INFORME DE ACTIVIDADES No 02 CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES CPS- 112 - 2025	
OBJETO: "PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES ALTAMENTE CALIFICADOS PARA APOYAR A LA SECRETARÍA DE GOBIERNO EN EL ANÁLISIS, DISEÑO Y EJECUCIÓN DE ESTRATEGIAS PARA LA MODERNIZACIÓN Y OPTIMIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA ALCALDÍA DE OTANCHE"	
Fecha De Presentación:	01-10-2025
Periodo del informe	01 de septiembre al 30 de septiembre de 2025
	Wilders Hernan Gonzalez Botia
Supervisor:	YENNI ALEXANDRA VELASQUEZ S.
Plazo:	Cuatro meses y trece días - Hasta el 26 de diciembre de 2025
Fecha de Iniciación:	13 de agosto de 2025
Fecha de Terminación:	26 de diciembre de 2025

EJECUCION DE ACTIVIDADES FRENTE A LAS OBLIGACIONES DURANTE EL PERÍODO REPORTADO
1. **ACTIVIDAD:** Apoyar el diseño el plan de trabajo y el cronograma de actividades soporte del proceso
Esta actividad se ejecuto en el periodo anterior
2. **ACTIVIDAD:** Elaborar el Diagnóstico y Análisis Situacional - Realizar un levantamiento de información a través de instrumentos de recolección, análisis, procesamiento y consolidación, sobre el estado actual de la estructura organizacional de la Alcaldía Municipal de Otanche
Descripción de actividad: La elaboración del Diagnóstico y Análisis Situacional de la Alcaldía, en el marco del contrato de Prestación de Servicios Profesionales Altamente Calificados, resulta indispensable para contar con una visión clara y objetiva del estado actual de la estructura organizacional, los procesos administrativos y la gestión institucional. Para ello, se realizó un levantamiento de información soportado en instrumentos de recolección, análisis. Información que esta siendo procesada y de la cual se adjunta el documento que esta en proyección denominado **DIAGNOSTICO, el cual se adjunta a este informe**
3. **ACTIVIDAD:** Conformar el equipo técnico que acompañara el proceso de organización administrativa
Esta Actividad se ejecutará en el periodo siguiente
4. **ACTIVIDAD: Identificación del alcance y viabilidad preliminar del proceso que requiere realizar la secretaria de gobierno**

Descripcion actividad: este se realiza y se consolida dentro del documento Diagnóstico y Análisis Situacional

5. **ACTIVIDAD: Análisis sectorial (Identificación y análisis de la organización)**

Descripcion actividad: este se realiza y se consolida dentro del documento Diagnóstico y Análisis Situacional, el cual hace parte integral del documento **DIAGNSOTICO, el cual se adjunta a este informe**

6. **ACTIVIDAD: Análisis jurídico legal de la Entidad**

Descripcion actividad: este se realiza y se consolida dentro del documento Diagnóstico y Análisis Situacional, el cual hace parte integral del documento **DIAGNSOTICO, el cual se adjunta a este informe**

7. **ACTIVIDAD: Análisis de casos de éxito**

Descripcion actividad: este se realiza y se consolida dentro del documento Diagnóstico y Análisis Situacional, el cual hace parte integral del documento **DIAGNSOTICO, el cual se adjunta a este informe**

8. **ACTIVIDAD: Análisis de fuentes externas**

Descripcion actividad: este se realiza y se consolida dentro del documento Diagnóstico y Análisis Situacional, el cual hace parte integral del documento **DIAGNSOTICO, el cual se adjunta a este informe**

9. **ACTIVIDAD: Analizar las capacidades y entornos**

Descripcion actividad: se analiza las capacidades institucionales de la alcaldía por medio del instrumento de recolección de información con su respectivo documento soporte, el cual se adjunta a este informe: **CAPACIDADES Y ENTORNOS.**

10. **ACTIVIDAD: Analizar las Hojas de Vida de los servidores Públicos**

Descripción de actividad: Se realiza revisión de cada una de las historias laborales de los funcionarios de planta de la Alcaldía de Otanche, con el fin de determinar su experiencia laboral, formación académica, tiempo de servicio. Edad, calificación de desempeño, etc

Evidencia:

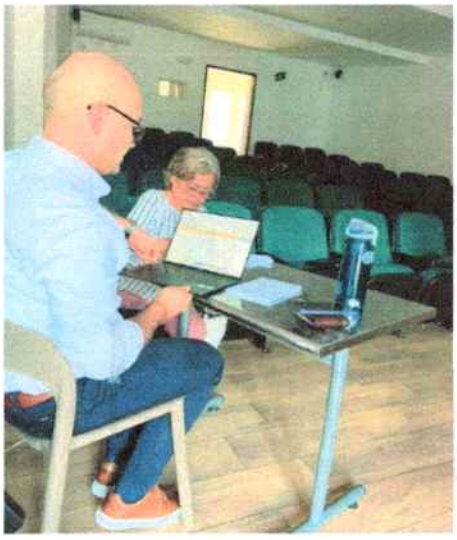




11. **ACTIVIDAD:** Apoyar el levantamiento de cargas de trabajo de los funcionarios de la planta de personal según cronograma previamente aprobado por el supervisor con el fin de garantizar los medios y el tiempo del personal para llevar a cabo el proceso.

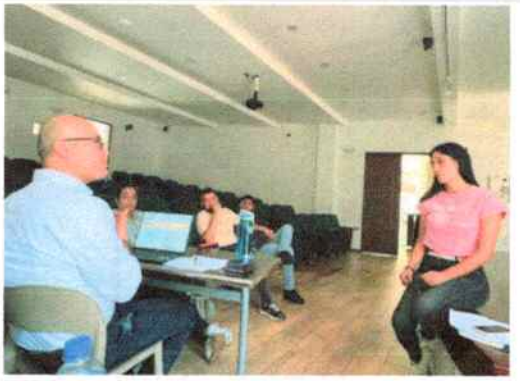
Descripcion actividad:

Evidencias: 1. Imágenes de la actividad















Evidencias 2: planillas de asistencia de levantamiento de cargas

Hoja 1

Administración Municipal 2024- 2027	República de Colombia Departamento de Boyacá **Alcaldía Municipal de Otanche** Nit. 891.801.362-1 SECRETARÍA DE GOBIERNO	Código: SG-210 Versión: 01 Fecha: 04/12/2023 Página 1 de 2	mipg

LISTADO DE ASISTENCIA
LEVANTAMIENTO DE CARGOS LABORALES

LUGAR: Edificio Administrativo FECHA: 11- Septiembre 2025

ITEM	NOMBRE	ENTIDAD QUE REPRESENTA	CORREO	FIRMA
1	Veronica Ramirez Moreno	Umar Rural		
2	Andres Lopez	Umar. Rural		
3	[illegible]	[illegible]		
4	[illegible]	[illegible]		
5	[illegible]	[illegible]		
6	[illegible]	[illegible]		
7	[illegible]	[illegible]		
8	[illegible]	[illegible]		
9	[illegible]	[illegible]		
10	[illegible]	[illegible]		
11	[illegible]	[illegible]		
12	[illegible]	[illegible]		

Hoja 2

Administración Municipal 2024- 2027	República de Colombia Departamento de Boyacá **Alcaldía Municipal de Otanche** Nit. 891.801.362-1 SECRETARÍA DE GOBIERNO	Código: SG-210 Versión: 01 Fecha: 04/12/2023 Página 2 de 2	mipg

ITEM	NOMBRE	ENTIDAD QUE REPRESENTA	CORREO	FIRMA
1	[illegible]	[illegible]		
2	[illegible]	[illegible]		
3	[illegible]	[illegible]		
4	[illegible]	[illegible]		
5	[illegible]	[illegible]		
6	[illegible]	[illegible]		
7	[illegible]	[illegible]		
8	[illegible]	[illegible]		
9	[illegible]	[illegible]		
10	[illegible]	[illegible]		
11	[illegible]	[illegible]		

12. **ACTIVIDAD:** Revisar las funciones de los empleos de la planta de personal actual en atención al o los actos administrativos vigentes que fijen, ajusten o actualicen el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad.

Descripción de la Actividad: Esta actividad se realizará en el siguiente periodo
13: ACTIVIDAD: Revisar los Contratos de prestación de servicios
Descripción de la Actividad: Esta actividad se realizará en el siguiente periodo
14. ACTIVIDAD: Realizar una Propuesta de ajuste a la cadena de valor: resultados y procesos
Descripción de la Actividad: Esta actividad se realizará en el siguiente periodo
15. ACTIVIDAD: Realizar una Propuesta de ajuste a la Planta de personal
Para este periodo no aplica
16. ACTIVIDAD: Realizar el Análisis Financiero con los documentos que entrega la secretaria de hacienda
Descripción de la Actividad: Esta actividad se realizará en el periodo de noviembre
17. ACTIVIDAD: Apoyar la elaboración de la Estructura organizacional
Descripción de la Actividad: Esta actividad se realizará en el periodo de noviembre
18. Apoyar la socialización de los procesos de cambios que proponga la Secretaria de Gobierno.
Descripción de la Actividad: Esta actividad se realizará en el periodo de noviembre
19. Apoyar a la secretaria de Gobierno en la Proyección de los actos administrativos que conlleven a las modificaciones planteadas
20. ACTIVIDAD: Descripción de la Actividad: Esta actividad se realizará en el periodo de diciembre

Anexos:

1. Cuenta de cobro.
2. Aportes a seguridad social.
3. Certificación bancária.
4. Planillas de asistencia
5. Avances Documento Diagnostico
6. Documento Capacidades y Entornos

WILDERS HERNAN GONZALEZ BOTIA
CC. 7.186.038 De Tunja
Correo: wilders.asesoriaintegral@gmail.com
Cel. 3144734361
CONTRATISTA

Hoja 1

Administración Municipal 2024- 2027	República de Colombia Departamento de Boyacá **Alcaldía Municipal de Otanche** Nit. 891.801.362-1 SECRETARÍA DE GOBIERNO	Código: SG-210 Versión: 01 Fecha: 04/12/2023 Página 1 de 2	mipg

LISTADO DE ASISTENCIA
LEVANTAMIENTO DE CARGOS LABORALES

LUGAR: Edificio Inteligente **FECHA:** 11- Septiembre 2025

ITEM	NOMBRE	ENTIDAD QUE REPRESENTA	CORREO	FIRMA
1	Yerania Ramirez Moreno	Insp. Rural.		Yerania Ramirez.
2	Andres Leto	Insp. Rural.	inspeccióndepolicia@otanche.gov	
3	COISTIAN ROJAS	INSP. RURAL		
4	JANY Bustos Cepeda	Ins. Pol. URB	inspeccionpolicia@otanche.gov.co	
5	Diver Yerley GALINDO G.	Deportes	galindo_yerley@hotmail.com	
6	Wilton Alexander Parra Neiza	Planeación	parraneiza@hotmail.com	
7	Clara Elisa Diaz Castro.	Comisaria/Fia	comisaria@otanche-boyaca.gov.co	
8	Flor Edilia Muñoz Peña	Planeación	pemp2009@gmail	Flor E. Muñoz
9	Alba Neli Casallas G.	Gobierno	albaneli.casallas@hotmail.com	Alba Neli Casallas
10	Alvaro Alfonso García Fajd	Serv. generales	Alvarogarfa@62@gmail.com	
11	Jose Gildardo Escarraga	Alm. Sec.	amigo Jomey 12 1 con	Jose Gildardo
12	Martha Cecilia Delgado M	Sec. Hacienda	marthacecilia@hotmail.com	Martha Cecilia

Administración Municipal 2024- 2027	República de Colombia Departamento de Boyacá **Alcaldía Municipal de Otanche** Nit. 891.801.362-1 SECRETARÍA DE GOBIERNO	Código: SG-210 Versión: 01 Fecha: 04/12/2023 Página 2 de 2	mipg

ITEM	NOMBRE	ENTIDAD QUE REPRESENTA	CORREO	FIRMA
1	Adelmo Motta Suspes	Secretaria Planacion		
2	Alvaro Hernando Betancourt	Planeacion	alvaro Betancourt@.com	
3	Jerry ALEXANDER PEÑA B.	Secretaria desarrollo	promotoria4c@udotanche	
4	Neylan Yasmin Rojas C.	Secretaria Desarrollo	neylanyasmin16@hotmail.com	
5	Betsy Yulied Suarez Cifuentes	Secretaria Despacho	0822suarezcifuentebetsyyulied@gmail.com	
6	Jose Yesid omaña Garcia	Secretaria gobierno	yosedmaca@hotmai.com	
7	Omar Yamid gutierrez	Secretaria Gobierno	gobierno@otanche-boyacagov.co	
8	Germildo Peña Osorio		germildoliderc@hotmail.com	
9	Dora Lue Rojas Moreno	Secretaria Desarrollo	doralucer64@hotmail.com	
10	Carol Lorena Castellanos Sanchez	Secretaria de Planeación	sisben@otanche-boyaca.gov.co	
11	MARIA PATRICIA BERNAL NAVARRETE	S. Gobierno	mapa9314@hotmail.com	

1 INTRODUCCION

La comunidad de **Otanche** anhela contar con un Gobierno Municipal que no solo responda de manera efectiva a sus necesidades y promueva un buen desempeño institucional, sino que además sea capaz de adaptarse a los procesos de crecimiento, transformación y cambio que se presentan en el entorno local, regional, nacional y global. En este sentido, se hace indispensable avanzar en un **proyecto integral de reorganización administrativa y modernización institucional**, que garantice un municipio más sólido, estratégico y eficiente en su gestión pública.

El fortalecimiento institucional se concibe como un **eje fundamental para consolidar las políticas y estrategias públicas**, de tal manera que se logre mejorar la capacidad de gestión municipal, alcanzar resultados de calidad y responder de manera oportuna a las demandas de la ciudadanía y a las dinámicas propias de la organización social y civil. Esto permitirá generar mayor legitimidad, confianza y reconocimiento hacia la Administración Municipal, recuperando la cercanía con la comunidad y reforzando el valor del servicio público.

La Administración Municipal de **Otanche**, consciente de las debilidades, fragilidades y carencias de su actual estructura administrativa, ha asumido una apuesta decidida por la **recuperación de la legitimidad institucional y el fortalecimiento de la gobernanza local**. Para ello, ha proyectado un proceso de **reestructuración organizacional**, orientado a convertir al municipio en una entidad pública moderna, estratégica e inteligente, bajo los más altos estándares de eficiencia, transparencia y calidad en sus procesos y servicios.

La revisión de la planta de personal busca garantizar que la estructura organizativa de Otanche sea acorde con sus objetivos estratégicos y operacionales, permitiendo una distribución óptima de funciones y responsabilidades. A través de este proceso, se identificarán oportunidades de mejora en la asignación de recursos humanos, optimizando el talento disponible y asegurando que cada puesto de trabajo contribuya de manera efectiva a los objetivos de la empresa.

En el marco de lo anterior, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 1800 de 2019 de la Función Pública establece lineamientos y criterios para la elaboración aprobación y ajuste de las plantas de empleo de las entidades públicas. Esta normativa tiene como objetivo garantizar la eficacia eficiencia y transparencia en la gestión de personal en el sector público promoviendo la profesionalización de los cargos y asegurando una adecuada asignación de recursos.

DOCUMENTO EN EDICIÓN

2 METODOLOGIA

Para la Dirección de Desarrollo Organizacional de Función Pública, el diagnóstico es la base sobre la cual se construye todo proceso de cambio organizacional y, necesariamente, parte de un análisis interno y autocrítico, donde se plantea la situación actual de la entidad y se formulan las estrategias para mejorar su desempeño[1] . Adicionalmente, se utilizan otros insumos y herramientas que coadyuvan al proceso consultor

A través del empleo de herramientas y equipo para recopilar datos, se examinará la documentación relevante relacionada con las leyes actuales sobre el personal, el mapa de procesos y procedimientos, los manuales de funciones y competencias laborales, la lista de contratos, estadísticas, informes de gestión y auditoría, entre otros.

3 RESEÑA HISTORICA – CARACTERIZACION CONTEXO TERRITORIAL

El congreso nacional por medio de las Leyes 10 de 1883 y 68 de 1890, cedió al Departamento de Boyacá el derecho sobre 100.000 hectáreas de tierras baldías en el Territorio Vásquez, como auxilio para la construcción del camino de occidente y el fomento de nuevas poblaciones aledañas al camino. Con el aliciente de la futura titulación, muchas familias se dedicaron a derribar selva y fundadas nuevas colonizaciones sobre dichos baldíos. En 1932 el gobierno de Boyacá presentó ante el Ministerio de hacienda el plano topográfico de 35.076 hectáreas adyacentes a las adjudicadas con anterioridad a Boyacá, este manifestó que pasaría al estudio la solicitud para resolverla a la mayor brevedad. Pasó el tiempo y solo hasta 1953, la cuestión quedó plenamente solucionada. El presidente de aquella época Gustavo Rojas Pinilla, reconoció plenamente los derechos del departamento de Boyacá sobre los mencionados baldíos e hizo la demarcación. En posesión el departamento de Boyacá, comisionó al INCORA para todo lo relativo a la limitación. La economía de los muzos consistía especialmente en la posesión, explotación y comercio de las esmeraldas, artículos que llevaban hasta el Perú y México. Los primeros pobladores del territorio Vásquez (Occidente de Boyacá), fueron los indios Muzos, quienes pertenecían a la gran familia Caribe. La economía de los muzos consistía especialmente en la posesión, explotación y comercio de las esmeraldas, artículos que llevaban hasta el Perú y México. Los muzos fueron una tribu valiente hasta el heroísmo para defender su territorio y su libertad, como sus inmensas riquezas, como lo demostraron al ser invadidos por los españoles, en cuya lid llegaron hasta su casi total exterminio. Los invadieron muchas veces al comienzo sin éxito, pero un español Luis Lancheros y unión con otros Españoles atacó a los Muzos, lograron derrotar a los muzos con ayuda de unos perros que trajeron. Parece que su primer asiento lo tuvieron en Brasil entre el alto Xingu y el Tapajoz, de ahí emigraron hacia el norte, estableciéndose en las orillas del Atlántico y en las islas del mar de las

DOCUMENTO EN CONSTRUCCIÓN

[1] Guía rediseño para las entidades de orden territorial Versión 2 – Departamento Administrativo de la Función Pública. Pág. 11

Antillas, que por ellas se llamo Mar Caribe. De temperamento fuerte y cruel, eran navegantes, cazadores y guerreros, entraron por las costas y las hoyas de los grandes ríos, no mucho antes de descubrimiento (quizá no más de cien años) y en algunos lugares de Antioquia por ejemplo, habían desalojado una población anterior de cepa Andina, por que el territorio Antioqueño fue camino de distintas avenidas humanas, gracias a su situación en la gran cordillera, con tierras sanas y secas, hasta la depresión del istmo. Los Muzos colindaban con los Chibchas de Chiqunquirá, Simijaca, Susa y con los colimas. Entre sus tribus principales mencionamos a los Muzos, Barbures, Notepis y Suratenas, localizados en los Ríos Minero y Carare.

Algunos subgrupos se localizaron en Pauna, Copér, Maripí, Tunungua, Canipe, Misurcha, Cubache, Terana e Itóco, otros se localizaron en la zona de paima en el alto del Rio Minero. En la hoya del Río Opón y Carare (territorio Vásquez), se localiza la tribu de los carares, aún sobrevivientes en el presente siglo. Los caribes no conformaban un pueblo, estos se organizaban en tribus no muy numerosas que tenían una organización política diferente. Como los caribes eran eminentemente guerreros y grandes comerciantes, navegaban por el magdalena y demás ríos hábiles en piraguas hechas de troncos de árboles, con capacidad hasta de más de cien personas. Los Muzos subieron en época muy remota por nuestra principal arterial fluvial y ocuparon la región media entre el magdalena y el minero y posteriormente extendieron sus dominios hacia el oriente, hasta la cordillera del Santuario o Monroy, desalojando a los chibchas o Muiscas. Por orden de Jiménez de Quesada el capitan Luis Lancheros, descubrió la provincia de los Muzos-Colimas, cuando marchó a buscar un camino más corto y menos trabajoso, para introducir al reino que se trajesen de españa. Encontró entonces, el desembarcadero llamado Carare y luego regreso por Tunungúa y otros sitios de la aludida provincia, cuando arribó lancheros a Santa Fé. Fueron varios los conquistadores y varias las campañas emprendidas por los españoles para tratar de someter al pueblo de los Muzos. Estos se defendieron con gran tenacidad de los continuos invasores, empleando diversas formas de agresión y defensa, pero a pesar del gran valor con que defendían su territorio los españoles lograron conquistarlos y someterlos al dominio. Entre las muchas expediciones que se realizaron. La última que se llevó a cabo en el periodo comprendido entre 1.558, 1.559, 1560 por el capitán Luis Lancheros, quien ya había sido derrotado por los Muzos en 1.539. En ésta ocasión lancheros derrotó a los Muzos y fundó la ciudad La Santísima Trinidad de los Muzos (1.560) Después de la conquista de los Muzos y sus tribus, la población española no se conservaron solas, sino que apareció el fenómeno del mestizaje (español-Indio Indio-Negro, Español-Negro) dando esto origen a la conformación de los grupos sociales: Españoles, Mestizos, Indios, Negros, Mulatos, y Zambos. Corría el año de 1.862, época en que llegó a la región de occidente, el Doctor Benito Gómez, quien remató las tierras de Humbo y Cananche, despojadas a la iglesia por el gobierno del General Tomás Cipriano de

DOCUMENTO DE CONSULTA

Mosquera, pero cuando intentó ocuparlas y sembrarlas, encontró que estaban ocupadas.

Geografía:

Descripción Física:

Dadas las condiciones ambientales del municipio de Otanche se presentan zonas de gran importancia para la conservación y regulación de los recursos naturales como la Serranía de las Quinchas que abarca un territorio amplio de los municipios de Otanche, Puerto Boyacá y cimitarra en el sur de Santander constituyendo una zona de alta fragilidad que requieren de protección especial. El municipio de Otanche se encuentra en las estribaciones de la cordillera oriental hacia el Valle del Magdalena, del Departamento de Boyacá. También el departamento se subdivide en sub regiones dentro de las cuales Otanche se ubica en el occidente de Boyacá. Las cuencas hidrográficas son estructuras naturales en las cuales se desarrolla flora, fauna, suelo, clima propias, que limitan con otras cuencas a través de las divisorias de aguas; es por ello que constituyen regiones geográficas. El municipio de Otanche se encuentra en zona de las cuencas de los ríos Minero, Moraz o Quirche o Guaguaquí, el que más adelante desemboca en el Magdalena como Rio Negro, todos ellos pertenecientes a la cuenca del río Magdalena.

Límites del municipio:

El Municipio de Otanche, se encuentra localizado, al Occidente del Departamento de Boyacá, Provincia del Occidente, en el flanco Occidental de la Cordillera Oriental Limita por el norte limita con los Municipios de Florián, La Belleza y Bolívar del Departamento de Santander; por el sur con el Municipio de Yacopí Cundinamarca; por el occidente con Puerto Boyacá y por el oriente con los Municipios de San Pablo De Borbur y Pauna

Extensión total:512 Km2	**Extensión área urbana:1 Km2**
Extensión área rural:511 Km2	Temperatura media: 23 - 25° C

Ecología:

La topografía del Municipio de Otanche es de naturaleza quebrada y muy quebrada; entre sus principales accidentes geográficos está la Serranía de las Qinchas, el Alto del Cuy, el Mojón de Sevilla y los cerros de Animatum y el Carcha entre otros. Dos grandes afluentes del río Magdalena, el río Negro, los cuales cuentan un amplio sistema hídrico que los proveen; se destacan los ríos Quirche, Moraz o Guaguaquí y el río Minero y quebradas importantes como Los Mártires, La Cobre, Tambrías,

DOCUMENTO EN CONSTRUCCIÓN

Agua Amarilla, Agua Blanca, Nacuamás, Turuturú, La Mircher, La Honda y otras. El área urbana se abastece por afluentes formados a partir de la laguna Leticia.

Teniendo en cuenta las mediciones hidrométricas (caudal mínimo 16m3/s, caudal medio 75m3/s y caudal máximo 800m3/s) del rio Minero, estación de S. P. de Borbur, se puede calcular las mediciones de las principales corrientes del Municipio de Otanche, así: Se propone un área de protección absoluta que pretende conservar la fauna, flora y cuencas hídricas con un alto potencial para el ecoturismo como una alternativa económica, estas áreas son: la Serranía de Las Quinchas, el Alto del Cuy, la Laguna de Leticia, el alto del Mirador, el alto de Currucha, el cerro de Cortaderal, el alto del Roble, el cerro de Carena, el cerro de La Alegría, la loma del Águila, la loma Los Micos, el cerro del Morrocoy, el alto del Coco, la loma La Imagen, el cerro Camposanto, el cerro Arrancaplumas, el cerro Altazor, el alto de Cartagena, el alto de Cruces, el alto El Guala y la cueva de la quebrada Las Cacas. La zona productora – protectora que corresponde a un área intermedia entre la zona de protección absoluta y la zona de aprovechamiento, con tendencia a desarrollar sistemas agroforestales, silvopastoriles (pastos mejorados) y el de agrosilvopastoril (cultivos densos), para cultivos como el cacao, café, algunos frutales, pastos de corte, forrajeras como el matarratón y maderables como el cedro, amarillo, flor morado, la guadua, entre otros. El municipio de Otanche es ampliamente reconocido por su riqueza minera, con un adecuado manejo puede convertirse en fuente importante de ingresos y desarrollo económico del municipio se cuentan con los siguientes recursos no renovables, para lograr el aprovechamiento de dichos recursos se debe desarrollar políticas y gestionar recursos para de la exploración.

Fuentes saladas: localizadas cerca al centro poblado de Pizarra y en la vereda Chaquipay actualmente no se encuentran explotados desaprovechando su potencial.

Materiales de construcción: corresponden a las diferentes unidades litoestratigraficas que son útiles para materiales de construcción, relleno y afirmado de carreteras y mezclas en concreto ubicadas en vereda centros, camilo, Palenque, Cunchalita y el Carmen.

Carbón: Se encuentra de dos tipos coquizables y antracita ubicados en las veredas de Camilo, el Carmen, Buzal, Teusaquillo, Pénjamo, la laja y Curubita. Cobre: faltando estudio de exploración pero los habitantes de la zona han encontrado pequeñas cantidades que indican sus potenciales yacimientos en la vereda Sevilla.

Esmeraldas: en el municipio se encuentra dentro de las principales zonas productoras de esmeralda de la nación, su explotación es muy limitada debido a los

DOCUMENTO EN CONSULTA PÚBLICA

altos costo y difícil acceso, se localizan en las veredas Altosano, Sábripa, La Llano, Buzal, Platanillal, El Encanto, La Sierra, Cortaderal, Cambuco entre otras.

Economía:

Otanche estaba influenciado por la minería de la esmeralda cuando ésta llegó a su apogeo, pero al decaer este recurso no renovable condujo a los habitantes a la búsqueda de otras posibilidades de supervivencia y oportunidades económicas como la ganadería y la agricultura.

Vías

Aún desde los tiempos de la colonia se hicieron esfuerzos por construir vías para vincular la región alo río Magdalena; la existencia de las ricas minas de sal de Pizarrá y Chaquipay imponía además la apertura de vías que facilitaran su explotación. Se destaca un Vía Nacional comprendida entre Chiquinquirá – Otanche con una de extensión de 90 Km., y Otanche – Puerto Boyacá con 95 Km. Una Vía Departamental Otanche – Quípama con una longitud de 12.5 Km en jurisdicción del municipio de Otanche. También está la prolongación a Puerto Boyacá, con 105 Kms, conformando la transversal de Boyacá. Actualmente se adelantan labores de pavimentación desde la localidad de Nariño en Caldas hasta el ramal de Muzo, en virtud de los estudios de preinversión adelantados en 1996. Alrededor de esta transversal nacional se desarrolla el sistema vial del occidente bajo, conformado por la vía Nacional Buenavista – Muzo – Quipama, que integra las localidades de Maripi, Coper y La Victoria. El ramal departamental de Piedra Gorda – Briceño – Tunungua integra a las localidades de Briceño y Tunungua a la transversal Chiquinquirá Pauna. Finalmente, los ramales departamentales Otanche – Cormal – Quipama y Santa Barbara – El Silencio- Muzo, integran la región minera y sus poblaciones entre sí.

Tabla 1. Información General Alcaldia de Otanche

NOMBRE	ALCALDIA DE OTANCHE
Dirección	Carrera 6 Nº 3-30
Teléfono	3142878271
E-mail	despacho@otanche-boyaca.gov.co
Nit	
Alcalde	Wiliar Peña Suaterna

Fuente: elaboración propia

DOCUMENTO EN CONSTRUCCIÓN

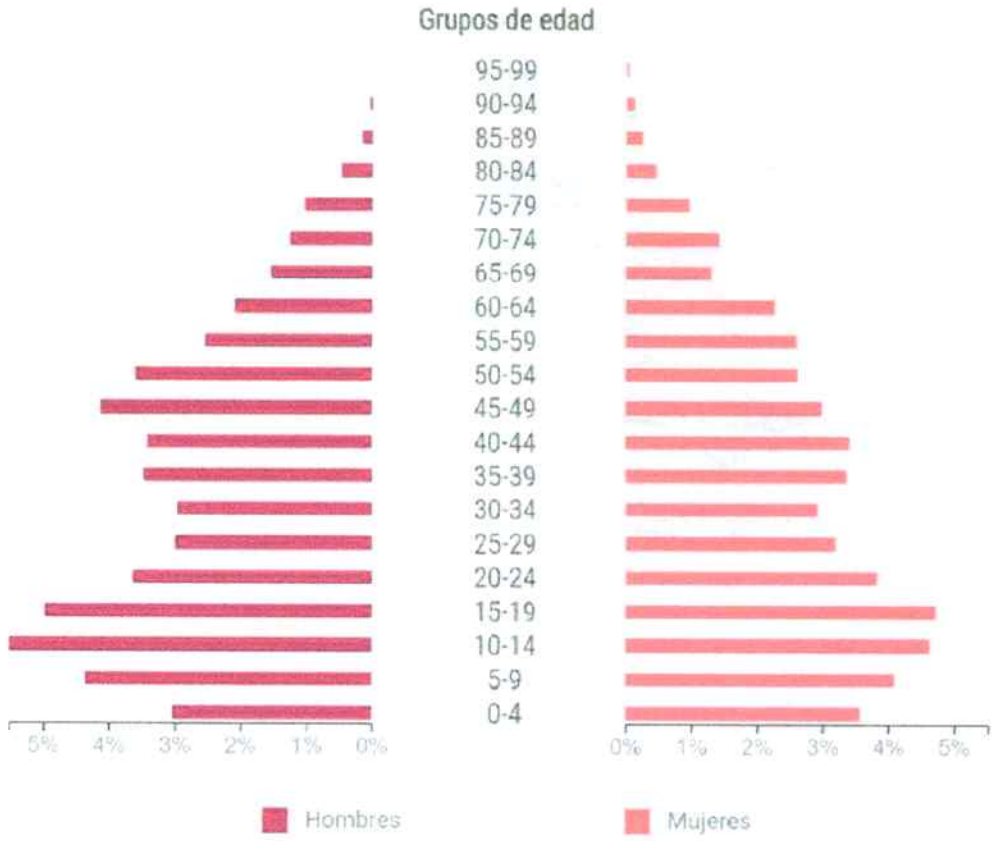
Figura 1. Mapa de localización



DOCUMENTO EN C

4 Estructura Demográfica

Figura 2. Pirámide poblacional, Municipio de Otanche-Boyacá 2018



Fuente: Pirámide Poblacional de Paipa / proyecciones DANE 2018

La pirámide poblacional del municipio de **Otanche** según el DANE refleja una estructura predominantemente joven, con una base amplia en los grupos de 5 a 14 años, lo que indica que la natalidad sigue siendo relativamente alta aunque con una leve reducción en el grupo de 0 a 4 años. La franja juvenil (15-29 años) es significativa, especialmente en mujeres, representando una oportunidad para el desarrollo económico y social si se fortalecen las políticas de educación, empleo y emprendimiento. En los grupos adultos (30-59 años) se observa una disminución progresiva, aunque las mujeres tienen mayor representación que los hombres, lo que evidencia una mayor supervivencia femenina. A partir de los 60 años, la pirámide se estrecha notoriamente, mostrando que el municipio aún no enfrenta un fuerte envejecimiento, aunque la población mayor es mayoritariamente femenina.

En conclusión, Otanche cuenta con una población joven y productiva que constituye un **bono demográfico** para el desarrollo, pero requiere una planeación estratégica que garantice bienestar a las nuevas generaciones y preparación para el futuro envejecimiento poblacional.

5 NATURALEZA JURIDICA

El municipio de Otanche es una entidad territorial, con autonomía política, fiscal y administrativa, dentro de los límites que le señalan la Constitución y la ley, y cuya finalidad es el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población en su respectivo territorio.

Lloró como municipio tiene la misión constitucional según el *"ARTÍCULO 311 C.P, al municipio le corresponde "prestar los servicios públicos que determine la ley, construir las obras que demande el progreso local, ordenar el desarrollo de su territorio, promover la participación comunitaria, el mejoramiento social y cultural de sus habitantes y cumplir las demás funciones que le asignen la Constitución y las leyes".*[2]

6 MARCO LEGAL

El marco de las funciones y competencias de la Administración Municipal de Lloró se encuentra dentro de normas constitucionales y legales que se dividen en normas generales a nivel nacional y normas específicas a nivel municipal.

TIPO DE NORMA	DESCRIPCIÓN
ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURACION ADMINISTRATIVA	
CONSTITUCIÒN POLITICA	Artículo 286. Son entidades territoriales, los departamentos, los distritos, los municipios y los territorios indígenas. La ley podrá darles el carácter de entidades territoriales a las regiones y provincias que se constituyan, en los términos de la Constitución y de la ley
	Artículo 311. Al municipio como entidad fundamental de la división político-administrativa del Estado le corresponde prestar los servicios públicos que determine la ley, construir las obras que demande el progreso local, ordenar el desarrollo de su territorio, promover la participación comunitaria, el mejoramiento social y cultural de sus habitantes y cumplir las demás funciones que le asignen la Constitución y las leyes

[2] Constitución Política de Colombia Artículo 311

DOCUMENTO EN CONSTRUCCIÓN

	Artículo 313. Corresponde a los concejos: Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; crear, a iniciativa del alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta
	Artículo 315. Son atribuciones del alcalde: Suprimir o fusionar entidades y dependencias municipales, de conformidad con los acuerdos respectivos. Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes. No podrá crear obligaciones que excedan el monto global fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado
	Artículo 339. precisa que las entidades territoriales elaboraran y adoptaran de manera concertada entre ellas y el gobierno nacional, planes de desarrollo, con el objeto de asegurar el uso eficiente de sus recursos y el desempeño adecuado de las funciones
TIPO DE NORMA	**DESCRIPCIÒN**
Ley 1551 de 2012	Por la cual se dictan normas para modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios.
Ley 909 de 2004	"Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones" .
Decreto 1083 de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 815 de 2018	"Por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos".
Manual de Funciones y Competencias Laborales	
Constitución Política	Artículo 122.-. Establece que no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento. Artículo 315, Numeral 7 Faculta al Alcalde para crear, suprimir y fusionar los empleos de sus dependencias, señalar sus funciones especiales y fijar sus emolumentos con sujeción a los acuerdos correspondientes.
Decreto 785 de 2005	"Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004. Capítulo VI.
Planeación y Ordenamiento Territorial	

Ley 152 de 1994	Disposiciones sobre elaboración, presentación, aprobación, ejecución y evaluación del plan de desarrollo municipal, así como su contenido; las competencias de las autoridades locales en este proceso; las reglas que exigen la participación comunitaria en el mismo, y los planes de acción que, en virtud del plan de desarrollo, adoptan internamente las dependencias municipales.
Ley 388 de 1997	Fija reglas con sujeción a las cuales el municipio realiza la planeación física del territorio de su jurisdicción; adopta planes de ordenamiento territorial en los cuales se planifique el uso de los suelos de acuerdo con sus clasificaciones y se fija la vocación de cada uno de ellos, así como para el aprovechamiento del espacio público local.
Ley 1551 de 2012	Por la cual se dictan normas para modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios.
Decreto 111 de 1996	Dispone reglas, que rigen a nivel municipal, para la preparación, elaboración, presentación, discusión, aprobación, ejecución, control y evaluación del presupuesto, así como para la expedición del presupuesto anual. De igual manera fija administrativos con efectos presupuestales; fija la competencia para ordenación del gasto y las reglas para adquirir compromisos, con cargo al presupuesto. requisitos para el perfeccionamiento de actos. Regula la programación, elaboración, presentación, aprobación, modificación y ejecución del presupuesto, así como la capacidad de contratación y la definición del gasto público social.
Ley 549 de 1999	Establece que, con el fin de asegurar la estabilidad económica del Estado, las entidades territoriales deberán cubrir en la forma prevista en esta ley, el valor de los pasivos pensionales a su cargo, en los plazos y en los porcentajes que señale el Gobierno Nacional.
Ley 550 de 1999	Por la cual se establece un régimen que promueva y facilite la reactivación empresarial y la restructuración de los entes territoriales para asegurar la función social de las empresas y lograr el desarrollo armónico de las regiones y se dictan disposiciones para armonizar el régimen legal vigente con las normas de esta ley.
Ley 617 de 2000	Establece los requisitos para la creación de municipios, reglas para la transparencia de la gestión departamental, municipal y distrital, y fija los criterios para la categorización presupuestal Establece normas orgánicas de presupuesto para la transparencia fiscal, estabilidad macroeconómica, disciplina

	fiscal, endeudamiento territorial y otras disposiciones de los departamentos.
Ley 819 de 2003	Establece normas orgánicas de presupuesto para la transparencia fiscal, estabilidad macroeconómica, disciplina fiscal, endeudamiento territorial y otras disposiciones.
Ley 1483 de 2011	Establece los criterios y requisitos para la aprobación de vigencias futuras excepcionales en las entidades territoriales.
Educación	
Ley 30 de 1992	Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior. Regula el establecimiento de instituciones públicas de educación superior, su modo de financiación y el marco de autonomía que se les reconoce.
Ley 60 de 1993	Define las competencias, responsabilidades y condiciones de los distintos niveles de gobierno en la prestación de este servicio. Establece además las fuentes de financiación con que cuenta el municipio, para garantizar la prestación de este servicio esencial.
Ley 115 de 1994	Establece reglas para la prestación del servicio educativo, entidades autorizadas para proveer este servicio, responsabilidades de instituciones, docentes y alumnos, así como las distintas modalidades del mismo. Señala la organización pública y privada autorizada para la gestión educativa, y las competencias y fuentes financieras previstas para el efecto consagra los planes educativos institucionales-PEI- como instrumento planificador del establecimiento educativo, con el fin de lograr mayor eficacia y eficiencia en la prestación del servicio.
El 715 de 2001	"Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros" Deroga parcialmente la Ley 60 de 1993
Acto Legislativo 04 de 2007	Por el cual se reforman los artículos 356 y 357 de la Constitución Política.
Ley 1176 de 2007	Por la cual se desarrollan los artículos 356 y 357 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
Salud y Seguridad Social	

Ley 10 de 1990	"Por la cual se reorganiza el sistema nacional de salud y se dictan otras Disposiciones". Define las responsabilidades del municipio y los niveles de prestación del servicio de salud. Prevé la conformación de los fondos locales de salud como cuentas para el giro de las transferencias destinadas a este sector.
Ley 60 de 1993	Hace el reparto de competencias en el sector salud entre los distintos niveles de gobierno, complementario la ley 10 de 1990; define las condiciones de prestación del servicio y el procedimiento para el giro de las fuentes de financiación que la misma ley prevé
Ley 100 de 1993	"Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones". Define el régimen de seguridad social en pensiones y salud que ha de regir en el territorio nacional, a entidades públicas o privadas, encargadas de su prestación, los deberes de afiliación y prestación del servicio a la población cobijada por el régimen, así como la forma en que concurren sector público, privado y particulares a la financiación del régimen. Así mismo establece la asignación de subsidios a la demanda para acceder a servicios de salud.
Ley 715 de 2001	"Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros" Deroga parcialmente la Ley 60 de 1993.
Ley 1122 de 2007	"Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones"
Deporte y Recreación	
Ley 181 de 1995	"Por la cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física y se crea el sistema nacional del deporte". Crea el Sistema Nacional del Deporte. Ordena la incorporación de las juntas seccionales de deporte, creadas por ley 149 de 1983, a los departamentos, como entes para el deporte.
Ley 60 de 1993	Establece la participación de los municipios en los ingresos corrientes de la Nación, permitiendo la inversión de tales dineros en educación física, recreación y deporte: inversión en instalaciones deportivas, dotación a los planes escolares de los requerimientos necesarios para la práctica de la educación física y el deporte; conforme a lo previsto en la ley 19 de 1991, dar apoyo financiero y en dotación e implementos deportivos

	a las ligas, clubes de aficionados y eventos deportivos; e inversión en parques y plazas públicas
Cultura	
Ley 397 de 1997	Define las responsabilidades institucionales en el sector de la cultura, la estructura encargada de su prestación y las fuentes financieras dirigidas a su sostenimiento, así como las reglas para elaborar el plan de cultura en los distintos niveles de gobierno, dirigido al cumplimiento de los objetivos asignados al sector.
Ley 60 de 1993	Los municipios participarán de los ingresos corrientes de la nación en cultura: construcción, mantenimiento y rehabilitación de casas de cultura, bibliotecas y museos municipales, apoyo financiero a eventos culturales y agrupaciones municipales artísticas y culturales
Ambiente	
Ley 99 de 1993	Organiza el sistema nacional ambiental, las entidades nacionales y territoriales que lo conforman, así como las competencias y responsabilidades de corporaciones regionales y municipios en la preservación ambiental. Define las reglas para el otorgamiento de las licencias ambientales para proyectos de desarrollo con efectos en el medio ambiente
Ley 715 de 2001	"Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros" Deroga parcialmente la Ley 60 de 1993.
Vivienda	
Ley 9 de 1989	Dispone reglas para adelantar proyectos de desarrollo urbano, de conservación del espacio público, así como para el proceso de expropiación con fines urbanísticos, y las tareas municipales en esta materia.
Ley 388 de 1997	Actualiza las disposiciones anteriores en materia de vivienda de interés social y el desarrollo de procesos de expropiación, referentes a desarrollos urbanísticos, en el contexto del plan de ordenamiento territorial previsto para regular el uso de los suelos, con el fin, entre otros, de desarrollar el sector vivienda.
Agua Potable y Saneamiento Básico	
Ley 142 de 1994	"Por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones". Dispone reglas para la prestación de los servicios de aseo urbano, acueducto, alcantarillado, distribución de gas combustible, telefonía fija pública, básica comunitaria, telefonía local móvil, en el sector rural a nivel local, las actividades complementarias a estas, así

	como las responsabilidades del municipio en la prestación de estos servicios.
Ley 286 de 1997	Fija plazos para la transformación institucional de entidades que prestan los servicios anteriores, así como reglas para aplicar el régimen tarifario y de subsidios generado por la prestación de los servicios.
Endeudamiento	
Ley 358 de 1997	Consagra las reglas para el cálculo de la capacidad de endeudamiento de las entidades territoriales, así como los lineamientos para el otorgamiento de autorización de endeudamiento y adopción del plan de desempeño por la entidad territorial, en caso de que exceda los indicadores fijados por esta ley. Prevé además el procedimiento y entidad competente para otorgar autorización de endeudamiento cuando una entidad territorial lo requiera.
Decreto 696 de 1998	Reglamenta la ley 358 de 1997. Fija condiciones para realizar el cálculo de la capacidad de pago, otorgamiento de autorización de endeudamiento, elaboración de planes de desempeño y las responsabilidades territoriales y financieras en la celebración de operaciones de crédito público.
Turismo	
Ley 300 de 1996	Dispone reglas para el desarrollo de las actividades que requiere el desarrollo de este sector, las cuales se hayan distribuidas en los tres niveles de gobierno. Define las responsabilidades institucionales del municipio, en esta materia, las fuentes de financiación y las entidades encargadas de desarrollar este sector.
Orden Público	
Ley 418 de 1997	Prórroga la vigencia de disposiciones en materia de orden público, de intervención y control de autoridades nacionales, sobe las finanzas territoriales, y las causales para distribución o suspensión de alcaldes por parte de gobernadores o presidente, tratándose de hechos relacionados con el objeto de esta ley.
Infraestructura y Transporte	
Ley 105 de 1993	Hace la distribución de competencias entre los tres niveles de gobierno, en materia de construcción, mantenimiento, inversión y administración de la malla vial del país; consagra los instrumentos financieros para el desarrollo de estas labores, tanto a nivel nacional como municipal y define las responsabilidades locales en este sector.
Ley 336 de 1996	Dispone las regulaciones para el ejercicio de la actividad del transporte a nivel nacional y municipal, precisa las entidades encargadas de prestar este servicio público y las condiciones para su prestación, así como lo relativo a las exigencias

	necesarias a las entidades y empresas encargadas de prestarlo. Define ademas las reglas para los usuarios del servicio
Desarrollo Agropecuario	
Ley 160 de 1994	Ley de Reforma Agraria
Ley 715 de 2001	"Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros" Deroga parcialmente la Ley 60 de 1993.
Contratación	
Ley 80 de 1993	"Estatuto General de Contratación de la Administración Pública". Define las reglas y principios con sujeción a las cuales las entidades territoriales adelantarán procesos de contratación, vía licitación o contratación directa, en atención a las cuantías y tipos de contratos previstos en esta ley. Define además el régimen de responsabilidad de los servidores públicos de todos los niveles de gobierno, en el proceso contractual.
Ley 1150 de 2007	"Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos". Deroga parcialmente la Ley 80 de 1993 .
Decreto 2174 de 2008	"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 80 de 1993 y la Ley 1150 de 2007 sobre las modalidades de selección, publicidad, selección objetiva y se dictan otras disposiciones" Deroga el Decreto 066 de 2008 salvo su artículo 83.
Familia, Infancia y Adolescencia y Juventud	
Ley 1098 de 2006	"Por el cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia"
Decreto 4840 de 2007	Creación, organización, composición, funcionamiento y competencias de las Comisarías de Familia.
Ley 375 de 1997	Ley de la Juventud

Marco Normativo Institucional

ITEM	INSTRUMENTO NORMATIVO	DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO Y AMBITO DE APLICACIÓN
MANUAL DE FUNCIONES		
1	DECRETO 015 DEL 15 ABRIL DE 2010	Por el cual se Ajusta el manual especifico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Alcaldía de Otanche
2	DECRETO 104 DEL 11 DE NOVIEMBRE DE 2014	Por medio del cual se adiciona y modifica el decreto N° 015 de abril de 2010. Por el cual se Ajusta el manual especifico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Alcaldía de Otanche
3	DECRETO 067 DEL 01 DE JULIO DE 2015	Por medio del cual se adiciona y modifica el decreto N° 03 de enero 2014. Por el cual se Ajusta el manual especifico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Alcaldía de Otanche
4	DECRETO 001 DEL 04 DE ENERO DE 2016	Por medio del cual se adiciona y modifica el decreto N° 067 del 01 de junio de 2015, Decreto 03 del 07 de enero de 2014, el Decreto 104 del 11 de noviembre de 2014, Por los cuales se ajustan el manual especifico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Alcaldía de Otanche
5	DECRETO 011 DEL 17 DE FEBRERO DE 2017	por medio del cual se modifica el decreto N° 067 DEL 01 de junio de 2015 Por el cual se Ajusta el manual especifico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Alcaldía de Otanche
6	DECRETO 032 DE 02 DE AGOSTO DE 2021	Por el cual se modifica el decreto N° 005 del 18 de enero de 2016 y se crea un empleo en la planta global de personal de la administración central del municipio de Otanche y se dictan otras disposiciones
7	DECRETO 035 DEL 02 DE AGOSTO DE 2021	Por el Cual se Fija el Manual Especifico de Funciones y Competencias laborales para el empleo creado en planta de personal de la administración municipal mediante decreto 032 de 02 de agosto de 2021
8	DECRETO 052 DEL 08 DE NOVIEMBRE DE 2021	Por medio del cual se establece la planta de personal de trabajadores oficiales y se dictan otras disposiciones.
PLANTA DE PERSONAL		
1	DECRETO 021 DEL 30 DE MARZO DE 2006	Por el cual se adopta la planta de personal de la administración municipal de Otanche

7 DIAGNOSTICO

El articulo 2.2.12.3. del Decreto 1083 de 2015 establece que los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.
2. Evaluación de la prestación de los servicios.
3. Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.

8 ANÁLISIS PLATAFORMA ESTRATÉGICA

Misión

Mejorar la prestación de los servicios a cargo del Gobierno Municipal, elevando la calidad de vida de la población a través de la construcción de un modelo inclusivo de gestión, teniendo como prioridad el cierre de brechas en educación, salud, Servicios básicos, vivienda, el deporte, desarrollo social y ambiental.

Análisis:

La misión formulada en 2018 refleja un enfoque integral en la prestación de servicios básicos municipales como educación, salud, vivienda, deporte, desarrollo social y ambiental, destacando la inclusión y la mejora de la calidad de vida de la población; sin embargo, su redacción resulta general y poco medible, ya que no especifica mecanismos de inclusión ni estrategias claras para lograr el bienestar planteado. Además, al estar desactualizada, no incorpora tendencias actuales de la gestión pública como la innovación tecnológica, la transformación digital, la sostenibilidad, la transparencia y la participación ciudadana, elementos hoy fundamentales para enfrentar los desafíos sociales y ambientales del territorio. Por lo tanto, se recomienda actualizarla con un lenguaje más sintético, estratégico y moderno, que además de priorizar el cierre de brechas sociales, visibilice la equidad, la gestión participativa y la responsabilidad ambiental como ejes transversales.

Misión sugerida: El Gobierno Municipal de Otanche trabaja para mejorar la calidad de vida de su población a través de una gestión pública moderna, eficiente e inclusiva, que impulse el desarrollo económico, social, cultural y ambiental del territorio. Mediante la innovación, la participación ciudadana y la sostenibilidad, se busca cerrar brechas, fortalecer las capacidades de gestión y garantizar servicios de calidad que promuevan la equidad, la confianza institucional y el bienestar colectivo

DOCUMENTO EN CONSTRUCCIÓN

Visión

Al 2030 Otanche será un territorio de convivencia y paz, modelo de desarrollo económico, ambiental y socialmente sostenible, implementando procesos innovadores competitivos y de alta calidad, que garantice el bienestar de la comunidad y sus ecosistemas.

Análisis:

La visión planteada al 2030 para Otanche resalta un propósito ambicioso y positivo, al proyectar al municipio como un territorio de convivencia y paz, sostenible en lo económico, social y ambiental, e impulsado por procesos innovadores y competitivos que promuevan bienestar. Sin embargo, presenta oportunidades de mejora: su redacción es poco concreta, lo que dificulta identificar cómo se alcanzará ese estado deseado; no hace referencia explícita a la inclusión social, la equidad de género, la participación ciudadana ni a la transformación digital, elementos claves en los actuales modelos de gestión territorial. Además, sería pertinente reforzar la dimensión de identidad cultural y diversidad étnica, dado el carácter diferencial de los territorios, y destacar el compromiso con la transparencia y la gobernanza democrática como factores que consolidan confianza y legitimidad institucional.

Visión sugerida: En el año 2030, Otanche será un territorio de paz, convivencia e inclusión social, modelo de desarrollo económico competitivo, ambientalmente sostenible y socialmente equitativo. A través de procesos innovadores, la transformación digital y el fortalecimiento de sus capacidades institucionales, el municipio garantizará servicios de calidad, promoverá la equidad de género, la diversidad cultural y la participación ciudadana, consolidando una gobernanza transparente que asegure el bienestar integral de la comunidad y la protección de sus ecosistemas

DOCUMENTO EN CONSTRUCCIÓN

9 ANALISIS DE ENTORNOS Y CAPACIDADES

10 Entornos

A continuación, se presenta un análisis de los entornos que influyen en El Municipio de Otanche, abarcando los factores político-administrativo, económico, social, ambiental y tecnológico, seguido de un resumen del análisis externo.

11 Entorno Político – Administrativo

La integración de los proyectos dentro del aspecto político y administrativo en los planes de gobierno municipal, departamental y nacional es fundamental para garantizar un desarrollo ordenado, eficiente y sostenible. En primer lugar, permite la coherencia en la planificación, ya que cuando los proyectos locales están alineados con los planes departamentales y nacionales, se evita la fragmentación de esfuerzos y se asegura que las iniciativas respondan a una visión de desarrollo común. Facilita la continuidad de programas que requieren más de un periodo de gobierno para su consolidación. Además, Un proyecto que se enmarca en las prioridades gubernamentales tiene más probabilidades de recibir apoyo financiero y técnico, lo que favorece su ejecución y sostenibilidad a largo plazo.

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022-2026, titulado "Colombia, potencia de la vida", es la hoja de ruta del gobierno del presidente Gustavo Petro para orientar las políticas públicas del país durante su mandato. Este plan fue aprobado por el Congreso de la República el 5 de mayo de 2023 y sancionado como la Ley 2294 el 19 de mayo de 2023.

El PND busca sentar las bases para que Colombia se convierta en líder en la protección de la vida, mediante la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, la no repetición del conflicto, un cambio en la relación con el ambiente y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza

Ejes estratégicos del PND 2022-2026:

1. Transformación social y territorial: Promover la equidad y la inclusión social, enfocándose en la reducción de la pobreza y la desigualdad en todas las regiones del país.
2. Derechos humanos y justicia social: Garantizar el respeto y la promoción de los derechos humanos, fortaleciendo el acceso a la justicia y promoviendo la reconciliación nacional.
3. Economía productiva para la vida y la acción climática: Impulsar una economía sostenible que priorice la protección del medio ambiente y la adaptación al cambio climático.
4. Convergencia regional: Reducir las brechas de desarrollo entre las distintas regiones del país, promoviendo la descentralización y el fortalecimiento de las entidades territoriales.
5. Gobernanza y seguridad humana: Fortalecer las instituciones públicas para garantizar la seguridad y el bienestar de la población, promoviendo una cultura de paz y convivencia.

Iniciativas destacadas:

DOCUMENTO EN CONSTRUCCIÓN

- Política Nacional de Cuidado: Con una inversión de 25,6 billones de pesos, esta política busca equilibrar la carga de los trabajos de cuidado, reconociendo su importancia y promoviendo la equidad de género.
- Ministerio de Igualdad y Equidad: Creado mediante la Ley 2281 de 2023, este ministerio ha implementado programas para reducir desigualdades y transformar vidas, como el Centro de Monitoreo de SALVIA y el programa Hambre Cero.
- Acciones contra la crisis climática: El gobierno ha implementado políticas ecológicas para enfrentar la crisis climática, incluyendo la descarbonización y el impulso a energías renovables.

El Plan de Desarrollo Departamental de Boyacá 2024-2027, titulado "Nuestro Gran Plan es Boyacá", es la hoja de ruta diseñada por la Gobernación para orientar el crecimiento y desarrollo del departamento durante este período. Este plan se construyó con una amplia participación ciudadana, involucrando a miles de boyacenses en mesas de trabajo y consultas públicas.

Ejes estratégicos del plan:

1. Fortalecimiento Institucional: Fortalecer el desarrollo integral de las personas, garantizando el acceso a servicios básicos de calidad, como educación y salud.
2. Económica y de oportunidades: Impulsar el crecimiento económico sostenible, fomentando la competitividad y la generación de empleo en sectores clave del departamento.
3. Socio ecológica y territorial: Promover un equilibrio entre el desarrollo social y la conservación del medio ambiente, asegurando un uso responsable del territorio y sus recursos naturales.
4. Conocimiento e innovación: Fomentar la investigación, la ciencia y la tecnología como pilares para el desarrollo y la modernización de Boyacá.
5. Conectividad y transporte: Mejorar la infraestructura vial y de comunicaciones para garantizar una adecuada movilidad y conexión dentro del departamento y con otras regiones.
6. Gobierno y asuntos públicos: Fortalecer la institucionalidad y la participación ciudadana, promoviendo la transparencia y la eficiencia en la gestión pública.

El Plan de Desarrollo Municipal 2024-2027 "Yo Creo en Otanche", El Plan centra sus acciones en el **desarrollo social** para estar a la vanguardia en la atención a la población, tomando como eje de crecimiento el soporte de servicios en todos los sectores del desarrollo municipal. Su propósito es **reducir la vulnerabilidad**, consolidar un **territorio inteligente y resiliente**, y lograr una comunidad **empoderada, con liderazgo, identidad y capacidad de superación**.

Fortalezas del Plan

DOCUMENTO EN CONSTRUCCIÓN

1. Enfoque integral: abarca lo social, económico, ambiental, cultural y administrativo.
2. Alineación normativa: se construye bajo la Ley 152 de 1994 y el modelo de planeación territorial.
3. Participación comunitaria: incorpora aportes de la ciudadanía en la formulación.
4. Articulación con los ODS y políticas nacionales: fortalece la sostenibilidad y equidad.
5. Ubicación estratégica del municipio: reconocida como ventaja competitiva para dinamizar economía y turismo

Ejes Temáticos Estratégicos y sus objetivos

1. **Desarrollo ecosistémico sostenible**

- ✓ Proteger servicios ambientales.
- ✓ Reducir impactos de la actividad humana.
- ✓ Impulsar educación ambiental y gestión del cambio climático.

2. **Desarrollo competitivo para la inclusión**

- ✓ Reactivar el campo.
- ✓ Fomentar innovación productiva y mercados campesinos.
- ✓ Impulsar turismo, comercio y tecnología.

3. **Desarrollo equitativo para el bienestar social**

- ✓ Ampliar cobertura de salud, educación, cultura y deporte.
- ✓ Promover inclusión social y reconciliación.
- ✓ Reducir brechas en acceso a servicios básicos

4. **Eficiencia y funcionalidad territorial**

- ✓ Mejorar infraestructura urbana y rural.
- ✓ Garantizar vivienda, servicios públicos y transporte eficiente.
- ✓ Integrar lo urbano y lo rural,

5. **Gobernanza y transparencia**

- ✓ Modernizar la administración.

DOCUMENTO EN CONSTRUCCION

- ✓ Optimizar inversión pública.
- ✓ Fortalecer la participación ciudadana en la toma de decisiones.

6. **Administración inteligente**

- ✓ Digitalización de procesos.
- ✓ Estadísticas actualizadas para decisiones basadas en evidencia.
- ✓ Innovación en la gestión pública.

12 Entorno Económico

La población del Municipio se dedica principalmente a actividades relacionadas con la minería, el sector agropecuario con cultivos como el Café, fríjol, cacao, frutales y recientemente al desarrollo del sector turístico ante todo de carácter ecológico, el sector de comercio y servicios se está fortaleciendo lentamente, dada la coyuntura del desarrollo de la Transversal de Boyacá, que va a permitir un mejor desplazamiento, acceso y por ende facilitar este intercambio comercial entre el municipio y la región. Sus principales actividades se encuentran dentro del sector primario de la economía, seguida por el sector minero y el comercio local.

El desarrollo agropecuario requiere apropiación tecnológica y de recursos, para atender el uso extensivo de la tierra para fortalecer experiencias como la del cultivo del cacao. Se presenta invasión y destrucción parcial de ecosistemas estratégicos para ampliar la frontera agrícola. La que es una actividad con predominio, tiene un costo ambiental alto sobre la colmatación y sedimentación de los cauces del Río Minero, y de sus afluentes, implicando la destrucción de la capa vegetal y trayendo consecuencias de remoción en masa de los suelos y subsuelos en las zonas de explotación.

La actividad agropecuaria hasta el momento se basa en cultivos tradicionales, con baja demanda de mano de obra, poca rotación de cultivos, falta de asistencia técnica y de apoyos financieros de créditos y subsidios. Los cultivos de cacao en los últimos años han tenido un respaldo estatal, pues han sido la alternativa para la sustitución de cultivos ilícitos. Este cultivo es amigable con el medio y se combina con árboles maderables, frutales, plátano entre otras. El cultivo de café tiene registros de producción de la variedad común y caturra, pero estos fueron destruidos por la roya y la broca, en la actualidad se vuelve ha vuelto a establecer como uno de los renglones importantes y rentables.

Se han venido dando espacio otros cultivos como el lulo, la pitaya, los cítricos, el plátano, la yuca, entre otros. En relación con la piscicultura, hay explotación de cachama y mojarra roja principalmente, destinada para el consumo interno y para

DOCUMENTO EN CONSTRUCCIÓN

los mercados locales. la presencia del recurso hídrico genera un potencial para el desarrollo de este sector, pero se requiere tecnificación y la apertura de mercados.

La silvicultura se basa en la oferta de bosque cuya explotación es permanente para el mercado en Bogotá, la otra parte de la madera se utiliza para cocinar en el campo y para la construcción de casas y cercas entre otras labores. Se requiere el control de la tala y del transporte de madera, así como de la obligatoriedad de acciones de

El sector ganadero de la actividad económica se ha mantenido, se aprecian amplias áreas en pastizales para pastoreo, complementando las labores agrícolas. Las razas predominantes de ganado vacuno son: el Holstein, Normando y Giroland; en la zona templada predomina el Cebú, cruces de Cebú con Criollo y Bon Blanco Orejinegro. En baja cantidad se produce especies menores como cerdos, aves y caprinos. También se presenta crías de equinos para el trabajo y el transporte de productos agrícolas. La ganadería es extensiva con muy bajo desarrollo tecnológico.

Sector Comercio. La actividad comercial es modera que se incrementa los fines de semana por la movilidad de población rural hacía el área urbana. Este servicio de comercio está conformado por tiendas, depósitos de abarrotes, comercio de ropa, misceláneas, droguerías y tiendas de bebidas alcohólicas, restaurantes, fuentes de soda, panaderías y restaurantes, ubicadas principalmente en el centro. Existe prestación de servicios financieros, así como la atención de algunos servicios profesionales. La atención médica especializada se encuentra en Chiquinquirá, Tunja, Duitama y Bogotá

Se encuentran también dentro de la actividad económica algunos oficios como la ornamentación, talleres de ebanistería y fabricación de muebles, talles de metalurgia, talleres de atención para el parque automotor, fábricas de productos lácteos de modo artesanal. El municipio no tiene industrias, pero se han venido generando pequeños negocios con características industriales que le han dado valor agregado a algunos recursos producidos o traídos al municipio.

La comunidad manifiesta las siguientes problemáticas en el sector Agropecuario:

• Altos costos de producción

• Ausencia de apoyo a la cualificación del desempeño de los productores agropecuarios

• Carencia de herramientas de trabajo

• Insuficiente asesoría técnica de calidad

• Vías en mal estado

• Fuentes hídricas desprotegidas

• Desconocimiento y carencia de educación financiera

• Barreras al acceso de créditos

• Subutilización de la tierra

DOCUMENTO EN CONSTRUCCIÓN

• Escasa inversión productiva

• Asignación ineficiente de recursos

• Retraso en la realización del censo agropecuario

• Ausencia de institucionalidad apropiada

• Carencia de infraestructura

• Ausencia de estándares y de adopción de buenas prácticas

• Escasa información

• Ausencia de incentivos a buenas prácticas agrícolas

• Inconformidad con el servicio de la EPSAGRO, por la baja prestación de asistencia técnica, presupuesto demasiado reducido y falta de coordinación del sistema para que los recursos se inviertan de manera coherente.[3]

Sector Minero

Con relación a esta actividad con un alto porcentaje de pequeños y medianos mineros, se desarrolla la sin cumplir plenamente los parámetros técnicos, ambientales, económicos, laborales y sociales definidos por las autoridades competentes, es importante anotar que no ha habido una preocupación real por la definición de áreas susceptibles de minería en los procesos de planificación del territorio, sumado esto a la falta de coordinación interinstitucional y un enfoque de minería limpia y competitividad aplicado al Municipio.

La comunidad manifiesta las siguientes problemáticas en el sector de la actividad de minería:

• Pérdidas significativas de las reservas explotables

• Deterioro de los yacimientos

• Contaminación ambiental en algunos casos

• Baja rentabilidad en la actividad

• Conflictos sociales alrededor de esta clase de explotaciones

• Baja competitividad del sector

• Altos niveles de extracción ilegal de minerales

• Nivel de informalidad en la actividad de minería, sin contar con títulos mineros ni con los

[3] plan de desarrollo Municipal de Otanche 2024-2027, "YO CRE EN OTANCHE"

DOCUMENTO EN CONSTRUCCIÓN

correspondientes instrumentos ambientales

La atención a la actividad minera requiere la intervención de la Agencia nacional Minera en forma coordinada con el municipio, habida cuenta que, según los preceptos del artículo 311 constitucional, corresponde a los municipios "(...) ordenar el desarrollo de sus territorios" y, según el numeral 7 del artículo 313, los Concejos Municipales deben "(...) reglamentar los usos del suelo". No obstante, según el artículo 332 de la misma Constitución Política, "(...) el Estado es propietario del subsuelo y de los recursos naturales no renovables (...)" y, por consiguiente, de conformidad con el artículo 334, "(...) intervendrá, por mandato de la ley, en la explotación de los recursos naturales, en el uso del suelo (...)".[4]

13 Entorno Social

Según proyecciones del censo DANE 2005, la población del Municipio de Otanche es de 10.660 habitantes, que equivale al 0,21% de la población total del departamento, cifras que al compararla con el año 2005 (10.463 personas) presenta un aumento poblacional del 1,88%, cifra que no es relevante mostrando que la población del municipio se ha mantenido constante. La pirámide poblacional del municipio de Otanche construida teniendo en cuenta la distribución de las variables de edad y sexo de la población, según el censo del 2005 y proyecciones poblacionales para 2015- 2020, refleja que el municipio en el 2015 el 52,8% (5.624 personas) de la población son hombres y el 47,2% son mujeres, según distribución etaria se observa que la estructura poblacional es de tipo expansiva sin embargo se observa que hacia el año 2020 esta se va trasformando en estacionaria moderna, lo cual se puede explicar debido a la disminución paulatina que están presentando la tasa de natalidad y a la estabilización de la tasa de mortalidad.

La población del municipio de Otanche del área urbana corresponde al 39% (4.173 habitantes) de la población, mientras que la población rural corresponde al 61% (6.487), Lo anterior indica que la población del municipio se encuentra dispersa en el área rural, lo que está acorde con las estadísticas nacionales que muestran que en promedio el 60% de la población de cada municipio de Colombia se encuentra en el sector rural.

En el sector rural se ENCUENTRAN LOS Centros Poblados de Betania, y San José de Nazareth, además de asentamientos poblacionales denominados Buenavista, Buenos Aires, Cunchalita, El Oasis, Mirador, Pizarra y Sábripa; y se encuentran definidas con fines políticos, administrativos y judiciales las inspecciones de Centro Urbano, Sábripa, Buenavista, Pizarra, Nazareth y Cunchala. El común denominador de estos asentamientos y agrupaciones de vivienda, es la falta de planeación del territorio ocupado, la mayoría están ubicados en zonas de alto riesgo

[4] plan de desarrollo Municipal de Otanche 2024-2027, "YO CREE EN OTANCHE"

DOCUMENTO DE CONSULTA PUCCION

Vivienda

Se aprecia déficit cualitativo y cuantitativo. Aproximadamente un 70% de viviendas no cumplen con estándares de confort. En este sentido la administración municipal debe atender a través de
inversión directa y de recursos de cofinanciación el desarrollo de metas para la construcción y el mejoramiento de viviendas, tanto en el área rural como en el suelo urbano. Es urgente atender los requerimientos de reubicación de viviendas por ubicación en zonas de riesgo.

Educación

Las instituciones educativas en el suelo rural requieren atención para su mantenimiento, adecuación y dotación tanto de equipos como de libros y útiles escolares. Así como para contar con unidades deportivas que atiendas las necesidades de la población escolar. En varias oportunidades de Secretaria de Educación Departamental no realiza los nombramientos de docentes que se requieren Se presente una tasa muy baja de escolaridad en nivel preescolar, básica y secundaria, por la baja capacidad de recursos y además porque la población desde la adolescencia proyecta dedicarse a la actividad minera. ES importante continuar los esfuerzos para la educación de adultos, de tal manera que se disminuya el analfabetismo y se incremente el índice de escolaridad de jóvenes, con apoyo de entidades como el SENA. Esta misma atención requiere el sector educación para el área urbana

Servicio de salud

El municipio de Otanche cuenta con la IPS pública de primer nivel con razón social ESE Centro de Salud Manuel Elkin Patarroyo y dos consultorios uno de ortodoncia y otro de odontología general, en el municipio se cuenta con los servicios de primer nivel de atención Hay insuficiencia en el servicio de ambulancias y la atención de este servicio para el área rural es aún más preocupante.

Servicio de bienestar social

Se identifica un alto déficit en estos servicios, la población más desamparada es la que corresponde al adulto mayor sin los albergues de paso que se requieren.
Existe un Jardín Infantil privado y en sector rural no existen estos servicios

DOCUMENTO EN CONSTRUCCIÓN

CAPACIDADES

AVANCE SEPTIEMBRE DE 2025

ALCALDIA DE
OTANCHE

CAPACIDADES

El Análisis de Capacidades se concentra en evaluar los recursos y competencias internas de la Entidad Territorial, como su talento humano, tecnología, infraestructura, procesos, y conocimientos. El objetivo es identificar fortalezas y debilidades, así como determinar las áreas donde Entidad es más competitiva o necesita mejorar.

Para el análisis de capacidades se utiliza el formato- guía del Departamento Administrativo de la Función Pública especificando el nivel de calificación de acuerdo con las variables de información básica, estructura, financiera, talento humano, capacidad de gestión y relaciones con otras entidades, lo que nos da un resultado de capacidad Institucional entre bajo, medio y alto.

Tabla 1. Diagnostico

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA				
HOJA GUÍA - DIAGNÓSTICO				
DEPARTAMENTO		BOYACA		
MUNICIPIO		OTANCHE		
NOMBRE ENTIDAD		ALCALDIA DE OTANCHE		
FECHA REPORTE DD - MM - AAAA		16/09/2025		
1. LISTADO DOCUMENTOS REQUERIDOS				
No.	**Información**	**Recolectada**	**Pendiente**	**Observaciones**
1	Acto administrativo y/o documento de adopción de la estructura organizacional (con las respectivas modificaciones		SI	No existe documento que soporte la estructura actual de la entidad
2	Acto administrativo y/o documento de adopción de la escala salarial	SI		
3	Acto administrativo y/o documento de adopción del manual de funciones (con las respectivas modificaciones)	SI		
4	Manual de procesos y procedimientos última versión.	SI		
5	Listado de personas vinculadas a la Planta de Personal que identifique nombres, identificación, denominación del empleo, código, grado, salario, tiempo en la Entidad	SI		
6	Relación de contratos de prestación de servicios de la vigencia 2024	SI		

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA				
HOJA GUÍA - DIAGNÓSTICO				
7	Informes de gestión de la oficina de control interno o quien haga sus veces, de las ultimas 2 vigencias.	SI		
8	Resultados de Indicador de Desempeño Institucional (FURAG).	SI		
9	Nómina de los últimos 6 meses	SI		
10	Estados financieros recientes ultimos 5 años	SI		
11	Presupuesto anual y ejecucion presupuestal de los 5 años anteriores	SI		
12	Manual de Funciones vigentes y anteriores	SI		
13	Ejecucion de gastos	SI		
14	Estudio técnico de reforma anterior con todos sus anexos	SI		
15	Informes de auditoria entes de control de los últimos 2 años	SI		
16	Planes de mejoramiento vigentes	SI		
17	Informe sistema de Gestión Documental (herramientas archivísticas, planes de mejoramiento, TRD,TVD, SGDE)		SI	no existe en la alcaldia las herramientas archivisticas actualizadas ni implementadas
18	Informe de evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo año 2024		SI	el informe del sgst no evidencia su implementacion ni el diseño como tal del sistema
19	Indicadores y Resultados de la Medición de Atención al Usuario.	SI		
20	Relación de acuerdos colectivos y negociaciones sindicales incluida la del último año.	SI		
21	Nómina de los últimos 5 meses.	SI		
22	Estados financieros recientes: Balance general, estado de resultados y flujo de caja de los últimos 5 años	SI		
23	Presupuesto anual: Incluyendo ingresos y egresos detallados.	SI		

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA				
HOJA GUÍA - DIAGNÓSTICO				
24	Ejecuciones presupuestales de gastos de los últimos 5 años	SI		
25	Marco Fiscal de Mediano Plazo.	SI		
26	Estatuto Orgánico de Presupuesto	SI		
27	Estatuto Tributario Municipal y sus modificaciones en los últimos 5 años	SI		
28	Demandas o contingencias legales: Cualquier litigio en curso o pasivo legal	SI		
	PORCENTAJE RECOLECTADO	**86,00%**	**14,00%**	
2. INFORMACIÓN BÁSICA				
No.	**Información**	**Respuesta**		**Observaciones**
1	Número de habitantes	8613		según la proyección del dane para el año 2024
2	Actividad Económica (Vocación)	Función publica		
3	Población víctima de la violencia en su municipio. Indicar número de afectados			Información no suministrada
4	El municipio tiene comunidades indígenas en su territorio. Indicar que comunidades y que población estimada	NO CUENTA		
5	Tiene Comisaría o Comisario de Familia. Indicar si tiene la dependencia y el empleo o solamente uno.	COMISARIA DE FAMILIA		una comisaria de familia
6	El municipio tiene en su estructura la UMATA	NO SE CUENTA CON UMATA		La Alcaldia tiene las funciones de asistencia tecnica en cabeza de la Secretaria Desarrollo Social y Economico
7	Se encuentra o ha estado sometido a Acuerdos de reestructuración de pasivos (Ley 550 de 1999). En caso de estar sometido indicar hace cuanto tiempo, si se encuentra indicar la situación y el estado del acuerdo.	ESTAN EN EL PASIVOCOL		no tiene procesos de reestructuración

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA			
HOJA GUÍA - DIAGNÓSTICO			
8	Cuenta con Demandas de Nulidad y restablecimiento de derechos (Laborales)	NO TIENE	
	PORCENTAJE RECOLECTADO	**75,00%**	

NORMAS Y PAUTAS

Elementos a evaluar	Descripción	Justificación punto crítico	Calificación del punto crítico	Descripción de la Debilidad	Evidencia	Tipo de afectación	Calificación Debilidad	Total Puntaje	DEBILIDAD
							Bajo Medio Alto 1 a 2 3 a 4 5		Bajo Medio Alto 1 a 2 3 a 4 5
Claridad	Las normas son claras en cuanto a los temas de competencia responsabilidad de la ALCALDIA DE OTANCHE	Si las normas son claras en términos de responsabilidades, no hay afectación de los resultados.	4	SI APLICA	Constitucion Política de Colombia y demas normas expedidas por las entes rectores	NO TIENE DEBILIDAD	2	2	MEDIO
Funciones	Las funciones asignadas a la ALCALDIA DE OTANCHE son realizables?	Cuando las funciones desbordan la capacidad de gestión de la Entidad, su formulación, implementación y evaluación se complejiza y afecta la consecución de resultados. Por lo cual se puede ocasionar fallas o perjuicios considerables a los ciudadanos.	4	SI APLICA	Decreto 021 DEL 2006 "Por medio del cual se adopta la plata de personal de la administracion municipal de OTANCHE s "	Expone a la Alcaldía del OTANCHE a riesgos jurídicos, disciplinarios, financieros y de servicio. La actualización es indispensable para asegurar que las competencias asignadas internamente respondan al marco legal vigente y a las necesidades actuales de la comunidad.	4	4	MEDIO
Implementacion de	Las funciones asignadas a ALCALDIA DE OTANCHE son fácilmente implementadas?	La implementación de las normas determina el grado de equilibrio, interacción y engranaje para el logro de resultados. Si una norma desborda o supera sobre la otra, se afecta altamente el resultado.	3	SI APLICA	Manual de Funciones y Competencias Laborales	NO TIENE DEBILIDAD	2	3	MEDIO
Exigencia en objetivos y metas	Las normas exigen el logro de los objetivos y metas propuestos en el Plan de Acción	Cuando las normas son limitantes y rígidas, los objetivos y metas pueden verse afectados.Creando una brecha entre lo esperado y lo obtenido.	3	SI APLICA	Plan de Accion de la Gerencia de ALCALDIA DE OTANCHE	NO TIENE DEBILIDAD	1	3	BAJO
Total			3	100,00%	100,00%	100,00%	2,25	3	MEDIO
PORCENTAJE INCLUIDO				100,00%					

El análisis de la capacidad institucional de la Alcaldía de Otanché, enfocado en sus normas y pautas, revela un panorama complejo donde la claridad normativa emerge como una fortaleza inicial, ya que las regulaciones sobre competencias y responsabilidades son explícitas, minimizando así la afectación de los resultados y careciendo de debilidades en este ámbito. Sin embargo, la evaluación de las funciones asignadas expone una vulnerabilidad "MEDIO", evidenciada cuando la carga funcional desborda la capacidad de gestión de la entidad, comprometiendo la formulación, implementación y evaluación de las políticas y exponiendo a la Alcaldía a riesgos jurídicos, disciplinarios y financieros; la actualización del Decreto 021 de 2006, referente a la planta de personal, se torna indispensable para asegurar la alineación de las competencias con el marco legal vigente.

En cuanto a la implementación de funciones, aunque el Manual de Funciones y Competencias Laborales no presenta debilidades explícitas, la calificación "MEDIO" en la debilidad de este elemento

sugiere la necesidad de un monitoreo constante para asegurar que el grado de equilibrio, interacción y engranaje entre las normas no afecte negativamente la consecución de resultados. Finalmente, la exigencia en objetivos y metas, si bien las normas procuran su logro, una debilidad "BAJO" advierte que la rigidez o limitación de estas normativas podría generar una brecha entre lo esperado y lo obtenido en el Plan de Desarrollo, requiriendo flexibilidad y adaptabilidad. En síntesis, si bien la base normativa es clara, la Alcaldía debe enfocarse en fortalecer su capacidad de gestión, actualizar su estructura de personal y asegurar que sus pautas permitan una implementación funcional efectiva y el cumplimiento de metas ambiciosas sin restricciones excesivas.

RELACION CON OTRAS ENTIDADES

Elementos a evaluar	Descripción	Justificación punto crítico	Calificación del punto crítico	Descripción de la Debilidad	Evidencia	Tipo de afectación	Calificación Debilidad			Total Puntaje	Debilidad		
							Bajo	Medio	Alto		Bajo	Medio	Alto
							1 a 2	3 a 4	5		1 a 2	3 a 4	5
Identificación partes interesadas	¿La ALCALDIA DE OTANCHE tiene identificados los organismos y entidades que definen las políticas públicas de su competencia?	El desconocimiento de los actores que son sujetos de acción o intervención, genera problemas de gestión e información.	3	SI APLICA	Convenios interadministrativos	NO TIENE DEBILIDAD	1			2	BAJO		
Relaciones partes interesadas	La relacion con los organismos y entidades es fluida y eficiente en todos los niveles?	Las relaciones con los actores permiten identificar el grado de aceptación y participación en las diferentes decisiones, así como su afectación en las mismas.	3	SI APLICA	Convenios interadministrativos	NO TIENE DEBILIDAD	1			2	BAJO		
Capacidad partes interesadas	El poder de decisión de las partes interesadas afecta el desempeño de la ALCALDIA DE OTANCHE .?	Cuando los actores tienen poder e influyen en el comportamiento de la entidad, se evidencia un aspecto crítico, ya que cualquier decisión esta sometida a la aprobación de los partes interesados.	4	SI APLICA	permisos, licencias.	cumplimiento de la normatividad ambiental, nacional y departamental	3			3	MEDIO		
Espacios de discusión partes interesadas	¿Los espacios de discusión y decisión son las partes interesadas están definidos y son de facil acceso?	Cuando los espacios de discusión y concertación no son adecuados ni eficientes, afectan la concecusión de resultados y la mala ejecución de las políticas públicas.	4	SI APLICA	Convenios interadministrativos	NO TIENE DEBILIDAD	1			3	MEDIO		
Participación ciudadana	El acceso de los ciudadanos a espacios de toma de decisiones e información de los resultados están establecidos por la ALCALDIA DE OTANCHE?	Cuando los ciudadanos no tienen acceso a espacios de discusión de necesidades, priorización de intervenciones y conocimiento de los resultados se debilita la capacidad de gobernabilidad.	4	SI APLICA	Plan anticorrupcion y atencion al ciudadano, PQRS	NO TIENE DEBILIDAD	2			3	MEDIO		
Total			3,6	100,00% 100,00%	100,00%	100,00%	1			3	MEDIO		

El cuadro de evaluación de capacidades de la Alcaldía de Otanche refleja que, si bien existen avances en la identificación de actores y relaciones con las partes interesadas, estos aspectos aún presentan debilidades calificadas como bajas, lo que indica que requieren fortalecimiento, pero no representan un riesgo crítico inmediato. Sin embargo, factores como la capacidad de decisión de las partes interesadas, los espacios de discusión y la participación ciudadana obtienen calificaciones medias, lo cual evidencia una incidencia moderada en la gestión institucional, especialmente en la gobernabilidad y la articulación con la comunidad.

La falta de espacios de concertación efectivos y de acceso ciudadano oportuno a la información puede limitar la eficiencia en la toma de decisiones y la confianza en la administración. En general, el análisis muestra que la entidad debe priorizar la consolidación de mecanismos de diálogo, transparencia y empoderamiento ciudadano, con el fin de reducir los riesgos de debilitamiento en la gestión y garantizar mayor legitimidad en el cumplimiento de sus funciones.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Elementos a evaluar	Descripción	Justificación punto crítico	Calificación del punto crítico	Descripción de la Debilidad	Evidencia	Tipo de afectación	Calificación Debilidad			Total Puntaje	Debilidad		
							Bajo	Medio	Alto		Bajo	Medio	Alto
							1 a 2	3 a 4	5		1 a 2	2 a 4	5
Evaluación de las funciones.	¿Existen funciones que desbordan una dependencia?	En la estructura de una organización las funciones se agrupan por dependencias, para definir responsables de dichas funciones. Es crítico cuando una función sobrepasa la capacidad de una dependencia y requiere mayor atención.	4	SI APLICA	Manual de Funciones, y competencias laborales (2022)	Cumplimiento de las funciones, y requisitos del empleo y afectación de la prestación de los servicios	4			4		MEDIO	
Especialización	¿Las funciones están distribuidas de manera especializada?	La estructura puede especializarse por tipo de funciones o temas, con el fin de manejar y controlar la gestión y resultados de los mismos.	4	SI APLICA	Manual de Funciones,	funciones que no son claras y que necesitan actualizarse	4			4		MEDIO	
Complementariedad	¿Los asuntos públicos se complementan en todas las áreas de la ALCALDIA DE OTANCHE ?	Los asuntos públicos son el objeto que desarrolla la entidad, si los objetos a cargo de una entidad tienen dimensiones o características variadas, es vuelve crítico su manejo y control.	2	SI APLICA	actas de socialización	NO HAY DEBILIDAD	1			2		BAJO	
Responsabilidad	¿Las dependencias adoptadas son adecuadas para responder por las funciones cargo de la ALCALDIA DE OTANCHE ?	La determinación de dependencias responde a las funciones y al grado de dificultad para la toma de decisiones y seguimiento, en caso de que se realice la agrupación de funciones críticas en una sola dependencia se afecta la capacidad de gestión e intervención.	4	SI APLICA	manual de funciones	se requiere ajustar las funciones de los empleos y consolidar un solo manual de funciones	4			4		MEDIO	
Competencias	¿La estructura de la ALCALDIA DE OTANCHE responde a las metas del Plan de Desarrollo por el Alcalde ?	El Plan de Desarrollo es el punto de partido en la ALCALDIA DE OTANCHE en los periodos de gobierno, si la estructura no es capaz de ejecutar y desarrollar los programas y proyectos definidos, se incumplen mandatos constitucionales y legales.	4	SI APLICA	Plan de Accion e informes de Gestión organigrama	estructura organizacional desactualizada	3			4		MEDIO	
Total			4	100,00%	100,00%	100,00%	3			3		MEDIO	
				100,00%									

El análisis del cuadro evidencia que en la evaluación de las funciones se asignó una calificación de 4, con una debilidad media, dado que existen funciones que tienden a desbordar la capacidad de las dependencias, lo que afecta la prestación de servicios y exige una revisión más detallada. En cuanto a la especialización de funciones, también obtuvo una calificación de 4 con nivel medio, ya que si bien existe cierta organización, se identifican funciones poco claras que requieren actualización para mejorar la gestión. En el criterio de complementariedad, la calificación fue de 2, lo que representa una debilidad baja, mostrando que los asuntos públicos se articulan, aunque es necesario profundizar más en la integración entre áreas.

Sobre la responsabilidad de las dependencias, el puntaje fue de 4 con debilidad media, lo que refleja que si bien cumplen con sus obligaciones, se requiere un ajuste y consolidación de funciones en un único manual. Finalmente, en el aspecto de competencias, la calificación también fue de 4 con nivel medio, ya que la estructura organizacional se encuentra desactualizada frente a las necesidades del Plan de Desarrollo, lo que limita su efectividad.

En conclusión, el cuadro muestra un predominio de debilidades medias (3 casos), una baja y ninguna alta, evidenciando que la Alcaldía de Otanche necesita actualizar y articular sus manuales de funciones, fortalecer la claridad en la distribución de tareas y modernizar su estructura para responder mejor a los retos institucionales.

INFORMACIÒN FINANCIERA Y FISICA

Elementos a evaluar	Descripción	Justificación punto crítico	Calificación del punto crítico	Descripción de la Debilidad	Evidencia	Tipo de afectación	Calificación Debilidad			Total Puntaje	Debilidad		
							Bajo	Medio	Alto		Bajo	Medio	Alto
							1 a 2	3 a 4	5		1 a 2	3 a 4	5
Recursos Financieros	la ALCALDIA DE OTANCHE cuenta con los recursos necesarios para su funcionamiento?	Los recursos financieros son determinantes en la ALCALDIA DE OTANCHE para su desempeño y funcionamiento de la organización. Por lo tanto se considera un factor critico	2	SI APLICA	Presupuesto para la vigencia 2025	NO TIENE DEBILIDAD	2	2		BAJO			
Capacidad fiscal	ALCALDIA DE OTANCHE cuenta con un plan Financiero y Presupuesto?	Los herramientas de planeación financiera y presupuestal permiten garantizar la viabilidad a mediano y largo plazo, su no aplicación afecta los resultados y su situación fiscal.	2	SI APLICA	Presupuesto para la vigencia 2025	NO TIENE DEBILIDAD	2	2		BAJO			
Tecnologia Y Sistemas de Información	ALCALDIA DE OTANCHE cuenta con la tecnología necesaria para soportar los requerimientos en terminos de sistemas de información?	Los sistemas de información soportan la gestión de una organización, y según las funciones asignadas, se convierte en un insumo principal para la generación de resultados.	4	SI APLICA	Recursos Tecnologicos adecuados, algunos de estos se deben actualizar de acuerdo a la necesidad de la entidad y según el inventario de bienes e inmuebles	afecta el buen funcionamiento de la Entidad Territorial	3	4		MEDIO			
Infraestructura Y equipos	ALCALDIA DE OTANCHE cuenta con las instalaciones y equipamiento necesarios para cumplir con las metas?	La organización es un conjunto de recursos, que requieren garantizar el acceso a los insumos que permitan cumplir con una función y alcanzar resultados. Su ausencia afecta el grado de satisfacción por parte del usuario y los resultados obtenidos.	2	SI APLICA	Instalaciones de la empresa ALCALDIA DE OTANCHE	NO TIENE DEBILIDAD	2	2		BAJO			
Total			3	100,00%	100,00%	100,00%	2	2		MEDIO			
				100,00%									

La tabla presentada evalúa la situación de la ALCALDIA DE OTANCHE en relación con cuatro elementos clave: Recursos Financieros, Capacidad Fiscal, Tecnología y Sistemas de Información, e Infraestructura y Equipos. En la sección de Recursos Financieros, se determina que la alcaldía cuenta con los recursos necesarios para su funcionamiento, siendo un factor crítico y obteniendo una calificación de punto crítico de 2, lo que se traduce en una debilidad de nivel BAJO. Aunque se cuenta con recursos, la descripción de la debilidad no especifica una situación concreta, simplemente indica que no tiene una debilidad en el presupuesto para la vigencia 2025.

En cuanto a la Capacidad Fiscal, se evalúa si la alcaldía dispone de un plan financiero y presupuestal; aunque se califica como un factor crítico con un puntaje de 2, la debilidad también se considera BAJA, sugiriendo que, si bien la planificación financiera es crucial, su ausencia no genera una debilidad significativa. Los Sistemas de Información y Tecnología representan un área con una calificación de punto crítico más elevada, con un valor de 4, y una debilidad calificada como MEDIO. Esto se justifica por el hecho de que, aunque existen recursos tecnológicos, algunos deben ser actualizados, afectando el buen funcionamiento de la entidad.

Finalmente, la Infraestructura y Equipos muestra una calificación de punto crítico de 2, resultando en una debilidad BAJA, lo que implica que las instalaciones y el equipamiento son en general adecuados, aunque su ausencia podría afectar la satisfacción del usuario. La evaluación total refleja que, si bien hay áreas sólidas, la necesidad de actualizar la tecnología y los sistemas de información, evidenciada por el puntaje de debilidad MEDIO en este aspecto, representa el principal desafío para la ALCALDIA DE OTANCHE. Los valores obtenidos en la calificación de debilidad son 2 para Recursos Financieros, 2 para Capacidad Fiscal, 3 para Tecnología y Sistemas de Información, y 2 para Infraestructura y Equipos, sumando un puntaje total de 9 en la calificación de debilidad.

TALENTO HUMANO

Elementos a evaluar	Descripción	Justificación punto crítico	Calificación del punto crítico	Descripción de la Debilidad	Evidencia	Tipo de afectación	Calificación Debilidad	Total Puntaje	Debilidad
							Bajo (1 a 2) / Medio (3 a 4) / Alto (5)		Bajo (1 a 2) / Medio (3 a 4) / Alto (5)
Cargas de Trabajo	¿La planta de personal es suficiente para atender las funciones a cargo de la ALCALDIA DE OTANCHE ?	Las cargas de trabajo determinan el número de empleos necesarios para el ejercicio de las funciones a su cargo. La falta de personal afecta los resultados y el cumplimiento oportuno de las metas a su cargo.	3	SI APLICA	Acervo documental, desplazamiento de funciones y no cumplidas, estudios, cumplimiento de metas asociadas a desplazamiento de plan de desarrollo, mala atención a Cargas y modelo de la ciudadanía. mala distribución operación por procesos		3	3	MEDIO
Ingreso irregulares	¿Los trabajadores han ingresado por concurso de méritos?	El ingreso de funcionarios a la entidad, permite identificar el grado de rotación y de permanencia, así como indicador de mejorar en los perfiles. Cuando la permanencia es muy alta se puede generar desmotivación por la falta de oportunidades para ascender en la organización.	3	SI APLICA	la planta de personal esta conformada por 28 funcionarios, entre carrera administrativa provisionalidad y trabajadores oficiales	Transparencia para ingresar a un cargo público	3	3	MEDIO
Distribución planta de personal	¿Los funcionarios que ejercen funciones misionales corresponden como mínimo al 70 % de la planta de personal adoptada?	Si la planta de personal se encuentra distribuida en su mayoría en dependencias de apoyo, se afecta el cumplimiento de las metas misionales.	3	SI APLICA	Planta de personal adoptada por el decreto 021 de 2006, el 40% de planta es de nivel asistencial	Falta la profesionalización de la planta	3	3	MEDIO
Tipo de planta	¿La planta esta adoptada como planta global o como planta estructural?	Si la planta es estructural enfrenta problemas de gestión y movilidad del talento humano	3	SI APLICA	la planta de personal esta conformada como planta global y estructural	Al ser una planta mixta permite tener estabilidad en el empleo	3	3	BAJO

Criterios manual de funciones	¿El manual especifica de funciones y competencias laborales, establece las funciones, el perfil mínimo, los requisitos del empleo y las directrices impartidas por el DAFP?	La ausencia o deficiencias en el manual de funciones ocasiona deficiencias en el ejercicio de actividades, de la ALCALDIA DE OTANCHE en el desempeño del cargo y el proceso de selección.	4	SI APLICA	si tiene estas especificaciones Manual de Funciones y competencias laborales en la entidad, esto genera problemas de funcionalidad institucionalidad en	¿Tiene pocos manuales de funciones en una entidad genera confusión administrativa y operativa, se que puede saber duplicidad o contradicción en las responsabilidades asignadas a los empleados, lo que dificulta la claridad en la toma de decisiones, la evaluación del desempeño, y la correcta planeación institucional, además, expone a la organización a riesgos jurídicos y disciplinarios por la falta de delimitación documental, afecta la transparencia en los procesos de selección y contratación, y ocasiona sobrecargas administrativas a nivel que gestionar y actualizar múltiples instrumentos, por lo cual resulta indispensable consolidar un único manual vigente, coherente con la planta de personal y los procesos de la entidad	4	4	MEDIO
Escala salarial	¿Las asignaciones básicas de los funcionarios se encuentran en el límite, superan el tercio máximo o supera el salario del alcalde?	Si las asignaciones básicas superan el límite máximo establecido por el Gobierno Nacional se incumple el marco legal, se afecta la posibilidad de incentivos y se pone en riesgo la capacidad financiera del municipio.	3	SI APLICA	escala aprobada por el concejo municipal	NO TIENE DEBILIDAD	1	3	BAJO
Escala salarial	¿Las asignaciones básicas estan asociadas a un grado?	La escala salarial permite definir una asignación básica acorde al nivel y responsabilidades de un empleo. Si este no esta adoptada o tiene falencias afecta el clima laboral.	3	SI APLICA	Escala Salarial, Manual de Funciones y competencias laborales	NO TIENE DEBILIDAD	1	3	BAJO
Brechas salariales	¿Se evidencian brechas considerables en las asignaciones básicas de los empleos de un mismo nivel o entre los niveles de empleos?	Las brechas salariales impactan el clima laboral, generan desmotivación y disfuncionalidades en términos de funciones o requisitos.	4	SI APLICA	Escala Salarial, Manual de Funciones y competencias laborales	NO TIENE DEBILIDAD	1	3	MEDIO

Plan Institucional de Capacitación - PIC	¿Se ha formulado y ejecutado el Plan Institucional de Capacitación - PIC?	El Plan Institucional de Capacitación - PIC - es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo, e incide en la consecución de los resultados y metas institucionales.	3	SI APLICA	Plan Institucional de Capacitación PIC	El no aplicar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) afecta de manera significativa la gestión del talento humano y el desempeño organizacional, ya que limita el fortalecimiento de competencias de los servidores, genera desactualización frente a normativa, tecnológicas y buenas prácticas, reduce la calidad en la prestación del servicio público y dificulta el cumplimiento de metas institucionales; adicionalmente, se incrementan los riesgos de errores operativos, resistencia al cambio y baja motivación del personal, lo que repercute en un menor nivel de eficiencia, productividad y competitividad de la entidad frente a sus objetivos estratégicos	3	3	MEDIO
Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE	¿Se han formulado Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE)?	Los Proyectos de Aprendizaje en Equipo se formulan para el desarrollo de competencias requeridas en los procesos institucionales y en las prioridades asociadas a los ejes del Plan Municipal de Desarrollo; la no generación de competencias afecta los resultados institucionales.	5	SI APLICA	No se formula	La no implementación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE) genera una afectación directa en la gestión del conocimiento y en la capacidad institucional para mejorar procesos, ya que limita la intervención de talento ante los servidores, reduce las oportunidades de innovación y dificulta la solución colaborativa de problemas; además, se pierde la posibilidad de fortalecer el trabajo en equipo, lo que incrementa la fragmentación entre dependencias, disminuye la apropiación de buenas prácticas y afecta la motivación del personal, repercutiendo en menor eficiencia, baja calidad en la prestación del servicio y un débil alineamiento con los objetivos estratégicos de la entidad.	5	5	ALTO

Bienestar y Estímulos	¿Tiene formulados e implementados programas de Bienestar y estímulos?	El Plan de Bienestar Social responde al diagnostico de necesidades en materia de Protección y Servicios Sociales de los empleados públicos, y es útil para identificar los incentivos no pecuniarios que exita en condiciones de proporcionar a los servidores públicos; incentivos que impacten el rendimiento y clima organizacional de la entidad.	4	SI APLICA	Programa Bienestar e incentivos	La no implementación oportuna y conforme a lo establecido en la ley del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos genera dificultades significativas en la gestión del talento humano, pues se afectan la motivación, la satisfacción laboral y el manejo de adversidades de los servidores públicos, fortaleciendo su compromiso con los objetivos institucionales; además, se debilita la cultura organizacional, se incrementa la rotación de personal y se limita la productividad, lo que repercute en la calidad del servicio prestado a la ciudadanía. Igualmente, el incumplimiento de este plan sujeta a la entidad a sanciones negativas en auditorías, riesgos de sanciones por parte de los entes de control y pérdida de credibilidad institucional, al no garantizar el derecho de los funcionarios a acceder a programas de bienestar y reconocimiento que fortalezcan su desarrollo integral y el cumplimiento efectivo de sus funciones.	4	4	MEDIO
Acuerdos de gestion	¿Ha suscrito acuerdos de gestión con los empleos del nivel directivo?	El Acuerdo de Gestión es un instrumento de evaluación y seguimiento del la ALCALDIA DE OTANCHE al desempeño de los empleos públicos. Constituye un elemento clave en el desarrollo de los planes y proyectos de las entidades al permitir una constante interacción del jefe de la entidad con su gabinete	2	NO APLICA	Se cuenta con el instrumento de evaluación y seguimiento del desempeño laboral de servidores administrativos, pero los resultados de la gestión de los mismos no se aplica el incentivos y la vinculación de sus funciones con los planes y proyectos institucionales; además, se evidencia una interacción constante entre el alcalde y su gabinete, generando falta de eficiencia, escasa retroalimentación y errores recurrentes en la ejecución de metas, lo que puede traducirse en baja eficiencia administrativa, incumplimientos de compromisos ante la comunidad y riesgos en el logro de los objetivos estratégicos del plan de desarrollo municipal.	3	3	MEDIO
Total			3	100,00%	100,00%	100,00%	3	3	MEDIO
				100,00%					

El análisis de las capacidades de talento humano de la Alcaldía de Otanche muestra resultados mixtos que es importante destacar. En varios criterios se obtuvo una calificación de 4 (debilidad media), lo que indica que la entidad cuenta con avances, pero todavía hay aspectos que requieren ajustes para

ser más eficientes. Por ejemplo, la planeación del talento humano no está del todo alineada con el plan de desarrollo, lo que provoca que los esfuerzos de los funcionarios no siempre se conecten de manera directa con los objetivos estratégicos del municipio.

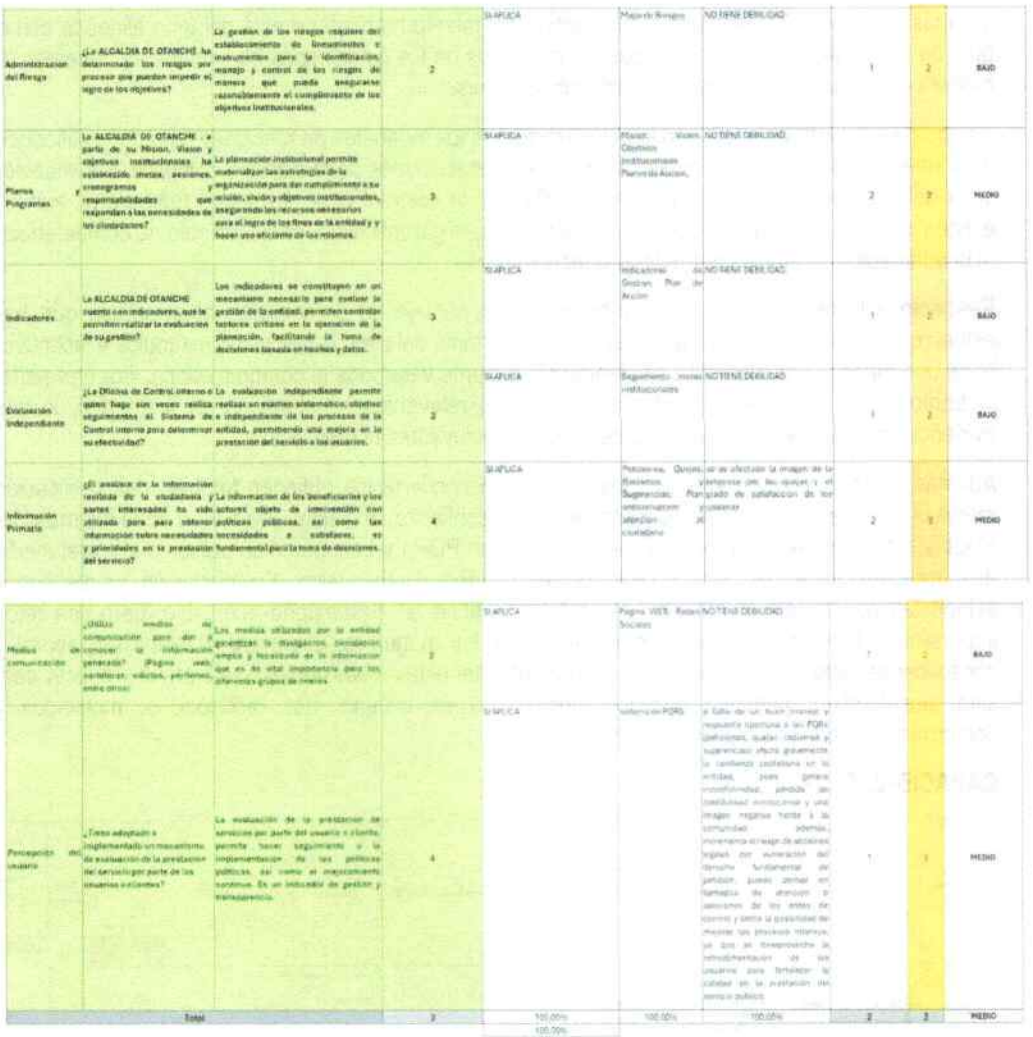
También se evidencian vacíos en la actualización de los manuales de funciones, con una calificación de 4 (media), lo cual genera duplicidades o responsabilidades poco claras y complica la evaluación justa del desempeño. En cuanto a la capacitación, la valoración de 4 (media) refleja que, aunque existen iniciativas, no hay programas permanentes que garanticen el fortalecimiento de competencias ni la adaptación a cambios normativos o tecnológicos.

Respecto a la motivación y el reconocimiento, el puntaje de 3 (debilidad baja) señala que hay esfuerzos, pero la falta de una aplicación real y constante del plan de bienestar, estímulos e incentivos hace que muchos servidores no se sientan plenamente valorados ni comprometidos. Por otra parte, la participación de los funcionarios en decisiones relevantes se mantiene en 4 (media), lo que evidencia que hay espacios, pero no siempre son incluyentes ni efectivos.

Además, la comunicación interna y los canales de concertación obtienen también una calificación media (4), lo que refleja que se necesita mejorar la confianza, el diálogo y la fluidez en la información. Finalmente, el manejo de procesos relacionados con PQRs y transparencia presenta un nivel medio de 4, mostrando avances, pero con limitaciones en agilidad y respuesta. En conclusión, los resultados evidencian que el talento humano de la Alcaldía tiene un desempeño aceptable, pero con retos importantes: fortalecer la capacitación, actualizar los manuales, dinamizar el bienestar laboral y consolidar espacios de participación y diálogo. Atender estas áreas no solo mejorará la productividad, sino que también permitirá que los funcionarios se sientan más reconocidos, motivados y comprometidos con el desarrollo del municipio.

CAPACIDAD DE GESTIÒN

Elementos a evaluar	Descripcion	Justificacion punto critico	Calificacion del punto critico	Descripcion de la Debilidad	Evidencia	Tipo de afectacion	Calificacion Debilidad			Total Puntaje	Debilidad		
							Baja	Media	Alta		Baja	Media	Alta
							1 a 2	3 a 4	5		1 a 3	3 a 4	5
Planeación	¿La ALCALDIA DE OTANCHE cuenta con Plan Estratégico?	La planeación es una herramienta de navegación que orienta las acciones y decisiones, en el logro de sus objetivos y metas. La falta de planeación afecta la gestión y el cumplimiento de las metas.	2	SIAPLICA	Plan de Desarrollo Yo Unol es Otanche 2024-2027	NO TIENE DEBILIDAD	1			2	BAJO		
Sistema de Gestión de Calidad.	¿La ALCALDIA DE OTANCHE gestiona directamente o contrata el funcionamiento del Sistema de Gestión de Calidad ?	La gestión del Sistema de Calidad, permite establecer procesos, acciones preventivas y correctivas, y mejoramiento continuo, su no aplicación no permite un buen manejo de la gestión.	3	Actualmente se toma un sistema Seguimiento de gestión de calidad, el cual dicho Sistema de Gestion de Calidad, MIPG actualizarse		Baja eficiencia administrativa	1			3	MEDIO		
Modelo Integrado de Planeación y Gestión	¿LA ALCALDIA DE OTANCHE adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestion, (MIPG)	El modelo integrado de Planeacion y Gestion proporciona una estructura básica para evaluar la estrategia, la gestión y los propios mecanismos de evaluación, con el fin de orientar a las entidades hacia el cumplimiento de sus objetivos y la contribución de estas a los fines esenciales del Estado.	2	raiz dirigida por medio de unos formatos de Indice conceptos que tienes todo desempeño funcionario de implementar y hacer institucional 78,7% seguimiento al Modelo de Planeacion y Gestion		NO TIENE DEBILIDAD	1			2	BAJO		
Modelo Operación Procesos	¿La ALCALDIA DE OTANCHE ha identificado los procesos que por lo permiten una ejecucion eficiente de los objetivos institucionales	El modelo de operacion por procesos, permite definir los procesos y su interrelacion, los procedimientos que se derivan de cada uno. Su no identificacion impide establecer puntos de control, en aras de garantizar los resultados, la transparencia y oportunidad en la gestion.	5	no encuentra desactualizado	Mapa de Procesos y procedimientos	TIENE DEBILIDAD	1			4	MEDIO		



Administracion del Riesgo	¿La ALCALDIA DE OTANCHE ha determinado los riesgos por proceso que pueden impedir el logro de los objetivos?	La gestion de los riesgos requiere del establecimiento de lineamientos o instrumentos para la identificacion, manejo y control de los riesgos de manera que pueda asegurarse razonablemente el cumplimiento de los objetivos institucionales.	2	SI APLICA	Mapa de Riesgos	NO TIENE DEBILIDAD	1	2	BAJO
Planes y Programas	La ALCALDIA DE OTANCHE , a partir de su Mision, Vision y objetivos institucionales ha establecido metas, acciones, cronogramas y responsabilidades que respondan a las necesidades de los ciudadanos?	La planeacion institucional permite materializar las estrategias de la organización para dar cumplimiento a su mision, vision y objetivos institucionales, asegurando los recursos necesarios para el logro de los fines de la entidad y y hacer uso eficiente de los mismos.	3	SI APLICA	Plan de Vision, Objetivos institucionales Plan de Accion,	NO TIENE DEBILIDAD	2	2	MEDIO
Indicadores	La ALCALDIA DE OTANCHE cuenta con indicadores, que le permiten realizar la evaluacion de su gestion?	Los indicadores se constituyen en un mecanismo necesario para evaluar la gestión de la entidad, permiten controlar factores criticos en la operacion de la planeación, facilitando la toma de decisiones basada en hechos y datos.	3	SI APLICA	Indicadores de Gestion, Plan de Accion	NO TIENE DEBILIDAD	1	2	BAJO
Evaluación Independiente	¿La Oficina de Control Interno o quien haga sus veces realiza seguimientos al Sistema de Control Interno para determinar su efectividad?	La evaluacion independiente permite realizar un examen sistematico, objetivo e independiente de los procesos de la entidad, permitiendo una mejora en la prestacion del servicio a los usuarios.	2	SI APLICA	Seguimiento internos institucionales	NO TIENE DEBILIDAD	1	2	BAJO
Información Primaria	¿El analisis de la información recibida de la ciudadania y partes interesadas ha sido utilizada para para obtener información sobre necesidades y prioridades en la prestación del servicio?	La información de los beneficiarios y los actores objeto de intervención son fundamental para la toma de decisiones.	4	SI APLICA	Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Plan de mejoramiento atención al ciudadano	se afectaria la imagen de la entidad ante las quejas y el Plan para el cumplimiento de las mismas	2	3	MEDIO
Medios de comunicación	¿Utiliza medios de comunicación para dar a conocer la información generada? (Página web, carteleras, edictos, perifoneo, entre otros)	Los medios utilizados por la entidad garantizan la divulgación, recepción, empleo y accesibilidad de la información que es de vital importancia para los diferentes grupos de interes	2	SI APLICA	Pagina WEB, Redes Sociales	NO TIENE DEBILIDAD	1	2	BAJO
Percepción del usuario	¿Tiene adoptado e implementado un mecanismo de evaluación de la prestación del servicio por parte de los usuarios o clientes?	La evaluación de la prestación de servicios por parte del usuario o cliente, permite hacer seguimiento a la implementación de las políticas públicas, así como el mejoramiento continuo. Es un indicador de gestión y transparencia.	4	SI APLICA	Informe de PQRS	a falta de un buen manejo y respuesta oportuna a las PQRs (peticiones, quejas, reclamos y sugerencias) ante gobernación, la cantidad existente en la entidad, para generar inconformidad, pérdida de credibilidad institucional y una imagen negativa hacia la comunidad, aparte, incremento en riesgo de acciones legales por omisión del derecho fundamental de petición, pues pueden en ventanilla de atención o asesores de los entes de control y dentro la posibilidad de revisar los procesos internos, en los se evidencia la retroalimentación de los usuarios para fortalecer la calidad en la prestación del servicio público.	1	1	MEDIO
Total			3	100,00%	100,00%	100,00%	2	3	MEDIO
				100,00%					

El análisis de las capacidades de gestión muestra que la Planeación en la Alcaldía de Otanche alcanza una valoración baja, reflejada en un puntaje de 2. Esto indica que, aunque se cuenta con un Plan de Desarrollo y una herramienta básica de proyección, aún existen debilidades en la integración de metas y en la orientación estratégica. Algo similar sucede con el Sistema de Control Interno, que obtuvo un puntaje de 3, lo que corresponde a un nivel medio. Esto evidencia que existen mecanismos de control, pero no están completamente fortalecidos para garantizar un seguimiento eficiente. En general, los resultados muestran que, aunque hay avances en la planeación y el control, todavía se necesita mayor articulación entre los instrumentos de gestión y un fortalecimiento de los procesos de evaluación.

En el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) se observa una calificación de 2, lo cual refleja una debilidad baja, señalando que si bien existe la adopción del modelo, su implementación aún no

alcanza un nivel adecuado de integración y despliegue. De igual forma, los Procesos y Procedimientos obtienen un puntaje de 4, clasificándose en un nivel medio. Este resultado evidencia que se dispone de un mapa de procesos, pero no está actualizado ni se articula de manera eficiente con las demás áreas de gestión. Este panorama deja claro que la organización cuenta con instrumentos de referencia, pero que necesitan actualización, apropiación por parte de los equipos de trabajo y un mayor dinamismo para responder a las exigencias actuales de la gestión pública.

Por último, la Administración del Riesgo y los Indicadores presentan puntajes bajos (2 y 1 respectivamente), lo cual refleja una debilidad significativa en la capacidad de anticiparse y medir de manera adecuada el desempeño institucional. Los Planes y Programas y la Información Primaria obtienen valores medios (3 y 3), mostrando que hay esfuerzos en la planificación sectorial y en la recopilación de datos, pero que estos no se aprovechan plenamente para la toma de decisiones. La Evaluación Independiente también se ubica en un nivel bajo con un puntaje de 1, lo que significa que los procesos de control y retroalimentación todavía no tienen la fuerza suficiente para mejorar la gestión. En conjunto, los resultados demuestran que la Alcaldía tiene bases de gestión establecidas, pero requiere reforzar con urgencia las áreas de evaluación, indicadores y riesgo, pues allí se concentran sus mayores debilidades.

MATRIZ DOFA

FORTALEZAS (F)	OPORTUNIDADES (O)
Manuales de funciones y procesos existentes.	Actualizar Decreto 021 de 2006 y manuales de funciones.
Normatividad clara sobre competencias y responsabilidades.	Implementación del MIPG para fortalecer la gestión.
Recursos financieros suficientes para la vigencia actual.	Consolidar participación ciudadana y espacios de diálogo.
Mecanismos básicos de control interno.	Posibilidad de modernizar tecnología y sistemas de información.
Existencia de Comisaría de Familia.	Potencial de capacitación y formación del talento humano.
DEBILIDADES (D)	**AMENAZAS (A)**
Estructura organizacional desactualizada.	Riesgos jurídicos, disciplinarios y financieros.
Falta de implementación del SG-SST y herramientas archivísticas.	Pérdida de confianza ciudadana por falta de transparencia.
Procesos y procedimientos desarticulados.	Limitación tecnológica frente a mayores demandas.
Escasa planeación estratégica e integración de metas.	Baja articulación con actores externos.
Capacitación y bienestar laboral insuficientes.	Escasa gestión de riesgos que compromete sostenibilidad.
Sistemas de información desactualizados.	
Débil gestión de indicadores y riesgo.	
Deficiente evaluación independiente.	

ESTRATEGIAS	
• FO: Aprovechar claridad normativa y recursos financieros para actualizar manuales, implementar MIPG y capacitar talento humano.	• DO: Modernizar procesos y fortalecer bienestar laboral con programas de apoyo institucional.
• FA: Reforzar control interno y transparencia usando la base normativa y los manuales.	• DA: Fortalecer planeación estratégica, gestión del riesgo y sistemas tecnológicos para reducir vulnerabilidades.

PLANILLA INTEGRADA AUTOLIQUIDACIÓN APORTES
SOPORTE DE PAGO GENERAL

Bancoomeva

DATOS GENERALES DEL APORTANTE

TIPO IDENTIFICACIÓN:	CÉDULA DE CIUDADANÍA	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN:	7186038
NOMBRE Ó RAZÓN SOCIAL:			WILDERS HERNAN GONZALEZ BOTIA
CIUDAD/MUNICIPIO:	TUNJA	DEPARTAMENTO:	BOYACA
DIRECCIÓN:	CLL 75 # 4-94	TELÉFONO:	7444444
TIPO APORTANTE:	02-INDEPENDIENTE	CLASE APORTANTE:	I-INDEPENDIENTE
TIPO EMPRESA:	PRIVADA	ACTIVIDAD ECONÓMICA:	Actividades reguladoras y facilitadoras de la act
FORMA DE PRESENTACIÓN:	UNICO		
APORTANTE EXONERADO PAGO APORTES SALUD, SENA E ICBF (REFORMA TRIBUTARIA):			NO

DATOS GENERALES DE LA PLANILLA

NÚMERO PLANILLA:	4626333768			TIPO DE PLANILLA:			I-INDEPENDIENTES
PERIODO COTIZACIÓN OTROS	MES: septiembre	AÑO:	2025	PERIODO COTIZACIÓN SALUD:	MES: septiembre	AÑO:	2025
DÍAS DE MORA:	6						
FECHA PAGO (aaaa/mm/dd):	2025/10/15			NÚMERO AUTORIZACIÓN:			9994342839

TOTAL APORTES A PENSIÓN

ADMINISTRADORA CÓDIGO	ADMINISTRADORA NOMBRE	No. COTIZANTES	COTIZACIÓN	APORTES VOLUNTARIOS EMPLEADOR	APORTES VOLUNTARIOS COTIZANTE	FSP SOLIDARIDAD	FSP SUBSISTENCIA	MORA COTIZACIÓN	MORA FSP	TOTALES APORTES	TOTALES MORA	TOTALES VALOR PAGADO
230301	230301-PORVENIR	1	$ 563.200	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 2.100	$ 0	$ 563.200	$ 2.100	$ 565.300
SUBTOTALES:										**$ 563.200**	**$ 2.100**	**$ 565.300**

TOTAL APORTES A SALUD

ADMINISTRADORA CÓDIGO	ADMINISTRADORA NOMBRE	No. COTIZANTES	INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD NÚMERO AUTORIZACIÓN	INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD VALOR	LICENCIA MATERNIDAD NÚMERO AUTORIZACIÓN	LICENCIA MATERNIDAD VALOR	SALDO A FAVOR PLANILLA	SALDO A FAVOR VALOR	LIQUIDACIÓN COTIZACIÓN	LIQUIDACIÓN VALOR ADRES	MORA COTIZACIÓN	MORA VALOR ADRES	TOTALES APORTES	TOTALES MORA	TOTALES DESCUENTO	TOTALES VALOR PAGADO
EPS005	EPS005-SANITAS S.A.	1		$ 0		$ 0		$ 0	$ 440.000	$ 0	$ 1.700	$ 0	$ 440.000	$ 1.700	$ 0	$ 441.700
SUBTOTALES:													**$ 440.000**	**$ 1.700**	**$ 0**	**$ 441.700**

TOTAL APORTES A RIESGOS PROFESIONALES

ADMINISTRADORA CÓDIGO	ADMINISTRADORA NOMBRE	No. COTIZANTES	INCAPACIDAD IRP NÚMERO AUTORIZACIÓN	INCAPACIDAD IRP VALOR	PAGO A OTROS RIESGOS	SALDO A FAVOR PLANILLA	SALDO A FAVOR VALOR	LIQUIDACIÓN COTIZACIÓN	TOTALES APORTES	TOTALES MORA	TOTALES DESCUENTO	TOTALES VALOR PAGADO
14-23	14-23-POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS S.A.	1		$ 0	$ 0		$ 0	$ 18.400	$ 18.400	$ 100	$ 0	$ 18.500
SUBTOTALES:									**$ 18.400**	**$ 100**	**$ 0**	**$ 18.500**

LIQUIDACIÓN DETALLADA APORTES

DATOS DEL COTIZANTE Nº	IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	TIPO COTIZANTE	SUBTIPO COTIZANTE	SALARIO BÁSICO	TIPO DE SALARIO	COLOMBIANO EXTRANJERO	REFORMA TRIBUTARIA	NOVEDADES ING	RET	TDE	TAE	TDP	TAP	COR	VSP	VST	SLN	IGE	LMA	VAC	AVP	VCT	IRP
1	CC 7186038	GONZALEZ BOTIA WILDERS HERNAN	INDEPENDIENTE CONTRATO PRESTACION DE SERVICIOS		$ 3.520.000			NO																

SEGURIDAD SOCIAL — PENSIÓN ADMIN	DÍAS COT.	IBC	COTIZACIÓN	FSP SUBSISTENCIA	FSP SOLIDARIDAD	APORTES VOLUNTARIOS EMPLEADOR	APORTES VOLUNTARIOS EMPLEADO	INDICADOR TARIFA ESPECIAL	TOTAL APORTE
230301-PORVENIR	30	$ 3.520.000	$ 563.200	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	Normal	$ 563.200

SEGURIDAD SOCIAL — SALUD ADMIN	DÍAS COT.	IBC	COTIZACIÓN	VALOR ADRES	TOTAL APORTE
EPS005-SANITAS S.A.	30	$ 3.520.000	$ 440.000	$ 0	$ 440.000

SEGURIDAD SOCIAL — ARP ADMIN	DÍAS COT.	IBC	CENTRO DE TRABAJO	TOTAL APORTE
14-23-POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS S.A.	30	$ 3.520.000	7186038	$ 18.400

PARAFISCALES DÍAS COT.	IBC	CCF ADMIN	CCF TOTAL APORTE	SENA TOTAL APORTE	ICBF TOTAL APORTE	ESAP TOTAL APORTE	MINEDU TOTAL APORTE
	$ 0		$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0

TOTAL PAGADO: $ 1.025.500

Planilla Pagada

Bogotá D.C., 06 de agosto de 2025

Señores
A QUIEN PUEDA INTERESAR
Ciudad

Nos permitimos certificar que nuestro cliente WILDERS HERNAN GONZALEZ BOTIA identificado con CC N° 7186038, se encuentra vinculado a nuestra entidad financiera desde 05-02-2020 a través del (los) producto (s):

Producto	Nro Producto	Estado	Fecha Apertura
Cuenta De Ahorros	291248079	Activo	05/02/2020

La (s) cuenta (s) corriente (s) o de ahorros que se incluyen en este certificado, pertenece (n) al código 06 para transferencias ACH.

La expedición del presente documento no acredita como exonerado al cliente por las obligaciones respaldadas a título de codeudor, avalista, garante y/o a favor de un tercero. Si existen obligaciones pendientes con avalistas o garantes de su obligación, esta certificación no se extiende a dichas operaciones, las cuales estarán facultadas a cobrar las sumas que hubieran cancelado a Itaú.

En caso de error y/o inconsistencia en cualquier liquidación de las obligaciones expresamente mencionadas en este documento, se podrán hacer las correcciones a las que haya lugar en los términos del artículo 880 del Código de Comercio, con el propósito de obtener su rectificación.

Las anteriores sumas de dinero corresponden a saldos a la fecha, no incluyen otros gastos, costos, honorarios que se causen con ocasión de la cobranza extrajudicial o judicial adelantada y se modifican diariamente de conformidad con la causación de intereses. Todo prepago o mora podrá dar lugar a la modificación del valor contenido en el presente documento.

La presente certificación se expide a solicitud del interesado, a los 06 días del mes de agosto de 2025.

Cordialmente,

Gerencia de Servicio

VIGILADO Superintendencia Financiera de Colombia

Itaú Establecimiento bancario

José Federico Ustariz González - Defensor del Consumidor Financiero principal. Pablo Valencia Agudo - Suplente. Carrera 11 A No. 96 - 51 Oficina 203, Bogotá D.C. Teléfono 6108161/4. Horario: lunes a viernes de 8:00 am a 6:00 pm en jornada continua. correo electrónico defensoriaitau@ustarizabogados.com, página web www.ustarizabogados.com. Funciones: dar trámite a las quejas contra las entidades vigiladas en forma objetiva y gratuita, actuar como conciliador entre los consumidores financieros y la entidad, de los asuntos de su competencia, es decir, aquellos que no se encuentren dentro del artículo 14 de la Ley 1328 de 2009, servicio gratuito, que podrá solicitar de manera explícita directamente ante el Defensor sin formalidad alguna, de conformidad con lo previsto en el numeral 11 del artículo 2.34.3.1.5 del Decreto 2555 de 2010 y la Ley 640 de 2001, el documento en el cual conste la conciliación realizada entre las partes prestará mérito ejecutivo y hará tránsito a cosa juzgada. Ser vocero de los consumidores financieros ante la Institución, lo cual implica la posibilidad de dirigir un cualquier momento a las Juntas Directivas o Consejos de Administración de las entidades recomendaciones, propuestas y peticiones.

Otanche, 01 de octubre de 2025

Señores
ALCALDIA MUNICIPAL DE OTANCHE

MANIFESTACIÓN BAJO LA GRAVEDAD DE JURAMENTO

Para cumplir con las disposiciones de la ley 1819 de diciembre 29 de 2016 manifiesto bajo la gravedad de juramento, para acogerme a los beneficios de la retención en la fuente contemplada en el artículo 383 E.T, cumplo los siguientes requisitos:

1. Que mis ingresos son rentas de trabajo contemplados en el artículo 103 E.T. "Se consideran rentas exclusivas de trabajo, las obtenidas por personas naturales por concepto de salarios, comisiones, prestaciones sociales, viáticos, gastos de representación, honorarios, emolumentos eclesiásticos, compensaciones recibidas por el trabajo asociado cooperativo y, en general, las compensaciones por servicios personales."

SI [X] NO [ ]

2. Persona natural que mis ingresos se generan por honorarios o compensaciones por servicios personales y manifestó que no tengo subcontratadas a 2 o más personas

SI [X] NO [ ]

Cordialmente,

WILDERS HERNAN GONZALEZ BOTIA
CC. 7.186.038 De Tunja