividad, y así decidir sobre su modificación o continuidad (Artículo 25 del Decreto 1567 de 1998). La Subsecretaría de Talento Humano recogerá como evidencias del desarrollo de las actividades los siguientes registros: convocatoria o invitación, registro de asistencia (si aplica) y registro fotográfico.

El seguimiento se realizará a través de informes trimestrales durante el transcurso de la vigencia, donde se da a conocer el desarrollo del programa, información que estará disponible en el sistema de Qfcalidad para consulta de las partes interesadas.

Los indicadores para hacer la evaluación del plan son los siguientes:

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
CUMPLIMIENTO	$\frac{\text{Número de Actividades Realizadas}}{\text{Total Actividades Programadas}}$
COBERTURA	$\frac{\text{Número de Personas participantes}}{\text{Número de personas convocadas}}$
IMPACTO	Encuesta a los participantes sobre la actividad desarrollada y su nivel de satisfacción y recordación.

Tabla 1: Indicadores evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

ANEXOS

Anexo No. 1 Cronograma Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023.

CÓDIGO: ES5-D19

VERSIÓN: 4

FECHA DE APROBACIÓN: 05/10/2023

Página 28 de 32



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023



Anexo No. 1 Cronograma Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2023															
Ejes	N°	Mes	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	Presupuesto
Eje uno: Equilibrio Psicosocial		A) Factores psicosociales													
		Eventos deportivos y recreacionales para funcionarios													
	1	Campeonatos intersecretarías.													\$30.000.000
	2	Participación en juegos departamentales y/o nacionales.													\$20.000.000
		Eventos deportivos y recreacionales con las familias de funcionarios													
	3	Vacaciones recreativas (niños y adolescentes).													\$ -
		Eventos artísticos y culturales													
	4	Clases de danzas.													\$ -
	5	Participar en eventos artísticos y/o culturales a nivel municipal, departamental y/o nacional.													\$3.000.000
		Bienestar espiritual													
	6	Realizar evento espiritual.													\$ -
		B) Equilibrio entre vida laboral y familiar													
	7	Día de la familia: conceder una jornada semestral para que los funcionarios puedan compartir con su familia.													\$ -
		Horarios flexibles													
	8	1 hora diaria a madres lactantes hasta los 15 meses de edad del hijo.													\$ -
	9	1 hora jornada de la mañana y 1 hora jornada de la tarde a padres y madres cabeza de familia con hijos en condición de discapacidad (previa certificación médica).													\$ -
	10	Permisos remunerados a los empleados que estén cursando													\$ -

CÓDIGO: ES5-D19

VERSIÓN: 4

FECHA DE APROBACIÓN: 05/10/2023

Página 29 de 32



[illegible]

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023



	20	Campañas de prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias.																	\$ 23.000.000
	21	Campañas de salud visual.																	\$ 23.000.000
		Programas de incentivos																	
	22	No pecuniarios por desempeño individual: sujeto a lineamientos Plan de Incentivos Año 2023.																	\$140.000.000
	23	Pecuniarios para equipos de trabajo.																	\$ 8.120.000
Eje dos: Salud Mental		A) Higiene mental																	
		Mantenimiento de la salud mental																	
	24	Acompañamiento psicológico.																	\$ 10.000.000
		B) Prevención de riesgos a la salud																	
		Prevención del sedentarismo																	
	25	Jornada de rumbaterapia y/o aeróbicos.																	\$ -
Eje tres: Convivencia Social		Manejo de ansiedad y depresión																	
	26	Acompañamiento psicológico.																	\$ 10.000.000
		A) Inclusión, diversidad y representatividad																	
	27	Actividad para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad.																	\$ -
		B) Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso del poder																	
	28	Actividad de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.																	\$ -
Eje cuatro: Alianzas Interinstitucionales		A) Coordinación interinstitucional																	
	29	Feria de vivienda con fondos de cesantías y entidades bancarias.																	\$ -
	30	Asesorías de caja de compensación familiar.																	\$ -
TOTAL																			\$ 323.120.000
Eje 5: Transformación Digital (Transversal)																			



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

CONTROL DE CAMBIOS

ELABORÓ		REVISÓ	APROBÓ
Firma Nombre: Dalia Luz Serrano Villar Cargo: Profesional Universitario		Firma Nombre: David Leonardo Espitia Cargo: Subsecretario (E) de Talento Humano.	Firma Nombre: David Leonardo Espitia Cargo: Subsecretario (E) de Talento Humano.

Version	Fecha	Motivo de Solicitud	Descripción del Cambio
1	31/01/2023	Elaboración de documento	
2	18/05/2023	Actualización de documento	Se actualiza para incluir el detalle del presupuesto para las actividades.
3	27/06/2023	Actualización de documento	Se modifica el presupuesto asignado para las actividades del cronograma.
4	05/10/2023	Actualización de documento	Se modifica el presupuesto asignado para las actividades del cronograma.

CÓDIGO: ES5-D19

VERSIÓN: 4

FECHA DE APROBACIÓN: 05/10/2023

Página 32 de 32



CERTIFICACIÓN



1191.0910

LA SECRETARIA DE TALENTO HUMANO

CERTIFICA:

Que en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023, se llevará cabo la actividad de **CIERRE DE GESTIÓN VIGENCIA 2023** para los quinientos cinco (505) servidores públicos que conforman la planta de la Alcaldía Municipal de Yopal, de la siguiente manera:

- Trescientos treinta y seis (336) empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y periodo fijo.
- Setenta y ocho (78) trabajadores oficiales.
- Noventa y uno (91) empleados públicos de carrera administrativa financiados con recursos del SGP adscritos a la secretaria de Educación.

Para este evento, se requieren los elementos que se relacionan a continuación, con el fin de realizar un evento a satisfacción de todos los asistentes:

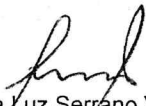
- Quinientos cinco (505) sillas plásticas.
- Cincuenta y cinco (55) mesas plásticas con capacidad para diez (10) personas; o en su defecto, la cantidad que reúna la capacidad para quinientos cinco (505) personas.
- Elementos necesarios para contar con sonido y amplificación que tenga alcance para quinientos cinco (505) asistentes.

La presente se expide a solicitud del interesado a los veintidós (22) días del mes de noviembre de 2023.


MARIA NELLY BERMUDEZ PEÑA
Subsecretaria de Talento Humano

Anexos:

- Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023.
- Acta primer Comité ordinario Institucional de Gestión y Desempeño 2023.


Elaboró: Dalia Luz Serrano Villar
Cargo: Profesional Universitario

YOPAL
CIUDAD SEGURA

AP4-F13
Fecha 13/06/2022
Versión: 8

TELEFONO CONMUTADOR (60 + 8) 6345913
Marque según corresponda: Dependencias Palacio Municipal opción 1, Sedes Externas opción 2
DIAGONAL 15 N° 15-21 YOPAL -CASANARE Código Postal 850001
www.yopal-casanare.gov.co Email: contactenos@yopal-casanare.gov.co



ACTA DE REUNIÓN



ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

I. DATOS GENERALES

TEMA DE LA REUNIÓN
PRIMER COMITÉ ORDINARIO INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO 2023

Fecha de la Reunión: 2023 02 24 Hora de inicio 8 : 30 AM ☒ PM ☐ Hora de finalización 10 : 30 AM ☒ PM ☐

LUGAR DE LA REUNIÓN:
Sala de juntas del Despacho del alcalde.

ASISTENTES				ASISTENCIA	
Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	INSTITUCIÓN / DEPENDENCIA	SI	NO
1.	Sonia Sidney Ruiz García	Secretaria de Planeacion	Secretaria de Planeacion	X	
2.	Ayde Soler Sanabria	Secretaria General	Secretaria General	X	
3.	Monica Lidia Marquez Parada	Directora TIC	Secretaria General	X	
4.	María Nelly Bermúdez Peña	Subsecretaria de Talento Humano.	Secretaria General	X	
5.	Mauricio Moreno Pérez	Secretario de Hacienda	Secretaria de Hacienda	X	
6.	Fabiola Torres Niño	Secretaria de Desarrollo Economico	Secretaria de Desarrollo económico.	X	
7.	Álvaro Luis Rivera Contreras	Secretario de Infraestructura	Secretaria de Infraestructura fisica	X	
8.	Claudia Patricia Correa Reyes	Jefe de Comunicaciones	Oficina Asesora de Comunicaciones	X	
9.	Rodolfo Chaparro Bonilla	Secretario de Gobierno	Secretaria de Gobierno	X	
10.	Orlando Cruz Martínez	Secretario de Movilidad	Secretaria de Movilidad	X	
11.	Yaceth David Suarez Acevedo	Jefe Asesor de Oficina Jurídica	Oficina Asesora Juridica	X	
12.	Carlos Alberto Rivera Niño	Secretario de Salud	Secretaria de Salud		X
13.	Silvia Catalina Vega Calderón	Secretaria de Desarrollo Social	Secretaria de Desarrollo social.	X	
14.	Mirian Yaneth Alvarado	Secretaria de Educacion	Secretaria de Educacion.	X	
15.	Mayerly Katherine Mancera Rodríguez	Jefe de Oficina Territorial de	Oficina territorial de Gestion de Riesgo y Desastre	X	

[Handwritten signature and date 8/2]

ACTA DE REUNIÓN



ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

16.	Lucy Angélica Caro	Jefe de Oficina de Control interno Disciplinario	Oficina de Control interno Disciplinario	X	
17.	John Robinson Garzón Lesmes	Secretario de Medio Ambiente y Cambio climático.	Secretaría de Medio Ambiente y Cambio Climático	X	
18.	Carlos Andres Corregidor		Secretario Privado		X

INVITADOS

No	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	INSTITUCIÓN / DEPENDENCIA	SI	NO
1.	Hubert Alexis Montañez Galvis	Jefe de Control Interno de Gestión	Oficina de Control Interno de Gestión	X	
2.	Walter Yesid Salamanca	Profesional Contratado	Secretaría de Planeación	X	
3.	Yeferson Alexis Piraban Hernández	Profesional Universitario	Secretaría de Planeación	X	
4.	Yudy Alexandra Mancipe Díaz	Profesional Contratado	Secretaría de Planeación	X	
5.	Angélica Uyaban	Pasante – Estado Joven	Secretaría de Planeación	X	
6.	Rafael Moreno Tabaco	Profesional de Apoyo	Secretaría de Planeación	X	
7.	Yolman Diaz Rincon	Profesional de Apoyo	Secretaría de Planeación	X	
8.	Edict Jasmín Pacheco Reina	Profesional Contratado	Secretaría de Planeación	X	
9.	Lourdes Elena Sossa Carrillo	Profesional Contratado	Secretaría de Planeación	X	

OBJETIVOS DE LA REUNIÓN

1. Revisar Compromisos pendientes y actualización de los procesos que hacen parte de la Evaluación en las Auditorías del año 2023 en los programas MIPG, resultados del SIG.
2. Establecer planes de mejoramiento respecto a los indicadores deficientes en la Auditoría del año 2022.

ORDEN DEL DÍA

1. Llamado a lista y verificación del cuórum.
2. Aprobación del Orden del día.
3. Revisión de compromisos del Comité anterior

ACTA DE REUNIÓN



ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

4. Socialización del Plan de trabajo y programa de sensibilización MIPG.
5. Propuesta del programa de Control interno de calidad 2023
6. La oficina de Talento Humano presenta para aprobación el Plan de Bienestar e incentivos y el Plan Institucional de capacitación para esta vigencia
7. La secretaria general presenta una socialización del alcance dando información laboral.
8. Planeación estratégica en la socialización de líderes del proceso de la estrategia de Rendición de cuentas.
9. Gestión documental solicito la revisión de las tablas de retención documental y socialización.
10. Propositiones y varios.

II. DESARROLLO DE LA REUNIÓN

1. Llamado a lista y Verificación de Quorum.

Se hace el llamado a lista y verificación del Quorum, verificando la asistencia de 17 de 19 miembros del Comité así:

No.	NOMBRE	CARGO	ASISTENCIA
1.	LUIS EDUARDO CASTRO	ALCALDE	
2.	Sonia Sidney Ruiz García	Secretaría de Planeación	X
3.	Aidé Soler Sanabria	Secretaria General	X
4.	Álvaro Luis Rivera Contreras	Secretario de Infraestructura	X
5.	Rodolfo Chaparro Bonilla	Secretario de Gobierno	X
6.	Mauricio Moreno Pérez	Secretario de Hacienda	X
7.	Carlos Andrés Corregidor	Secretario Privado	
8.	Carlos Alberto Rivera	Secretario de Salud	X
9.	Orlando Cruz Martínez	Secretario de Movilidad	X
10.	Jhon Robinson Garzón Lesmes	Secretario de Medio Ambiente y Cambio Climático	X
11.	Mirian Yaneth Alvarado B.	Secretaria de Educación.	X
12.	Silvia Catalina Vega	Secretaria de Desarrollo Social	X
13.	Lucy Angélica Caro.	Jefe de Oficina de Control interno disciplinario.	X
14.	Mayerly Katherine Mancera Rodríguez	Jefe de Oficina Territorial de Gestión del Riesgo de Desastre	
15.	Yaceth David Suarez Acevedo	Jefe de Oficina Asesora Jurídica	X
16.	Claudia Patricia Correa Reyes	Jefe de Comunicaciones.	X
17.	Fabiola Torres Niño	Secretaria de Desarrollo Económico.	X
18.	María Nelly Bermúdez Peña	Subsecretaria de Talento Humano.	X

[Handwritten signatures and initials]



ACTA DE REUNIÓN

ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

19.	Mónica Lidia Márquez Parada	Directora TIC	X
-----	-----------------------------	---------------	---

2. Aprobación orden del día.

Siendo las 8:30 am se da apertura al Comité Institucional por parte de la secretaria de Planeación Dra. Sonia Ruiz quien manifiesta la importancia del presente comité y sugiere estar atentos a cada uno de los puntos planteados por parte del equipo de Sistema Integrado de Gestión y pone a consideración el Orden del día, el cual es aprobado por unanimidad.

Solicita de igual manera revisión de los compromisos del 12 de diciembre de 2022. Para esta Revisión solicita la colaboración del equipo asesor.

3. Revisión de compromisos del comité anterior.

El Profesional Yeferson Alexis Piraban, presenta la Revisión de compromisos del Acta del 12 de diciembre de 2022 del Comité Institucional de Gestión y desempeño

No.	ACUERDOS Y COMPROMISOS	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO
1.	Presentar los resultados de gestión a la alta dirección el día 14 de diciembre de 2022 en el coliseo Bicentenario a las 2:00 pm dando cumplimiento al punto 8 del presenta acta	14/12/2022	TODOS	100% CUMPLIDO "evento realizado el día 14 de diciembre en las instalaciones del coliseo Bicentenario según listado de asistencia y video de presentación
2.	Realizar mesa de trabajo para definir el responsable de administrar la plataforma SUIIT	30/01/2023	Dra. Sonia Ruiz (Secretaría de Planeación), Mónica Márquez (Directora TIC) y Aydee Soler (Secretaría Sanabria (Secretaría General))	100% CUMPLIDO " Se realizó mesa de trabajo el día 17 de febrero donde la secretaria genera, la directora tic y secretaria de planeación definieron que el rol de administrador seguirá a cargo de la dirección de TIC.
3.	Presentar propuesta económica a la secretaria general y a la secretaria de Hacienda sobre el cumplimiento de los estándares Mínimos.	31/03/2023	Proceso seguridad y salud en el trabajo	A través del radicado 2023302173 se envió la propuesta económica de los estándares mínimos del cumplimiento el



ACTA DE REUNIÓN



ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

				cual fue aprobado por la secretaria general.
4.	Socializar la Estrategia de Rendición de Cuentas a través de un comunicado oficial	30/01/2023	Daniel Chaparro (Planeación Estratégica)	100% CUMPLIDO Mediante publicación realizada en la pagina web de la alcaldía de Yopal : "estrategia de rendición de cuenta 2022".
5.	A todas las unidades ejecutoras remitir la información solicitada en el punto 4.2 antes del 20 de enero	20/01/2023	Todas las dependencias	100 % CUMPLIDO Mediante publicación realizada en la pagina web de la alcaldía Yopal "cuyo objeto es: " plan de acción consolidado programa de acción vigencia 2023".
6.	Implementación del Software MIPG	Trimestre 4 -2022	Todos los procesos	40% de cumplimiento

Una vez verificados los compromisos detallados anteriormente se concluye que aún queda pendiente el compromiso No. 06 Implementación del Software MIPG del cual se hará seguimiento en el próximo comité.

Siendo las 10:00 de la mañana se suspende Comité por razones de fuerza mayor y se retoma de forma virtual el día 28 de febrero de 2023,

Nuevamente se reanuda virtualmente el comité el día 28 de febrero a las 10:00, en el cual se hace llamado apara la verificación del cuórum con la participación de los siguientes asistentes-

No.	NOMBRE	CARGO	SI	NO
1	LUIS EDUARDO CASTRO	ALCALDE		X
2	Sonia Sidney Ruiz García	Secretaria de Planeación	1	
3	Aidee Soler Sanabria	Secretaria General	1	
4	Mónica Lidia Márquez Parada	Directora TIC	1	
5	María Nelly Bermúdez Peña	Subsecretaria de Talento Humano	1	
6	Mauricio Moreno Pérez	Secretario de Hacienda	1	
7	Fabiola Torres Niño	Secretaria de Desarrollo Económico		X
8	Álvaro Luis Rivera Contreras	Secretario de Infraestructura	1	



PROCESOS	% DE AVANCE
Administración de la movilidad	95%
Asistencia Social	100%
Atención al Ciudadano	100%
Comunicaciones	100%
Convivencia y Seguridad ciudadana	100%
Desarrollo Económico, Ganadería y Agricultura	100%
Educación	100%
Evaluación independiente	100%
Gestión Administrativa	99%
Gestión de la infraestructura.	100%
Gestión de Talento Humano	100%
Gestión documental	100%
Gestión financiera	100%
Gestión jurídica	100%
Gestión territorial	100%
Planeación estratégica	100%

En cuanto al seguimiento a los riesgos que adelanta el proceso SIG, se evidenció un avance total 97% de cumplimiento de las acciones establecidas a los 21 procesos, los procesos que presentaron más bajos niveles de cumplimiento fueron Administración de la movilidad y Gestión Administrativa con 95% y 99% respectivamente.

• Seguimiento a riesgos.

3.1. Presentación del SIG 2022: Revisión por la dirección

		TOTAL	14	5
9	Claudia Patricia Correa Reyes	Jefe de Comunicaciones	1	
10	Rodolfo Chaparro Bonilla	Secretaría de Gobierno	1	
11	Orlando Cruz Martínez	Secretaría de Movilidad	1	
12	Yaceth David Suarez Acevedo	Jefe Oficina Asesora Jurídica		X
13	Carlos Alberto Rivera Niño	Secretaría de Salud	1	
14	Silvia Catalina Vega Calderón	Secretaría de Desarrollo Social	1	
15	Myriam Jannette Alvarado Barrera	Secretaría de Educación	1	
16	Mayerly Katherine Mancera Rodríguez	Jefe de Oficina Territorial de Gestión del Riesgo de Desastre	1	
17	Lucy Angélica Caro	Jefe de Oficina de Control interno Disciplinario		X
18	John Robinson Garzón Lesmes	Secretario de Medio Ambiente y Cambio Climático	1	
19	Carlos Andres Corregidor	Secretario Privado		X

ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

ACTA DE REUNIÓN

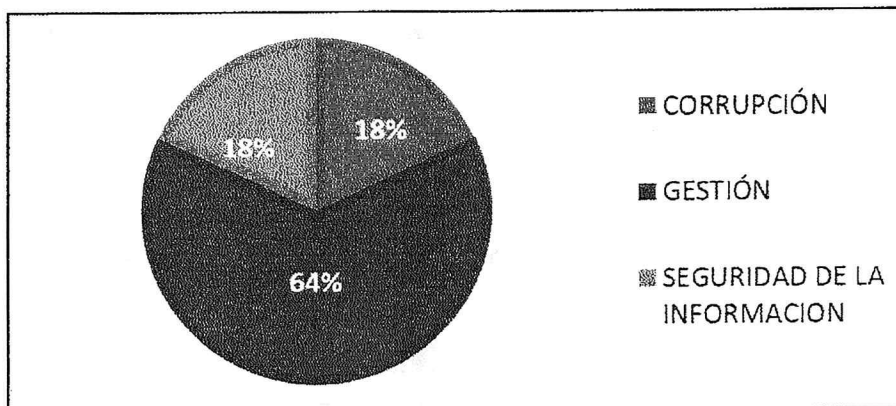


ACTA DE REUNIÓN



ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

Salud	100%
Salud y Seguridad en el Trabajo	100%
Sistema Integrado de Gestión	100%
Control interno disciplinario	100%
Gestión TIC	100%
Total	99.7%



También el estado de avance de los riesgos se detalla en la siguiente tabla

Estado/ Procesos	No de Riesgo
En proceso	2
Administración de la movilidad	1
Gestión administrativa	1
Materializado	2
Gestión jurídica	2
Terminado	74
Total:	78

Se concluye que durante este ultimo trimestre se materializaron dos riesgos de gestión jurídica, los cuales se estuvieron materializando durante toda la vigencia.

INDICADORES DE GESTION VIGENCIA 2022

Frente al cumplimiento de los 4 objetivos de calidad se observa un promedio de CUMPLIMIENTO DEL 88% lo que al evaluar la calificación según los rangos se obtiene un nivel general EXCELENTE (85% - 100%).

El sistema cuenta con un total de 109 indicadores vigentes, de los cuales 100 son de tendencia creciente y 9 de tendencia decreciente. Para el presente informe se revisaron y analizaron el total de los indicadores teniendo en cuenta su periodicidad, 22 anuales, 19 semestrales, 66 trimestrales y 2 cuatrimestrales.



ACTA DE REUNIÓN

ACTA DE REUNIÓN No. 01 de 2023.

A continuación se relacionan la cantidad de indicadores por proceso en la entidad .

PROCESO		CANTIDAD
ADMINISTRACION DE LA MOVILIDAD		6
ASISTENCIA SOCIAL		10
ATENCIÓN AL CIUDADANO		4
COMUNICACIÓN		4
CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO		1
CONVIVENCIA Y SEGURIDAD CIUDADANA		7
EDUCACIÓN		6
EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		3
GESTIÓN ADMINISTRATIVA		2
GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURA		4
GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		5
GESTIÓN DOCUMENTAL		3
GESTIÓN FINANCIERA		2
GESTIÓN JURÍDICA		10
GESTIÓN TERRITORIAL		7
GESTIÓN TIC		3
PLANEAÇÃO ESTRATÉGICA		6
SALUD		9
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		5
DESARROLLO ECONÓMICO Y MEDIO AMBIENTE		7
Total general		109

El resultado de la Calificación de los indicadores para el último trimestre del año se muestra a continuación:

Los indicadores que presentaron promedio deficiente y aceptable para la vigencia 2022 se relacionan a continuación

PROCESO	NOMBRE INDICADOR	PROMEDIO
PLANEAÇÃO ESTRATÉGICA	Plan de acción 2022 del Municipio de Yopal	DEFICIENTE
GESTIÓN JURÍDICA	Variación del número de demandas de la causa con PPDa del año en curso con respecto al año anterior	DEFICIENTE



ACTA DE REUNIÓN



ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

GESTIÓN JURÍDICA	Tasa de éxito procesal	DEFICIENTE
GESTIÓN JURÍDICA	Tasa de efectividad de la acción de repetición	DEFICIENTE
GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Severidad de accidentalidad	DEFICIENTE

PROCESO	NOMBRE INDICADOR	PROMEDIO
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CONTROL DE REGISTROS	ACEPTABLE
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	ESTADO DE LA DOCUMENTACION DEL SIG	ACEPTABLE
ATENCIÓN AL CIUDADANO	QUEJAS VIRTUALES	ACEPTABLE
SALUD	Cumplimiento de metas de PAI Niñ@s 18 Meses	ACEPTABLE
SALUD	Cumplimiento de metas de PAI Niñ@s 5 Años	ACEPTABLE
SALUD	Cumplimiento de metas de vacunación antirrábica en área urbana	ACEPTABLE
GESTIÓN TERRITORIAL	Inspección de Policía Urbanística	ACEPTABLE
GESTIÓN TERRITORIAL	Asentamientos legalizados	ACEPTABLE
GESTIÓN TERRITORIAL	Certificados de ocupación	ACEPTABLE
ADMINISTRACION DE LA MOVILIDAD	Inspección a procesos contravencionales	ACEPTABLE
GESTIÓN FINANCIERA	Recuperación de cartera (ICA, AVISOS Y TABLEROS E IMPUESTO PREDIAL).	ACEPTABLE
GESTIÓN JURÍDICA	Porcentaje de ejecución presupuestal del plan anual de adquisiciones	ACEPTABLE

En cuanto el estado de los hallazgos en plan de mejoramiento se pueden evidenciar los resultados de la siguiente tabla:

No.	PROCESO	ABIERTA	CERRADA	TOTAL
1	ASISTENCIA SOCIAL		17	17
2	GESTION FINANCIERA	3	9	12
3	GESTION DOCUMENTAL		15	15
4	COMUNICACIÓN	1	5	6

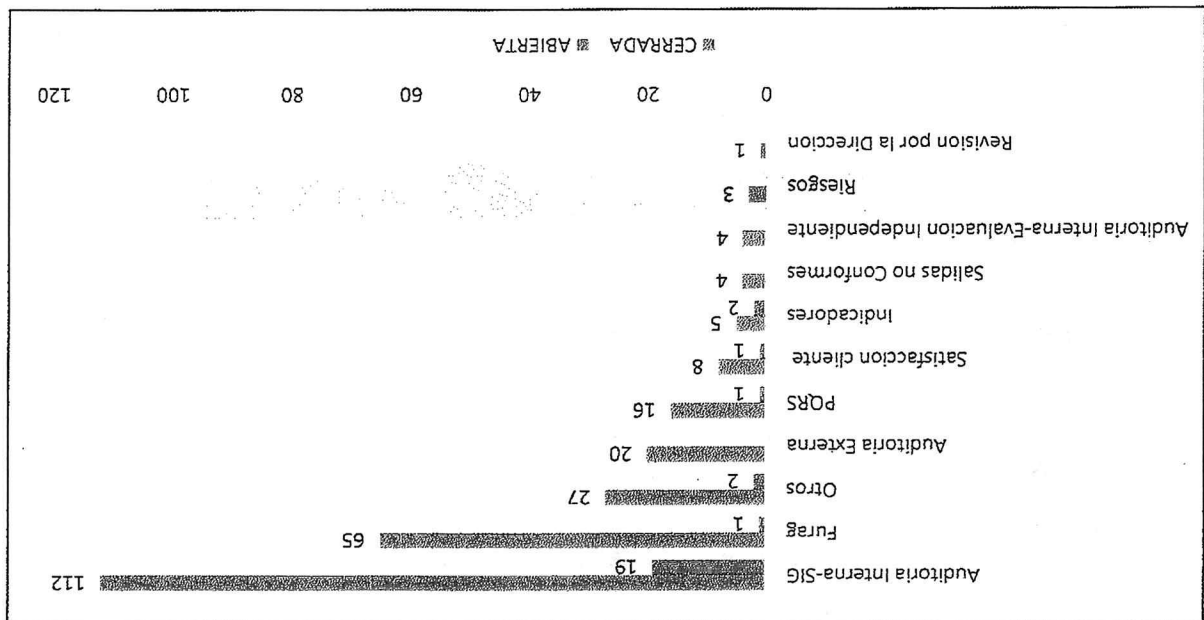
[Handwritten signatures and stamps]



ACTA DE REUNIÓN

ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

5	SIG	1	8	9
6	EDUCACION		6	6
7	GESTION TERRITORIAL	4	12	16
8	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1	9	10
9	DESARROLLO ECONOMICO	5	1	6
10	ATENCION AL CIUDADANO		13	13
11	DISCIPLINARIO	0	10	10
12	EVALUACION INDEPENDIENTE		7	7
13	INFRAESTRUCTURA		13	13
14	JURIDICA		24	24
15	MOVILIDAD	1	13	14
16	SALUD		23	23
17	SST	2	15	17
18	TALENTO HUMANO		17	17
19	TIC		25	25
20	CONVIVENCIA Y SEGURIDAD CIUDADANA	2	7	9
21	PLANEACION ESTRATEGICA	2	20	22
TOTAL		22	269	291



ACTA DE REUNIÓN



ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

En cuanto a los Planes de mejoramiento tenemos previsto que, al término de la vigencia del año 2022, algunos indicadores quedaron abiertos y se indican a continuación:

No.	DEPENDENCIA	PROCESOS ABIERTOS
1	Gestión financiera	3
2	Comunicaciones	1
3	Sistema Integrado de Gestión	1
4	Gestión territorial	4
5	Gestión administrativa	1
6	Desarrollo económico	5
7	Movilidad	1
8	Seguridad y Salud en el trabajo	2
9	Convivencia y Seguridad ciudadana	2
10	Planificación estratégica	2

Terminando este informe del acta anterior se hace el llamado a que atendamos con responsabilidad el cumplimiento de las acciones establecidas para el cierre de los hallazgos y oportunidades de mejora, lo cual tiene como fin el mejoramiento de la gestión de nuestros procesos.

4.Socializacion de trabajo y programa de sensibilización MIPG – SIG 2023.

Yeferson Piraban profesional universitario del SIG toma la palabra para detallar las actividades que el Proceso SIG estableció como plan de trabajo para la vigencia 2023, como se indica a continuación.

ETAPA	No	Actividad	Duración (Días)	Comienzo	Fin
DIAGNOSTICO SIG	1	Realizar seguimiento al Plan de mejoramiento, indicadores y riesgos 2022	7	lunes, 6 de febrero de 2023	miércoles, 15 de febrero de 2023
	2	Realizar un informe de gestión al estado actual del SIG frente a lo establecido en MIPG e ISO 9001:2015	7	miércoles, 15 de febrero de 2023	viernes, 24 de febrero de 2023
PLANIFICACION	3	Elaborar el Plan de	7	viernes, 24 de febrero de 2023	martes, 7 de marzo de 2023

ACTA DE REUNIÓN

ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

[illegible]

ACTA DE REUNIÓN



ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

		Gestión y Desempeño			
SENSIBILIZACIÓN	12	Diseñar el plan de sensibilización para la Alcaldía (cubra todos los niveles de la organización)	15	viernes, 24 de febrero de 2023	viernes, 17 de marzo de 2023
	13	Realizar sensibilización con los referentes MIPG de todos los procesos	200	viernes, 17 de marzo de 2023	viernes, 22 de diciembre de 2023
	14	Ejecutar actividades de sensibilización para la interiorización del SIG y MIPG	200	viernes, 17 de marzo de 2023	viernes, 22 de diciembre de 2023
IMPLEMENTACIÓN Y MEJORAMIENTO DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - MODELO DE PLANEACIÓN Y AJUSTES AL DISEÑO DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	15	Apoyar la actualización de los formatos a los procesos que tuvieron modificación de acuerdo al mapa de procesos	15	lunes, 13 de febrero de 2023	lunes, 6 de marzo de 2023
	16	Crear, modificar o eliminar documentos del MIPG, de acuerdo a requerimientos de los procesos	260	domingo, 1 de enero de 2023	viernes, 29 de diciembre de 2023
	17	Consolidar y reportar información requerida por DAFP frente a FURAG	25	lunes, 3 de abril de 2023	lunes, 8 de mayo de 2023



2

22	Realizar el cargue de los documentos del proceso del Sistema Integrado de Gestión en software MIPG	15	junes, 6 de marzo de 2023	junes, 27 de marzo de 2023
21	Crear y/o actualizar los documentos del proceso del Sistema Integrado de Gestión	20	junes, 3 de abril de 2023	junes, 1 de mayo de 2023
20	Revisar y/o actualizar el análisis y evaluación del contexto interno y externo de la organización y su nivel de implementación	15	junes, 3 de abril de 2023	junes, 24 de abril de 2023
19	Realizar mesas de trabajo con los entes descentralizados para establecer, implementar acciones de mejora generado como resultado del FURAG	160	junes, 1 de mayo de 2023	junes, 11 de diciembre de 2023
18	Establecer, implementar y hacer seguimiento al Plan de rutas de acción generado como resultado del FURAG	160	junes, 1 de mayo de 2023	junes, 11 de diciembre de 2023

ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

ACTA DE REUNION



ACTA DE REUNIÓN



ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

		elaboración y control de documentos			
	24	Socializar el manual de elaboración y control de documentos	1	miércoles, 22 de marzo de 2023	jueves, 23 de marzo de 2023
	25	Realizar capacitación a los líderes de proceso y referentes para el manejo del software MIPG	1	lunes, 27 de marzo de 2023	martes, 28 de marzo de 2023
	26	Apoyar la actualizar la documentación a todos los procesos, según necesidad. (Caracterización, manuales, procedimientos, formatos, documentos externos)	255	lunes, 2 de enero de 2023	lunes, 25 de diciembre de 2023
	27	Actualizar el listado maestro de documentos y diligenciar el control de registros del MIPG - SIG	21	lunes, 2 de mayo de 2022	martes, 31 de mayo de 2022
	28	Realizar mesas de trabajo para la medición de indicador de actualización de documentos	21	lunes, 2 de octubre de 2023	martes, 31 de octubre de 2023
	29	Realizar mesas de trabajo para la revisión y actualización	25	lunes, 3 de abril de 2023	lunes, 8 de mayo de 2023

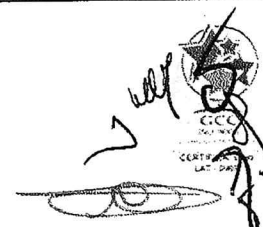
AP3-F03 P
Fecha: 10/08/2021
Versión: 3

ACTA DE REUNIÓN



ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

	38	Levantar y toma de acciones correctivas y preventivas resultado de auditoría interna	200	miércoles, 1 de marzo de 2023	miércoles, 6 de diciembre de 2023
REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN AL SIG	39	Realizar la revisión al Sistema Integrado de Gestión	1	viernes, 1 de diciembre de 2023	lunes, 4 de diciembre de 2023
AUDITORIA DE SEGUIMIENTO AL SIG	40	Realizar proceso contractual Auditoría de Seguimiento	30	lunes, 1 de mayo de 2023	lunes, 12 de junio de 2023
	41	Atender auditoría de seguimiento ISO 9001:2015	7	martes, 27 de junio de 2023	jueves, 6 de julio de 2023
	42	Toma de acciones correctivas, preventivas y seguimiento de las mismas sobre los hallazgos de la auditoría	3	jueves, 6 de julio de 2023	martes, 11 de julio de 2023
	43	Plan de Mejora sobre los hallazgos de la Auditoría Externa de Seguimiento	7	martes, 11 de julio de 2023	jueves, 20 de julio de 2023
SEGUIMIENTO AL MIPG - SIG	44	Realizar seguimiento de manera trimestral a la implementación y eficacia de las acciones incluidas en los Planes de	15	miércoles, 1 de febrero de 2023	miércoles, 22 de febrero de 2023





ACTA DE REUNIÓN

ACTA DE REUNIÓN No. 01 de 2023.

			Mejoramiento, indicadores y planes de mejora				
		45	Realizar seguimiento de manera trimestral a la implementación y eficacia de las acciones incluidas en los Planes de Mejoramiento, indicadores y planes de mejora	15	lunes, 3 de abril de 2023	lunes, 24 de abril de 2023	
		46	Realizar seguimiento de manera trimestral a la implementación y eficacia de las acciones incluidas en los Planes de Mejoramiento, indicadores y planes de mejora	15	lunes, 3 de julio de 2023	lunes, 24 de julio de 2023	
		47	Realizar seguimiento de manera trimestral a la implementación y eficacia de las acciones incluidas en los Planes de Mejoramiento, indicadores y planes de mejora	15	lunes, 2 de octubre de 2023	lunes, 23 de octubre de 2023	
		48	Realizar seguimiento a la satisfacción	10	jueves, 15 de junio de 2023	jueves, 29 de junio de 2023	



ACTA DE REUNIÓN



ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

		interno semestral			
	49	Realizar seguimiento a la satisfacción del cliente interno semestral	10	viernes, 1 de diciembre de 2023	viernes, 15 de diciembre de 2023
	50	Realizar un informe de gestión al cumplimiento del Plan de trabajo y programa de sensibilización del SIG	7	viernes, 15 de diciembre de 2023	martes, 26 de diciembre de 2023

Sin observaciones por parte de los asistentes al comité se da paso al siguiente punto del orden del día-

5. Propuesta Programa de Auditoria Interna de Calidad 2023

Continuando con el punto 5, se presenta el cronograma de Auditorías internas de calidad a los 22 procesos de la entidad de cara a la implementación del sistema de gestión de calidad y preparatorio a la auditoría externa por parte del Ente certificador, es importante mencionar que estas auditorias se adelantarán durante los meses de abril a noviembre.

De esta manera se informa, la importancia del apoyo de la alta dirección al proceso de auditoria interna con el fin de que se brinden los recursos para cumplir con este cronograma. Por ultimo se informa que la propuesta se llevara a aprobación del Comité institucional de Coordinación de Control Interno.

6.Subsecretaría de Talento Humano.

1.1. Presentación del Plan de bienestar social e incentivos 2023 y Plan institucional de capacitación 2023.

La Profesional universitario Dalia Serrano, hace la presentación del PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023 en el marco del proceso GESTION DEL TALENTO HUMANO. de la Secretaría General, quien menciona:

Para el Diseño del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023 se tomaron como insumos:

- Programa Nacional de Bienestar Social 2020-2022 del (DAFP).
- Acuerdo laboral colectivo 2021-2023.
- Resultados Diagnostico de necesidades de los Servidores Públicos de la Alcaldía de Yopal.



ACTA DE REUNIÓN

ACTA DE REUNIÓN No. 01 de 2023.

PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR

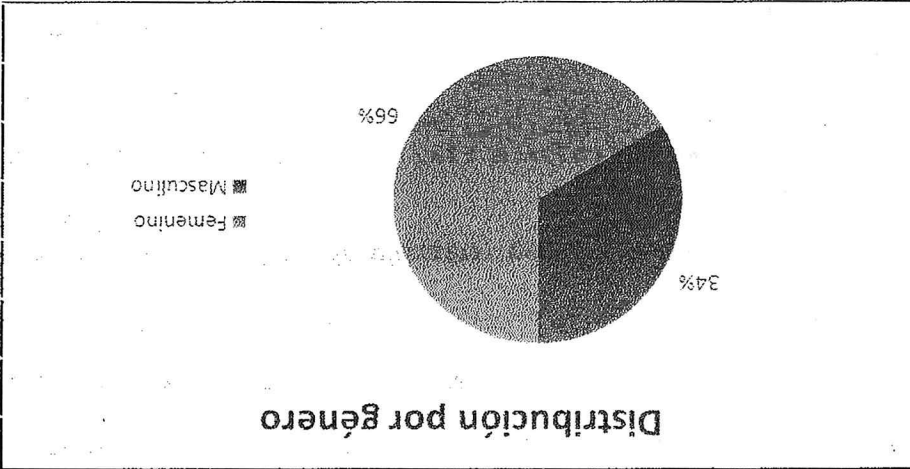
"Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022"

- Eje 1. Equilibrio Psicosocial:** Nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que se están viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19.
- Eje 2. Salud Mental:** Estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades y son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida.
- Eje 3. Convivencia Social:** Acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.
- Eje 4. Alianzas Institucionales:** Importancia de establecer alianzas interinstitucionales para lograr el cumplimiento de objetivos.
- Eje 5. Eje transversal: Transformación Digital.**

• Resultados Diagnóstico de necesidades de los Servidores Públicos de la Alcaldía de Yopal

La encuesta diagnóstica del Programa de Bienestar Social fue aplicada al personal vinculado a la planta administrativa de Yopal pagados con recursos propios (405 empleos creados), así como a los administrativos financiados con recursos del SGP (91 empleos creados); para un total de 496 empleos creados de los cuales se encuentran ACTIVOS 478, y 259 DILIGENCIARON el formulario. Lo anterior nos indica que la encuesta fue diligenciada por el 54% de los funcionarios.

• Resultados Diagnóstico de necesidades de los Servidores Públicos de la Alcaldía de Yopal



La encuesta fue diligenciada en su mayoría por el personal femenino, ya que se tuvo una participación del 66% de mujeres frente a un 34% de hombres.

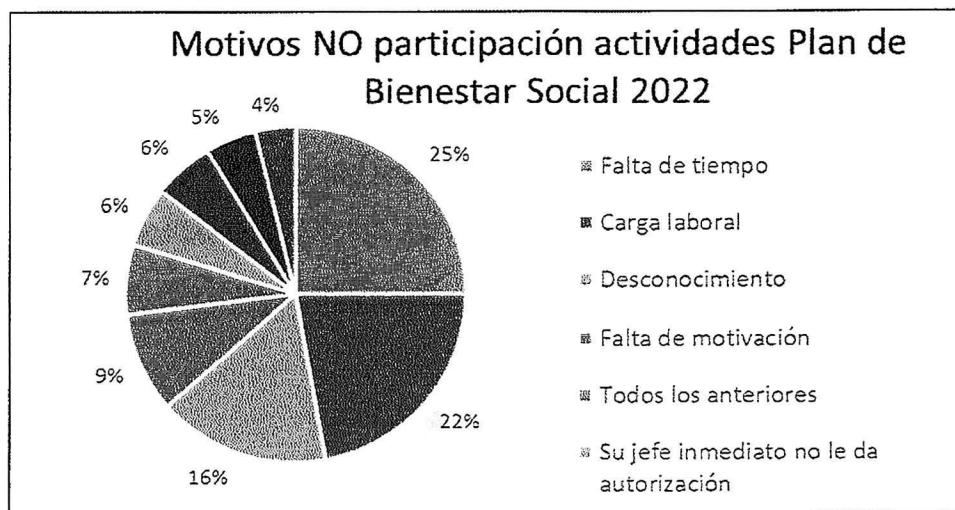


ACTA DE REUNIÓN



ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

- Resultados Diagnostico de necesidades de los Servidores Públicos de la Alcaldía de Yopal:



- Resultados Diagnostico de necesidades de los Servidores Públicos

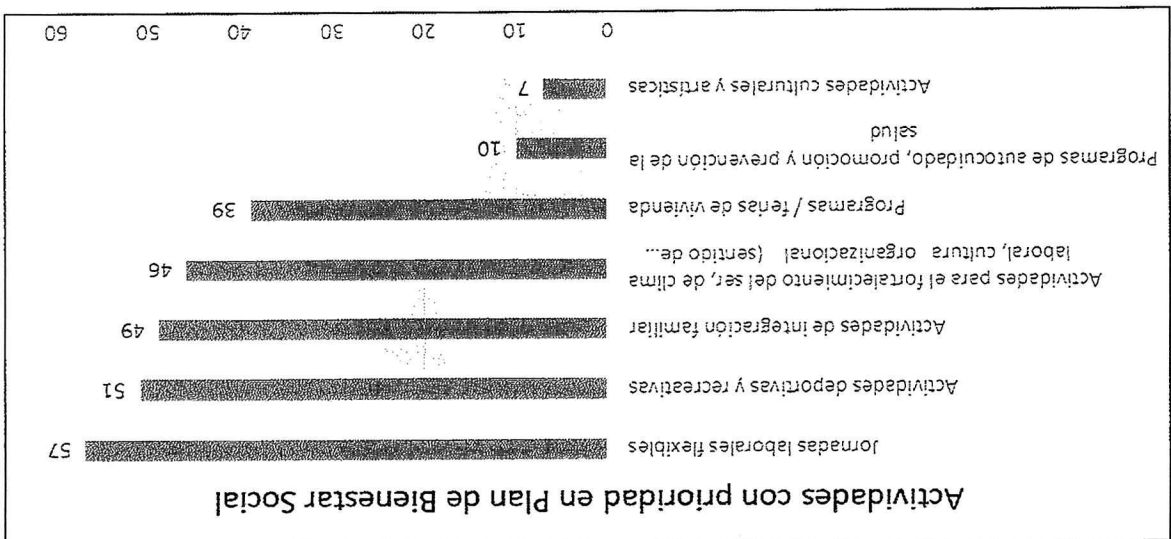




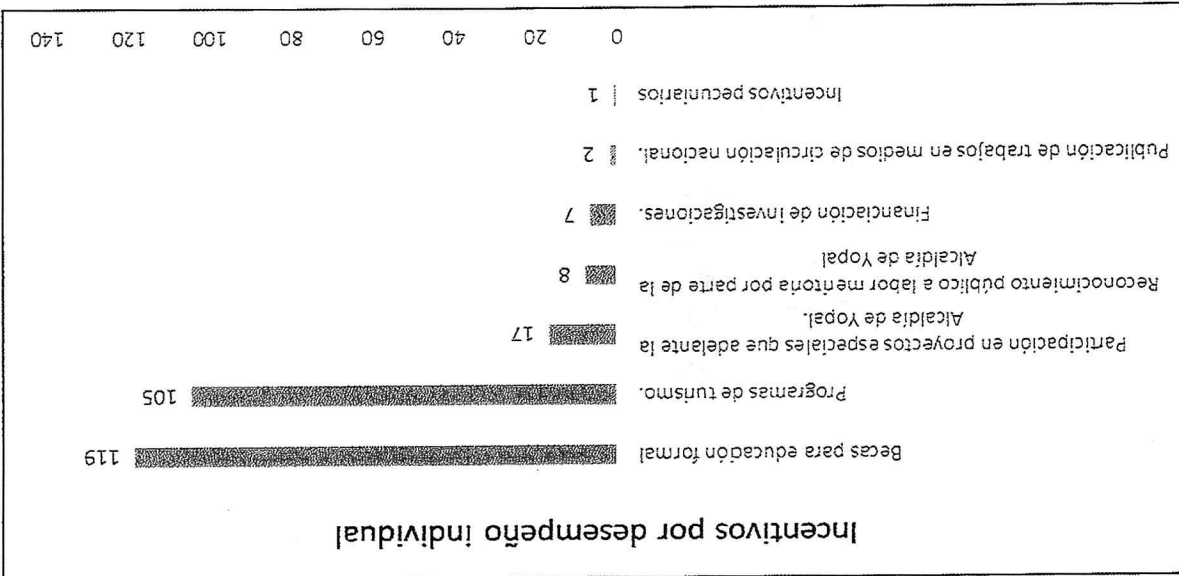
ACTA DE REUNIÓN

ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

• Resultados Diagnóstico de necesidades de los Servidores Públicos de la Alcaldía de Yopal



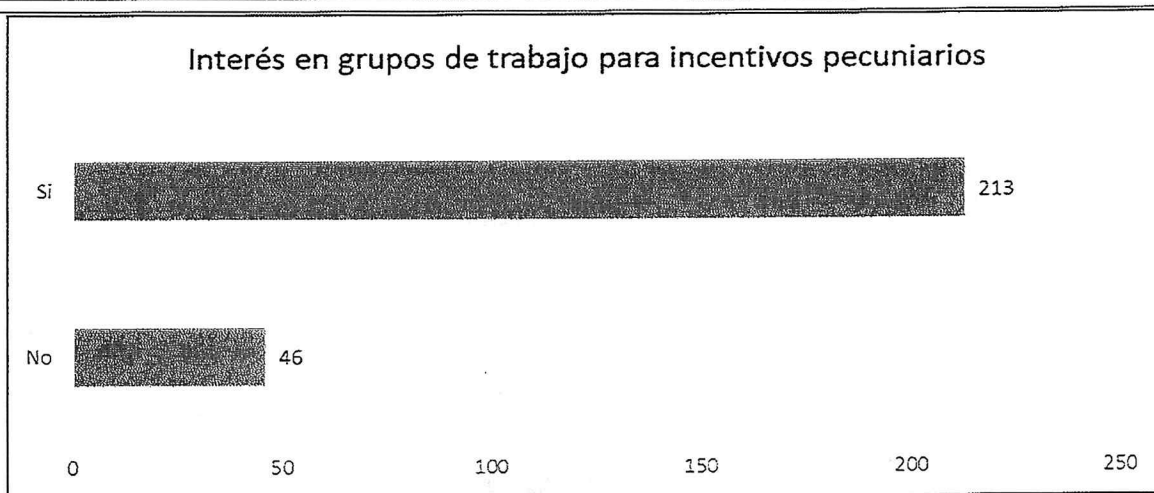
• Resultados Diagnóstico de necesidades de los Servidores Públicos de la Alcaldía de Yopal



ACTA DE REUNIÓN



ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023 GESTION DEL TALENTO HUMANO.

- Diseño del Plan Institucional de Capacitación 2023
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 del (DAFP).
- Necesidades de aprendizaje a partir de los mandatos legales.
- Resultados Diagnóstico de necesidades de capacitación.

PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020-2030

EJE 1 :GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

EJE 2: CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO

EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

7. Secretaria General/Subsecretaria de Talento Humano.

7.1 Socialización del alcance del plan de formalización laboral



ACTA DE REUNIÓN

ACTA DE REUNIÓN No. 01 de 2023.

Pasos para la construcción del Documento Técnico para la formalización laboral en la Alcaldía de Yopal.

• ¿Qué es la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad?
Es una política de Función Pública que se viene impulsando desde la expedición de la Ley 909 de 2004 y que se ratificó a través del Decreto 1800 de 2019, incluido en el Decreto Único Reglamentario del Sector 1083 de 2015.

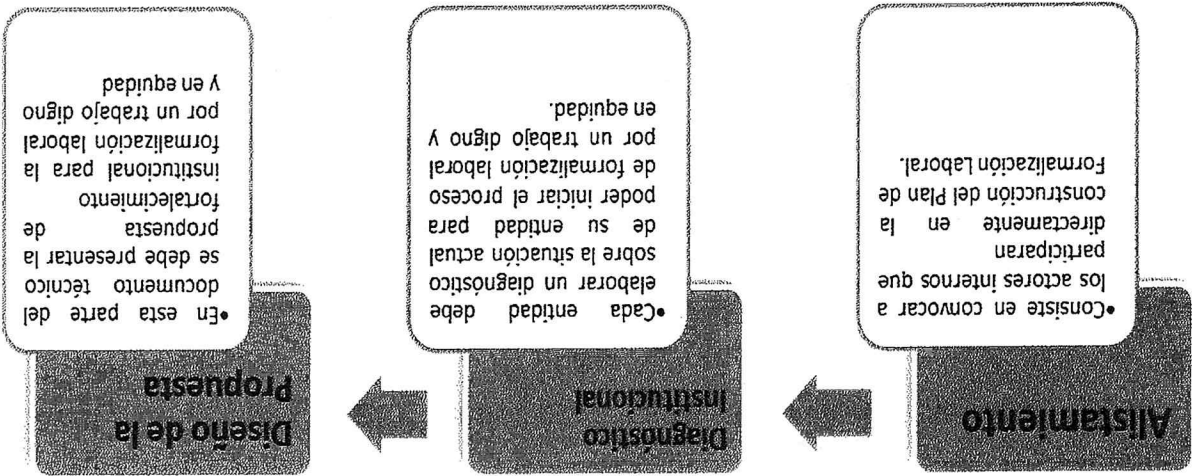
Con este documento se busca que, de acuerdo con la normativa vigente, las entidades tengan una **herramienta** que les permita actualizar su planta de personal con base en una revisión técnica objetiva que incluya las condiciones laborales de las **personas vinculadas por contratación de prestación de servicios**

(Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012).

• Pasos para la construcción del Documento Técnico para la formalización laboral en la Alcaldía de Yopal.

¿Qué pasos comprende la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad?

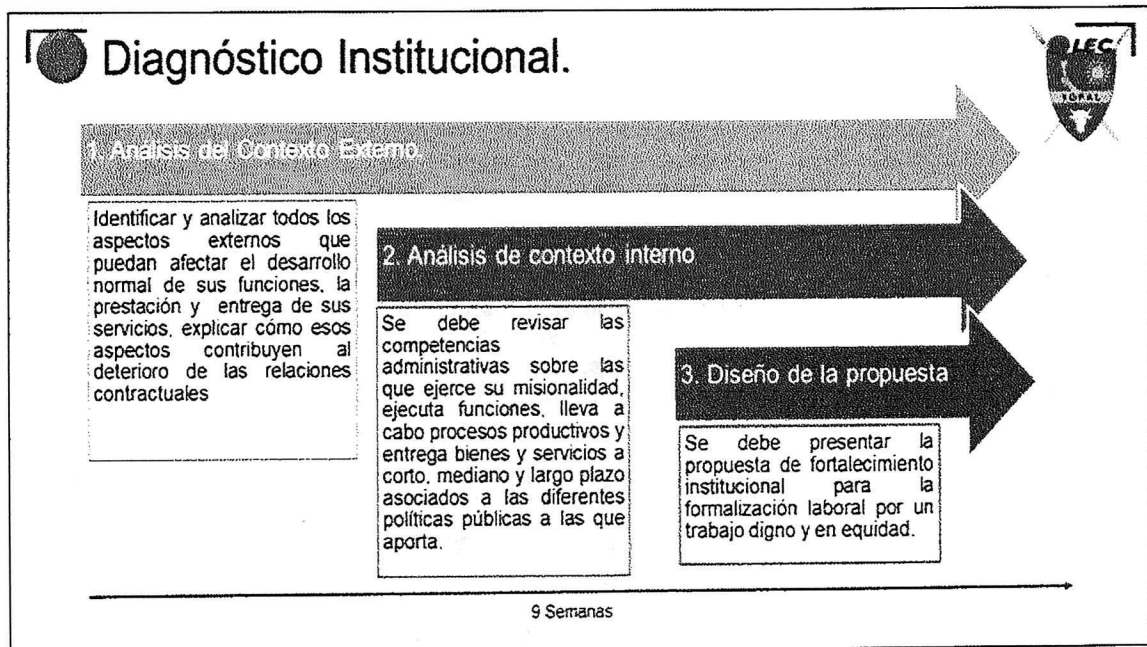
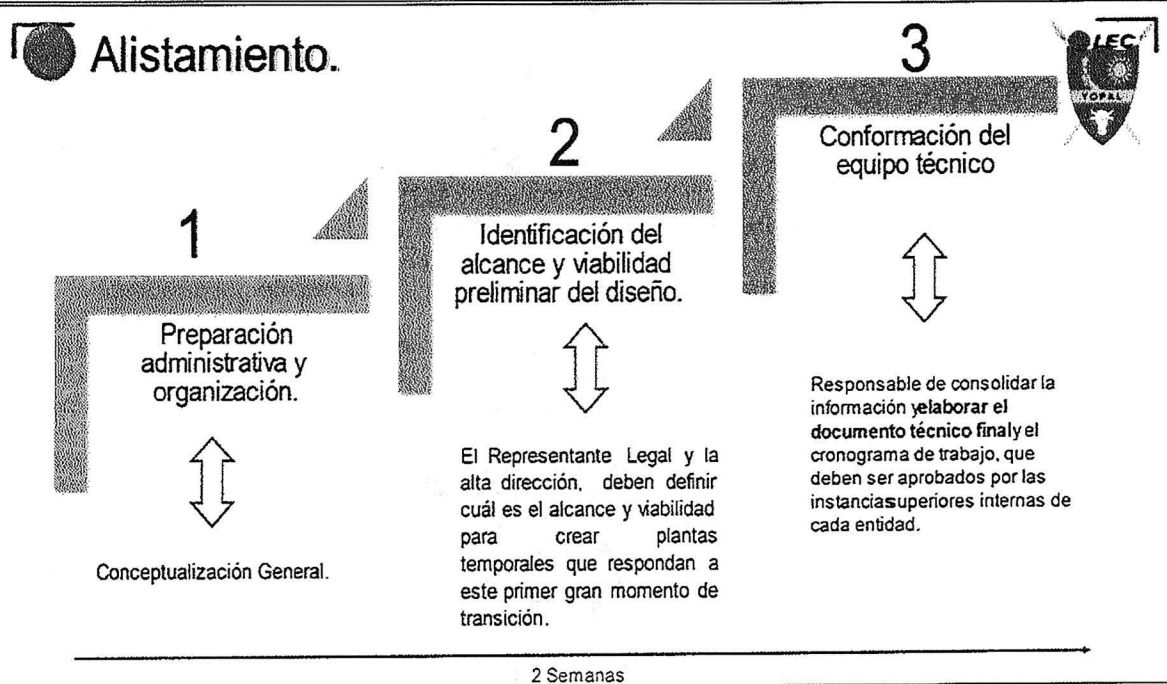
Comprende 3 pasos fundamentales:



ACTA DE REUNIÓN



ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.



Handwritten signatures and stamps.



ACTA DE REUNIÓN

ACTA DE REUNIÓN No. 01 de 2023.

• ¿Qué comprende el análisis del contexto Externo?

ANÁLISIS DE CASOS EXTERNOS.	Revisar y documentar indicadores, informes de gestión, hallazgos o glosas de los entes de control, y recomendaciones de otros actores que permitan soportar la necesidad de llevar el proceso para la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad.
ANÁLISIS DE CASOS DE DELITOS	Elaborar una lista con los casos de éxito y buenas prácticas locales o internacionales. que puedan ser valiosos para el proceso de formalización laboral que planteó su entidad.
ANÁLISIS JURIDICO LEGAL	Análisis legal, que incluya las normas principales que regulan su misión/política, (Constitución Política, leyes, decretos, resoluciones, acuerdos, ordenanzas, circulares, CONPES, y sentencias, entre otros).
ANÁLISIS SECTORIAL	Hacer un análisis del sector, de la(s) política(s) pública(s) a su cargo y de las funciones que desarrolla en su contexto, y con esto elaborar el diagnóstico de sus capacidades

CADENA DE VALOR: RESULTADOS	La identificación y el análisis de estos elementos de la cadena de resultados le permitirá a la entidad aclarar, cómo su operación responde a las diferentes políticas públicas a su cargo..
CADENA DE VALOR: PROCESOS.	Esta información es de vital importancia a la hora de determinar el exceso o ausencia de capacidades suficientes para ejecutar dichos procesos y entregar bienes públicos.
REVISAR EL MARCO ESTRATEGICO VIGENTE	La entidad debe revisar el marco estratégico vigente, su coherencia con la cadena de valor previamente analizada desde los resultados y así los procesos y, así mismo, la relación con las actuales metas de los planes, programas, políticas y proyectos
ANALIZAR CAPACIDADES.	La entidad debe analizar sus capacidades en términos de tecnología, estructura presupuesto, organizacional y talento humano.

• ¿Qué comprende el análisis de capacidades en Talento Humano?

PLANTA ACTUAL VS CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS.	Tipos de vinculación, denominaciones, grados, situación administrativa, nivel jerárquico, costo total anual nominal de las últimas tres (3)
• No. de personas naturales con contratos de prestación de servicios vigentes	• N.º de personas vinculadas a los contratos vigentes suscritos con personas jurídicas que prestan servicios profesionales.



ACTA DE REUNIÓN



ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

vigencias y procesos asociados a sus funciones

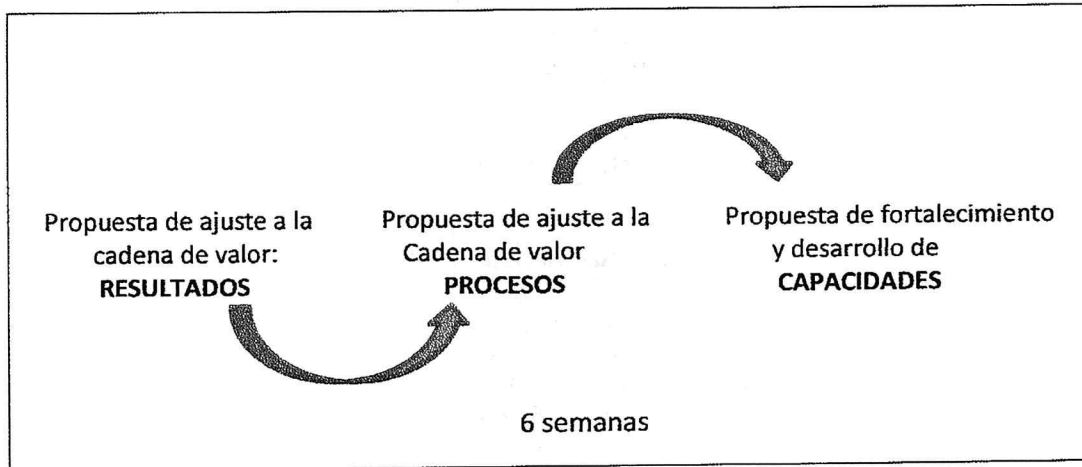
- N.º de personas vinculadas con contratos convenios de cooperación internacional.
- Tercerizados.
- Fuente de financiación,
- Costo total anual nominal de las últimas tres vigencias
- Procesos asociados a sus obligaciones contractuales

- ¿Qué comprende el análisis de capacidades en Talento Humano?

IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS DE CAPITAL HUMANO	ANÁLISIS OCUPACIONAL Y FUNCIONAL.
Cuál es la brecha entre el talento humano con el que la entidad cuenta frente al que requiere para entregar mejores productos y servicios.	Se deberá realizar un análisis ocupacional y funcional en relación con los procesos identificados de la cadena de valor.

DISEÑO DE LA PROPUESTA

- Que comprende el Diseño de la propuesta?



EVALUACION Y SEGUIMIENTO.

- ¿Quien se encarga?
DAFP.
- El avance del plan de formalización (Subdirección).





ACTA DE REUNIÓN

ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

- El avance a la creación de plantas temporales – empleos (Dirección de Desarrollo Organizacional).
- El avance en la disminución de toda forma de tercerización laboral (Dirección de Empleo Público).
- En cuanto a Evaluación y seguimiento quién se encarga?

DAFP	▪ El avance del plan de formalización (Subdirección).
	▪ El avance a la creación de plantas temporales – empleos (Dirección de Desarrollo Organizacional).
DNP	▪ El uso de los recursos de inversión para financiar las plantas temporales
COLOMBIA COMPRA EFICIENTE.	▪ El comportamiento de los proyectos de inversión (Dirección Misional Sectorial).
	▪ El avance en la disminución de toda forma de tercerización laboral (Dirección de Empleo Público).
	▪ El avance en la disminución de toda forma de tercerización laboral (en conjunto con la Dirección de Empleo Público del DAFP).
MINISTERIO DE HACIENDA	• El comportamiento del gasto público de funcionamiento (Dirección Nacional de Presupuesto
PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION.	• El avance del plan de formalización (Procuraduría delegada para la Función Pública).
OFICINA DE CONTROL INTERNO.	• El avance del plan de formalización al interior de sus respectivas entidades (o quienes hagan sus veces).



ACTA DE REUNIÓN



ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.



Plan de Trabajo.



Actividad Contextual	Fases	Formulación de productos (qué)	Responsable (quién)	Mes 1 Febrero				Mes 2 Marzo				Mes 3 Abril				Mes 4 Mayo				Mes 5 Junio				Mes 6 Julio			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Asistir técnicamente a la secretaría general en el fase de diagnóstico del plan de formulación de la labor de la entidad	1. AJUSTAMIENTO	1. Ajustamiento. En esta fase se desarrollarán las siguientes actividades: - Identificación del alcance y viabilidad preliminar del diseño. - Conformación del equipo Técnico. - Establecer una estrategia de gestión del equipo.	1. Secretario General 2. Subsecretario de Talento Humano 3. Secretaria de Planeación 4. Secretario de Hacienda 5. Dependencias Municipales																								
	2. DIAGNOSTICO	- Diagnóstico institucional - Análisis de contexto externo - Análisis de sostenibilidad	Comisaría - Líder SIG - Área Jurídica																								
	3. DISEÑO	Establecer una propuesta de ajuste a la cadena de valor, resultados. Propuesta de ajuste a la cadena de valor, procesos. Propuesta de fortalecimiento y desarrollo de capacidades tecnológicas, presupuestales, estructura organizacional y el Talento Humano disponible.	Comisaría - Secretaria General - Subsecretaria de Talento Humano - Líder SIG																								
Estructurar el documento final de Plan de Formulación Municipal	4. CONSOLIDACIÓN	Documento Técnico De Formulación Laboral Consolidado y elaborado.	Comisaría																								
		Aprobación, firma y publicación de Actos Administrativos Requeridos	Área Jurídica Alcaldía de Yopal																								

YOPAL, CIUDAD SEGURA - LUIS EDUARDO CASTRO ALCALDE 2020-2023

La Secretaria General Aidée Soler: se requiere de todos los secretarios, su participación inmediata ya que se pretende a través de este plan, poder organizar muy bien otras áreas que ya se han identificado. Se requiere del compromiso de todos los secretarios para dejar un documento bien organizado. De la misma forma queremos pedirle el favor y atención para lograr las tablas de retención documental para la entidad. Es un trabajo dispendioso y requiere de compromiso ya que la meta es presentarla al comité departamental.

8. Planeación estratégica:

8.1 Socialización a líderes de procesos la estrategia rendición de cuentas 2022

A cargo del tema Daniel Chaparro – Profesional contratado de la Secretaría de Planeación, presentas las actividades de entrega de información en enero de 2023, así:

ACTIVIDADES DE ENTREGA DE INFORMACION EN ENERO DE 2023.

20 de enero de 2023. Las Secretarias que ejecutan proyectos de inversión, Remitir a la Secretaria de planeación el plan de acción de inversión para la vigencia 20233, lo anterior para su consolidación y publicación antes del 31 de enero. En cumplimiento de Ley 1474 del 2011.



ACTA DE REUNIÓN

ACTA DE REUNIÓN No. 01 de 2023.

Antes del 31 de enero de 2023. TODAS las Unidades que ejecutan proyectos de inversión deben reportar el seguimiento físico y financiero para la vigencia 2022 en el SPL Circular 0020-4 del DNP.

03 de febrero. TODAS las Unidades que ejecutan metas del plan de desarrollo deben remitir y la secretaría de planeación el Plan Indicativo, de acuerdo al seguimiento de la vigencia 2022 y programación 2023.

9. Estrategia de rendición de cuentas vigencia 2022.

El Equipo Líder de rendición de cuentas está conformado por:

- Luis Eduardo Castro – alcalde Municipal de Yopal
- Sonia Sidney Ruiz García - secretaria de Planeación.
- ✓ Secretario(a) de planeación o su delegado (Grupo de seguimiento)
- ✓ Secretario(a) de Hacienda o su delegado
- ✓ Secretario(a) Privado o su delegado.
- ✓ Secretario(a) General o su delegado
- ✓ Secretario(a) de Gobierno o su delegado
- ✓ Jefe de la Oficina de Control interno de gestión o su delegado
- ✓ Jefe de Oficina Asesora de comunicaciones o su delegado

OBJETO.

Garantizar los espacios de Diálogo entre la comunidad y la Administración municipal de Yopal; para que esta última tenga la oportunidad de presentar su gestión, a los grupos de interés de manera clara evidenciando los resultados de su gestión, y la primera manifieste sus prioridades, necesidades y control sobre la gestión presentada. Lo anterior en el marco y cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo "YOPAL CIUDAD SEGURA" para la vigencia 2022

ALCANCE

General y aplicable para todas las unidades ejecutoras, principalmente a las que desarrollan, apoyan o garantizan actividades de consolidación la y presentación de información a la comunidad, instituciones y entes de control en el marco de la audiencia pública de rendición de cuentas frente al cumplimiento del Plan de Desarrollo "Yopal, ciudad segura".

Objetivo 1. Establecer el alistamiento organizativo;

Producto 1. Conformación del Equipo Líder de rendición de cuentas.

Actividad 1. Conformación del Equipo Líder de rendición de cuentas de manera que este socializado, contextualizado y en operación hacia la rendición de cuentas (Responsable. Secretaría de Planeación, cumplida el 1 de septiembre de 2022).



ACTA DE REUNIÓN



ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

Producto 2. Equipo líder de rendición de cuentas de manera que esté socializado, contextualizado y en operación hacia la rendición de cuentas.

Actividad 2. Proyección, revisión, publicación y operación de procedimientos de rendición de cuentas, (Responsable Secretaria de planeación, Equipo de rendición de cuentas, en desarrollo).

Actividad 3. Mesas de trabajo mensuales para diseñar, desarrollar, seguir, controlar, socializar y evaluar la estrategia de rendición de cuentas. (Responsable; Secretaria de planeación, Equipo de rendición de cuentas, en desarrollo)

Producto 3. Establecer la estrategia de Rendición de cuentas.

Actividad 1. Desarrollar el ejercicio de Autodiagnóstico de rendición de cuentas (Responsable, Secretaria de planeación 25 de noviembre de 2022. Cumplida)

Actividad 2. Presentación, socialización y aprobación de la estrategia de rendición de cuentas ante el equipo líder de rendición de cuentas y la Junta de gobierno. (Responsable Secretaria de planeación 12 de diciembre de 2022)

Actividad 3. Publicación de la estrategia de rendición de cuentas en la página web municipal (Responsable Secretaria de planeación 13 de noviembre de 2022)

Objetivo 2. Preparar y reportar información de gestión;

Producto 1. Herramientas de programación, seguimiento y consolidación listas y en desarrollo.

Actividad 1. Socialización y asistencia en el desarrollo de formatos / Herramientas de programación y seguimiento (o su posible actualización) (Responsable Secretaria de planeación, Actividad permanente)

Actividad 2. Solicitud, revisión y consolidación de informe de gestión vigencia 2022. (Responsable todas las Secretarías que manejen recursos de inversión . Viernes 3 de febrero de 2023)

Actividad 3. Presentación de información por parte de las unidades que desarrollan actividades misionales Responsable Jurídica, Control interno de Gestión y disciplinario, Talento humano, Secretaría Privada. 2 de febrero de 2023.)

Actividad 4. Actualización y publicación del informe de rendición de cuentas final del cierre del ao fiscal 2022 (30 de días antes de la Audiencia de rendición de cuentas (Responsable Secretaria de planeación y comunicaciones – todas las que desarrollan las act. 3 y 4 – viernes 31 de Marzo de 2023)

Objetivo 3. Desarrollar la Audiencia de rendición de cuentas;

Producto 1.. Espacios de participación e interlocución garantizados.

Actividad 1. Apertura de a encuesta previa de la rendición de cuentas (Responsable Secretaria de planeación y Dirección TIC 14 de diciembre de 2022)



2

a. Gestión documental

1. Es el año final de la ciudad segura Consolidación de información de los cuatro años cumplimiento de metas
 2. Hacer evaluación que cada unidad ejecutora ha realizado durante estos cuatro años en el
- Dos puntos principales:

Hace la intervención el Profesional Daniel Chaparro quien manifiesta que El propósito es hacer socialización de la rendición de cuentas

Actividad 3. Presentación de la evaluación interna de rendición de cuentas (Responsable OCIG, Primera semana de mayo de 2023).

Actividad 2. Responder a las preguntas y solicitudes (Responsables todos los competentes – 15 de mayo de 2023)

Actividad 1. Recolección de las preguntas y solicitudes por parte de la comunidad en los buzones. (Responsable Planeación y comunicaciones – Lunes 1º de mayo de 2023)

Producto 2. Retroalimentación y fortalecimiento de la estrategia.

Objetivo 3. Desarrollar la Audiencia de Rendición de cuentas.

Actividad 7. Desarrollo de la Audiencia de rendición de cuentas para la vigencia 2022(Responsable OCIG, primera semana de mayo)

Actividad 6. Desarrollar el ejercicio de convocatoria e invitaciones especiales a la rendición de cuentas, así mismo su consolidación de recibidos (Responsable Secretaría Privada 07 de abril de 2023.)

Actividad 5. Concertación y proyección de agenda del día de la rendición de cuentas (Responsable Secretaría privada + Equipo de rendición de cuentas- 07 de abril de 2023)

Actividad 4. Inicio de Actividades hacia el desarrollo de la Campaña de expectativa hacia la rendición de cuentas (Responsable Comunicaciones 18 de Marzo de 2023

Actividad 3. Publicación de buzones virtuales y físicos para las peticiones y preguntas. (Responsables Planeación y Comunicaciones – 31 de marzo de 2023)

Actividad 2. Cierre parcial, revisión, tabulación y proyección de información recogida a partir de la encuesta preparatoria para la rendición de cuentas. (Responsable Secretaría de Planeación y Dirección TIC. Miércoles 01 de Marzo de 2023.)

ACTA DE REUNIÓN No. 01 de 2023.

ACTA DE REUNIÓN



ACTA DE REUNIÓN



ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

La Líder de Programa de Gestión Documental, adscrita a la Secretaría general socializa el informe de aplicación de TRD que el proceso efectuó para último trimestre 2022 así:

SOCIALIZACION DEL RESULTADO DEL INFORME DE GESTION DOCUMENTAL



RESULTADOS APLICACIÓN TRD 2022 ARCHIVOS DE GESTIÓN



YOPAL
CIUDAD SALUDABLE

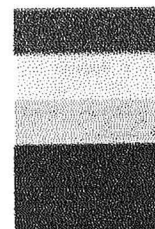


Se presenta el Cronograma y la metodología.

Al final de la visita y diligenciados cada uno de los ítems del formato se genera una valoración final por dependencia dada en % así:

Convención de los porcentajes

Bueno y Excelente	85% - 100%
Aceptable	60% - 84%
Bajo	40% - 59%
Deficiente	20% - 39%
Muy Deficiente	0% - 19%





ACTA DE REUNIÓN

ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

DEPENDENCIAS	Promedio por dependencia
PROGRAMA ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD - S. Desarrollo	84
TALLER DE OBRAS MUNICIPALES - S. Infraestructura	84
ARCHIVO GENERAL - S. General	84
OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	84
OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	84
INSPECCIÓN SEGUNDA - S. Gobierno	84
INSPECCIÓN CUARTA - S. Gobierno	84
DESPACHO DEL ALCALDE	84
ARCHIVO GENERAL	84
SECRETARÍA PRIVADA	84
ARCHIVO GENERAL (INVENTARIO DOCUMENTALES) - S. General	84
OFICINA TERRITORIAL DE GESTIÓN DEL RIESGO Y DESASTRES	84
ATENCIÓN AL CIUDADANO - S. Educación	84

TOTAL DEPENDENCIAS,
DIRECCIONES, PROGRAMAS

54 Archivos visitados

Buena y Excelente
85% - 100%

13 Archivos de Gestión = 24 %



DEPENDENCIAS	Promedio por dependencia
SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO	84
DIRECCIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	84
COMISARÍA SEGUNDA - S. Gobierno	84
PROGRAMA DE JUVENTUD - S. Desarrollo	84
SISEN - S. Planeación	84
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	84
INSPECCIÓN TERCERA - S. Gobierno	84
HISTORIALES DE AUTOMOTORES / HISTORIALES DE LICENCIA DE CONDUCCIÓN - S. Movilidad	84
SECRETARÍA DE GOBIERNO	84
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	84
HISTORIAS LABORALES - S. Educación	84
HISTORIALES EDUCATIVOS - S. Educación	84
COMISARÍA CUARTA - S. Gobierno	84
COMISARÍA TERCERA - S. Gobierno	84
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y ALMACÉN	84
SECRETARÍA DE HACIENDA	84
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	84
ATENCIÓN AL CIUDADANO - S. General	84
ARCHIVO SEC. TRANSPORTO - COUSEO - S. Movilidad	84
SECRETARÍA DE SALUD	84
COMISARÍA PRIMERA - S. Gobierno	84
ARCHIVO SEC. GOBIERNO UBICADO EN EL PAV - S. Gobierno	84
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN	84
INSPECCIÓN PRIMERA - S. Gobierno	84
SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL	84
OFICINA ASESORA DE JURÍDICA	84
ARCHIVO CALLE 16 - S. Planeación	84

27 Archivos de Gestión = 50 %

60% - 84%

Adecuada



ACTA DE REUNIÓN

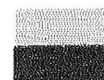


ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

DEPENDENCIAS	Promedio por dependencia
ARCHIVO UBICADO EN LA ALCALDIA - S. Infraestructura	56
SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO, GANADERIA Y AGRICULTURA	54
SECRETARIA DE MOVILIDAD	54
INSPECCION SEGUNDA DE TRANSITO - S. Movilidad	54
ARCHIVO TERMINAL INSPECCION PRIMERA Y SEGUNDA - S. Movilidad	54
BANCO DE PROGRAMAS Y PROYECTOS - S. Planeación	53
COMITE ADULTO MAYOR - S. Desarrollo	50
ARCHIVO SEC. TRANSITO - TERMINAL	49
POLITICA PUBLICA DIFERENCIAL Y PRIORITARIA INFANCIA Y ADOLESCENCIA - S. Desarrollo	48
SECRETARIA GENERAL	41
PROGRAMA ATENCION ADULTO MAYOR - S. Desarrollo	
COBRO COACTIVO - S. Hacienda	
INMOVILIZACIONES Y SALIDAS DE PARQUEADERO - S. Movilidad	
SECRETARIA DE MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMATICO	

Bajo
Deficiente

40% - 59%
20% - 39%



14 Archivos de Gestión = 26 %

YOPAL
CIUDAD SEGURA



Oficinas	total	%
	54	100
Aceptable	27	50
Bajo	10	19

CONCLUSIONES

76% Archivos de Gestión = Planes de Mejoramiento
Hallazgo AGN (Organización / Inventarios)

- Hallazgo identificado en la visita técnica del Archivo General de la Nación AGN durante el 01 y 02 de noviembre de 2022 = PLAN DE MEJORAMIENTO ARCHIVÍSTICO
 - Organización Archivos de Gestión
 - Elaboración y actualización de Inventarios Documentales
- Las dependencias que están dentro del resultado aceptable, bajo y deficiente deben establecer actividades dentro de los PLANES DE MEJORAMIENTO 2023
 - Solicitud asesoría/acompañamiento en el establecimiento de actividades al proceso Gestión Documental
 - Actividades realizables, medibles y evidenciables (soportes AGN)
 - El proceso GD hará seguimiento (auditorías/visitas AG) durante 2023

YOPAL
CIUDAD SEGURA



[Handwritten signatures and stamps]



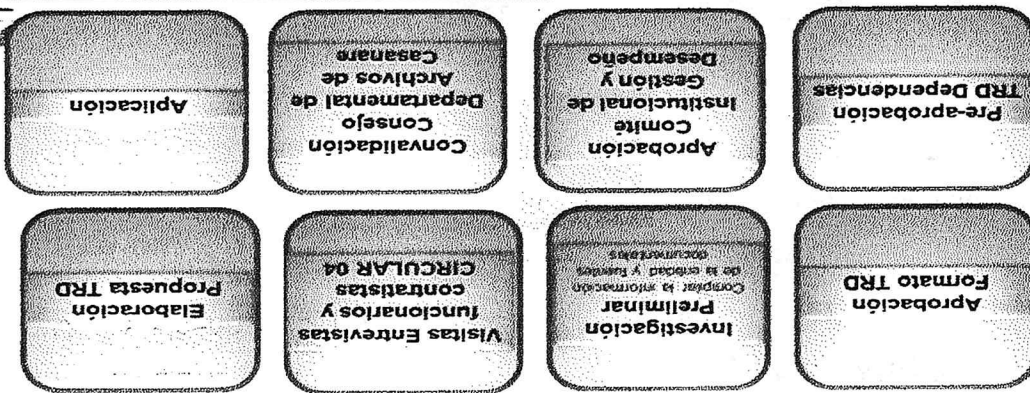
ACTA DE REUNIÓN

ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

Por otro lado, y teniendo en cuenta el hallazgo de la visita técnica del Archivo General de la Nación en noviembre de 2022, se priorizó para esta vigencia la elaboración de las Tablas de Retención Documental - TRD, por lo cual se socializa la metodología así:



ELABORACIÓN TABLAS DE RETENCIÓN DOCUMENTAL



Es importante contar con el trabajo y compromiso de todos los secretaríos y funcionarios en este proceso, así mismo se debe identificar los documentos que generamos al interior de cada dependencia.

Se ha evidenciado desconocimiento de algunos funcionarios con relación a las funciones de cada área. Por lo cual es importante la participación activa de todos y cada uno de los funcionarios y contratistas de las dependencias a fin de identificar en conjunto los documentos que se generan al interior de cada dependencia, la meta de este año convalidar el documento.

Como parte de la metodología de la elaboración de las TRD se solicita y se pone en consideración del Comité la aprobación del Nuevo Formato de las TRD.

Se solicita y se pone en consideración del Comité la aprobación de las TRD.

Se somete a aprobación y esta es la votación: 13 Votos a favor.

No.	NOMBRE	CARGO	SI	NO
1	LUIS EDUARDO CASTRO	ALCALDE		X
2	Sonia Sidney Ruiz García	Secretaría de Planeación	1	
3	Aidee Soler Sanabria	Secretaría General	1	



ACTA DE REUNIÓN



ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

4	Mónica Lidia Márquez Parada	Directora TIC	1	
5	María Nelly Bermúdez Peña	Subsecretaria de Talento Humano	1	
6	Mauricio Moreno Pérez	Secretario de Hacienda	1	
7	Fabiola Torres Niño	Secretaria de Desarrollo Económico		X
8	Álvaro Luis Rivera Contreras	Secretario de Infraestructura	1	
9	Claudia Patricia Correa Reyes	Jefe de Comunicaciones		X
10	Rodolfo Chaparro Bonilla	Secretaria de Gobierno	1	
11	Orlando Cruz Martínez	Secretaria de Movilidad	1	
12	Yaceth David Suarez Acevedo	Jefe Oficina Asesora Jurídica		X
13	Carlos Alberto Rivera Niño	Secretario de Salud	1	
14	Silvia Catalina Vega Calderón	Secretaria de Desarrollo Social	1	
15	Myriam Jannette Alvarado Barrera	Secretaria de Educación	1	
16	Mayerly Katherine Mancera Rodríguez	Jefe de Oficina Territorial de Gestión del Riesgo de Desastre	1	
17	Lucy Angélica Caro	Jefe de Oficina de Control interno Disciplinario		X
18	John Robinson Garzón Lesmes	Secretario de Medio Ambiente y Cambio Climático	1	
19	Carlos Andres Corregidor	Secretario Privado		X
		TOTAL	13	6

Handwritten signatures and stamps, including a circular official stamp with a star and the text 'MUNICIPIO DE YOPAL'.



ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

Formato elaborado de conformidad a lo establecido en el ACUERDO 04 DE 2019 DEL

Archivo General de la Nacion

FORMATO TABLA DE RETENCION DOCUMENTAL

ALCALDIA DE YOPAL

30

[illegible]

OFFICE PRODUCTOR:

[illegible]

UNIVERSITY OF MICHIGAN LIBRARY

3:30:00

७३:४८

CONVENCIONES: C* = Convención Total; E = Eliminación; M = Reproducción por medio técnico (transmisión, digitalización); D = Separación

10. Proposiciones y varios:

Intervención Huber Alexis Montañez (Control interno):

- Fortalecer las competencias de todas las áreas frente al tema de empalme
- Compromiso con el ejercicio de la identificación de las TRD
- No se ha podido identificar claramente el responsable de MIPG ya que existen actividades en

Intervención del Ingeniero Jhon Robinson Garzón - secretario de Medio Ambiente:

Se solicita de manera respetuosa capacitación con respecto a las auditorías internas con el objetivo de fortalecer nuestro sistema de gestión y calidad.

Intervención Dra. Aída Soler – Secretaría General :

Lo que solicitan es un diplomado, curso o específicamente que?

Intervención Yeferson Piraban:

Entre más completa la educación mejor para fortalecer el conocimiento en la norma Técnica ISO 9001-2015

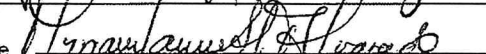
Intervención de la Licenciada Mirian Yaneth Alvarado - Secretaria de Educación

ACTA DE REUNIÓN



ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

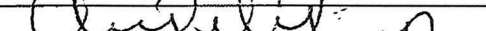
Nombre Carlos Alberto Rivera Niño
Email gerencia@yopal-casapara.gov.co

Firma 

Nombre Mirian Yaneth Alvarado
Email

Firma 

Nombre Judy Angelica Caro
Email

Firma 

Nombre Claudia Patricia Correa Reyes
Email

Firma 

Nombre Maria Nelly Bermudez Peña
Email

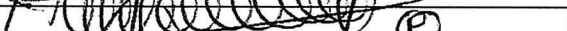
Nombre Silvia Catalina Vega Calderon
Email gerencia@yopal-casapara.gov.co

Firma 

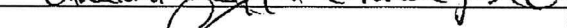
Nombre John Robinson Garzón Lesmes
Email

Firma 

Nombre Mayerly Katherine Mancera R.
Email

Firma 

Nombre Monica Lidia Márquez Parada
Email direccion@yopal-casapara.gov.co

Firma 

Nombre Carlos Andres Corregidor
Email

IV. ANEXOS

Planillas de Asistencia.





ACTA DE REUNIÓN

ACTA DE REUNIÓN No: 01 de 2023.

Hay demoras en la contratación de los empleos a proveer, se solicita revisar los documentos de Estudios previos y demás y se agilice el proceso de contratación de tal manera que no afecte las actividades de la secretaría.

Así mismo se solicita, un cargo cuyo perfil corresponde a abogado ya que lo trasladaron a otra dependencia, pero se siente la necesidad de volver a integrar a nuestra dependencia un profesional con este perfil.

Intervención Dra. Aidée Soler Sanabria:

La planta de provisión de empleos está establecida por la CNSC, la comisión se está demorando un promedio de 4 meses el uso de las listas elegibles, se ha hecho la solicitud, pero ellos argumentan que ese es el tiempo que ellos requieren. Así mismo no se puede hacer provisión ni por empleo ni por numerario por lineamientos de la CNSC. A veces quisiéramos mayor celeridad, pero nuestra planta está siendo administrada por la CNSC

III. ACUERDOS Y COMPROMISOS

ACUERDOS Y COMPROMISOS		
FECHA DE CUMPLIMIENTO	TODOS	RESPONSABLE
28-02-2023	Cada Área de la Alcaldía debe asignar los Referentes internos necesarios para adelantar y atender las Acciones de mejora a que haya lugar, teniendo en cuenta las deficiencias que se registraron en la Auditoría 2022, donde hay	
30-05-2023	Compromiso de este comité realizar mesa de trabajo para la revisión del procedimiento de ingreso de personal de planta	Talento humano

FIRMA DE LOS ASISTENTES

Firma	Nombre	Email	Firma	Nombre	Email
	Aydee Soler Sanabria			Maunicio Moreno Perez	
	Fabiola Torres Nino			Alvaro Luis Rivera Contreras	
	Rodolfo Chaparro Bonilla			Yaceth David Suarez Acevedo	
	Orlando Cruz Martinez				