

Implementación del Plan de Acción para la Dimensión de Talento Humano, Acorde al Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Alcaldía la Victoria, Valle del Cauca.

Astrid Elena MÁRQUEZ ACEVEDO

Facultad de Ciencias de la Administración

Administración de Empresas, Universidad del Valle

Municipio de Cartago

2022

Notas del autor

Astrid Elena Márquez Acevedo, Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle

Este trabajo fue realizado con el apoyo de la Universidad del Valle, cuenta con la asesoría del MSc. Oscar Marino Duran Aguado

Cualquier mensaje con respecto al desarrollo del presente estudio debe ser enviado al correo astrid.marquez@correounivalle.edu.co

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Cartago Valle del Cauca, febrero de 2022

Dedicatoria

El presente trabajo es principalmente dedicado a Dios por permitirme alcanzar este logro tan anhelado, brindándome siempre luz y sabiduría para alcanzar mis metas.

A mi esposo Jairo Alberto Monsalve Martínez, por apoyarme en todo momento, impulsándome a creer que siempre puedo lograr lo que quiero y por inculcar en nuestra familia el amor a Dios.

A mis hijos Juan Felipe Monsalve Márquez y Esteban Monsalve Márquez, por ser mi motivación para salir adelante, por brindarme la felicidad y el orgullo de ser mamá, el cual me ayuda a ser mejor persona cada día.

A mi mamá Alba Lucia Acevedo Jaramillo y mi papá Jorge Hernán Márquez Osorio, quienes me ayudaron siempre con amor, paciencia y regalándome su valioso tiempo para impulsarme a cumplir mis metas.

A mi hermana Deisy Johanna Márquez, porque es la persona que siempre confía en mis capacidades y con su admiración me ha inspirado ser alguien mejor cada día.

A mi suegro Octavio Monsalve, porque me ha brindado su apoyo incondicional, siempre creyendo en mí y esforzándose porque sus nietos estén bien, ayudándome con su amor puro a culminar mi proceso en el estudio.

A mi abuelito Etelvino Antonio Acevedo, porque siempre recordaré que fuiste la primera persona que me amo incondicionalmente y sé que desde el cielo me miras y te sientes orgulloso de mis triunfos.

Astrid Elena Márquez Acevedo

Agradecimientos

Agradezco principalmente a Dios por darme las fuerzas y motivación necesarias para alcanzar mis metas, y a mi familia por acompañarme en mi camino brindándome el amor, el apoyo y la admiración, que me impulsaron a luchar por mis sueños.

Agradezco a la Universidad del valle y a todos los profesores que aportaron en mi proceso de aprendizaje, principalmente al profesor Adolfo León Llanos y mi asesor Oscar Marino duran por compartir su valioso conocimiento, su buena disposición y acompañamiento en mi proceso universitario.

Agradezco al coordinador Orlando Posada Orrego, por brindarme su apoyo y comprensión, impulsándome a continuar mis estudios a pesar de las adversidades, gracias por velar por el bienestar de los estudiantes.

Finalmente agradezco a la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca, principalmente al Doctor Oscar Marino Rojas, por brindarme la oportunidad de desarrollar mi trabajo de grado en la oficina financiera y administrativa, acogiendo mis aportes con respeto y responsabilidad y por la gran calidad humana que representa para los funcionarios.

Astrid Elena Márquez Acevedo

Resumen

El trabajo de grado “Implementación del Plan de Acción para la Dimensión de Talento Humano, Acorde al Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Alcaldía la Victoria Valle del Cauca” fue realizado mediante una pasantía, la cual se basó en fortalecer los procesos de talento humano de la entidad, a través de un autodiagnóstico que logro identificar los procesos a intervenir de manera prioritaria y contribuyó a la creación de estrategias para cada actividad del plan de acción, para el desarrollo de dicho trabajo fueron tomados en cuenta los diferentes aportes en cuanto a la evolución del concepto del talento humano en el ejercicio de la administración, abordando teorías como la teoría científica y la teoría de la humanización, las cuales aportaron a los lineamientos propios de MIPG, de acuerdo a ello se obtuvieron resultados como el fortalecimiento del código de integridad, los planes institucionales y estratégicos del talento humano, a su vez se obtuvo la caracterización tanto del usuario como del servidor público, estableciendo seguimiento y control a cada proceso para aportar al mejoramiento continuo en la gestión pública realizada por los funcionarios de la Alcaldía municipal de la Victoria Valle del Cauca.

Palabras Clave. Autodiagnóstico, Caracterización, Código de Integridad, Plan de Acción, Talento Humano.

Contenido

Introducción	16
Planteamiento del Problema	17
Pregunta de Investigación.....	18
Sistematización del Problema.....	18
Delimitación del problema	19
Objetivos	20
Objetivo General	20
Objetivos Específicos	20
Justificación	21
Justificación Teórica.....	21
Justificación Metodológica.....	21
Justificación Práctica	22
Marco Referencial.....	24
Antecedentes.....	24
Marco Teórico	30
Evolución del proceso de la gestión del talento humano.	30
Evolución del proceso de gestión humana en las organizaciones.....	32
Modelo integrado de planeación y gestión MIPG.....	35
Proceso de inducción y reinducción.....	38
Marco Legal.....	40
Diseño Metodológico.....	43
Tipo de Enfoque	43
Tipo de Estudio.....	43

Método de Investigación	44
Técnicas de Recolección de la Información	44
Fuentes Primarias.	44
Fuentes Secundarias.	45
Instrumento de Recolección de la Información	45
Etapas Metodológicas.....	46
Resultados	49
Objetivo A: Análisis Sectorial de la Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión con Énfasis en la Dimensión del Talento Humano	49
Objetivo B: Diagnóstico de los Procesos y Procedimientos Desarrollados en la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca, de Acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Dimensión del Talento Humano	54
Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano.	55
Objetivo C: Estrategia para el Fortalecimiento de la Dimensión del Talento Humano según el Modelo MIPG, en la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca.....	61
Cronograma de Actividades	67
Presupuesto	69
Desarrollo de las Estrategias Definidas en el Plan de Acción Propuesto para dar Cumplimiento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión con Énfasis en la Dimensión del Talento Humano	70
Producto 1: Planes Institucionales.	71
Producto 2: Plan Estratégico del Talento Humano.	72
Producto 3: Caracterización de los Servidores Públicos 2021.....	72
Producto 4: Caracterización de Usuarios, Ciudadanos y Partes Interesadas.	87
Producto 5: Resultados de la Encuesta de Percepción del Código de Integridad de los Servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de La Victoria Valle del Cauca	104

Objetivo D: Socialización de los Avances en la Implementación del Plan de Acción para la Dimensión del Talento Humano de Acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.....	118
Conclusiones	120
Recomendaciones	122
Referencias.....	123
Apéndices.....	127

Lista de Tablas

Tabla 1 Entrevista semiestructurada	46
Tabla 2 Índices de las dimensiones de gestión y desempeño en la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca.	52
Tabla 3 Resultados FURAG 2020	54
Tabla 4 Presupuesto	69
Tabla 5 Presupuesto de materiales	69

Lista de Cuadros

Cuadro 1 Marco legal.....	40
Cuadro 2 Validación del instrumento	47
Cuadro 3 Puntajes de cumplimiento	55
Cuadro 4 Autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano	55
Cuadro 5 Plan de acción para la dimensión del talento humano (Política Gestión Estratégica del Talento Humano)	62
Cuadro 6 Plan de Acción para la dimensión del talento humano (Política de Integridad)	66
Cuadro 7 Cronograma de actividades	67
Cuadro 8 Desarrollo de las estrategias.....	70
Cuadro 9 Planes institucionales	71
Cuadro 10 Listado de tablas.....	73

Lista de Figuras

Figura 1 Sistema empresarial.....	33
Figura 2 Evolución de la administración de los recursos humanos	33
Figura 3 Dimensiones MIPG	36
Figura 4 Etapas de la planeación	37
Figura 5 Índice de desempeño institucional a nivel nacional 2018	49
Figura 6 Índice de desempeño institucional a nivel nacional 2019	49
Figura 7 Índice de desempeño institucional a nivel nacional 2020	50
Figura 8 Índices de las dimensiones de gestión y desempeño a nivel nacional.....	50
Figura 9 Índices de las dimensiones de gestión y desempeño en el Valle del Cauca.....	51
Figura 10 Índices de las dimensiones de gestión y desempeño en la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca.	52
Figura 11 Fórmula para calcular el tamaño de la muestra	88

Lista de Gráficas

Gráfico 1 Género.....	75
Gráfico 2 Rango de edad.....	75
Gráfico 3 Residencia - Municipio.....	76
Gráfico 4 Tipo de vinculación	77
Gráfico 5 Distribución del personal por secretarías.....	77
Gráfico 6 Distribución de cargos por nivel jerárquico.....	78
Gráfico 7 Estado civil	79
Gráfico 8 Nivel educativo	80
Gráfico 9 Habilidades con otros idiomas - inglés	80
Gráfico 10 Habilidades con otros idiomas – francés-portugués, italiano	81
Gráfico 11 Habilidades con otros idiomas – portugués	82
Gráfico 12 Habilidades con otros idiomas – italiano.....	82
Gráfico 13 ¿Hace parte de algún sector vulnerable?	83
Gráfico 14 Condición especial.....	83
Gráfico 15 Tipo de vivienda	84
Gráfico 16 Estrato Socioeconómico	85
Gráfico 17 Vinculación a un grupo sindical	86
Gráfico 18 Tipo de identificación	89
Gráfico 19 Género.....	89
Gráfico 20 Rango de edad.....	90
Gráfico 21 Estado civil	90
Gráfico 22 Nivel de educación	91
Gráfico 23 Grupo poblacional	92

IMPLEMENTACIÓN MIPG DIMENSIÓN TALENTO HUMANO	13
Gráfico 24 Grupo racial	92
Gráfico 25 Tipo de vivienda	93
Gráfico 26 Estrato socioeconómico	94
Gráfico 27 Servicios públicos domiciliarios.....	94
Gráfico 28 Régimen de salud.....	95
Gráfico 29 Ocupación actual	96
Gráfico 30 Tamaño de la familia	97
Gráfico 31 Ingresos promedio	98
Gráfico 32 Nivel de entendimiento y conocimientos de la administración municipal	99
Gráfico 33 Frecuencia de interacción	100
Gráfico 34 Condición de discapacidad	100
Gráfico 35 Medios de comunicación	101
Gráfico 36 Conocimiento del código de integridad.....	104
Gráfico 37 Conocimiento de los valores institucionales.....	105
Gráfico 38 Desempeño diario	105
Gráfico 39 Cumplimiento de órdenes	106
Gráfico 40 Como servidor público doy lo mejor de mi	107
Gráfico 41 Referente de comportamiento	107
Gráfico 42 Transparencia en la información	108
Gráfico 43 El trabajo no se utiliza para beneficios personales	109
Gráfico 44 Los servidores públicos no intervienen en el proceso de selección.....	109
Gráfico 45 Participación en las actividades de la Alcaldía.....	110
Gráfico 46 Manejo de las reclamaciones de los usuarios	111
Gráfico 47 Cuidado de los bienes públicos.....	111

IMPLEMENTACIÓN MIPG DIMENSIÓN TALENTO HUMANO	14
Gráfico 48 Discriminación a los compañeros	112
Gráfico 49 Un servidor público trabaja en equipo	112
Gráfico 50 Un servidor público escucha con respeto a su superior	113
Gráfico 51 Aplicación de los conocimientos	113
Gráfico 52 Los servidores públicos asumen sus errores	114
Gráfico 53 Los servidores públicos son propositivos	114
Gráfico 54 Los servidores públicos viven en valores	115
Gráfico 55 Eficiencia de los servidores públicos.....	116
Gráfico 56 Los servidores públicos brindan un trato igualitario	116
Gráfico 57 Los servidores públicos tienen dominio de la información	117

Lista de Apéndices

Apéndice A Formato encuesta de caracterización de servidores públicos	127
Apéndice B Formato de encuesta de caracterización de ciudadanos, usuarios y partes interesadas	132
Apéndice C Encuesta de percepción código de integridad	138
Apéndice D Registro fotográfico Acta No 1.....	145
Apéndice E Registro fotografico y listado de asistencia Acta No 2	146
Apéndice F Lista de asistencia - reinducción a funcionarios públicos	147
Apéndice G Registro Fotográfico – Socialización Código de Integridad.....	149
Apéndice H Actas	150

Introducción

Es importante resaltar el ejercicio de la Función Pública, como modelo administrativo del gobierno con evoluciones en sus modelos de gestión que permiten direccionar y controlar los servicios que ofrece a sus grupos de valor, buscando enaltecer a los servidores públicos y aumentar la confianza en la gestión pública. Desde el año 2015 el Gobierno Nacional de Colombia considera como prioridad el diseño de un único modelo de gestión articulado al sistema de control, que finalmente se establece mediante el Decreto 1499 de 2017 como el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), con el propósito de facilitar que las entidades públicas como es el caso de la Alcaldía La Victoria fortalezcan el conocimiento, la medición, el control y el mejoramiento continuo de los procesos en el ámbito de la gestión pública.

El presente proyecto tomó como referencia los lineamientos y herramientas que ofrece el modelo MIPG y enfocó su investigación en 1 de las 7 dimensiones que contiene dicho modelo, ya que el talento humano es considerado como una de las bases fundamentales del funcionamiento de la entidad. Así mismo se brindó apoyo en el cumplimiento de los avances exigidos por el gobierno nacional, a través del FURAG (Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión) mediante el cual se exige monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales, contribuyendo al mejoramiento de procesos y gestión de calidad para el beneficio de los ciudadanos por parte de la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca.

Para la implementación del plan de acción, en el cual, Suárez Pazos (2002) define que “es fundamental recoger evidencias de lo que sucede y de los cambios que se van produciendo, a través de diversas técnicas aplicadas en forma sistémica” (p. 6). Para ello fueron tomadas en cuenta políticas existentes como la GETH (Política de Gestión Estratégica del Talento Humano) y la política de integridad que hacen parte de la dimensión del talento humano, brindando herramientas para la implementación del modelo MIPG (Suárez Pazos, 2002).

Planteamiento del Problema

Todas las empresas indiferentemente de su naturaleza (públicas o privadas) buscan fortalecer su desarrollo organizacional con el fin de ser más competitivas y de fortalecer la calidad de los servicios que prestan, en tal medida, aplican diferentes herramientas administrativas que contribuyen a un adecuado proceso de gestión empresarial. Para el caso de las entidades del Estado, desde el año 1991 se han evidenciado esfuerzos en el mejoramiento de la gestión pública, partiendo desde los principios de la función administrativa y mecanismos de control, logrando una importante evolución que ha logrado que el gobierno nacional establezca mediante el Decreto 1499 de 2017 la articulación del Sistema de Gestión y el Sistema de Control Interno por medio del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual es directamente direccionado por el Departamento Administrativo de la Función pública.

La Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca, es una entidad del gobierno que opera con el propósito de dirigir la gestión pública hacia la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos, la entidad actualmente está conformada por 4 dependencias distribuidas en áreas como: Secretaria Administrativa y Financiera, Secretaria de Desarrollo Social, Secretaria de Planeación e infraestructura y Secretaria de Gobierno, las cuales cuentan con un personal a cargo de 45 servidores públicos, quienes son responsables de funciones específicas encaminadas al logro de las metas institucionales.

Ante la exigencia del Decreto en mención, la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del cauca, ha venido implementando el modelo MIPG desde el año 2018 mediante la conformación del comité de Gestión y Desempeño establecido mediante Resolución 356 del 3 de mayo de 2018, y modificado por medio de Resolución 0691 del 26 de octubre de 2021, el cual se encarga de alinear los procesos de la entidad mediante las herramientas que brinda el modelo integrado de planeación y gestión, para así dar cumplimiento a la información solicitada en el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión, y de esta manera medir los porcentajes de cumplimiento.

De acuerdo a lo anterior se evidenció que la Alcaldía presentó una serie de inconvenientes en la implementación del modelo MIPG, situación que se generó desde la contingencia del Covid 19, en la cual se debió recurrir al distanciamiento social, por lo cual se suspendió el servicio personalizado a los usuarios por varios meses y además de ello se generaron involuntarios retrasos en los procesos de la entidad, incluidos los de talento humano que están relacionados

con el ciclo del servidor público. Como consecuencia de los retrasos en el avance de implementación del modelo MIPG, se evidencia que de acuerdo a las dimensiones que componen dicho modelo, el talento humano presenta un 46.9% de cumplimiento en los avances de gestión, considerado un bajo porcentaje de implementación, el cual se refleja en la carencia de documentación de procesos relacionados con los planes institucionales y estratégicos del talento humano y por ende no se evidencia el debido seguimiento a cada proceso relacionado con los temas de capacitación, bienestar, incentivos, previsión, vacantes y demás procesos estratégicos del talento humano.

De acuerdo a lo anterior se definió que la problemática se centró en que el ciclo del servidor público se vio directamente afectado, ya que los planes institucionales y estratégicos contribuyen al mejoramiento continuo de los procesos de ingreso, desarrollo y retiro de los funcionarios, es por ello que surgió la necesidad de implementar un plan de acción que lograra trazar un plan de trabajo, que contribuyera al seguimiento y control de los procesos relacionados con talento humano, el cual es necesario para el alcance de las metas institucionales. Ante dicha problemática se considera conveniente desarrollar el presente con la finalidad de presentar una propuesta de la implementación de un plan de acción para la Dimensión del Talento Humano, perteneciente al modelo MIPG, el cual abarcó los procesos y procedimientos de la entidad que se relacionan con la gestión del talento humano, definiendo seguimiento y control a dichos procesos relacionados con el ciclo del servidor público, fortaleciendo sus competencias y velando por su bienestar, para así garantizar el mejoramiento del servicio a la comunidad por parte de la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca.

Pregunta de Investigación

¿Qué elementos y variables deben ser consideradas en la implementación de un plan de acción para la dimensión de talento humano, acorde al modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Alcaldía la Victoria Valle del Cauca?

Sistematización del Problema

- ¿Qué factores deben tenerse en cuenta para el análisis sectorial sobre la implementación del modelo integrado de planeación y gestión con énfasis en la dimensión del talento humano?

- ¿Qué instrumentos se deben aplicar para la elaboración de un diagnóstico de procesos y procedimientos desarrollados en la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca, de acuerdo con el modelo MIPG en la dimensión del talento humano?
- ¿Qué acciones deben ser consideradas para construir una estrategia que contribuya al fortalecimiento de la dimensión del talento humano según el modelo MIPG, en la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca?
- ¿Qué metodología debe ser adoptada para desarrollar las estrategias definidas en el plan de acción propuesto, para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión con énfasis en la dimensión del Talento Humano?
- ¿Qué actividades deben programarse para la socialización de los avances en la implementación del plan de acción para la dimensión del talento humano de acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión?

Delimitación del problema

Esta investigación se desarrolla en las instalaciones de la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca, en el cual se propuso implementar un plan de acción aplicado a la dimensión del talento humano tomando en cuenta los requerimientos del modelo MIPG, para así dar cumplimiento a las medidas adoptadas por el gobierno nacional en cuanto a la estandarización de procesos relacionados con los modelos de gestión y control de las entidades públicas, esto con el fin de mejorar la gestión administrativa y el servicio a la comunidad.

- *Límite conceptual de la investigación:* el contenido de esta investigación está fundamentado en las áreas administrativas, orientándolo a los funcionarios de la Alcaldía, en beneficio de la comunidad del municipio.
- *Límite espacial:* la presente investigación está orientada a la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca, y a la comunidad en general que se acerque como usuario de la administración municipal.

Objetivos

Objetivo General

Implementar el plan de acción para la dimensión de talento humano, acorde al modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Alcaldía la Victoria Valle del Cauca.

Objetivos Específicos

A. Realizar un análisis sectorial de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión con énfasis en la dimensión del talento humano.

B. Elaborar un diagnóstico de los procesos y procedimientos desarrollados en la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca, de acuerdo con el modelo MIPG en la dimensión del talento humano.

C. Construir una estrategia para el fortalecimiento de la dimensión del talento humano según el modelo MIPG, en la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca.

D. Desarrollar las estrategias definidas en el plan de acción propuesto para dar cumplimiento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión con énfasis en la dimensión del talento humano.

E. Garantizar la socialización de los avances en la implementación del plan de acción para la dimensión del talento humano de acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Justificación

Justificación Teórica

El propósito principal del presente trabajo es enfocar la investigación en el talento humano, que se refiere a la primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. La implementación de dicha dimensión centra su estudio en la identificación de perfiles, competencias y procesos existentes en la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca, ya que la articulación de la política GETH y la política de integridad permiten garantizar que el servidor público adquiera un conjunto de buenas prácticas y acciones encaminadas al desarrollo de prioridades estratégicas, dirigidas al cumplimiento de los objetivos institucionales y a su vez contribuir a la satisfacción de las necesidades de los grupos de valor. A través de los años las entidades públicas se han enfocado en funciones específicas con la finalidad de cumplir los objetivos propuestos en los planes de desarrollo, es por ello que la creación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión plantea un cambio importante en la función pública, considerando al servidor público como el activo más importante de la entidad e igualmente enfocando sus funciones en crear resultados de calidad encaminados a la satisfacción de la comunidad en general, teniendo como base el buen trato y respuesta oportuna, garantizando así los derechos de los ciudadanos.

Dado lo anterior, el estudio se soporta en la aplicación de teorías relacionadas con la administración del talento humano y en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Justificación Metodológica

El trabajo se justifica en un diseño metodológico que contempla un estudio descriptivo con enfoque cualitativo, que incluye la aplicación de instrumentos como la encuesta para dar cumplimiento a los objetivos específicos propuestos. La propuesta de un plan de acción que permita la articulación de dichos objetivos está enfocada en el mejoramiento continuo del servicio a la comunidad y a su vez en la generación de un impacto positivo en los procesos de la entidad, ya que, al centrar los esfuerzos en una gestión de calidad, permite modificar o plantear nuevas alternativas de trabajo que generen resultados más eficientes en cuanto a la planeación y dirección del talento humano.

Para la implementación del Plan de Acción, fue necesario adoptar las herramientas que brinda el modelo MIPG por medio de las 18 políticas de gestión y desempeño institucional, de las cuales hacen parte de la Dimensión de Talento Humano las siguientes:

- Política GETH (Gestión Estratégica del Talento Humano)
- Política de Integridad

Dichas políticas contienen lineamientos para procesos específicos que deben ser tomados en cuenta en la implementación del modelo integrado de planeación y gestión, además de ello se proponen herramientas estratégicas como la Creación de cronograma de actividades, encuestas, caracterizaciones y uso de la plataforma virtual de la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del cauca, como herramienta de socialización y divulgación de resultados de los procesos. Con la formulación de un plan de acción para dicha problemática se pretende lograr una continuidad en el mejoramiento de implementación de modelos de gestión y control que se han venido desarrollando desde la constitución de 1991, de los cuales en su momento la Alcaldía ha adoptado sus debidas modificaciones como es el caso de:

- Modelo Estándar de Control Interno MECI (se unifico al esquema de control interno, incluyendo la gestión de la calidad como una de sus políticas) periodo comprendido entre los años 2005-2016.
- Sistema de Desarrollo Administrativo.
- Norma Técnica Colombiana ITCGP-1000:2005.
- Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG (articulación del sistema de control interno y el sistema de gestión) desde el año 2018.

Justificación Práctica

La realización del presente trabajo contribuye al fortalecimiento de la gestión administrativa de la alcaldía de La Victoria Valle del Cauca, dado que establecer mecanismos de seguimiento y control a los procesos de la Dimensión del talento humano, propicia la generación de valor público por parte de la institución, permitiendo así que Entidades del Gobierno Nacional comprometidas con la Gestión y el Desempeño Institucional en Colombia, evidencien el cumplimiento de la ley por parte del municipio, y con la implementación del Plan de Acción aportar al mejoramiento continuo de los procesos que generen un buen servicio a la comunidad y

cumplimiento de los criterios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, especialmente, la primera dimensión del Talento Humano. Por tanto, el presente trabajo aporta un cambio en la cultura organizacional, mediante las herramientas que brinda el modelo MIPG, ya que es primordial armonizar la comunicación entre el servidor público y los ciudadanos, basado en los valores inmersos en el Código de Integridad que permitan la generación de valor público.

Finalmente, la realización del estudio permite que la estudiante pueda poner en práctica todos los conocimientos que adquirió durante la realización de su pre grado en Administración de Empresas, realizando así un aporte valioso en la construcción de un proceso de gestión que se adhiere a las políticas estatales y que a su vez impulsa el desarrollo del municipio de La Victoria Valle del Cauca, al poner a disposición sus competencias para la formulación de un plan de acción conducente al cumplimiento normativo en relación al talento humano.

Marco Referencial

Antecedentes

Con el fin de analizar elementos que puedan contribuir al desarrollo del estudio, se realizó una revisión bibliográfica en buscadores científicos, donde se filtraron artículos, trabajos de grado, informes, etc., con una antigüedad igual o inferior a 5 años, tal como se describe en los siguientes párrafos:

El trabajo que tiene por nombre “De los sistemas de gestión al modelo integrado de planeación y gestión en el sector público: una revisión al caso colombiano” tuvo como finalidad establecer la evolución de los sistemas de gestión en el sector público de Colombia. El estudio fue de tipo descriptivo con enfoque cualitativo, partiendo de la revisión bibliográfica en buscadores científicos y en sitios web institucionales como el DAFP¹. La metodología implementada desglosa temas como:

1. Relación del sistema de Gestión con la nueva gerencia pública.
2. Conceptualización de los sistemas de gestión.
3. Experiencia internacional en la integración de sistemas de gestión.
4. Integración de sistemas de gestión en Colombia mediante MIPG.

El estudio abordó las generalidades de los sistemas de gestión, partiendo de la definición dada por la ISO y por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Asimismo, se relacionaron los principales sistemas de gestión conocidos a nivel internacional e implementados por empresas de carácter privado, como son el sistema de gestión de la calidad (norma ISO 9001:2015), el sistema de gestión ambiental (norma ISO 14001:2015) y el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (norma OSHAS 18001:2007), ahora con una norma ISO (45001). Posteriormente aborda la integración de los sistemas de gestión integrados, resaltando que en el sector público tomó fuerza con la expedición de la Ley 872 de 2003, ley que creó el sistema de gestión de calidad para dicho sector. En el año 2017 mediante el Decreto 1499 aparece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), siendo este compatible con el MECI y los sistemas de gestión de calidad tradicionales, lo que facilita su integración al tener en común varios de sus requerimientos.

¹ Departamento Administrativo de la Función Pública

Se selecciona este estudio ya que realiza un aporte en cuanto a la descripción detallada de la evolución de los sistemas de gestión hasta llegar al MIPG, haciendo que la revisión de la literatura cree un contexto amplio sobre el tema para posteriormente comprender y adoptar el modelo de gestión (Rodríguez Hernández, 2020). De otro lado se tiene la investigación que lleva por nombre “Evaluación del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) en las entidades territoriales del estado colombiano”. En cuanto al diseño metodológico, el estudio fue de tipo descriptivo aplicado, con un enfoque cualitativo, utilizó como instrumentos la ficha bibliográfica y el análisis documental para recopilar fuentes secundarias, y una entrevista en cuatro entes descentralizados, mediante el cual se establecen bases teórico - conceptuales de los sistemas de gestión con énfasis en MIPG.

Dentro de los resultados a resaltar se tiene que antes de la llegada de MIPG existían tres modelos de gestión: (Sistema desarrollo administrativo, Sistema de control de calidad y el Sistema de control interno). Por tanto, el MIPG integró estos sistemas, y a su vez facilitó el control y seguimiento a la implementación de dicho modelo. Por tanto, la medición del grado de implementación de MIPG en las entidades territoriales, evita que se sigan aplicando los sistemas de gestión tradicionales, con inconformidades de los usuarios internos y externos, por ello es importante conocer la normativa de los sistemas de gestión de calidad, en el servicio que se brinda.

Finalmente, el trabajo presenta la descripción detallada de cada una de las dimensiones del MIPG y presenta una propuesta de lista de chequeo para realizar la evaluación al modelo. Puede decirse entonces que este estudio aporta de manera significativa al desarrollo del estudio que se está desarrollando, ya que brinda la posibilidad de conocer mediante bases teórico - conceptuales, los sistemas de gestión aplicados antes y durante la implementación de MIPG. De igual manera la descripción de cada dimensión enfoca los lineamientos para tener en cuenta, tomando principalmente como base la dimensión del talento humano (Hernández Royett & Hernández, 2018).

Continuando con los antecedentes, se tiene el trabajo denominado “Plan Estratégico de Talento Humano Hospital San Agustín” y que tuvo como objetivo elaborar el plan estratégico de talento humano para el Hospital San Agustín, basado en la dimensión del MIPG. El estudio fue de tipo descriptivo con enfoque cualitativo, donde se recolectó la información a través de la aplicación de listas de chequeo y mediante sitios web institucionales como el DAFP. El estudio

inicia con el establecimiento del marco legal que aplica al sector público en lo referente al talento humano. Posteriormente se realiza el diagnóstico interno basado en los requerimientos definidos para la dimensión del talento humano en MIPG, y con base en ello se presenta una propuesta de un plan estratégico a través de las políticas GETH e integridad que abarcan el ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, mediante 5 ejes principales de acción: ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad y ruta de la información y adicional se establecen los planes que hacen parte de la planeación estratégica: Plan anual de vacantes, previsión de recursos humanos, Plan institucional de capacitación, bienestar e incentivos, seguridad y salud en el trabajo y desvinculación asistida y de retiro. Por lo expuesto, conviene tomar como referente el presente trabajo dado que reviste gran importancia para el logro de los objetivos propuestos en la pasantía que se está realizando en la Alcaldía la Victoria, teniendo en cuenta que es un caso práctico de implementación de la dimensión de talento humano, detallando paso a paso las herramientas que conllevan al cumplimiento de los objetivos de MIPG (Moreno Racines, 2021).

Ahora, se hace relación al trabajo que lleva por nombre “Monitoreo a la implementación eficiente del modelo MIPG, en la dimensión “Talento humano”; socialización, capacitación y empoderamiento a mediano plazo desde la óptica del talento humano”. Se adoptó un tipo de investigación cualitativa o llamado también como interpretativo, analítico, comprensivo o simplemente no cuantitativo con el propósito principal de conocer el significado que dan los colaboradores que participan en las acciones y sucesos que conforma el devenir en la entidad. El trabajo inicia con una revisión teórica de los sistemas de gestión implementados en el sector público, para finalmente llegar a la descripción del MIPG y cada uno de sus componentes. Asimismo, realiza la aplicación de un instrumento de medición para establecer las variables internas y externas que afectan los resultados del modelo. Dentro del desarrollo del trabajo también se realiza una capacitación a los empleados y posteriormente una evaluación, para identificar los aspectos en los que debe reforzarse la implementación del modelo.

Finalmente, realiza una medición del grado de cumplimiento de la dimensión del talento humano y presenta una propuesta para cerrar las brechas existentes frente a los requerimientos de la norma. Esta información es relevante para el desarrollo del presente trabajo, donde pueden rescatarse puntos como la metodología utilizada para capacitar a los funcionarios y los mecanismos de comunicación más acertados para divulgar continuamente información respecto

al MIPG, Además brinda las herramientas para crear acciones de apoyo en la operación de la dimensión del talento humano, mediante mecanismos de seguimiento y control (Morales, 2020).

Otro trabajo que conviene mencionar es el que lleva por título “Implementación de un Modelo Integrado de Planeación y Gestión "MIPG", basado en la dimensión de Talento Humano en la oficina de gestión social y asuntos poblacionales de la Gobernación del Departamento del Cauca”. El diseño metodológico aplicado es cualitativo, mediante el cual deducción, el cual pudo aplicarse la investigación deductiva, permitiendo delimitar la implementación de la metodología MIPG en la Dimensión de Talento Humano. Para cumplir con el objetivo del estudio, fue necesario realizar inicialmente un diagnóstico al proceso de gestión humana, para ello, se utilizó una herramienta denominada Matriz de GETH, que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política. Con base en dicho diagnóstico, la entidad identifica fortalezas y aspectos a mejorar. De igual manera, se identificaron las etapas para la implementación del MIPG las cuales son:

1. Adecuación de la institucionalidad.
2. Identificación de la Línea Base de MIPG
3. Fortalecer la gestión en territorio

Finalmente, se enfatiza en determinar y reajustar el listado maestro de documentos para abarcar todos los procesos a intervenir. Se destaca como información de valor para el estudio, la descripción y aplicación de la metodología de la matriz GETH para realizar el diagnóstico inicial, y a su vez para su respectiva revisión al finalizar la implementación de la dimensión del talento humano, y así comparar el nivel de avance frente a los resultados de donde partió la investigación (Galíndez Zapata, 2019).

Otra investigación que puede destacarse es la que lleva por título “Caracterización del talento humano para la gestión estratégica aplicada en la alcaldía municipal de Arauca”. La metodología se basa en un estudio de tipo exploratorio - descriptivo con un alcance correlacional ya que pretendió entender mejor aún el fenómeno que se está estudiando. Para tal fin se realizó el diseño y aplicación de entrevista semiestructurada y encuesta como instrumentos para la recolección de la información. Para el cumplimiento de los objetivos del trabajo, fue necesario establecer inicialmente los antecedentes del tema y la elaboración de un marco teórico que brindara un sustento técnico a la elaboración del estudio. Luego se procedió con una descripción de los elementos generales de la Alcaldía, tales como su historia, estructura organizacional,

misión y visión. Seguido a esto se elaboró una encuesta de caracterización de los funcionarios públicos, en total 60 funcionarios.

Esta caracterización fue importante porque se tienen que identificar a los funcionarios ver las potencialidades las debilidades y con base a eso empezar a trabajar cada uno de los elementos que hace parte de las políticas de gestión de talento humano como plan de capacitación, plan de bienestar, clima organizacional y evaluación de desempeño. Dado lo anterior, se considera que este estudio contribuye en la medida en que muestra el modelo de encuesta aplicado para caracterizar a los funcionarios ya que a partir de este se establecen programas y planes de mejora para fortalecer la capacitación y el ambiente laboral (Holguín León, 2019).

Continuando con los antecedentes, se tiene la investigación titulada “Diseño del departamento de talento humano de la alcaldía del municipio de la Unión Antioquia para el año 2021”. Teniendo en cuenta el diseño metodológico aplicado se tiene que obedecer a un estudio de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo donde se aplicó una encuesta que permitió establecer tendencias y comportamientos de los funcionarios de la Alcaldía frente al proceso de talento humano. El trabajo partió de una encuesta que se aplicó a 27 funcionarios de la Alcaldía, con el fin de establecer un diagnóstico de la situación actual del área de Talento Humano. Como principales resultados se define que es necesario diseñar el área de TH, donde se obtengan estrategias y métodos que permitan a la empresa destacar al máximo el rendimiento de su capital humano y brindar beneficios para estos. De igual manera, se definió que una de las principales tareas a desarrollar era identificar las necesidades de capacitación de los empleados de manera continua y de herramientas activas para la identificación de conocimientos, habilidades, destrezas del personal; y establecer planes de inducción de manera semestral o anual según la necesidad. Teniendo en cuenta que los demás trabajos mencionados anteriormente, ya han expuesto de manera detallada el MIPG, es importante destacar del presente trabajo el marco teórico y legal como referentes para la actualización del anteproyecto, y a su vez comprender la evolución de la estructura del área de gestión del talento humano (Acevedo Maldonado, Castaño Sánchez, & Donado, 2021).

Otro trabajo que llamó la atención fue el que tiene por nombre “Propuesta de trabajo para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG en la Alcaldía municipal de Belmira-Antioquia”, el cual se desarrolló bajo un esquema de estudio descriptivo con enfoque cualitativo con aplicación de entrevista al alcalde y su equipo directivo. Después de exponer

información relacionada con el tema de MIPG, se procedió a aplicar el autodiagnóstico y posteriormente se realizó el cruce de información de las recomendaciones del FURAG y el autodiagnóstico, con el fin de consolidar el plan de mejoramiento. En cuanto a los resultados de la dimensión 1 que es la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, con corte a septiembre de 2020, con base a los criterios diferenciales adoptados mediante acuerdo 003 de 2018 por el DAFP, el cual arrojó como resultado final 25,5%. Una de las recomendaciones producto del trabajo desarrollado, es que se debe realizar un autodiagnóstico como mínimo una vez al año a la GETH (criterios diferenciales nivel básico), con el propósito de identificar las oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano. Por tanto, puede decirse que este es uno de los estudios más completos que se encontró como antecedente, ya que muestra el paso a paso de cómo se realiza la implementación del MIPG en todas sus dimensiones, en la cual detalladamente se puede apreciar la Dimensión 1, partiendo de un autodiagnóstico que permite establecer un plan de trabajo, lo que se considera importante para el trabajo que se está adelantando (Mazo Rodríguez, Mira Chuquín, & Marulanda López, 2020).

Finalmente, se tiene el trabajo denominado “Aproximación a los lineamientos para la implementación de la gestión del conocimiento en las entidades del sector público en Colombia”, el cual se desarrolló bajo un diseño metodológico de tipo descriptivo con enfoque cualitativo; a partir de la revisión de diversas bases de datos se identifica la conceptualización de gestión del conocimiento, la caracterización del sector público en sus dimensiones sociales y humanas. En el trabajo se exponen teorías relacionadas con la gestión del conocimiento y como ésta finalmente se encuentra alineada al cumplimiento de las metas que se proponen en el área de talento humano. De otro lado, para la implementación del MIPG en su dimensión del gestión del conocimiento, se debe contar con un adecuado diagnóstico de la entidad y un mapeo del conocimiento, realizando a su vez una proyección de lo deseado con el fin de trazar un plan en el que se busque acercar lo real a lo deseado teniendo como foco la alineación y apoyo al logro de los objetivos institucionales, así como identificar separadamente los conocimientos operativos y tácticos de los estratégicos para contar con insumos necesarios para los planes de acción. Se toma como referente el presente trabajo, teniendo en cuenta que inicia con la identificación de los elementos del MIPG y la manera en que puede relacionarse con la gestión del conocimiento como valor agregado en el fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos, lo que

puede ser tomado para la implementación de planes de formación y retroalimentación de los funcionarios de la Alcaldía, y así generar herramientas de gestión para el fortalecimiento del talento humano (Galindo Arévalo, 2019).

Marco Teórico

Para la presente investigación se tomó como referencia los aportes de algunos autores que proporcionan lineamientos para la implementación del modelo MIPG, tomando en cuenta los diferentes enfoques que fueron evolucionando a través del tiempo, aportando perspectivas desde las diferentes teorías, tales como: la administración científica, teoría burocrática, teoría de la humanización, teoría de la organización, sistemas de comunicación, gestión del talento humano y teoría de la cultura organizacional.

Evolución del proceso de la gestión del talento humano.

En cuanto a la evolución del concepto de talento humano, es importante resaltar que antes de dicho concepto, se consideró como un recurso humano, en el cual Díaz (2004) argumenta que “nombrar a las personas en términos de recursos significa despojarlas de su condición humana como fin en sí mismas y convertirlas en medios al servicio de los objetivos de la organización”. (p. 67).

De acuerdo con el concepto de recurso humano se puede evidenciar que hoy en día considerarlo como talento humano lleva consigo un grado de importancia en cuanto a la evolución en su gestión, tal como puede evidenciarse a través de las diferentes teorías, retomando el concepto desde sus inicios, permitiendo un enfoque actualizado.

Partiendo del Paradigma Clásico donde Taylor (1900) da un aporte importante a la teoría de la organización en la cual sugiere un sistema de trabajo basado en cuatro principios:

1. Desarrollo de una ciencia de medición del trabajo de las personas, que reemplazaba a las viejas prácticas empíricas.
2. Un proceso de selección científica, entrenamiento y desarrollo de los trabajadores, que sustituyera a los antiguos esquemas con los cuales los trabajadores se entrenaban por sí mismos lo mejor que podían.
3. Un esfuerzo cooperativo de los trabajadores para asegurar que todo el trabajo se realizara conforme a los principios de la administración científica.

4. La idea de que el trabajo y la responsabilidad son compartidos tanto por la administración como por el trabajador.

Taylor (1900) consideraba que el trabajo debía dividirse de modo tal que pudiesen planificarse las tareas y en esa medida asignarlas a los trabajadores, asimismo daba importancia a la capacitación para que cada empleado pudiese realizar sus funciones de manera eficiente, sin embargo, eran vistos desde la productividad y no como entes pensantes que podían participar en la toma de decisiones. (Díaz, 2004).

En el siglo XIX, Frederick Taylor (1911) realiza un nuevo aporte a través de un método de organización industrial, el cual enfocaba su estudio en la producción en cadena, cuyo objetivo era aumentar la productividad, con la aparición de supervisores y control del tiempo, dicho enfoque fue relacionado en su libro: *Principles of Scientific Management*. Por tanto, su teoría se encuentra estrechamente relacionada con la necesidad de la supervisión para garantizar que el trabajador cumpliera con su labor.

Como aporte al concepto de Talento Humano Fayol (1911) plantea que todo este proceso “no es un privilegio exclusivo ni una carga personal del jefe o de los dirigentes de la empresa; es una función que se reparte, como las otras funciones esenciales, entre la cabeza y los miembros del cuerpo social” (p. 10) Dicho aporte encamina la delegación de responsabilidades en cuanto a los procesos, permitiendo la interacción entre funcionarios y jefes encargados, contribuyendo así a la cooperación institucional.

Continuando con los procesos relevantes de las organizaciones y que tienen que ver directamente con la gestión humana, aparecen los sistemas de comunicación, destacando a Kreps (1995), quien considera que la comunicación en las organizaciones es un canal para socializar a los recién llegados, es decir, un proceso útil dentro de la inducción, donde el empleado es iniciado en las costumbres sociales mediante la comunicación formal e informal. Como proceso de comunicación multidimensional, la socialización identifica 3 fases:

1. La fase de socialización anticipatoria implica las orientaciones, expectativas y experiencias relacionadas con la organización, que llevan a ella los nuevos miembros. Estas expectativas influyen en cómo responden los nuevos miembros a la organización y al rol que ella le asigna.
2. La fase de encuentro de organización opone las expectativas anticipatorias de los nuevos miembros contra las experiencias reales que tienen con la organización. Estas experiencias

ocasionan que las personas reevalúen sus expectativas y desarrollen una nueva lógica para entender a la organización y al rol que cumplen dentro de ella.

3. La fase de metamorfosis implica la adaptación de los miembros a las normas culturales de la organización y la negociación de sus roles de organización. En la habilidad de los miembros para adaptarse a las normas de la organización influyen el grado de socialización del individuo y su habilidad para cumplir con las metas individuales y de organización. (Kreps, 1995).

Otro proceso que se gestiona desde la parte de recursos humanos es la cultura organizacional, la cual es vista como los valores y principios que se asignan a las cosas, atendiendo a las fórmulas que ellos usan para definir lo que les sucede (Geertz, 1973, p. 27-28). En la actualidad el estudio de las organizaciones desde la perspectiva cultural se ha afianzado adquiriendo profundidad, rigurosidad y un sitio importante entre los enfoques administrativos, dando origen al enfoque de la cultura organizacional donde las organizaciones se piensan como minisociedades, con sus propios patrones o modelos de cultura y subcultura, que pueden llegar a influir en forma decisiva sobre la eficiencia de la organización para alcanzar los retos que afronta tanto en su entorno interno como externo. (Zapata, 2007, p. 173)

La información que brindan los autores Kreps (1995), Echeverría y Zapata (2007), permite alinear unas bases sólidas que aportan al concepto de talento humano, ya que desde sus teorías plasman la importancia de los procesos desde la vinculación de los funcionarios, las expectativas de organización, roles, y comportamientos en cuanto a la identidad individual y social, facilitando el desarrollo del Plan de Acción direccionado por las herramientas que brinda el modelo MIPG y por ende contribuyendo al mejoramiento continuo y la generación de valor público.

Evolución del proceso de gestión humana en las organizaciones.

La gestión del talento humano abarca procesos que resultan ser esenciales para la obtención de los objetivos organizacionales. Puede decirse que no se trata de una actividad reciente adoptada por las empresas, ya que existen pruebas de que hacia el año 2.200 A.C., el emperador chino hacía evaluaciones a oficiales para comprobar conocimientos de leyes y asuntos militares (Du Bois, 1970).

Figura 1
Sistema empresarial



Fuente. Elaboración propia adaptada de Martínez (2014)

Los subsistemas presentados en la anterior figura contribuyen al logro de los objetivos institucionales, y se articulan para el mejoramiento en el desempeño de los procesos de la organización. El objetivo principal del área de gestión humana es llevar a cabo los procesos que garanticen el reclutamiento y desarrollo del personal. La gestión del talento humano ha tenido cambios a través del tiempo, teniendo una etapa tradicional que comprendió el período de los años 40's hasta los años 70's; y una segunda etapa que se dio a partir de los 80's llamada la etapa de los recursos humanos, dado el nivel de concientización que se había alcanzado respecto a la importancia de los trabajadores dentro de la organización.

Figura 2
Evolución de la administración de los recursos humanos



Fuente. De La Cruz (2010)

Dentro de la etapa tradicional se destaca la administración científica liderada por Taylor (1900), donde la prioridad era el fortalecimiento de la eficiencia organizacional, destacando entonces la importancia de los métodos de trabajo y la eliminación de distractores para aumentar la productividad. Su lado negativo, fue no considerar al empleado como actor principal en el logro de la eficiencia, por tanto, a este modelo administrativo se le criticaron las siguientes posturas (Chiavenato, 2009):

- No se tomaban en cuenta las necesidades sociales de los trabajadores.
- Los trabajadores no eran tomados en cuenta para la toma de decisiones, no se les permitía participar ni exponer sus ideas u observaciones.

Posteriormente aparece Fayol (1925) con la administración clásica, centrando su enfoque en la necesidad de la división del trabajo y el reconocimiento de las áreas que conforman una empresa (comercial, técnica, producción, contable, administración). Continuando con la evolución de la administración, aparece Weber (1920) con la teoría burocrática, donde puede apreciarse que empiezan a perfilarse procesos de gestión humana, al resaltar la necesidad de que exista una selección de personal adecuada, así como una evaluación de desempeño, una distribución jerárquica que defina los niveles de comunicación al interior de las empresas, y finalmente, los sistemas de remuneración con el ánimo de reconocer el esfuerzo de los trabajadores.

Por último, llega la teoría de la humanización o de las relaciones humanas, donde sus principales exponentes fueron George Elton Mayo, Mary Parker Follet, Abraham Maslow, Frederick Irving Herzberg y Douglas Mc Gregor. Puede establecerse que dicha teoría coincide con la aparición de las ciencias sociales, en especial, la psicología (Díaz, 2004). Resulta entonces

ser una contraposición a las teorías administrativas que venían funcionando hasta el momento, donde se desconocía el valor del trabajador y como todo entorno podía afectar su productividad.

Elton Mayo con su teoría de las relaciones humanas, argumenta la contraposición de lo expuesto por Taylor, ya que se basaba en un enfoque humanístico, el cual le daría protagonismo a la sociología y la psicología, dando importancia al bienestar de los empleados y así relacionarlo con la productividad de la empresa. Puede decirse que en apoyo a esta teoría aparecen las primeras señales de la necesidad de evaluar a los trabajadores antes de ingresar con el fin de evaluar aspectos relacionados con su personalidad y conocer sus expectativas frente al trabajo. En continuidad a las teorías que aportan a la organización de los recursos humanos, se puede destacar como una de las más conocidas, la definición de Douglas McGregor, quien identificó dos formas opuestas de pensar por parte de los directivos de las empresas, llamadas teorías “X” y “Y”, donde puede identificarse una organización formal basada en órdenes y control (X) y una visión humanística donde se toma en cuenta el potencial intelectual de cada ser humano (Y) (Chiavenato, 1999, p. 137).

A partir de la década de 1980 las organizaciones enfrentan cambios drásticos debido a la globalización y las nuevas tecnologías de la información, y con ellas la revolución de la era del talento donde toma fuerza la importancia de las personas y son quienes aportan mayor valor a las empresas, dirigiendo por primera vez sus esfuerzos estratégicos hacia la atracción y retención del talento en sus organizaciones (Michaels & Handfiels, 2003). Relacionado a ello, el autor Munstenberg (1916) dio relevancia argumentando que la psicología se adapta en diversas áreas de la empresa, como la dirección, orientación vocacional, publicidad, desempeño y motivación del personal (González María, 2015 p 24).

Con las nuevas tendencias tecnológicas, surge la necesidad de contar con empresas más ágiles y flexibles, surgiendo de esta manera la necesidad de replantear la manera de gestionar los recursos humanos, y es donde aparecen nuevos modelos como la “gestión por competencias” en la cual la selección y el desarrollo de las personas se convierte en una función determinante a la hora de consolidar equipos de trabajo motivados (González María, 2015 p 23).

Modelo integrado de planeación y gestión MIPG.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de

control interno para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes. El MIPG tiene cinco objetivos principales:

1. Fortalecer el liderazgo y talento humano
2. Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación
3. Desarrollar una cultura organizacional sólida
4. Promover la coordinación interinstitucional
5. Fortalecer y promover la efectiva participación ciudadana

Asimismo, consta de siete dimensiones tal como se observa en la siguiente figura:

Figura 3
Dimensiones MIPG



Fuente. Elaboración propia (2021)

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Talento Humano está ubicado en la primera dimensión ya que es considerado el corazón de MIPG por ser el activo más importante en la administración pública. La dimensión del Talento Humano está conformada por dos Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- Política Gestión Estratégica del Talento Humano
- Política de Integridad

Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Con el fin de dar desarrollo a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, es necesario apoyarse en teorías administrativas y de administración de recursos humanos tales como la planeación estratégica, los planes de incentivos, la gestión documental y el proceso de inducción y reintroducción.

Planeación Estratégica. Para llevar a cabo una adecuada gestión del talento humano, es importante incorporar la planeación y el desarrollo de estrategias que contribuyan a su mejoramiento continuo. Citando lo dicho por Cuesta Santos (2017), en una adecuada gestión de recursos humanos se distinguen tres elementos básicos:

La consideración de los recursos humanos como el recurso decisivo en la competitividad de las organizaciones, el enfoque sistémico o integrador en la gestión de recursos humanos, y la necesidad de que exista coherencia o ajuste entre la gestión de recursos humanos y la estrategia organizacional (p. 1).

Dado lo anterior, la gestión estratégica de talento humano se conforma a base de las decisiones y acciones que se emprenden para el fortalecimiento de los empleados de una empresa con el fin de que sean actores esenciales en la consecución de las metas organizacionales. Por tanto, para garantizar que la mejora continua se mantenga, es necesario incorporar la planeación estratégica con sus tres etapas fundamentales: planeación, implementación y control.

Figura 4
Etapas de la planeación



Fuente. Elaboración propia basado en Cuesta Santos (2017)

Formulación de Metas. Es un paso primordial dentro de la planeación, toda vez que dan dirección, permite que se enfoquen los esfuerzos en algo específico y son fuente de evaluación del progreso que se tiene (Cuesta Santos, 2017).

Identificación de los Objetivos y Estrategia Anual. En esta etapa se debe realizar un análisis de la situación actual de la empresa en cuanto a las estrategias que ha venido implementando y su efectividad e impacto.

Análisis Ambiental. En esta fase se debe llevar a cabo un análisis de los factores externos que inciden en los resultados de la compañía, de modo tal que puedan establecerse las oportunidades y amenazas y con base en ello tomar acción.

Fortalezas y Debilidades. En este punto se realiza un diagnóstico interno de la empresa, donde se identifiquen las fortalezas y debilidades, las que podrán luego ser reunidas con las oportunidades y amenazas y a partir de allí construir la matriz DOFA de donde se plantean las estrategias a ejecutar.

Una vez se culmina con la etapa de planeación, se continúa con la implementación y posteriormente el control y seguimiento a las estrategias, por tanto, en estas etapas es primordial establecer cronogramas de trabajo e indicadores que faciliten realizar monitoreo al cumplimiento de las tareas asignadas, y evaluar los resultados para tomar decisiones en caso de ser necesario.

Proceso de inducción y reinducción.

Puede decirse que el proceso de inducción y reinducción hace parte del proceso de selección, una vez el candidato es seleccionado y se realizan todos los trámites concernientes a su vinculación, es importante iniciar una etapa adaptativa, donde el empleado conozca la empresa, su lugar de trabajo y procesos a realizar. Es necesario cuidar de los detalles de esta etapa ya que corresponde a la formación del nuevo integrante de la entidad, donde se pretende proyectar las primeras impresiones que tendrá la persona sobre la empresa, y por ende las expectativas que surgirán a partir de dicho proceso. Cuesta Santos (2017) recomienda que inicialmente se realice una presentación del nuevo empleado, visitando las diferentes áreas de la compañía y se lleven a cabo reuniones con los jefes de área para dar la bienvenida; el sentimiento de acogida que pueda generarse en esta etapa del proceso es vital para la motivación de la persona que ingresa. El proceso de inducción debe estar debidamente planeado, y varía dependiendo de la disponibilidad de recursos de las organizaciones, por ejemplo, existen empresas donde cuentan con sistemas de

información a través de los cuales se tiene ya programada la explicación y al final realiza un test de conocimientos, mientras que en otras, el proceso es más sencillo y es guiado todo el tiempo por una persona de la compañía que se considera tiene el conocimiento suficiente para hacerlo (Chiavenato, 2009).

El proceso de inducción y reinducción en la Función Pública es realizado teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se creó el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado

(...) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo” (Función Pública, 2018, p. 3).

El proceso consta básicamente de tres etapas a saber:

1. *Planeación*: en esta etapa se verifica que el funcionario ya haya subsanado toda la etapa de vinculación y no quede ningún pendiente y se encuentre posesionado en su cargo. La persona responsable de los procesos de gestión humana hace la solicitud a quien será su jefe inmediato un servidor para que realice o designe a alguien en el proceso de inducción y brinde el acompañamiento necesario.
2. *Ejecución*: la inducción se realiza a través de un curso virtual que contiene la información del Programa de Inducción y Reinducción de Función Pública, el cual está disponible en el portal de EVA y en donde se identifica de forma ágil y amigable los temas generales de Función Pública para dar a conocer a l nuevo funcionario. Una vez se termina el curso, se desarrolla una evaluación de la información verificada en el enlace (Función Pública, 2018).
3. *Seguimiento y control*: una vez el funcionario haya cumplido 4 meses de vinculación, debe presentar un cuestionario de acompañamiento que permite evidenciar si ha logrado aprender toda la información necesaria para desempeñar con éxito sus funciones.

Marco Legal

Con el fin de fundamentar la implementación del modelo integrado de planeación y gestión, específicamente en la dimensión del talento humano, es necesario analizar la normatividad que rige cada proceso a partir de los diferentes modelos de gestión que han ido evolucionando y aportando a la gestión humana en cuanto al mejoramiento continuo de las entidades públicas y el desarrollo de sus servidores. A continuación, se relaciona la reglamentación nacional y municipal orientada por los principios de la función pública.

Cuadro 1
Marco legal

Año	Ley / Norma	Descripción
1991	Constitución política 4 de julio de 1991 Artículos 209 y 269	Principios de la función administrativa y mecanismos de control.
1993	Ley 87	Sistema de Control Interno
1993	Ley 100 del 23 de diciembre de 1993 Artículo 1 al 289	Crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
1995	Ley 190 del 6 de junio de 1995 Artículo 1 al 16	Normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa, especialmente lo que tiene que ver con el Control sobre el Reclutamiento de los Servidores Públicos, Incentivos para funcionarios Públicos, Declaración de Bienes y Rentas y los documentos que deben ir registrados en el formato único de hoja de vida.
1998	Ley 489	Sistema de desarrollo administrativo (por el cual se articula la planeación estratégica y la planeación administrativa)
1998	Decreto 806 del 30 de mayo de 1998 Artículo 1 al 89	Reglamenta la afiliación al Régimen de Seguridad Social en Salud y la prestación de los beneficios del servicio público esencial de Seguridad Social en Salud y como servicio de interés general, en todo el territorio nacional.
1998	Decreto 1567	Se crea el sistema nacional de capacitación y sistema de estímulos para los empleados del estado.
2002	Ley 734 del 5 de	Expide el Código Disciplinario Único. La citada ley señala lo que

Año	Ley / Norma	Descripción
	febrero de 2002 Artículo 23, 28, 33 al 38 y 48	constituye la falta disciplinaria, las causales de exclusión de la responsabilidad disciplinaria, derechos, deberes, prohibiciones, inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses.
2002	Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 Artículo 1 al 23	Normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
2003	Ley 872	Sistema de Gestión de la Calidad (orienta la gestión pública hacia la satisfacción de los ciudadanos)
2004	Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 Artículo 1 al 58	Normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, especialmente lo relacionado con la clasificación de los empleos públicos, de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de los órganos de dirección y gestión, del empleo público.
2005	Decreto 1599	Modelo Estándar de Control Interno MECI y se actualiza el sistema de desarrollo administrativo, tomando en cuenta la gestión de la calidad como una de sus políticas.
2006	Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
2006	Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.
2006	Ley 1071 del 31 de julio de 2006 Artículo 5	Adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos.
2008	Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
2011	Ley 1474	Estatuto Anticorrupción
2012	Decreto 2482	Se diseño el modelo integrado de planeación y gestión, con el fin de integrar los demás modelos de gestión.
2015	Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo Código de Integridad del Servidor Público 2017. DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.
2017	Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
2017	Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.

Año	Ley / Norma	Descripción
2017	Decreto 1499	Adopción y fortalecimiento del modelo integrado de planeación y gestión que hace posible la articulación del sistema de control interno y el sistema de gestión.
2019	Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.

Fuente. Elaboración propia (2021) basado en DAFP (2020)

Diseño Metodológico

Tipo de Enfoque

El enfoque que se manejó en el presente estudio fue cualitativo, el cual se entiende como la comprensión de la realidad. Según Hernández Sampieri (2003) define que “El enfoque cualitativo puede concebirse como un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo “visible”, lo transforman y convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos.” (p. 9) De acuerdo con el autor, dicho enfoque aporta a la realidad y el fenómeno que se abordó mediante la interpretación de las preguntas de investigación, que influyeron en la recolección de datos.

Al asumir la investigación mediante un enfoque cualitativo la información se desarrolla por contenido, la cual es dirigida bajo un tipo de estudio de finalidad aplicada, que logro implementar conocimientos en la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca y a su vez adquirir información importante por medio de las fuentes documentales y de campo, adquiriendo así bases fundamentales para la investigación que finalmente fue direccionada hacia la acción, al generar procesos de intervención, mejora y apoyo, desarrollados durante la pasantía.

Tipo de Estudio

De acuerdo al tipo de estudio se estableció bajo finalidad aplicada, ya que fue desarrollado mediante una pasantía que tuvo como propósito implementar un plan de acción para la Alcaldía municipal de la Victoria Valle del Cauca, mediante herramientas del modelo MIPG aplicadas al talento humano, Dichos procesos los soporta Murillo (2008) quien define que la investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación.

Asimismo, y tomando como base el Alcance del estudio se determinó de tipo descriptivo, ya que la investigación pretende comprender características y cualidades reflejadas en la gestión administrativa de la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca, para dicho concepto Hernández Sampieri (2003) argumenta que “Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (P.92).

Método de Investigación

El método que se propuso para la implementación del plan de acción fue inductivo, ya que se abordó desde lo particular a lo general, a lo que Francis Bacon (1561-1626), citado por Dávila (2006) refería que “las observaciones se hacían sobre fenómenos particulares de una clase y luego a partir de ellos se hacían inferencias de la clase entera”. De acuerdo con la teoría planteada por el autor, se ejecutó una línea de investigación que, en el caso de la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca, se abordó desde la primera dimensión del modelo MIPG, perteneciente al talento humano. Así mismo se determinó como inductivo ya que fue abordado desde la dimensión del talento humano, en el cual existen procesos que son objeto de estudio en el cual se requirió de información precisa, adquirida mediante fuentes vivas de la entidad, que finalmente son quienes desarrollan los procesos y experiencias, gracias a dicha información se arrojaron indicadores de gestión que lograron trazar la viabilidad en el mejoramiento de la calidad del servicio a la comunidad.

De igual manera, y teniendo en cuenta el tiempo de estudio se define como transversal, ya que la investigación se abordó en un período específico, para tal concepto (Gómez, 2006) lo define como la “Recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único” (p. 102). Referente a la proyección del tiempo de investigación, se consideró que fue dependiente del proceso de pasantía que se realizó en la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca, el cual se distribuyó en las actividades propuestas para el cumplimiento de lo planteado en el presente proyecto de grado y a su vez en el cumplimiento hacia el informe de avance ante el FURAG 2021.

Técnicas de Recolección de la Información

Fuentes Primarias.

Como segunda alternativa se adoptaron las fuentes de campo, que según Sabino (1999) “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna”. (p. 48), De acuerdo con dicha teoría la presente investigación logró indagar la realidad desde la observación directa, mediante la pasantía realizada en la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca, la cual facilitó la identificación de factores internos y externos que aportaron a la implementación del plan de acción. En tal sentido la muestra que se delimitó para el presente estudio abarcó la totalidad de

la población, refiriéndose al personal administrativo de la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca, la cual registra 45 funcionarios actualmente.

Fuentes Secundarias.

En cuanto a la búsqueda de información se enfocó desde 2 tipos de fuentes, como primera opción se tomaron en cuenta las fuentes documentales desde donde se analizaron varios contenidos, que en el caso del presente estudio se tuvo en cuenta como referencia los procesos existentes con relación al modelo integrado de planeación y gestión, específicamente en la dimensión del talento humano, el cual aportó lineamientos a seguir a partir de instructivos, tal como lo argumenta Duby (1988) al referir las fuentes documentales como “textos más elaborados, más sofisticados, cargados de ideología; relatos de acontecimientos, de crónicas, de reportajes; es decir, de teorías sobre el orden del mundo” (p. 39).

Instrumento de Recolección de la Información

Como primer Instrumento para el presente estudio, se estableció la entrevista, ya que por medio de esta se logra consolidar la información. Como aporte al concepto, Fidias (2006) argumenta que la entrevista, más que un simple interrogatorio, es una técnica basada en un diálogo o conversación “cara a cara”, entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida. (p. 73). Por lo tanto, se consideró un instrumento base para la recolección de datos, ya que aportaron en la identificación de procesos y procedimientos a intervenir y por ende facilitó la estructuración del plan de acción.

Como segundo instrumento se utilizó la encuesta, que según León y Montero (1993), la definen como “una investigación destinada a conocer características de una población de sujetos a través de un conjunto de preguntas” (p. 98). En coherencia con dicho aporte, tomar como instrumento la encuesta, aportó en la identificación de información relevante de la población que logró la caracterización de funcionarios públicos y usuarios del servicio que brinda la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca. Al identificar la entrevista como primer instrumento a abordar, se adoptó bajo una modalidad semiestructurada, en la cual Fidias (2006) menciona que “Aun cuando existe una guía de preguntas, el entrevistador puede realizar otras no contempladas inicialmente. Esto se debe a que una respuesta puede dar origen a una pregunta adicional o extraordinaria.” (p. 74). De acuerdo con el autor, dicha técnica permitió modificar la guía de

preguntas establecidas a medida que se desarrollaba la investigación, permitiendo clasificar la información.

A continuación, se relacionan las preguntas proyectadas para dicha entrevista, con las cuales se logró la recolección de información clave que permitió la estructuración del plan de acción.

Tabla 1
Entrevista semiestructurada

Pregunta	Propósito de la pregunta	Referente / Teoría
¿Cómo se desarrollan los procesos de ingreso, desarrollo y retiro del personal, en la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca?	Reconoce los procesos administrativos relacionados con el reclutamiento, selección, contratación, inducción, reintroducción, capacitación, bienestar y retiro del personal.	- Gary Dessler - Ricardo Varela
	Identifica: - Diagnóstico de capacidades y entorno. - Formulación de planes. - Diseño de indicadores. - Lineamiento para la administración del riesgo - Programación de presupuesto - Horizonte a corto y mediano plazo.	Funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-mipg

Fuente. Elaboración propia (2021)

Referente a la pregunta planteada en el cuadro anterior, se determinó su estructuración a partir de la pregunta de investigación del presente estudio, ya que fueron tomados en cuenta los procesos incluidos en la dimensión del talento humano bajo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión que específicamente fueron el objeto de estudio para la adecuada implementación del plan de acción, como fue mencionado anteriormente, la entrevista se realizó bajo una modalidad semiestructurada para permitir modificaciones y anexos que se presentaran a medida que avanzara la investigación por medio de las fuentes primarias.

Etapas Metodológicas

Al lograr la identificación de información relevante para la formulación del plan de acción, se procedió al diseño del plan de realización, donde Hurtado (2007) considera que el investigador durante el desarrollo de un proyecto describe con detalles, paso a paso, el

procedimiento que lleva a cabo. De acuerdo con lo anterior se relacionan a continuación, las actividades a seguir de acuerdo con los objetivos específicos del presente estudio.

Cuadro 2

Validación del instrumento

Objetivos Específicos	Actividades	Producto
Realizar un análisis sectorial de la implementación del modelo integrado de planeación y gestión con énfasis en la dimensión del talento humano.	- Entrevista de las fuentes vivas. - Análisis de la gestión y resultados de la gestión pública. - Analizar documentos.	- Información primaria para la formulación del plan de acción. - Evidencias documentales.
Identificar los procesos y procedimientos desarrollados en la Alcaldía Municipal de la Victoria valle del Cauca de acuerdo con el modelo MIPG en la dimensión de talento humano	Preguntas estructuradas mediante autodiagnósticos en los procesos de talento humano.	Diagnostico actual de cada proceso del talento humano
Construir una estrategia para el fortalecimiento de la dimensión del talento humano según el modelo MIPG, en la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca.	Reunión con líderes de cada área.	- Matriz de Planeación. - Actas reuniones del comité de gestión y desempeño.
Desarrollar las estrategias definidas en el plan de acción propuesto para dar cumplimiento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión con énfasis en la dimensión del talento humano.	- Aplicación de encuestas a funcionarios y usuarios - Entrevistas a líder del proceso de talento humano.	- Caracterización del servidor público - Caracterización del usuario - Plan estratégico del talento humano - Formatos para el proceso de inducción y reinducción - Formato de detección de necesidades de capacitación - Código de Integridad
Garantizar socialización y capacitación a los funcionarios públicos de la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca, sobre los avances en la implementación del plan de acción para la dimensión del talento humano de acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	- Creación de plegables informativos para el código de integridad - Divulgación a través de la página institucional	Alineación de la Gestión Administrativa con el modelo MIPG.

Fuente. Elaboración propia (2021)

Las actividades planteadas en la anterior tabla, direccionan los lineamientos y herramientas que se tuvieron en cuenta para el alcance de los objetivos específicos y posteriormente se exponen los resultados que se generaron como producto con la implementación del plan de acción, cabe resaltar que dichos objetivos representan los procesos más relevantes de la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca y por ende se consideraron prioridad en objeto de

estudio para lograr el mejoramiento del servicio a la comunidad por parte de la buena gestión del servidor público.

Resultados

Objetivo A: Análisis Sectorial de la Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión con Énfasis en la Dimensión del Talento Humano

El análisis sectorial realizado para identificar el nivel de implementación del modelo integrado de planeación y gestión, específicamente en la dimensión del talento humano, arrojaron datos estadísticos a nivel nacional, departamental y territorial, proporcionados por la labor realizada en el Departamento Administrativo de Función Pública, el cual dirige cada año la medición del Desempeño Institucional, mediante una operación estadística que mide anualmente la gestión y desempeño de las entidades públicas, proporcionando información para la toma de decisiones en materia de gestión. A continuación, pueden observarse los resultados de desempeño institucional para alcaldías y gobernaciones a nivel nacional en el período 2018-2020:

Figura 5

Índice de desempeño institucional a nivel nacional 2018

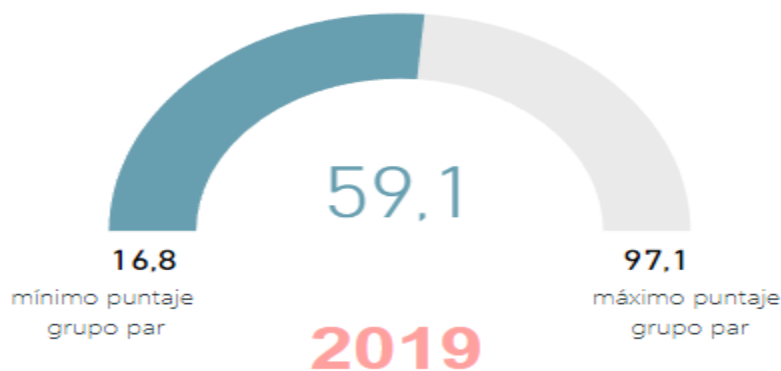


Fuente. Tomado de la página de la Función Pública (2020)

Para el año 2018 el desempeño institucional fue en promedio de un 56,5%.

Figura 6

Índice de desempeño institucional a nivel nacional 2019



Fuente. Tomado de la página de la Función Pública (2020)

Para el año 2019 el desempeño institucional fue en promedio de un 59,1%.

Figura 7

Índice de desempeño institucional a nivel nacional 2020

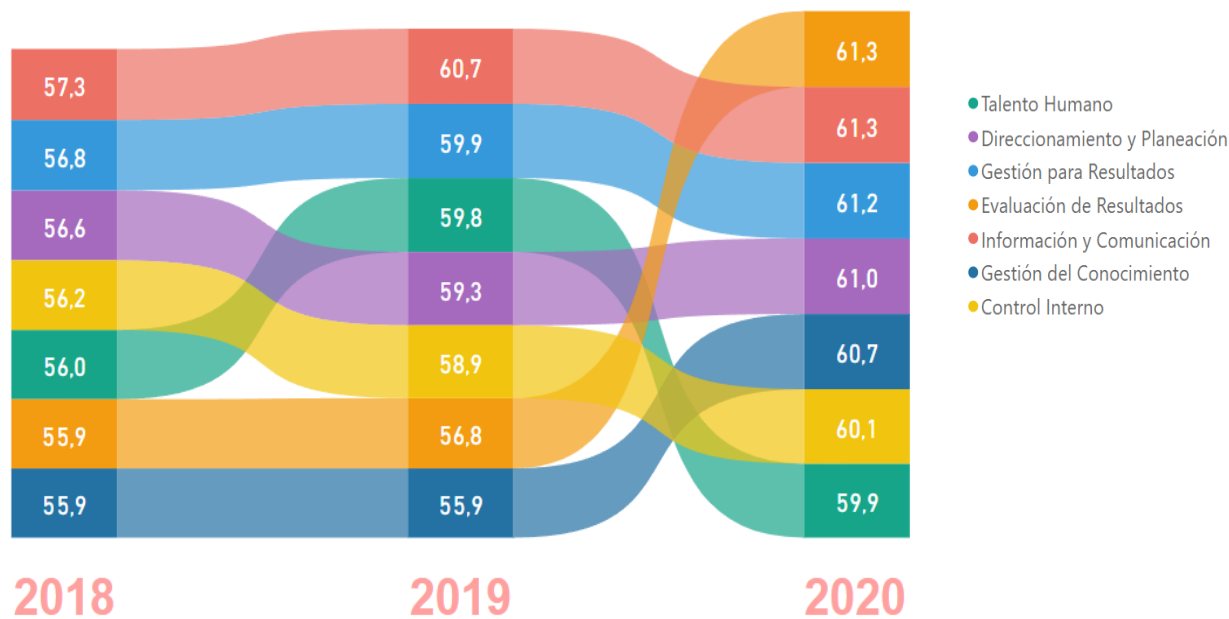


Fuente. Tomado de la página de la Función Pública (2020)

Para el año 2020 el desempeño institucional fue en promedio de un 60,5%, que en comparación con los años anteriores refleja un avance mínimo en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, lo que indica que las alcaldías y gobernaciones deben centrar sus esfuerzos en la definición de planes de trabajo conducentes a cerrar las brechas existentes con su actual modelo de gestión y priorizar la adopción del modelo MIPG, ya que contribuye al mejoramiento continuo de los procesos y a la creación de valor público.

Figura 8

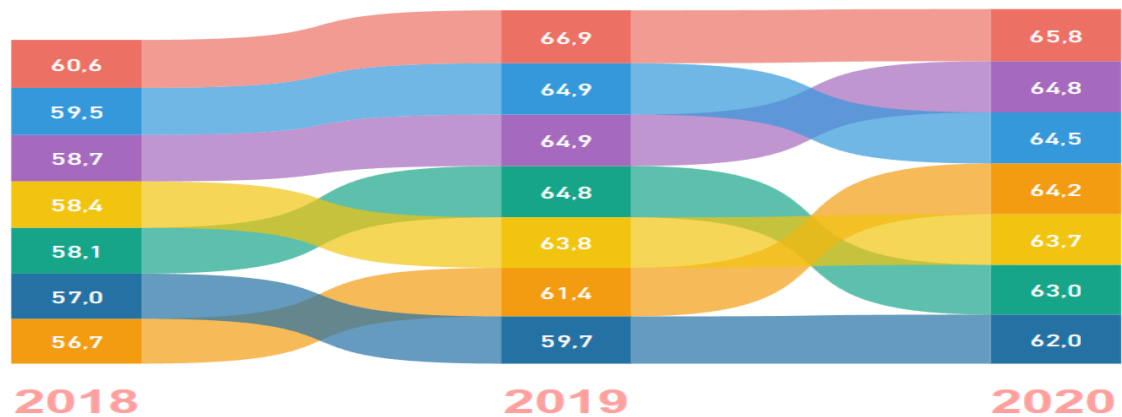
Índices de las dimensiones de gestión y desempeño a nivel nacional



Fuente. Tomado de la página de la Función Pública (2020)

Al revisar la evolución de las diferentes dimensiones que componen MIPG, se evidencia que la dimensión del talento humano para el año 2020 refleja el menor nivel de cumplimiento con un 59,9%, sin embargo, no se encuentra distante de las demás dimensiones, las cuales no superan el 62% de cumplimiento. Al comparar su evolución en el período comprendido entre 2018-2020, se tiene que para el año 2018 cumplía en un 56% los requerimientos de MIPG, para el año 2019 tuvo un 59,8% de cumplimiento, y para el 2020, un 59,9%, lo que indica que no se ha avanzado de manera significativa en esta dimensión (Función Pública, 2020).

Figura 9
Índices de las dimensiones de gestión y desempeño en el Valle del Cauca



Fuente. Tomado de la página de la Función Pública (2020)

De acuerdo con los resultados para el Departamento del Valle del Cauca, se evidencia que la dimensión de talento humano presentó un nivel de cumplimiento mayor en el año 2019 con un 64,8%, no obstante, para el año 2020 decreció y obtuvo un nivel de cumplimiento del 63%, lo que puede indicar que en algunas alcaldías se interrumpen los seguimientos a procesos que ya se tenían adoptados.

Tabla 2

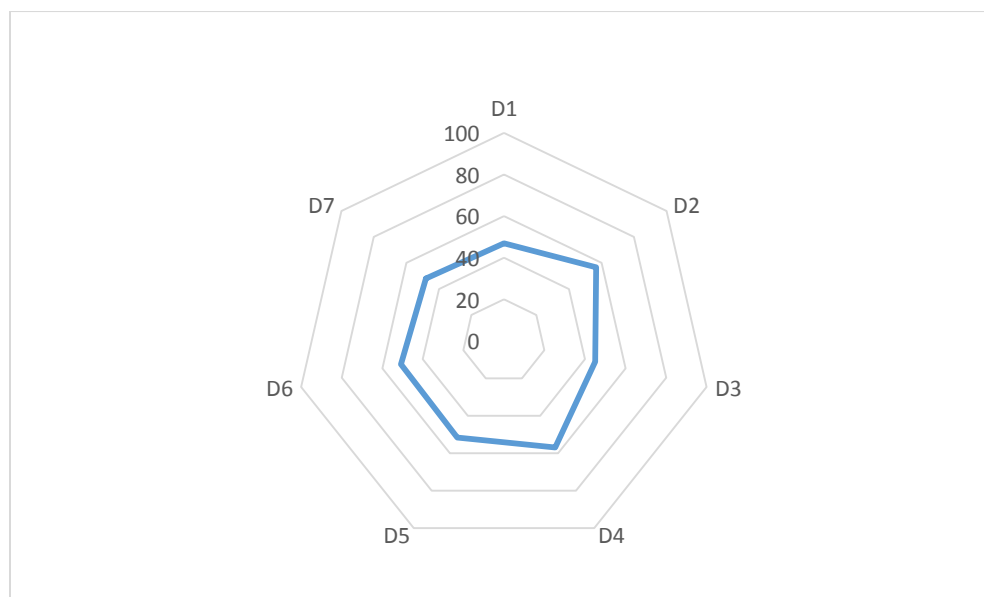
Índices de las dimensiones de gestión y desempeño en la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca.

	Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1	Talento humano	46.9	97.4
D2	Direccionamiento y planeación	56.7	97.8
D3	Gestión por resultados	45.0	97.4
D4	Evaluación de resultados	57.0	98.0
D5	Información y comunicación	51.7	97.5
D6	Gestión del conocimiento	50.8	98.4
D7	Control interno	48.0	97.1

Fuente. Tomado de la página de la Función Pública (2020)

Figura 10

Índices de las dimensiones de gestión y desempeño en la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca.



Fuente. Tomado de la página de la Función Pública (2020)

Como puede apreciarse en la tabla anterior, la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca, presenta un puntaje de cumplimiento de 46.9 en la dimensión del talento humano, considerado un nivel bajo de implementación de dicha dimensión, lo que cataloga a la Alcaldía Municipal de la Victoria, como uno de los municipios con menos adopción del modelo MIPG,

principalmente en la dimensión del Talento Humano, aun cuando el Modelo Integrado de Planeación y Gestión debería estar adoptado desde el año 2017.

Objetivo B: Diagnóstico de los Procesos y Procedimientos Desarrollados en la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca, de Acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Dimensión del Talento Humano

De acuerdo a la dimensión número uno que corresponde al talento humano, la cual tiene como finalidad ofrecer a la entidad pública herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público, mediante los procesos de ingreso, desarrollo y retiro del personal, es importante tomar como base la herramienta de autodiagnóstico del talento humano, tomando como referencia los resultados reportados en FURAG 2020, los cuales reflejaron porcentajes de cumplimiento de cada dimensión implementada en la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca, presentados en la siguiente tabla:

Tabla 3
Resultados FURAG 2020

	Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1	Talento humano	46.9	97.4
D2	Direccionamiento y planeación	56.7	97.8
D3	Gestión por resultados	45.0	97.4
D4	Evaluación de resultados	57.0	98.0
D5	Información y comunicación	51.7	97.5
D6	Gestión del conocimiento	50.8	98.4
D7	Control interno	48.0	97.1

Fuente. Elaboración propia (2021)

De acuerdo con información reflejada en la tabla anterior se puede evidenciar que la dimensión del Talento Humano presenta un puntaje de cumplimiento de 46.9, el cual se consideró muy bajo en reunión del Comité de Gestión y Desempeño, motivo por el cual el Doctor Daniel Henao, quien es el encargado de coordinar el proceso de implementación del modelo MIPG, hizo un llamado a la necesidad de realizar un autodiagnóstico de talento humano para definir los procesos a intervenir.

Por lo anterior se realizó un autodiagnóstico para la dimensión del Talento humano, mediante entrevista semi – estructurada realizada a los funcionarios públicos encargados de cada proceso relacionado con el talento humano. Para dicha entrevista se tomó en cuenta el ciclo del servidor público (Ingreso, Desarrollo, y Retiro) y las dos políticas de gestión y desempeño (política gestión estratégica del talento humano y política de integridad) las cuales corresponden a la

dimensión del talento humano, evaluadas mediante Herramientas de autodiagnóstico sugeridas por el DAFP, los cuales definen puntajes de cumplimiento en la siguiente secuencia:

Cuadro 3

Puntajes de cumplimiento

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	Nivel Básico Operativo Bajo
21 - 40	2	Nivel Básico Operativo Medio
41 - 60	3	Nivel Básico Operativo Alto
61 - 80	4	Nivel Transformación
81 - 100	5	Nivel Consolidación

Fuente. Elaboración propia (2021)

Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Cuadro 4

Autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano

Categoría	Criterio de Calificación	Objetivo	Calificación (Puntaje 0 – 100)	Observaciones
Conocimiento Normativo y del Entorno	Manejo de la normatividad vigente	Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.	80	La información se encuentra recopilada, fácilmente accesible y es consultada la información estratégica y básica de la entidad, pero no se encuentra en carpeta digital ni publicada en la página web.
	Lineamientos incluidos en los planes de Talento Humano	Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano	80	La Normatividad de Talento Humano se encuentra recopilada, fácilmente accesible, pero no se encuentra actualizada.
Gestión de la información	Hojas de vida y vinculación del 100% de los servidores públicos de la Entidad	Gestionar la información en el SIGEP (Servidores Públicos)	100	Se cuenta con el 100 % de hojas de vida y vinculación completa al SIGEP, del personal de planta y contratistas vinculados actualmente.
	Información que permita visualizar planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo, tipo de vinculación, nivel, código, grado, antigüedad en el estado, nivel	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente	80	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural y los grupos internos de trabajo; así como generar reportes inmediatos,

Categoría	Criterio de Calificación	Objetivo	Calificación (Puntaje 0 – 100)	Observaciones
	académico, genero, cargos en vacancia, perfiles de empleo, personas con discapacidad, prepensionados, cabezas de familia, grupos étnicos, o con fuero sindical.			articulado con el Módulo de gestión de nómina en el Sistema de Información SINAP, pero para contar con la información articulada y completa es necesario actualizar el plan anual de vacantes y realizar la caracterización del servidor público.
	Información recopilada y analizada de los diagnósticos de Talento Humano	Recopilar y analizar la información proveniente de los siguientes diagnósticos: - Necesidades de capacitación - Necesidades de bienestar - Análisis de la caracterización del talento humano - Resultados de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión. - Medición de clima organizacional - Detección de riesgo psicosocial - Encuesta de ambiente y desempeño institucional (EDI - DANE) - Acuerdos sindicales - Riesgos del proceso de Talento Humano - Otros diagnósticos	40	Se cuenta con el 25% de los diagnósticos y su información analizada, para dar cumplimiento a estos procesos es necesario actualizar los planes de Talento Humano y hacer seguimiento a cada uno.
Planeación Estratégica	Plan Estratégico del Talento Humano	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple: Plan anual de vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, plan de bienestar e incentivos, plan de seguridad y salud en el trabajo,	40	Aunque los planes de Talento Humano existen, deben ser actualizados y articulados para la creación del plan estratégico de talento humano de acuerdo con los seguimientos que arrojen información de avances en cada plan.

Categoría	Criterio de Calificación	Objetivo	Calificación (Puntaje 0 – 100)	Observaciones
		monitoreo y seguimiento del SIGEP, Evaluación de desempeño, y clima organizacional.		
Manual de Funciones y Competencias	Contar con un Manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	Manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	80	Existe un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por núcleos básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015, actualizado y abierto para consulta de toda la Entidad, aunque la última actualización fue en mayo de 2020, se encuentra pendiente las revisiones del segundo semestre de 2020
Provisión del Empleo	Mecanismo adecuado para verificar derechos preferenciales	Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados	40	No existe un mecanismo digital ágil y confiable para verificar si existen servidores de carrera con derecho preferencial para una eventual vacante de carrera, que genera reportes oportunos y verificables.
Ingreso del Servidor Público	Historia laboral electrónica y física de cada servidor	Contar con la trazabilidad electrónica o física de la historia laboral de cada servidor	40	Se cuenta con historia laboral de cada servidor público en físico, pero no se encuentran digitalizadas.
	Porcentaje de servidores que presentaron la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el plazo estipulado	Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas.	100	Del 81% al 100% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo estipulado
	Evaluaciones de periodo de prueba adecuada y oportunamente realizadas	Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente.	60	

Categoría	Criterio de Calificación	Objetivo	Calificación (Puntaje 0 – 100)	Observaciones
	Evidencia de inducción del nuevo servidor público	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	90	Se realiza inducción al nuevo servidor público, pero debe actualizarse el formato de inducción.
Meritocracia	Trámite oportuno de las solicitudes de inscripción o actualización de carrera administrativa ante la CNSC ²	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	80	Se envían oportunamente y en su totalidad las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC, pero no se hace seguimiento.
Desarrollo del Servidor Público	Evidencia de reintucción de los servidores públicos	Realizar reintucción a todos los servidores máximo cada dos años.	20	No se realiza reintucción a los funcionarios públicos vinculados actualmente.
	Indicadores actualizados sobre los procesos de Talento Humano	Contar con información confiable y actualizada sobre indicadores claves como: rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas.	20	No se han elaborado indicadores para los procesos de Talento Humano.
	Registro de información sistematizada sobre las actividades de bienestar y capacitación del Talento Humano	Contar con información sistematizada sobre las capacitaciones y actividades de bienestar, con sus respectivos listados de asistencia y evidencias de actividades.	40	No se encuentran sistematizadas las actividades de bienestar y capacitación del Talento Humano
	Registro de	Realizar las labores de	60	Se ha realizado en su

² Comisión Nacional del Servicio Civil.

Categoría	Criterio de Calificación	Objetivo	Calificación (Puntaje 0 – 100)	Observaciones
	Evaluaciones de Desempeño	Evaluación de Desempeño de acuerdo con la normatividad vigente,		totalidad el proceso de evaluación de desempeño, pero no se cuenta con un análisis de los resultados obtenidos para la creación de acciones de mejora. Aunque se resalta que todas las evaluaciones de desempeño presentan una calificación sobresaliente.
	Seguimiento a los planes institucionales y estratégicos del Decreto 0612 de 2018, relacionados con el Talento Humano	Establecer y hacer seguimiento a los planes institucionales relacionados con el talento humano como: plan de bienestar e incentivos, plan de capacitación, plan de inducción y reinducción, plan de previsión y plan de vacantes.	20	No se hace seguimiento a los planes institucionales y estratégicos, relacionados con el Talento Humano.
	Acto Administrativo de la creación de los planes institucionales del Talento humano	Establecer Acto Administrativo de la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca, para los planes institucionales relacionados con el Talento Humano.	100	Los planes institucionales relacionados con el talento humano se encuentran establecidos mediante Acto Administrativo
	Diagnóstico de necesidades para el plan de bienestar e incentivos	Elaborar un diagnóstico de necesidades del personal actual, para la programación en el plan de bienestar e incentivos.	80	Se elabora encuesta para el plan de bienestar e incentivos.
	Programa de entorno laboral saludable	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable con el personal.	80	El área de salud ocupacional se encuentra realizando el programa de entorno laboral saludable.
	Comisión de Personal	Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal.	20	No se encuentra conformado la comisión de personal, en la Administración Municipal.
	Clima Laboral	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y	60	Se han realizado mediciones de clima laboral oportunamente,

Categoría	Criterio de Calificación	Objetivo	Calificación (Puntaje 0 – 100)	Observaciones
		la correspondiente intervención de mejora.		pero no se han implementado planes de mejora.
	Código de Integridad	Implementar el código de integridad mediante un contexto que relacione su importancia y adopción del proceso.	20	No se cuenta con un contexto para el código de integridad que relacione su estrategia de adopción.
	Acto Administrativo del Código de Integridad	Documentar mediante Acto Administrativo el código de integridad	20	No existen archivos de acto administrativo actualizado.
	Socialización del Código de Integridad	Socializar el código de integridad a los servidores públicos de manera lúdica.	20	La mayoría de los funcionarios públicos no conocen los valores inmersos en el código de integridad.

Fuente. Elaboración propia (2021) a partir de Autodiagnósticos del DAFP.

Objetivo C: Estrategia para el Fortalecimiento de la Dimensión del Talento Humano según el Modelo MIPG, en la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca

De acuerdo al autodiagnóstico realizado a los procesos relacionados con la dimensión del talento humano, se lograron identificar las actividades a realizar en orden de prioridad, para ello se diseñó una estrategia estructurada en un plan de acción que abarca los procesos que deben ser intervenidos ya sea para su actualización o en su defecto para su creación, dicho plan de acción se ajusta a las exigencias del DAFP y por lo tanto aporta en los resultados de avance que tendrá la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca ante FURAG 2021.

Cuadro 5*Plan de acción para la dimensión del talento humano (Política Gestión Estratégica del Talento Humano)*

Procesos de la Política Gestión Estratégica del Talento Humano	Componentes	Objetivo	Metodología de Implementación	Seguimiento/ Avances	Responsable del Proceso	Indicador
Planeación	Planeación Estratégica	Caracterizar el 100% de los funcionarios que actualmente laboran en la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca.	Elaborar la caracterización de los funcionarios mediante encuesta realizada tomando en consideración aspectos tales como: demografía, nivel educativo, condiciones de salud, etc. Realizar una caracterización de los empleos de la Alcaldía Municipal.	Se evidencia la ausencia de instrumentos que permitan caracterizar a los funcionarios, así como a los empleos.	Asesor Externo	Caracterización de los funcionarios públicos: No de funcionarios caracterizados/Total de funcionarios * 100
		Caracterizar los usuarios pertenecientes al municipio de la Victoria, que acceden a los servicios de la Alcaldía Municipal.	Elaborar la caracterización de los usuarios mediante encuesta, tomando en cuenta variables demográficas, geográficas, intrínsecas y comportamentales	No se evidencia implementación de instrumentos que permitan caracterizar a los usuarios.	Asesor Externo	Caracterización de los usuarios: No de usuarios caracterizados/Total de usuarios * 100
		Establecer los lineamientos de la planeación estratégica aplicada a la dimensión del talento humano, tomando en consideración lo definido en MIPG y el plan de desarrollo de la administración municipal.	Fundamentar la planeación estratégica del talento humano, apoyados en un análisis de la información actual y recopilación de nueva información, que aporte a la estructuración del Plan Estratégico del Talento Humano, teniendo en cuenta las directrices impartidas en la Resolución 612 de 2018. Dicha información debe contener: Plan Institucional de Capacitación. Plan anual de vacantes Plan de Bienestar e Incentivos Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Monitoreo y Seguimiento del SIGEP Inducción y reintucción Medición del Clima Organizacional y Evaluación de Desempeño.	Una vez revisados los documentos aportados por la Alcaldía, se concluye que no se está dando cumplimiento a la Resolución 612 de 2018, ya que los planes no cuentan con un contexto que defina el proceso y se encuentran desactualizados. Además, no existe una información recopilada en un Plan Estratégico del Talento Humano.	Secretario Financiero y Administrativo Técnico Administrativo	Plan Estratégico del Talento Humano: Numero de estrategias formuladas / total de procesos cada plan institucional * 100
		Definir y documentar el proceso de inducción / reintucción para la	Estructuración del proceso de inducción y reintucción para los funcionarios de la Alcaldía, adoptando los lineamientos	Al revisar la información disponible, se evidenció la existencia de un proceso de	Secretario Financiero y Administrativo	Documentación del proceso de inducción y reintucción:

Procesos de la Política Gestión Estratégica del Talento Humano	Componentes	Objetivo	Metodología de Implementación	Seguimiento/ Avances	Responsable del Proceso	Indicador
		administración municipal	definidos por el DAFP (Departamento Administrativo de la Función Pública)	inducción, sin embargo, se sugiere actualizar el formato de inducción y la estructuración del proceso de reintucción, ya que no se encuentra evidencia de dicho proceso, y de esta manera garantizar total adherencia procedimental con la respectiva evidencia a través de registros (formatos de asistencia y capacitación)	Técnico Administrativo	Numero de Evidencias de inducción / Total de Procesos de Inducción Realizados en el año * 100 Numero de Evidencias de reintucción / Total de Procesos de reintucción Realizados en el año * 100
Ingreso	Conocimiento Institucional	Cumplir con la inducción a los funcionarios que ingresan a la Administración Municipal, de acuerdo con el proceso documentado.	Establecer la metodología más adecuada para impartir la inducción a los funcionarios, siempre dejando constancia del proceso realizado y de la efectividad de este.	Revisar los registros que se utilizan actualmente para el proceso y ajustarlo a las necesidades de la entidad. (Actualización del formato de inducción)	Secretario Financiero y Administrativo	Proceso de Inducción: Número de funcionarios que recibieron la inducción/Total de funcionarios que ingresaron en el período * 100
Desarrollo	Conocimiento Institucional	Cumplir con el proceso de reintucción de los funcionarios que actualmente laboran en la Administración Municipal	Programar reintucción a los servidores públicos por lo menos cada 2 años para fortalecer el conocimiento institucional.	Ajustar la capacitación de reintucción, con temas relacionados con las metas institucionales y actualizar a los funcionarios en temas de proyectos actuales.	Secretario Financiero y Administrativo	Proceso de Reintucción: Número de funcionarios que recibieron la reintucción/Total de funcionarios de planta* 100
Desarrollo	Capacitación	Definir el plan de capacitación actual de la entidad tomando en consideración las necesidades de los funcionarios y las directrices establecidas por el DAFP (Departamento Administrativo de la Función Pública)	Elaborar el plan de capacitación dirigido a los funcionarios de la entidad, teniendo en cuenta inicialmente la detección de necesidades para el fortalecimiento de las competencias, así como la inclusión de temas generales tales como: código de integridad, seguridad digital, plataforma estratégica, planes y programas, política de servicio al ciudadano, planificación, desarrollo territorial, contratación pública, derechos humanos, gestión administrativa,	Realizar seguimiento trimestral al plan de capacitación, teniendo en cuenta que al finalizar el año debe haber sido ejecutado en un 100%.	Técnico Administrativo	Nivel de cumplimiento del plan de capacitaciones: Número de capacitaciones ejecutadas/Total capacitaciones programadas *100

Procesos de la Política Gestión Estratégica del Talento Humano	Componentes	Objetivo	Metodología de Implementación	Seguimiento/ Avances	Responsable del Proceso	Indicador
			gestión de las tecnologías de la información, gestión documental, innovación, participación ciudadana, acceso a la información.			
		Diseñar el formato para la detección de las necesidades de capacitación para los funcionarios de la Administración Municipal.	Detectar las necesidades de capacitación mediante una encuesta que permita definir programación de capacitación.	Diseñar formato para la recopilación de la información de modo tal que pueda construirse el Plan Institucional de Capacitación.	Asesor Externo	Cumplimiento en las necesidades de capacitación del servidor público: Numero de sugerencias de necesidades de capacitación / total de capacitaciones en el periodo *100
		Promover la participación ciudadana a través de un plan de capacitaciones que contribuyan a la generación de cultura sobre la importancia de cumplir con este deber.	Definir un plan de capacitación que incluya diferentes temas y actualización normativa en relación con la participación ciudadana. Es importante, además, que se convierta en un tema a incluir anualmente en el Plan Interno de Capacitación.	Realizar acercamiento con el asesor jurídico de la entidad para definir los temas e intensidad horaria para las capacitaciones.	Secretario Financiero y Administrativo	Nivel de asistencia a las capacitaciones: Número de asistentes a las capacitaciones/Total de funcionarios convocados * 100
	Bienestar	Definir un plan de bienestar que contribuya a la motivación de los funcionarios.	Construir un plan de bienestar que contenga beneficios sociales y beneficios pecuniarios, todos tendientes al fortalecimiento del ambiente de trabajo, por tanto, podrán incluirse actividades deportivas, de salud, recreación, relaciones interpersonales, reconocimiento de fechas especiales, acompañamiento en el retiro por pensión, entre otros.	Revisar con la ARL aquellas actividades con las que pueden apoyar y que hacen parte del plan de bienestar, así como todas aquellas acciones encaminadas al cuidado de la salud.	Técnico Administrativo	Cumplimiento del plan de bienestar: Número de actividades de bienestar realizadas / total de actividades de bienestar programas * 100
		Definir y documentar el proceso para atención de situaciones de acoso laboral.	Definir aquellos aspectos que deben incorporarse en el proceso para atención de situaciones de acoso laboral, teniendo en cuenta las directrices de la normatividad vigente.	Solicitar acompañamiento a la ARL para el diseño del proceso. Capacitar al Comité de Convivencia Laboral. Socializar el proceso con todos los funcionarios de la entidad.	Técnico Administrativo	Número de situaciones de acoso laboral / situaciones de acoso laboral documentadas * 100
		Conformar la Comisión de	Realizar la convocatoria para la	Se encuentra en proceso de	Técnico	Cumplimiento de las

Procesos de la Política Gestión Estratégica del Talento Humano	Componentes	Objetivo	Metodología de Implementación	Seguimiento/ Avances	Responsable del Proceso	Indicador
		Personal en la entidad	conformación de la comisión, tomando en consideración los lineamientos de la Ley 909/2004 y posteriormente dejarla documentado mediante Acto Administrativo.	actualización, por parte de la secretaria administrativa y financiera	Administrativo	reuniones programadas: Número de reuniones realizadas en el período/Total de reuniones programadas * 100
		Definir un plan de mejora para el fortalecimiento del clima organizacional.	Una vez aplicado el instrumento y tabulada la información, se realiza el análisis, mediante el cual se detectan los aspectos a mejorar para cada variable evaluada y a partir de allí construir un plan de acción.	Analizar la tabulación de la información.	Técnico Administrativo	Ejecución del plan de mejora: Número de estrategias implementadas/Total de estrategias definidas * 100
Retiro	Desvinculación Asistida	Generar mecanismos de bienestar y acompañamiento para el proceso de pre pensionados.	Definir un proceso adaptativo a la vida fuera del trabajo para aquellos funcionarios que aplican para la pensión, brindando asesoría en todos los trámites y estructurando un plan de acción para su nuevo estilo de vida.	Identificar todos los trámites que debe hacer un funcionario para aplicar a la pensión. Programar sesiones de trabajo con los funcionarios que inician dicho proceso.	Técnico Administrativo	Plan de acompañamiento para el proceso de pre pensionados: Número de actividades de desvinculación asistida realizadas / total de actividades de desvinculación asistida programadas * 100

Fuente. Elaboración propia (2021)

Cuadro 6*Plan de Acción para la dimensión del talento humano (Política de Integridad)*

Procesos de la Política de Integridad	Componentes	Objetivo	Metodología de Implementación	Seguimiento/ Avances	Responsable del Proceso	Indicador
Condiciones Institucionales idóneas para la implementación y gestión del código de integridad	Diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	Diagnóstico del estado actual de la implementación del Código de Integridad, identificado y analizado	Diseñar y aplicar encuesta que permita identificar el conocimiento y adherencia del Código de integridad, aplicarla a los servidores públicos, identificando las debilidades y fortalezas de la implementación del código de integridad.	Diseñar encuesta y aplicar antes de iniciar la socialización del código de integridad - pretest	Asesor Externo	Nivel de cumplimiento del Código de Integridad: Número de ítems conformes/Total de ítems a evaluar * 100
		Buzón de Sugerencias, recomendaciones o peticiones de los servidores públicos	Establecer canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación, mediante buzón exclusivo a las sugerencias, recomendaciones o peticiones jornada de socialización secretarías	Organizar buzón de sugerencias en la caja para pasar por secretaría por mes	Técnico Administrativo	Respuesta oportuna a los PQR: Número de solicitudes tramitadas/Total de solicitudes recibidas * 100
	Fomento de mecanismos de sensibilización, Inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del código de integridad	Código de Integridad actualizado	Actualizar el Código de integridad de la administración municipal conforme al diagnóstico del estado actual del Código de integridad y según los lineamientos definidos por el DAFP, incluyendo intercambio de experiencias exitosas (lo que hago / lo que no hago)	Actualizar el código de integridad según los nuevos lineamientos del DAFP, para la respectiva creación del Acto Administrativo.	Asesor Externo	Número de parámetros legales definidos en el período (actualización / número de parámetros legales adscritos al documento.
		Código de integridad de la administración municipal implementado y socializado	Una vez actualizado el Código de integridad realizar la socialización en cada uno de las dependencias y procesos de la administración municipal.	Programar actividad de difusión por cada secretaría de manera lúdica y didáctica - en la entrega del código de integridad diseñar lista de entrega	Asesor Externo	Socialización del Código de Integridad: Número de funcionarios informados sobre código de integridad / total de funcionarios públicos de planta* 100
		Participación de los servidores públicos en la adopción del código de integridad.	Implementar mecanismos pedagógicos y de socialización de la política y del código de integridad para su apropiación por parte de los funcionarios.		Asesor Externo	
		Encuesta o evaluación adherencia código de integridad	Implementar mecanismos de evaluación sobre el nivel de interiorización de los valores por parte de los servidores públicos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación, mediante la aplicación de instrumento para la evaluación de la adherencia.		Asesor Externo	

Fuente. Elaboración propia (2021)

Cronograma de Actividades

A continuación, se relaciona el cronograma de actividades planteado para la ejecución del plan de acción presentado anteriormente, el cual fue enfocado para programar fechas de actualización y definición de procesos de MIPG, específicamente en los concernientes a la dimensión del talento humano, existentes en la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca.

Cuadro 7
Cronograma de actividades

[illegible]

Actividad	Fecha de inicio	Fecha de terminación	Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Definir un plan de bienestar que contribuya a la motivación de los funcionarios.	6 de septiembre de 2021	17 de setiembre de 2021																								
Definir y documentar el proceso para atención de situaciones de acoso laboral.	20 de septiembre de 2021	24 de septiembre de 2021																								
Conformar la Comisión de Personal en la entidad	27 de septiembre de 2021	1 de octubre de 2021																								
Definir un plan de mejora para el fortalecimiento del clima organizacional.	4 de octubre de 2021	8 de octubre de 2021																								
Generar mecanismos de bienestar y acompañamiento para el proceso de pre pensionados.	11 de octubre de 2021	15 de octubre de 2021																								
Diseñar y aplicar encuesta que permita identificar el conocimiento y adherencia del Código de integridad	19 de octubre de 2021	22 de octubre de 2021																								
Organizar buzón de sugerencias para visitar cada secretaría por mes	25 de octubre de 2021	29 de octubre de 2021																								
Actualizar el Código de integridad	2 de noviembre de 2021	30 de noviembre de 2021																								
Programar actividad de difusión del código de integridad, por cada secretaría de manera lúdica y didáctica.	2 de noviembre de 2021	30 de noviembre de 2021																								
Implementar mecanismos de evaluación sobre el nivel de interiorización de los valores por parte de los servidores públicos.	2 de noviembre de 2021	30 de noviembre de 2021																								

Fuente. Elaboración propia (2021)

Presupuesto

Las siguientes tablas relacionan los recursos requeridos que surgieron en el desarrollo de la pasantía realizada en la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca, en el proceso de implementación del Plan de Acción para la Dimensión de Talento Humano, Acorde al Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Tabla 4*Presupuesto*

Tipo de recurso	Cantidad	Detalle	Recurso asignado
Recurso Humano	1	Secretario Administrativo y Financiero	Funcionario de planta
	1	Funcionaria encargada de Talento Humano	Funcionario de planta
	1	Funcionaria encargada de Talento Humano	Funcionario de planta
	1	Funcionaria encargada Gestión Documental	Funcionario de planta
	1	Asesoría Externa de MIPG (6 meses)	\$ 25.800.000
Recurso Tecnológico	2	Computador	Inventario de la Alcaldía
	1	Impresora	Inventario de la Alcaldía
Recurso Infraestructural Instalaciones de la Alcaldía Municipal de La Victoria	1	Instalaciones de la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca	Cubículo con escritorio y silla
Total			\$ 25.800.000

Fuente. Elaboración propia (2021)**Tabla 5***Presupuesto de materiales*

(Presupuesto de Materiales)				
Insumos	Cantidad	Vr. Unitario	Total	
Resma de papel	3	\$ 25.000	\$ 75.000	
Memoria USB	1	\$ 35.000	\$ 35.000	
CD	10	\$ 2.000	\$ 20.000	
Libretas	100	\$ 1.800	\$ 180.000	
Cartulina	5	\$ 3.000	\$ 15.000	
Cosedora	1	\$ 2.000	\$ 2.000	
Marcadores	10	\$ 1.500	\$ 15.000	
Resaltadores	10	\$ 2.300	\$ 23.000	
Lapiceros	5	\$ 1.000	\$ 5.000	
Agenda	1	\$ 5.000	\$ 5.000	
Total			\$375.000	

Fuente. Elaboración propia (2021)

El total del presupuesto requerido para la implementación del Plan de Acción para la Dimensión de Talento Humano, Acorde al Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Alcaldía la Victoria Valle del Cauca asciende a \$ 26.175.000.

Desarrollo de las Estrategias Definidas en el Plan de Acción Propuesto para dar Cumplimiento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión con Énfasis en la Dimensión del Talento Humano

Como resultado de la ejecución del plan de acción para la dimensión del talento humano, se presenta a continuación, el desarrollo de las estrategias planteadas para cada proceso, teniendo en cuenta las herramientas que brinda el modelo integrado de planeación y gestión y a su vez, la secuencia de acuerdo con la prioridad de implementación de cada proceso.

Cuadro 8

Desarrollo de las estrategias

Actividad	Nivel de alcance			Observaciones
	Alto	Medio	Bajo	
Actualización de los Planes Institucionales y Estratégicos del Talento Humano.	X			Aunque los planes estratégicos se encontraban parcialmente constituidos, fue necesario hacer actualización a cada uno y anexarles su plan de acción correspondiente, dichos planes también fueron actualizados en la página web de la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca. www.lavictoria-valle.gov.co
Estructuración del Plan Estratégico del Talento Humano.	X			El autodiagnóstico del talento humano evidenció que no existía un plan estratégico del talento humano, motivo por el cual se recolectó información estratégica de cada uno de los planes y se incluyeron otros procesos sugeridos por el DAFP. Reunidos dichos documentos, se realizó la estructuración de un solo plan que lograra recopilar los cronogramas de actividades formulados estratégicamente para el talento humano.
Diseño del formato de Encuesta Caracterización del Servidor Público.	X			No se contaba con el formato de encuesta para la caracterización del servidor público, es por ello por lo que fue elaborado y presentado ante el Comité de Gestión y Desempeño para su aprobación.
Informe de caracterización del servidor público.	X			De acuerdo con encuesta realizada a los servidores públicos, se logró recolectar información intrínseca, demográfica y comportamental, dicha información se analizó para la elaboración del informe de caracterización del servidor público.
Elaboración del formato de Encuesta Caracterización de usuarios, ciudadanos y partes interesadas.	X			No se contaba con el formato de encuesta para la caracterización de usuarios, ciudadanos y partes interesadas, motivo por el cual fue elaborado y presentado ante el Comité de Gestión y Desempeño para su aprobación.
Informe de caracterización de usuarios, ciudadanos y partes interesadas.	X			Como resultado de la encuesta realizada a los usuarios de los servicios prestados por la Alcaldía, se logró recolectar información geográfica, demográfica, intrínseca y comportamental, la cual fue analizada para la realización del informe de caracterización de usuarios, ciudadanos y partes interesadas.
Adopción del formato de encuesta percepción del código de integridad.	X			Con el objetivo de identificar el conocimiento de los funcionarios públicos frente a temas de código de integridad, se adopta el formato de percepción del código de integridad sugerido en la caja de herramientas de MIPG.
Informe de percepción del código de integridad.	X			La encuesta realizada a los servidores públicos sobre percepción del código de integridad logró medir el conocimiento existente frente al tema, dicha información fue analizada para la realización del informe de percepción del código de integridad.

Actividad	Nivel de alcance			Observaciones
	Alto	Medio	Bajo	
Actualización del código de integridad.	X			El código de integridad fue adoptado mediante resolución 0964 de octubre 10 de 2018, y fue actualizado en la vigencia de 2021.
Socialización del código de integridad.		X		La socialización del código de integridad se realizó en cada lugar de trabajo de los funcionarios, informando sobre su actualización y mediante agendas informativas que contienen los valores que deben ser adoptados por el servidor público, ya que en varias ocasiones se programó la actividad lúdica de socialización y no fue posible realizarla debido a la carga laboral de la mayoría de los funcionarios. Se sugiere para el año 2022 y subsiguientes, tomar las actividades lúdicas planteadas en las herramientas de MIPG para mayor adopción del código de integridad por parte de los funcionarios.
Actas del Comité de Gestión y Desempeño	X			En cumplimiento al decreto 1499 de 2017, referente al capítulo 3 donde se menciona el comité de gestión y desempeño, se realizaron 2 actas de reuniones realizadas por el comité con sus respectivas evidencias, en donde se revisan y aprueban procesos de avances para MIPG.
Reinducción a los funcionarios públicos de la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca		X		El proceso de reinducción a los funcionarios públicos fue realizado mediante capacitación dirigida por el Doctor Diego León Reyes el 16 y 17 de diciembre de 2021, en donde se presentó la actualización en temas de la gestión pública y se abordaron temas de avances del modelo MIPG. Aunque el proceso de reinducción es uno de los puntos que se fortaleció en la vigencia de 2021, se recomienda hacer una socialización más completa en temas del modelo MIPG, para facilitar su adopción en el momento de implementación de procesos.

Fuente. Elaboración propia (2021)

Producto 1: Planes Institucionales.

Las actividades definidas en el plan de acción se estructuraron de manera que existiera evidencia documental de procesos, ya que la alcaldía municipal de La Victoria Valle del Cauca presentó porcentajes muy bajos en los avances de gestión ante FURAG 2020, registrando para la dimensión del talento humano un porcentaje de cumplimiento de 46,9 %; es por ello que para su debida implementación fue necesario inicialmente crear contexto para la actualización de los planes institucionales y estratégicos del talento humano, los cuales fueron publicados en la página www.lavictoria-valle.gov.co el 15 de febrero del 2022 con el fin de garantizar transparencia en la documentación publica, como se puede observar en el siguiente cuadro:

Cuadro 9

Planes institucionales

Documento	Código	Enlace
Plan Anual de Vacantes	PL.PL. 008	https://lavictoriavalledelcauca.micolombiadigital.gov.co/sites/lavictoriavalledelcauca/content/files/000404/20167_plpl008-plan-anual-de-vacantes-alcaldia-la-victoria.pdf
Plan de Bienestar	PL.PL. 009	https://lavictoriavalledelcauca.micolombiadigital.gov.co/sites/lavictoriavalledelcauca/content/files/000404/20169_plpl009-plan-de-bienestar-social.pdf
Plan de Incentivos	PL.PL. 010	https://lavictoriavalledelcauca.micolombiadigital.gov.co/sites/lavictoriavalledelcauca/content/files/000404/20165_plpl010-plan-de-incentivos.pdf
Plan de Previsión del talento humano	PL.PL. 011	https://lavictoriavalledelcauca.micolombiadigital.gov.co/sites/lavictoriavalledelcauca/content/files/000404/20162_plpl011-plan-de-previsioin-del-talento-humano.pdf
Plan Institucional de Capacitación.	PL.PL. 013	https://lavictoriavalledelcauca.micolombiadigital.gov.co/sites/lavictoriavalledelcauca/content/files/000404/20164_plpl013-plan-institucional-de-capacitacioin.pdf

Fuente. Elaboración propia (2021)

Con respecto a la información plasmada en la tabla anterior, se observa que cada plan estratégico del año 2021 contiene un cronograma de actividades, los cuales están sujetos a modificaciones de acuerdo con la necesidad de cada proceso, por tal motivo fue necesario crear el Plan Estratégico del Talento Humano, el cual contiene la recopilación de los cronogramas de actividades de todos los planes estratégicos.

De acuerdo al autodiagnóstico realizado en los procesos de la política gestión estratégica del talento humano y la política de integridad, se encontró que la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca, no contaba con un plan estratégico del talento humano, por lo cual fue necesario definir el contexto para dicho plan y a su vez, recopilar la información obtenida de los planes del Decreto 0612 de 2018, de manera que pudiera reflejarse en un solo plan las estrategias de gestión del talento humano.

Producto 2: Plan Estratégico del Talento Humano.

Se encuentra en el siguiente enlace:
https://lavictoriavalledelcauca.micolombiadigital.gov.co/sites/lavictoriavalledelcauca/content/files/000404/20168_plpl012-plan-estrategico-del-talento-humano.pdf

Producto 3: Caracterización de los Servidores Públicos 2021.

Para la Caracterización de los Servidores públicos se utilizó como instrumento de recolección de Información de la encuesta, la cual tomó como muestra la población total de 45 funcionarios públicos pertenecientes al personal de planta actual. Debido a que los funcionarios no cuentan con correos institucionales personales, la encuesta se realizó en medio físico y posteriormente se

diseñó un formulario de Google donde se diligenciaron manualmente las encuestas, las cuales arrojaron resultados estadísticos que se tomaron como insumo para la realización del informe de caracterización de los servidores públicos.

Con los resultados de la encuesta se logró recolectar información demográfica, intrínseca y comportamental de los funcionarios, facilitando la identificación y selección de grupos de interés (El formato de encuesta se encuentra en el anexo 1). La información recolectada por medio de la encuesta contribuyó a la elaboración del Informe de Caracterización del servidor público que se relaciona a continuación:

Fecha de la muestra: Desde el 19 de noviembre a diciembre 16 de diciembre de 2019.

Metodología. No se encontró instrumentos previos o informes de caracterización, por tanto, se diseñó instrumento, se socializó con el personal auxiliar administrativo de talento humano, se aprobó y se inició su aplicación física, encuesta enviada con la Política de Tratamiento y Protección de Datos Personales para dar cumplimiento a los principios institucionales y a la Ley Estatutaria 1581 de 2012. Se pasaron los datos en un formulario de Google para tener una base de datos en la nube y facilitar el proceso de consolidado y tabulación, <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScgVcuIRYFX5szHvUpbdJjnnn81mDDsBLpPXlqYk5Y0GRGTpQ/viewform>

Instrumento aplicado. A continuación, se relaciona la planta global de cargos a quien fue dirigida la encuesta, relacionando los cargos de los servidores públicos que laboran actualmente en la alcaldía municipal de la victoria valle del Cauca.

Cuadro 10

Listado de tablas

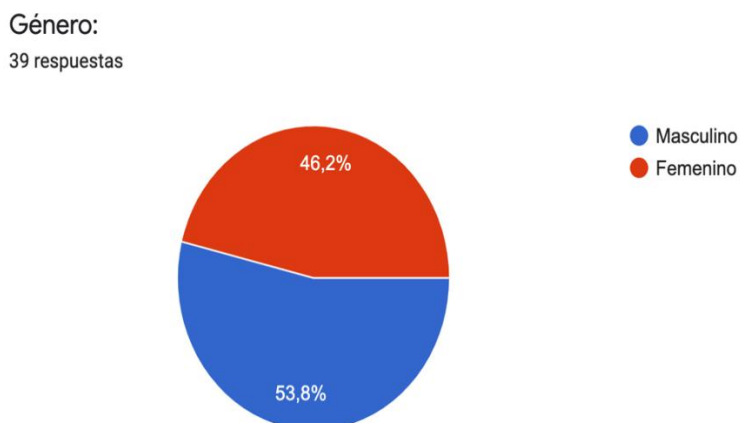
Planta de cargos				
	Cargos	Documento	Nombres	Código - grado
	Concejo municipal			
1	Secretaría general	C 31498438	Luz Mery Morales López	N/a
	Personería municipal			
1	Personero	C 16552812	Rolando Alberto Castillo Betancourt	N/a
2	Secretaria	C 29775306	Paula Andrea Giraldo Arbeláez	N/a
	Administración central			
1	Alcalde	C 16804000	Mario Alejandro Reyes Galvis	005 - 01
2	Secretario de despacho	C 1114210218	Cristian Camilo Rojas García	020 - 01
3	Secretario de despacho	C 1114212406	Silvana Vélez Ramírez	020 - 01
4	Secretario de despacho	C 16802406	Oscar Marino Rojas	020 - 01
5	Secretario de despacho	C 16820900	Carlos Alberto Cardona Millán	020 - 01

	Planta de cargos			
	Cargos	Documento	Nombres	Código - grado
6	Jefe oficina control interno	C 16216651	Alejandro Antonio Osorio Jaramillo	006 - 01
7	Comisaria de familia	C 66753398	Angélica María Cardona Montoya	202 - 01
8	Profesional universitario	C 31415914	Luz Aida De Jesús Giraldo Yarce	219 - 01
9	Profesional universitario	C 98386020	Manuel Salvador Bastidas	219 - 01
10	Inspector de policía 6a. Categoría	C 16801894	Jhon Jairo Álvarez Posso	303 - 03
11	Técnico administrativo	C 1116439829	Zully Tatiana Morales	367 - 02
12	T técnico administrativo	C 16800248	Oscar Alberto Montaña Rojas	367 - 02
13	Técnico administrativo	C 16800445	Álvaro Rivas Peralta	367 - 02
14	Técnico administrativo	C 16800778	Diego Fernando Posso Benítez	367 - 02
15	Técnico administrativo	C 16801873	Nelson Arturo Parra Zapata	367 - 02
16	Técnico administrativo	C 16803228	Luis Aydrían Capera Londoño	367 - 02
17	Técnico administrativo	C 16803748	David Gonzalo García Montoya	367 - 02
18	Técnico administrativo	C 16803801	Mauricio Monsalve Marín	367 - 02
19	Técnico administrativo	C 31495588	Mercedes Quibano Cedeno	367 - 02
20	Técnico administrativo	C 31496335	Sandra Vivas Rivas	367 - 02
21	Técnico administrativo	C 31496721	Luz Adriana Rivera Delgado	367 - 02
22	Técnico administrativo	C 31497401	Rosa Nubia Beitia Carmona	367 - 02
23	Técnico administrativo	C 31497656	Norabelly Reina González	367 - 02
24	Técnico administrativo	C 31499609	Angela Patricia Valencia Soto	367 - 02
25	Técnico administrativo	C 1112620229	Henry Humberto Rengifo Vargas	367 - 03
26	Técnico administrativo	C 31330270	Blanca Doris Giraldo Villa	367 - 03
27	Técnico administrativo	C 31495898	Amparo Montoya Vinasco	367 - 03
28	Auxiliar administrativo	C 1116443362	Elizabeth Mosquera Herrera	407 - 03
29	Auxiliar administrativo	C 1116446858	Valentina Gómez Vélez	407 - 03
30	Auxiliar administrativo	C 31496697	Liliana Echavarría Suárez	407 - 03
31	Auxiliar administrativo	C 31497407	Alexandra Rojas Victoria	407 - 03
32	Auxiliar administrativo	C 31497556	Isabel Cristina Giraldo García	407 - 03
33	Auxiliar servicios generales	C 1114090582	Paula Andrea Maya Valencia	470 - 02
34	Auxiliar servicios generales	C 31497466	Martha Danery Ferrer Gutiérrez	470 - 02
35	Auxiliar servicios generales	C 16801395	Rubiel Galeano Millán	470 - 02
36	Conductor	C 16802586	Ramiro Caicedo Colonia	480 - 03
37	Conductor	C 16803930	Milton César Gil Abadía	480 - 03
	Trabajadores oficiales			
1	Trabajadores oficiales	C 13258073	José Rodrigo Largo *	N/a
2	Trabajadores oficiales	C 16800715	Álvaro De Jesús García *	N/a
3	Trabajadores oficiales	C 16801126	Orlando Quintero Gaviria	N/a
4	Trabajadores oficiales	C 6349403	Julio César Marín Rincón	N/a
5	Trabajadores oficiales	C 6350000	Aquileo Salazar Ardila	N/a

Fuente. Alcaldía La Victoria (2022)

Resultados de la caracterización de los servidores públicos de la alcaldía municipal de La Victoria Valle del Cauca.

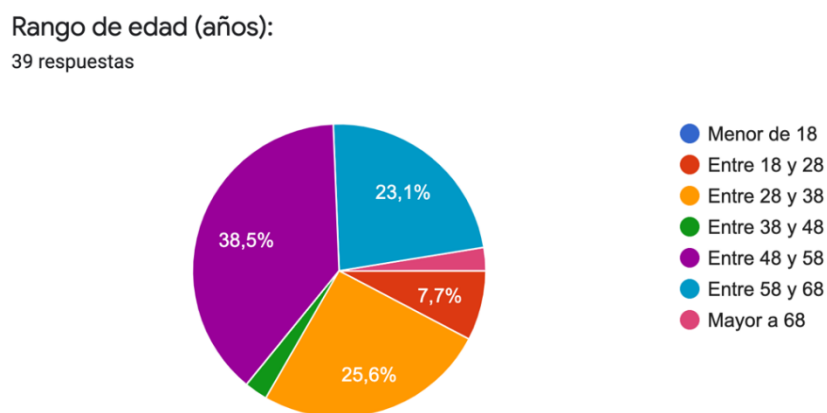
Gráfico 1
Género



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de los servidores públicos (2022)

El porcentaje de mujeres vinculadas laboralmente a la alcaldía es del 46,2 lo que corresponde a 18 mujeres, con relación a los hombres, están vinculados un total del 21 correspondiendo al 53,8%, se evidencia entonces que existe una mayor proporción de hombres que conforman el plan de cargos de la entidad, con un total 7,2 puntos de diferencia con relación al número de mujeres. De acuerdo con lo anterior, se puede evidenciar que la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle, hace cumplimiento a la ley 823 de 2003, refiriéndose a la ley de género, en la cual se dictan normas de igualdad de oportunidades para las mujeres.

Gráfico 2
Rango de edad



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de los servidores públicos (2022)

Frente a los rangos de edad se presenta un porcentaje mayor de personas entre los 48 y 58 años, siendo 38,5% que corresponde a 15 personas de los 39 registros obtenidos, seguido por el

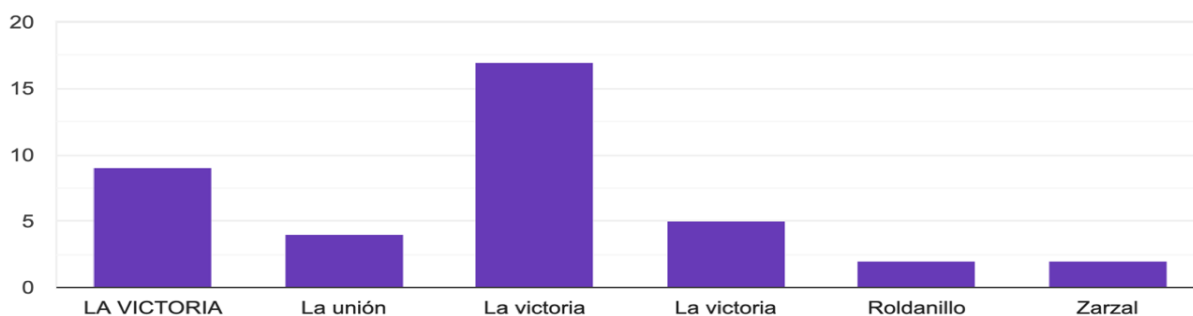
25,6% conformado por personas en un rango de edad entre 28 y 38 años, continuando en su orden le sigue el 23,1% de personas entre 58 y 68, en orden le sigue, posteriormente un 7,7% de personas en edades entre 18 y 28 años. Según los datos anteriores, puede decirse que en la alcaldía el 61,6% de las personas vinculadas son mayores de 48 años, tomando en cuenta que la entidad cuenta con un número importante de personas que tienen amplia experiencia y trayectoria laboral al pertenecer en su mayoría al esquema de carrera administrativa del orden territorial. Asimismo, se evidencia que en segunda instancia están los funcionarios entre 28 y 38 años, edad propia de los funcionarios que han culminado sus estudios profesionales y a los cuales la entidad brinda la oportunidad de desarrollarse profesionalmente, de acuerdo con ello también se establece la importancia del conocimiento de los rangos de edad, al contribuir como insumo valioso para la elaboración del plan de bienestar laboral tomando en consideración las necesidades de acuerdo con la edad.

En cuanto al lugar de residencia del personal vinculado a la administración municipal, el 100% de las personas que laboran en ella viven en el departamento del Valle del Cauca.

Gráfico 3

Residencia - Municipio

Municipio
39 respuestas



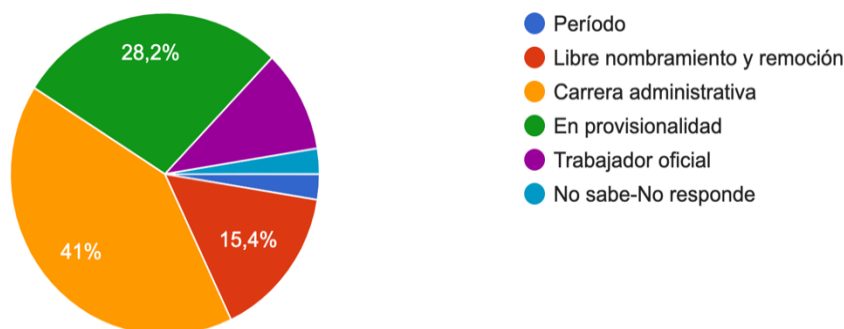
Fuente. Resultados encuesta de caracterización de los servidores públicos (2022)

Indagado al personal encuestado de la administración sobre su localización residencial, se evidencia que 31 de los funcionarios en el propio municipio de La Victoria, 4 viven en La Unión, 2 viven en Roldanillo, 2 en Zarzal, queriendo decir esto que, el 79% de los funcionarios residen en el mismo lugar donde se encuentra ubicada la alcaldía y un 21% de los servidores deben realizar diariamente traslados ida y regreso, para asistir a sus labores de la función pública.

Gráfico 4*Tipo de vinculación*

Tipo de vinculación:

39 respuestas



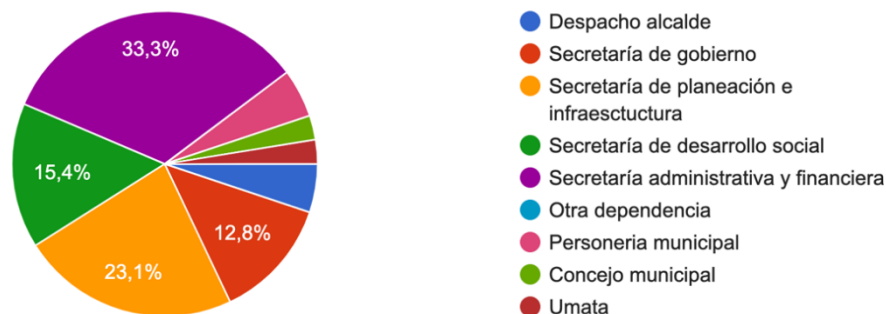
Fuente. Resultados encuesta de caracterización de los servidores públicos (2022)

Con relación al tipo de vinculación se puede observar que el 41%, es decir, 16 personas son de carrera administrativa, seguido por el 28,2% de personas en provisionalidad, es decir, 11 personas, el 15,4% corresponde a 4 personas bajo la figura de libre nombramiento y remoción, el 10,3% son trabajadores oficiales, el 2,5% en período de prueba y el 2,5% no sabe no responde. De acuerdo con la información anterior, se puede corroborar la información obtenida de los rangos de edad, ya que la administración municipal de La Victoria ha logrado trascender con profesionales que cuentan con las habilidades profesionales y la experiencia propia de sus funciones, logrando participar en concurso para pertenecer a carrera administrativa, dicho esto se puede justificar el porcentaje de 41% de personal administrativo perteneciente a carrera administrativa.

Gráfico 5*Distribución del personal por secretarías*

Distribución del personal por secretarías:

39 respuestas



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de los servidores públicos (2022)

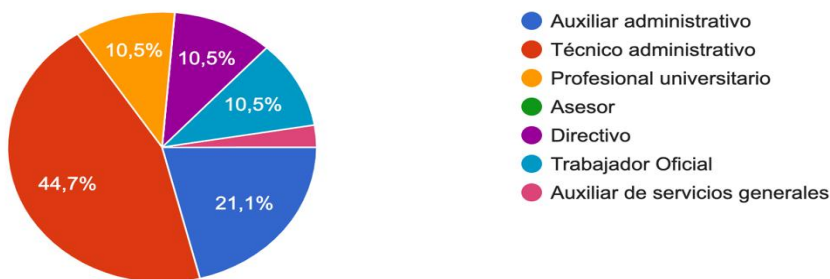
En la gráfica anterior puede observarse que el mayor número de personas vinculadas a la alcaldía laboralmente se ubican en la secretaría financiera y administrativa con el 33,3% (13 personas), seguido por la secretaría de planeación e infraestructura con el 23,1%, el 15,4% pertenecen a la secretaría de desarrollo social, el 12,8% de la secretaría de gobierno, el 6% del despacho del alcalde, el 5% personería municipal, el 2,2% concejo municipal y otro 2,2% Umata. Tomando en cuenta que la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle, estaba clasificado de 6a categoría, esto refleja un nivel de división y organización administrativa básica, uno por el tamaño organizacional y dos, por su nivel de ingresos, este último, no le permite soportar una estructura organizacional y administrativa amplia, por el gasto que le representa.

El 33.3 % de los funcionarios vinculados a la administración se ubican administrativa y operativamente en la secretaria financiera y administrativa, siendo una de las cuatro dependencias sobre las cuales se soporta la administración para la prestación de los servicios gubernamentales. Una estructura organizacional tan plana, implica para la administración una mayor concentración del personal en aquella dependencia en la cual descansa gran parte la funcionalidad de la administración, en este caso del municipio de la victoria, descansa en la oficina financiera y administrativa sosteniendo la mayoría de los procesos y sobrecargando labores que al final crean reprocesos en el desarrollo del talento humano.

Gráfico 6

Distribución de cargos por nivel jerárquico

Distribución de cargos por nivel jerárquico:
38 respuestas

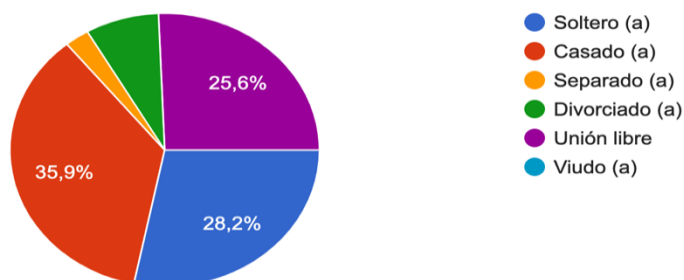


Fuente. Resultados encuesta de caracterización de los servidores públicos (2022)

Con relación a los cargos por nivel jerárquico, el 44,7% son técnicos administrativos, el 21,1% son auxiliares administrativos, el 10,5% son trabajadores oficiales, el 10,5% directivos, el 10,5% son profesionales universitarios y el 2,7% son auxiliares de servicios generales. De acuerdo con lo anterior, se determina que el equipo de trabajo de la administración municipal de la victoria se encuentra conformado en más de sus $\frac{3}{4}$ partes por personal del nivel operativo y ejecutivo. En recurrente que, en municipios pequeños, el nivel directivo sea muy reducido, y las decisiones del orden municipal prácticamente descansa en el alcalde y en uno de los secretarios que más dependencias y servicio público tiene a su cargo. Es peligroso y riesgoso a nivel de los entes territoriales la gran concentración de decisiones en tan pocas personas, además la ausencia temporal de alguno de ellos, por lo general obstaculiza las decisiones administrativas de importancia.

Gráfico 7
Estado civil

Estado civil:
39 respuestas



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de los servidores públicos (2022)

Frente al estado civil, el 35,9% de los funcionarios son casados, el 28,2% son viudos, el 25,6% se encuentran en unión, el 7,5% se encuentran divorciados y el 2,8% están separados.

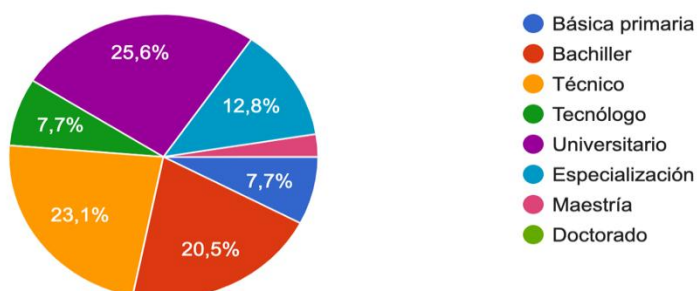
Esta información resulta de utilidad para el establecimiento del plan de bienestar, en especial para la inclusión de actividades que tienen que ver con la familia.

Gráfico 8

Nivel educativo

Nivel educativo:

39 respuestas



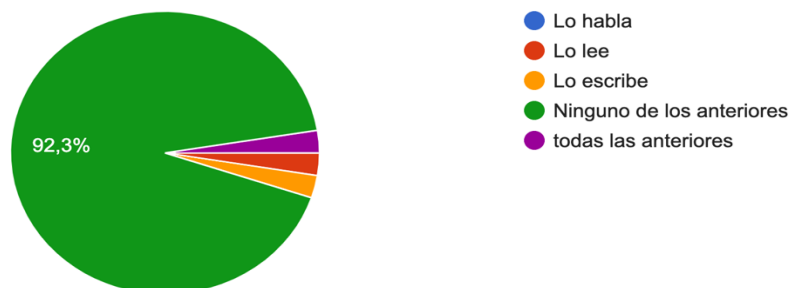
Fuente. Resultados encuesta de caracterización de los servidores públicos (2022)

El 25,6% de los encuestados presenta un nivel educativo universitario, el 23,1% se encuentran en un nivel técnico, el 20,5% son bachilleres, el 12,8% especialización, el 7,7% tienen básica primaria, 7,7% se encuentran en el nivel de doctorado, y el 2,6% con maestría. Esta es una gráfica muy útil establecer el plan anual de capacitación o plan de incentivos, para determinar apoyos educativos. Los niveles de formación superior posgradual como, especialización, maestría y doctorado, están relacionados con el nivel directivo con el que cuenta la administración municipal para la dirección de sus procesos, ya que son las personas capacitadas que cuentan con la madurez y la experiencia para ejercer tan importantes labores, y en cuanto al nivel básico, técnico y tecnológico, se cuenta con un porcentaje del 84,6%, suficiente para la ejecución de labores de acuerdo a las competencias de cada funcionario, cabe aclarar que la meta de toda entidad es llevar a cabo la formación de los funcionarios a un nivel por lo menos pregradual para el fortalecimiento de la gestión pública.

Gráfico 9

Habilidades con otros idiomas - inglés

Habilidades con otros idiomas - Inglés
39 respuestas



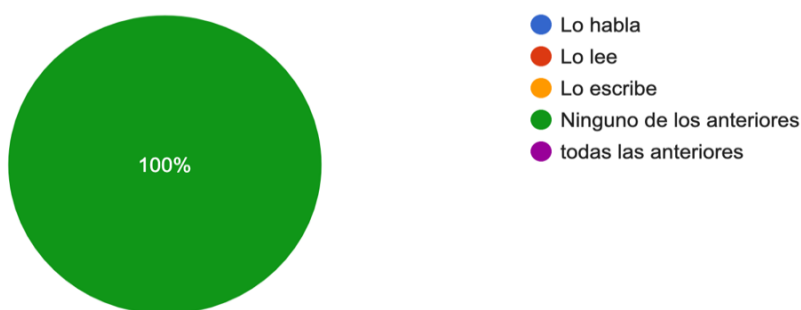
Fuente. Resultados encuesta de caracterización de los servidores públicos (2022)

El 92,3% de los funcionarios encuestados manifestaron que ni habla, ni lee ni escribe el idioma inglés, el 2,5% lo habla, lo lee y lo escribe, el 2,5% lo escribe, y el 2,5% lo lee. Estos datos revelan que en la alcaldía es muy bajo el nivel de inglés, lo cual debe ser considerado por el área de gestión humana para promover cursos y programas que bien pueden ser subsidiados por la Alcaldía, y que pueden contribuir a que se eleve el nivel de competitividad de la entidad. Se evidencia entonces que la política nacional relacionada con el bilingüismo escasamente llega a los entes territoriales y por otro lado, es muy difícil que los servidores públicos se interesen por agregar a su palmar académico, valor agregado en formación en un segundo idioma si en el desarrollo de sus actividades y el servicio público no le es exigido.

Gráfico 10

Habilidades con otros idiomas – francés-portugués, italiano

Habilidades con otros idiomas - Francés
39 respuestas



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de los servidores públicos (2022)

El 100% de los funcionarios encuestados manifestaron que ni habla, ni lee ni escribe el idioma. Estos datos revelan que en la alcaldía es nulo el nivel de francés, lo cual debe ser

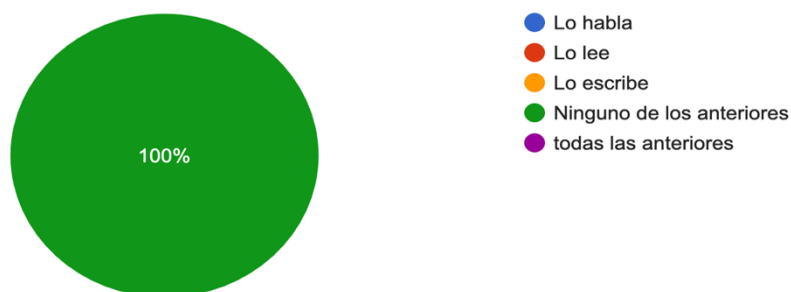
considerado por el área de gestión humana para promover cursos y programas que bien pueden ser subsidiados por la Alcaldía, y que pueden contribuir a que se eleve el nivel de competitividad de la entidad.

Gráfico 11

Habilidades con otros idiomas – portugués

Habilidades con otros idiomas - Portugués

39 respuestas



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de los servidores públicos (2022)

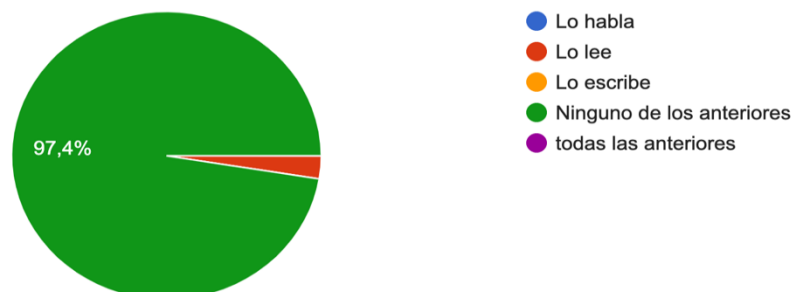
El 100% de los funcionarios encuestados manifestaron que ni habla, ni lee ni escribe el idioma. Estos datos revelan que en la alcaldía es nulo el nivel de portugués, lo cual debe ser considerado por el área de gestión humana para promover cursos y programas que bien pueden ser subsidiados por la Alcaldía, y que pueden contribuir a que se eleve el nivel de competitividad de la entidad.

Gráfico 12

Habilidades con otros idiomas – italiano

Habilidades con otros idiomas - Italiano

39 respuestas



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de los servidores públicos (2022)

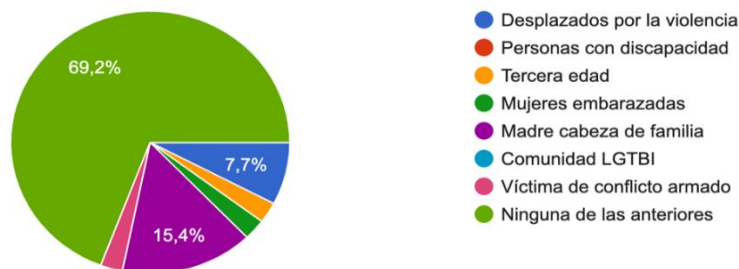
El 97,4% de los funcionarios encuestados manifestaron que ni habla, ni lee ni escribe el idioma y el 2,6% lo lee. Estos datos revelan que en la alcaldía es muy bajo el nivel de italiano, lo

cual debe ser considerado por el área de gestión humana para promover cursos y programas que bien pueden ser subsidiados por la Alcaldía, y que pueden contribuir a que se eleve el nivel de competitividad de la entidad.

Gráfico 13

¿Hace parte de algún sector vulnerable?

¿Hace parte de algún sector vulnerable?
39 respuestas



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de los servidores públicos (2022)

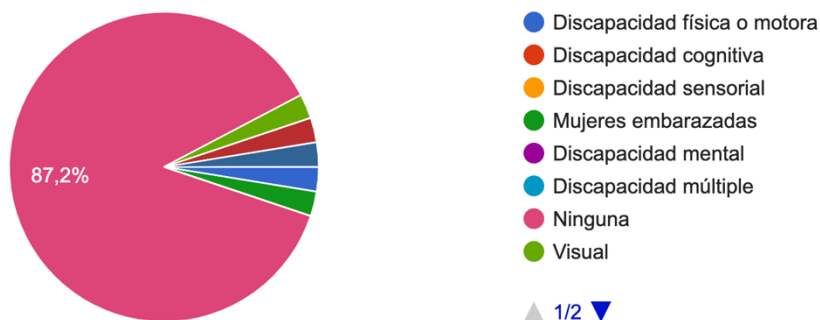
El 69,2% no pertenece a algún sector vulnerable, el 15,4% son madres cabeza de hogar, el 7,7% son desplazados por la violencia, el 2,5% son víctima de conflicto armado, el 2,5% son de la tercera edad y otro 2,5% mujeres embarazadas. Esta información resulta relevante para la definición de planes de beneficios e incentivos que puedan incluir a las personas en condición de vulnerabilidad, además de crear programas especiales de tipo social. Al evidenciar un 69.2% de funcionarios que no pertenecen a algún sector vulnerable, se cuenta con la mayoría de un personal con una estabilidad psicosocial que les permite realizar sus funciones a cabalidad, determinando que sus actividades laborales no se vean afectadas por parámetros externos, en cuanto a las madres cabeza de familia se evidencia un porcentaje del 15.4% el cual responde a la tendencia etnográfica del país, en el que las mujeres hacen las veces de padre y madre, respondiendo igualmente a sus funciones laborales, punto importante que se debe tener en cuenta en el plan de bienestar del municipio.

Gráfico 14

Condición especial

¿Presenta alguna condición especial?

39 respuestas



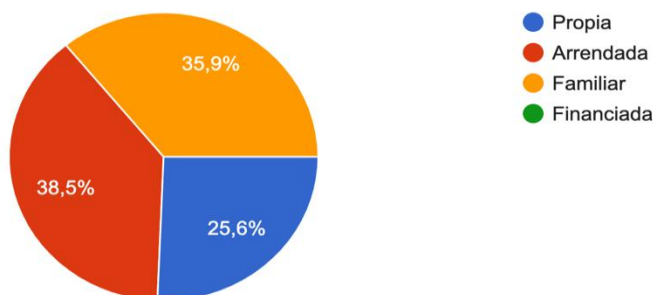
Fuente. Resultados encuesta de caracterización de los servidores públicos (2022)

Respecto a la presentación de condiciones especiales, se observa que el 87,2% no presenta condición especial alguna, el 5,3% presentan dificultades visuales, el 2,5% tiene discapacidad cognitiva, el 2,5% con discapacidad física o motora, y finalmente, otro 2,5% con discapacidad múltiple. Esta información resulta valiosa para que la institución tome en consideración aquellos funcionarios que presentan algún tipo de discapacidad para propiciarles un ambiente de trabajo con condiciones especiales que se adapten a sus necesidades, asimismo, fomentar una cultura de tolerancia, compañerismo y trabajo en equipo con todos los funcionarios para que cooperen y trabajen en equipo con aquellas personas discapacitadas. En cuanto al cumplimiento del decreto 2011 del 2017 el cual establece que las entidades deben vincular como mínimo 10 personas en condición de discapacidad, el municipio solo hace cumplimiento en 2 personas vinculadas sin tener en cuenta las mujeres en estado de embarazo a quienes se cobija bajo la ley, ante dicha problemática la entidad no cuenta con una línea de acción para generar las condiciones de ambiente laboral frente a las limitaciones, es por ello que se considera un punto importante a tener en cuenta en el plan de bienestar.

Gráfico 15

Tipo de vivienda

Tipo de vivienda:
39 respuestas



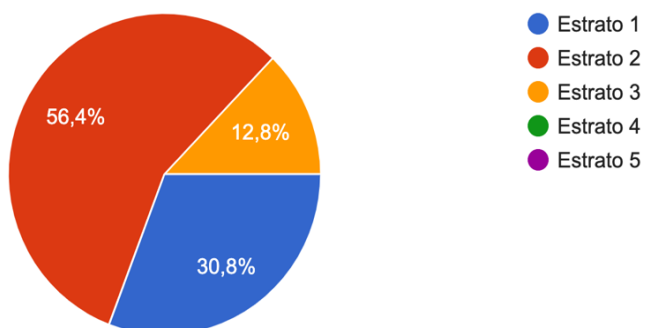
Fuente. Resultados encuesta de caracterización de los servidores públicos (2022)

El 38,5% de los funcionarios encuestados residen en viviendas arrendadas, el 35,9% habitan viviendas familiares que, si bien representan un ahorro de arrendamiento, evidencia que dichos funcionarios no cuentan con una propiedad a su nombre, en cuanto al porcentaje de funcionarios con viviendas propias, solo asciende a un 25,6%. Actualmente el municipio no cuenta con proyectos de vivienda de interés social, pero en cumplimiento de las prestaciones sociales, los funcionarios cuentan con una afiliación a la caja de compensación familiar, en la cual se evidencia poca socialización acerca de los beneficios de subsidios del gobierno y de las facilidades para acceder a créditos hipotecarios que puedan ser descontados en modalidad de libranza. Ante dicha información es importante tener en cuenta en el plan de capacitación información relacionada con los planes de vivienda.

Gráfico 16

Estrato Socioeconómico

Estrato socio-económico
39 respuestas



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de los servidores públicos (2022)

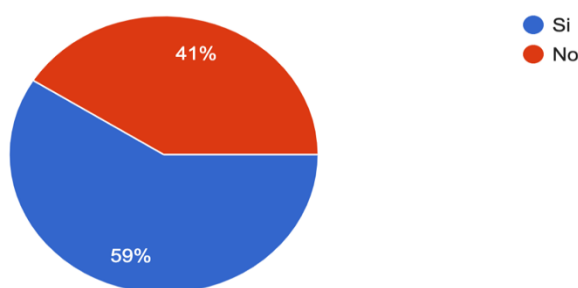
Con relación al estrato socioeconómico, se evidencia que el 30,8% de los funcionarios pertenece al estrato 1, el 56,4% pertenece al estrato 2, y el 12,8% al estrato 3. Los datos de estratificación no registran porcentajes en los estratos 4 y 5 ya que el municipio solo establece estratificación hasta el nivel 3 de acuerdo a las condiciones socioeconómicas, es por ello que se considera que los funcionarios pertenecientes al estrato 2 cuentan con sus necesidades básicas cubiertas en un nivel medio y los funcionarios de estrato 3 son principalmente representados por los altos dirigentes de la administración municipal, en cuanto a los funcionarios pertenecientes al estrato 1, se deben tener en cuenta en el plan de bienestar y en futuros proyectos del plan de desarrollo que beneficien la comunidad en general.

Gráfico 17

Vinculación a un grupo sindical

¿Está vinculado a un grupo sindical?

39 respuestas



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de los servidores públicos (2022)

El 59% del personal de planta de la alcaldía municipal, es decir 23 funcionarios, hacen parte del sindicato, mientras que el 41% restante no pertenece, lo cual podría indicar que el equipo de trabajo está lo suficientemente articulado con las tendencias laborales existentes acercándose en lo posible a plantear condiciones laborales que sean aptas e idóneas para el desempeño laboral de la función pública, el hecho de que 6 de cada 10 trabajadores estén adscritos al sindicato, puede indicar que el equipo de trabajo está encaminado a la generación de condiciones que le permitan a esta labor no considerarse ocasional si no convertirse en proyecto de vida para estas personas en el marco de la labor que están adelantando, lo que es positivo para la administración municipal ya que permite adquirir por parte de los funcionarios una curva de conocimientos y aprendizaje superior que incentiva al personal a realizar sus labores con responsabilidad, habilidades y destrezas que conllevan al cumplimiento de las metas institucionales.

En términos generales, puede decirse que, como municipio de sexta categoría, es coherente que el personal que labora en la administración municipal de la Victoria Valle del Cauca, relacione sus habilidades y destrezas existentes de acuerdo a las condiciones sociales, económicas, políticas y culturales existentes, es decir tienen un 23.1% de población envejecida dentro del personal administrativo de la alcaldía, y un 35 % de personal adulto joven con formación profesional que les permite el desempeño de direccionamiento de cargos y un 38.5% de población en edad media de formación básica y de estrato 1, propia de la situación actual de la región, además de ello no existe un fortalecimiento en bilingüismo en la totalidad del personal, esto quiere decir que el equipo administrativo de la Alcaldía municipal de la Victoria Valle, es un reflejo del perfil del talento humano con estratos 1, 2 y 3 máximo, una población en adultez mayor reducida y una gran cantidad de jóvenes en formación de proyectos de vida en el desarrollo de sus carreras.

Producto 4: Caracterización de Usuarios, Ciudadanos y Partes Interesadas.

El proceso de caracterización de usuarios fue aplicado mediante la encuesta, dicho instrumento de recolección estimó una muestra de 264 encuestas diligenciadas para un margen de error del 5%, pero debido al poco uso que la comunidad del municipio de la victoria hace a la página web de la Alcaldía, se encargó a cada secretaría que prestara atención al público, gestionar el diligenciamiento de la encuesta en medio físico, por medio de los usuarios de la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca. El total de encuestas diligenciadas fue de 84 usuarios, con un margen de error del 10%, dicha información fue tabulada en un formulario de Google, aportando datos geográficos, demográficos, intrínsecos y comportamentales que permiten segmentar los grupos de valor del municipio de la Victoria y así facilitar la identificación de grupos de interés en los diferentes proyectos de gestión.

Para el diligenciamiento de la encuesta de usuarios, ciudadanos y partes interesadas, se utilizó un formato que se encuentra especificado en el Anexo 2. La información recolectada por medio de la encuesta contribuyó a la elaboración del Informe de Caracterización de usuarios, ciudadanos y partes interesadas, que se relaciona a continuación:

Alcance. Caracterizar los usuarios de cada una de las dependencias, oficinas y despachos de la alcaldía municipal de La Victoria Valle del Cauca, con el objetivo de mejorar en materia de garantía de atención oportuna, óptima y satisfactoria, agilización de trámites administrativos

emprendidos por ciudadanos ante la administración, acceso de los ciudadanos en general a la herramienta virtual de gobierno en línea y promoción de la participación ciudadana en procesos de rendición de cuentas, adopción de decisiones de gobierno y fiscalización de proceso administrativos.

Metodología

- Primer paso: identificar los objetivos y alcances.
- Segundo paso: Establecer la responsabilidad de la caracterización.
- Tercer paso: Identificación y priorización de variables.
- Cuarto paso: Selección, elaboración y aplicación de instrumento de recaudación de información.
- Quinto paso: Automatización, clasificación, agrupamiento y análisis de la información obtenida.
- Sexto paso: Publicación de resultados

Tamaño de la muestra. Se realizó el registro de Caracterización para 84 usuarios de la alcaldía de La Victoria Valle del Cauca. Lo anterior tomando como referencia fórmulas de muestreo, en donde se toma el tamaño de la población según datos DANE 2018 del municipio de La Victoria Valle del Cauca, un nivel de confianza del 90%, un margen de error del 10% de la siguiente manera:

Figura 11

Fórmula para calcular el tamaño de la muestra

FÓRMULA PARA CALCULAR EL TAMAÑO DE LA MUESTRA	
$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$	
σ	= Desviación estándar de la población
N	= Tamaño de la población
Z	= Valor obtenido de la distribución normal para un nivel de confianza del 95%
e	= Límite aceptable del error muestral
$n_{esperado}$	= Tamaño mínimo de la población objetivo esperado para un nivel de confianza del 95%

Fuente. Elaboración propia (2021)

Obteniendo así una muestra de 84 encuestas.

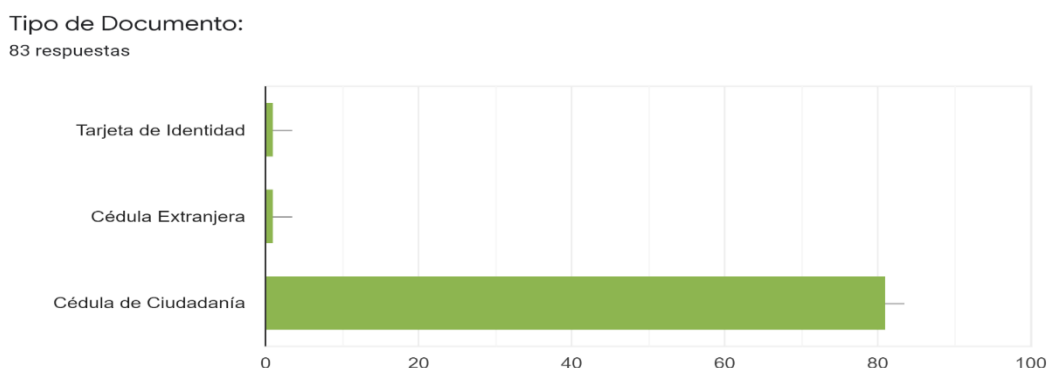
Análisis de resultados. A continuación, se relacionan los resultados de acuerdo con los puntos enunciados, teniendo en cuenta que el usuario que se presenta a las oficinas de la alcaldía tiene libre disposición para responder parcialmente o todos los ítems del formulario.

1. Tipo de identificación, datos de contacto, número telefónico.

La información general de la pregunta 1 a la 4 harán parte de bases de datos:

Gráfico 18

Tipo de identificación



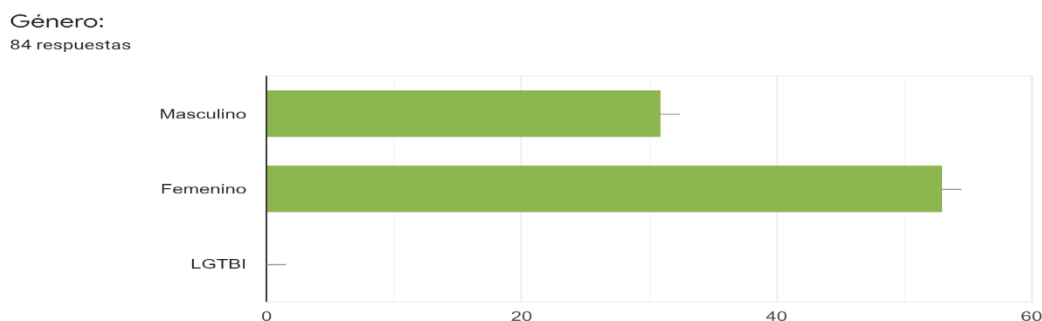
Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

Del total de encuestados, 80 tienen como tipo de documento cédula de ciudadanía, tres de los encuestados manifiestan se identifican mediante la tarjeta de identidad y otros tres ciudadanos que acuden a las oficinas de la administración, manifestaron que son ciudadanos extranjeros y su tipo de identificación corresponde a la cédula de extranjería.

Del total de respuestas obtenidas a la pregunta base del país de procedencia, el 99% de los encuestados tienen nacionalidad colombiana, una persona afirma tener nacionalidad venezolana. Lo anterior, es importante vislumbrarlo ya que aún se evidencia un importante número de personas de esta nacionalidad que acceden a servicios o trámites en la alcaldía, los cuales están amparados por la normatividad colombiana, como efecto de la emigración que se da de orígenes y razones políticas en el país vecino.

Gráfico 19

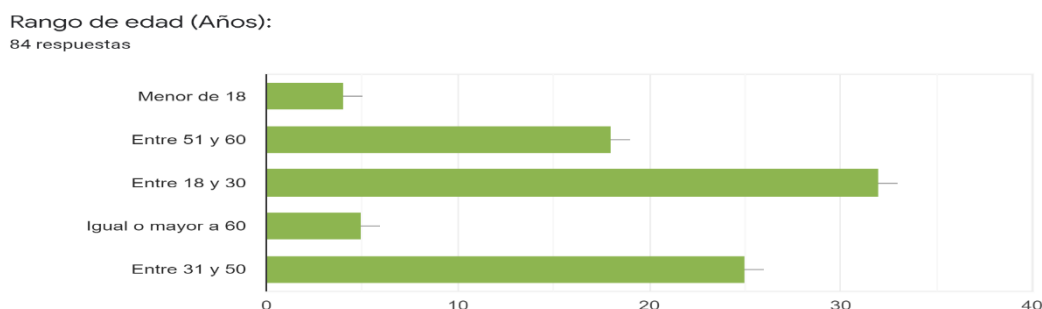
Género



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

Correspondiente a las características poblacionales se observa que el 63,1% de las personas que frecuentan la alcaldía municipal son mujeres y el 36,9% restante son hombres, no se obtuvo respuestas por parte de la comunidad LGTBI, por posible sesgo de la encuesta o falta de acercamiento de este grupo con la alcaldía municipal.

Gráfico 20
Rango de edad

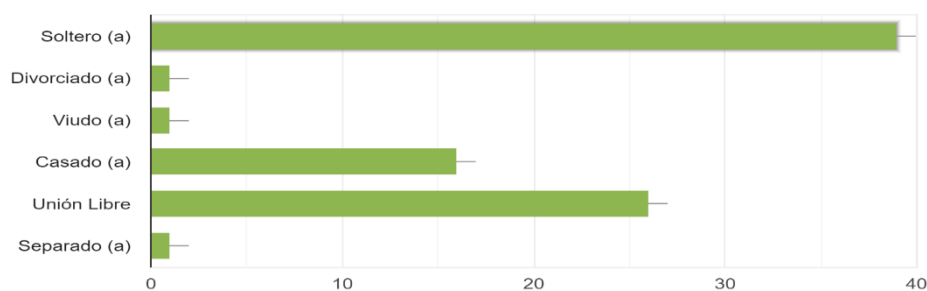


Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

Se observa que la población que mayormente frecuenta a la alcaldía municipal se encuentra en un rango de edades entre 18 y 30 años, equivalente a un 38,1%, seguido por la población entre 31 y 50 años que representan el 29,8% de los encuestados, el 19,2% son personas en edades entre 51 y 60 años, el 6,8% pertenecen al rango de edad de mayores de 60, y el 6,1% son menores de 18. Esta información resulta de utilidad para que la alcaldía pueda definir procesos de atención que se adecúen a los diferentes grupos poblacionales, aunque debe tomarse en cuenta que la población colombiana en todos sus municipios ya no cuenta con pirámide poblacional, ya que existe un grueso de personas jóvenes y una población envejecida que, aunque tiende a crecer aún se refleja en un bajo porcentaje.

Gráfico 21
Estado civil

Estado Civil:
84 respuestas



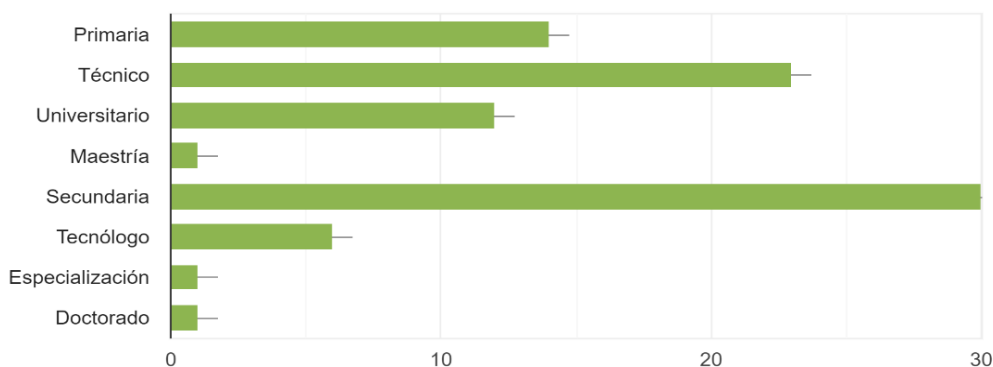
Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

Del total de encuestados, el 46,4% son solteros, el 31% se encuentran en unión libre, el 14,3% son casados, el 2,7% son divorciados, el 2,7% son viudos y finalmente, otro 2,7% se encuentran separados. De acuerdo con información anterior se representa una mayoría de 46.4% de población de estado civil soltera, que puede identificarse con el porcentaje de población joven que adelanta sus estudios básicos, técnicos y profesionales, además de ello se representa un porcentaje alto del 31% de población que convive en unión libre, indicando que el matrimonio hoy tiene una importancia diferencial menor a la que existía 2 décadas atrás.

Gráfico 22

Nivel de educación

Nivel de Educación:
84 respuestas



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

Con relación al nivel de educación, se tiene que el 35,7% de los usuarios son bachilleres, el 27,4% tienen un nivel educativo técnico, el 13,2% cursaron hasta primaria, el 11,2% son universitarios, el 7,5% son tecnólogos, el 2,5% son especialistas, y finalmente, el 2,5% tienen doctorado. Dadas las condiciones de oferta académica de los municipios de sexta categoría, se puede indicar que en su mayoría pertenecen a formación primaria y básica, minimizando la

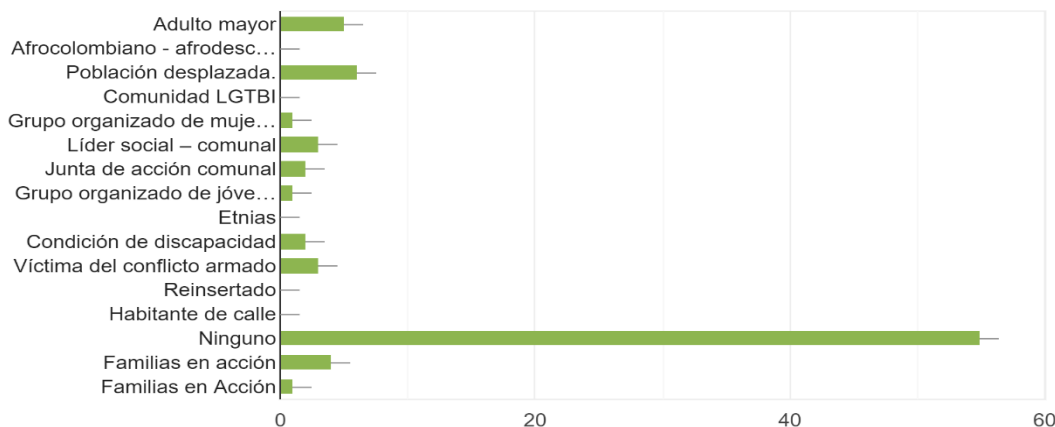
oportunidad de formación técnica, limitando el desarrollo profesional de los habitantes del municipio de la victoria, los cuales se ven obligados a buscar oportunidades de formación profesional y de nivel especializado en otros municipios y ciudades.

Gráfico 23

Grupo poblacional

¿Usted pertenece actualmente a alguno de los grupos poblacionales, comunitarios o sociales que se enuncian a continuación?:

81 respuestas



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

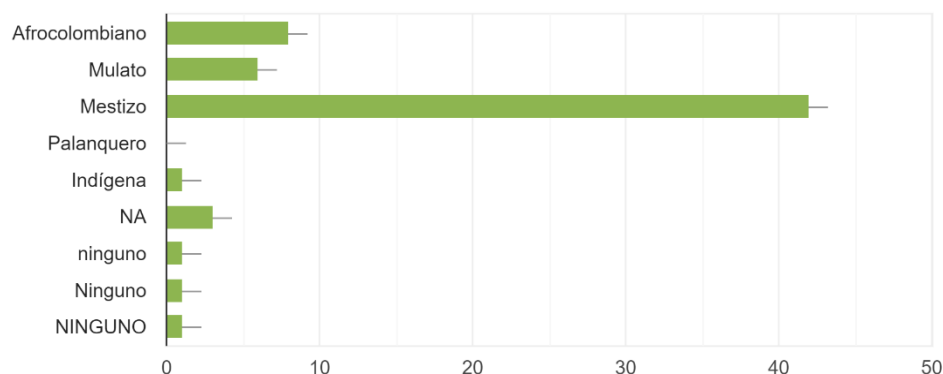
Se evidencia variedad de personas encuestadas con relación a los grupos poblacionales, reflejando mayoría de un 58% aproximadamente de personas que no pertenecen a un grupo poblacional específico o dentro de alguna comunidad específica de atención primordial, considerando que la población se considera dentro del mestizaje común, indicando con ello que las diferenciaciones sociales se marcan cada vez menos, lo cual puede ser consecuencia de la tendencia actual de población en su mayoría joven en formación básica y profesional y el bajo porcentaje de personas en edad de adulto mayor.

Gráfico 24

Grupo racial

¿Pertenece a algún Grupo racial o étnico?:

63 respuestas



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

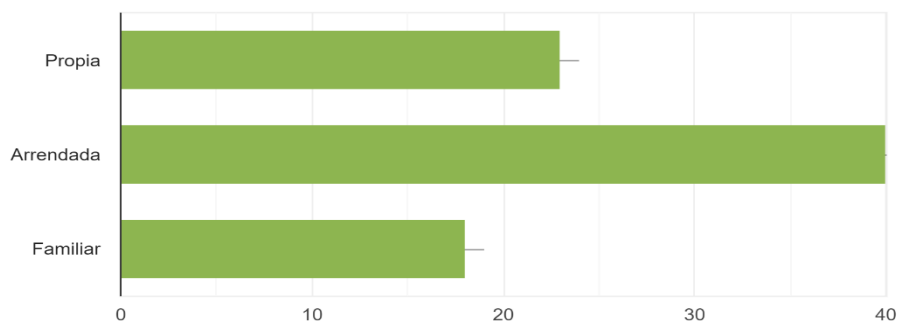
En la gráfica 40 se evidencia que la mayoría de la población se identifica en el tipo de mestizaje, teniendo en cuenta que el norte del valle y el municipio de la victoria son parte de la llamada colonización antioqueña que se dio a principios del siglo XX, indica la combinación de diversas razas y grupos étnico, es así como se evidencia una combinación de población propia de la cultura caucana con la población que provienen de la colonización antioqueña, lo que generaliza la población en su mayoría como mestizos con un 66,7% de la población encuestada (42 personas) pertenecientes al grupo étnico mestizo, seguido por el 12,7% (8 personas) pertenecen al grupo afrocolombiano, solo se evidencia 1 persona encuesta del grupo indígena y no se evidencia respuesta por personas del grupo palenquero.

Gráfico 25

Tipo de vivienda

Tipo de vivienda:

81 respuestas



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

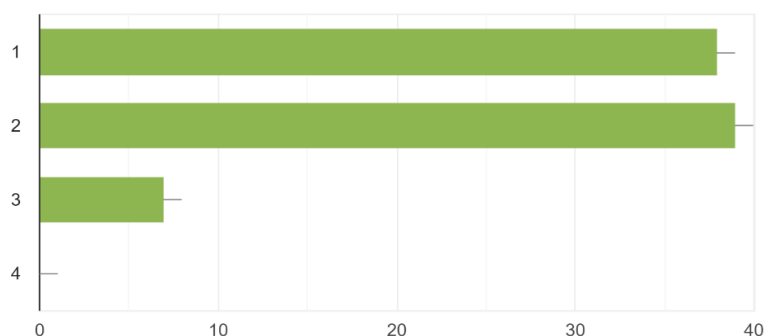
Se evidencia que el 49,4% de los encuestados tienen casa arrendada, seguido por el 28,4% propia y 22,2% familiar. Esta información confirma la situación reflejada en la caracterización

de funcionarios públicos de la administración municipal de la Victoria valle, ya que frente a la situación socioeconómica del municipio, el cual pertenece a sexta categoría, existe una tendencia cultural en la cual habitan 2 o más familias una vivienda familiar y a su vez se reflejan pocas oportunidades en cuanto a planes de vivienda de interés social, disminuyendo la oportunidad de adquirir vivienda propia, motivo por el cual las personas se ven obligadas a pagar arrendamiento.

Gráfico 26

Estrato socioeconómico

Estrato socioeconómico:
84 respuestas



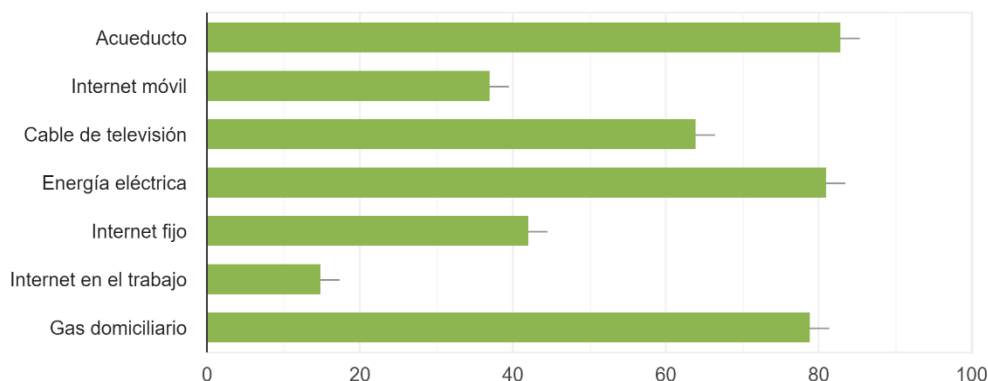
Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

Tomando los datos obtenidos en la encuesta, el 46,4% corresponden al estrato 2, el 45,2% del estrato 1 y el 8,3% del estrato 3. Esta información resulta de utilidad para establecer los recursos que debe destinar la entidad, así como las estrategias que debe definir para beneficiar a las personas de acuerdo con su estrato socio económico. Teniendo en cuenta que el municipio no cuenta con un nivel de estratificación 4 y 5 debido a su condición socioeconómica, categorizando el municipio en sexta categoría.

Gráfico 27

Servicios públicos domiciliarios

Indique de los siguientes servicios públicos domiciliarios ¿a cuál o cuales de ellos tiene acceso?:
83 respuestas



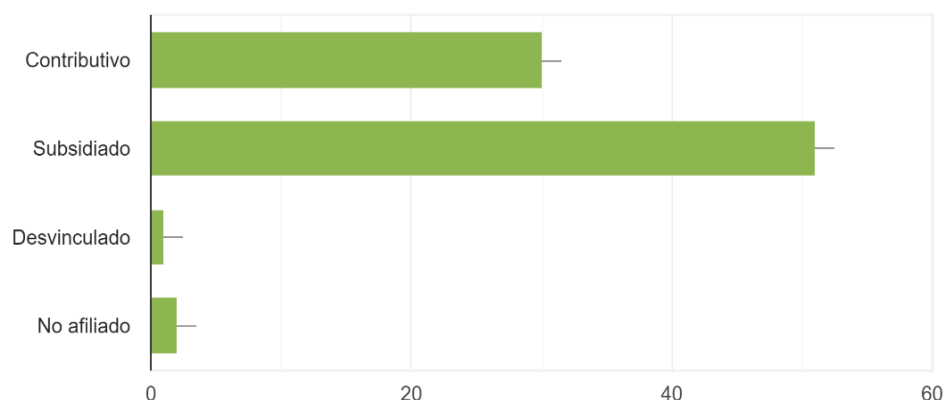
Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

Respecto a la presente pregunta, se observa que el 50,6% de los usuarios encuestados tienen internet fijo, por lo que es un buen dato que podría indicar facilidad en el uso de los servicios virtuales por la página web de la alcaldía municipal, en general las personas encuestadas tienen acceso a los servicios básicos domiciliarios, solo se evidencia un dato bajo sobre el acceso al internet en el trabajo con 18,1% que corresponden a 15 personas encuestadas. El desarrollo de las TIC que se da en el municipio de la victoria corresponde a uso de la web en su mayoría de forma institucional, las personas cuentan con sus servicios básicos de energía, acueducto, alcantarillado y gas domiciliario para la preparación de sus alimentos y las comunicaciones se dan a partir de las plataformas que tiene la telefonía celular, normalmente las personas cuentan con un smartphone con una red de datos que les permite socializar y comunicarse de acuerdo a la era tecnológica.

Gráfico 28
Régimen de salud

¿A qué régimen de salud pertenece?:

84 respuestas



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

El 57,8% de los encuestados pertenecen al régimen subsidiado, el 37,3% al régimen contributivo, el 3,4% no tienen ninguna afiliación, y el 1,5% se encuentran desvinculados. La presente pregunta es importante para la secretaría de salud (desarrollo social) ya que se evidencia que en el municipio aún existen personas que no se encuentran afiliados a ningún régimen de salud.

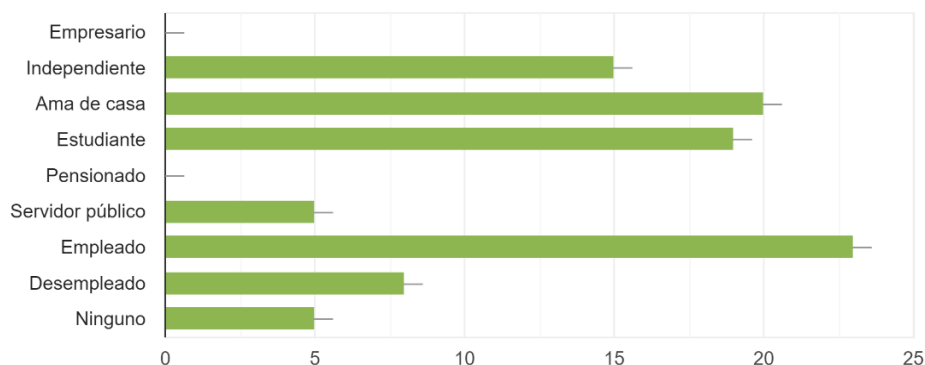
De acuerdo con la información anterior se puede identificar que la poca oferta laboral pueda ser consecuencia de que la mayoría de personas se encuentren afiliados al régimen subsidiado de salud, indicando que la mayoría de las personas pueden estar en sus labores independientes o contratados de manera informal.

Gráfico 29

Ocupación actual

¿Cual es su ocupación actual?:

84 respuestas

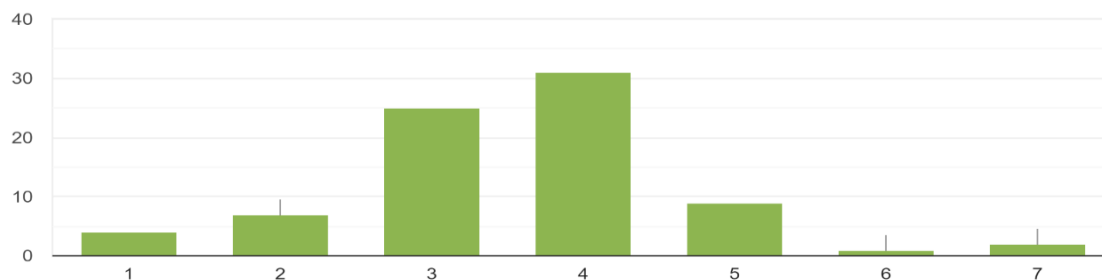


Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

De la población encuestada el 27,4% (23 personas) indicaron que actualmente son empleados, seguido por el 22,6% estudiantes, 23,8% ama de casa y 17,9% independientes. Solo el 8,3% usuarios desempleados. Esta información resulta relevante para que la alcaldía conozca a su población, con el fin de establecer estrategias para el fortalecimiento de la calidad de vida orientado a las necesidades de cada grupo poblacional, por ejemplo, reconociendo el porcentaje de personas que trabajan de manera independiente puede enfocar acciones para el acompañamiento y mejora de sus negocios. De acuerdo a ello se identifica que el municipio de la victoria es de pocos empresarios, de una economía doméstica funcional a las labores hortofrutícolas, considerando el porcentaje de desempleo y labores independientes se puede deducir que pertenecen al marco de la informalidad, en donde se puede corroborar con el porcentaje de población afiliado al régimen de salud subsidiado, un número importante de amas de casa representan la cotidianidad del municipio de las madres que dedican su vida al fortalecimiento estudiantil de sus hijos y tienden a pertenecer en un futuro a la sociedad envejecida que no ejerció labores y no adelanto estudios de nivel superior.

Gráfico 30
Tamaño de la familia

Tamaño familiar Número de integrantes de la familia:
79 respuestas



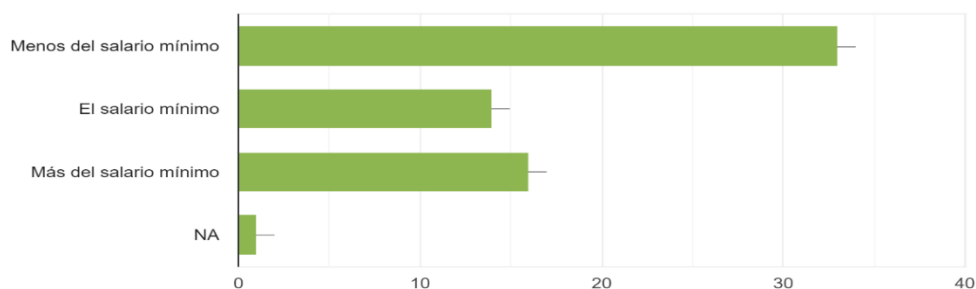
Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

El grupo familiar del municipio la Victoria, corresponden a las tendencias etnográficas que se dan para todo el país. Se observa que las personas encuestadas responden que su núcleo familiar lo conforman mayormente cuatro personas (39,2%), seguido por grupo familiar compuesto por tres personas (31,6%), y grupo familiar de 5 personas (11,4%). Lo anterior responde a las condiciones sociales, culturales y económicas reflejadas en el municipio de la Victoria Valle del Cauca.

Gráfico 31

Ingresos promedio

Cuales son sus ingresos promedio:
64 respuestas



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

Se observa que el 51,6% de los usuarios encuestados devengan menos del salario mínimo, indicando posibles factores de informalidad de algunas empresas, seguido por el 25% que devengan más del salario mínimo y el 21,9% alcanza ingresos del salario mínimo. De acuerdo a los datos estadísticos, dicha información refleja la problemática del municipio en cuanto a su economía, ya que la principal actividad económica del municipio es la ganadería y la agricultura, siendo esta ultima la más afectada por la sustitución de cultivos por la ganadería, generando desempleo en el municipio, además de ello no existe industria ni microempresas de producción

masiva, tampoco cuenta con atractivos turísticos y se refleja poca actividad del comercio; otra de las causas puede centrarse en la poca oportunidad para la formación técnica y profesional de la población, limitando el progreso de los jóvenes que no tienen la oportunidad de emigrar a otras ciudades, y se ven obligados a ejercer labores independientes o en empresas informales.

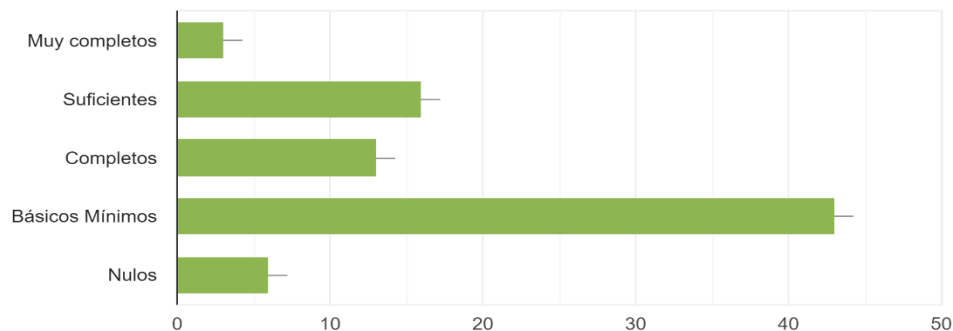
Esta información debe ser tomada en cuenta por la alcaldía para la implementación de estrategias que conduzcan a la formalización del empleo, y de esta manera contribuir a una mejor calidad de vida de aquellas personas que devengan menos de un salario mínimo.

Gráfico 32

Nivel de entendimiento y conocimientos de la administración municipal

¿Posee conocimientos sobre el manejo, responsabilidades, funciones y finalidades de la administración pública?:

81 respuestas

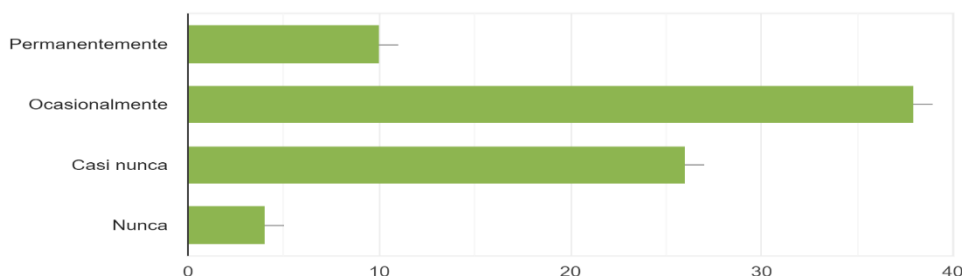


Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

El 53,1% indican que poseen conocimientos mínimos sobre el funcionamiento de la administración pública, el 19,8% manifiesta tener conocimientos suficientes, el 16% conocimientos completos, el 7,1% es nulo en el tema, y el 4% posee conocimientos muy completos. La aplicación de la encuesta de caracterización de los usuarios evidenció muy bajo conocimiento sobre la gestión pública realizada por la administración municipal, ya que no existe un fortalecimiento en los canales de comunicación, como se reflejó con la página institucional en la cual no se diligenciaron encuestas por parte de los usuarios y fue necesario aplicarlas de manera personal, esto indica que no existe una adecuada comunicación funcionario – usuario y además de ello no existe interés de la comunidad por hacer seguimiento al plan de desarrollo del municipio y de esta manera empoderar a la ciudadanía en la participación con la administración pública. Dado lo anterior, resulta como acción importante el fortalecimiento de los canales de comunicación para brindar transparencia en la actuación de la administración municipal de la Victoria Valle.

Gráfico 33*Frecuencia de interacción*

¿Cual es su frecuencia de interacción con entidades públicas municipales?:
77 respuestas

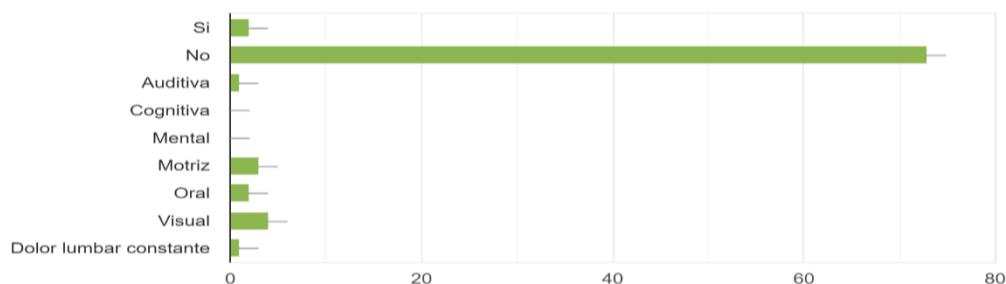


Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

Se evidencia que el 49,4% indican interaccionan ocasional con entidades públicas, seguido por el 33,8% casi nunca, el 13% permanente, y el 3,8% casi nunca. Tal como sucedió en la pregunta anterior, es importante analizar los canales de comunicación para facilitar la interacción con los usuarios, ciudadanos y partes interesadas. De acuerdo con la gráfica 49, se evidencia por parte de las personas encuestadas, el poco conocimiento e interacción en cuanto a las actividades realizadas por parte de la administración municipal de la Victoria. Otro aspecto derivado del estudio, da cuenta que hay un número determinado de ciudadanos residentes en el municipio su poca interacción como usuario en relación a los servicios del orden público, de acuerdo a ello se ha expresado en las reuniones del comité de gestión y desempeño, precisa de programar audiencias públicas de rendición de cuentas por sectores, de manera que la ciudadanía pueda participar de ellas e informarse de los programas ejecutados por la administración municipal y hacer más visible no solo la gestión pública de la administración, sino que da e conocer que servicios pueden ser demandados por los mismos ciudadanos.

Gráfico 34*Condición de discapacidad*

¿Presenta alguna de las siguientes condiciones de discapacidad?:
83 respuestas



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

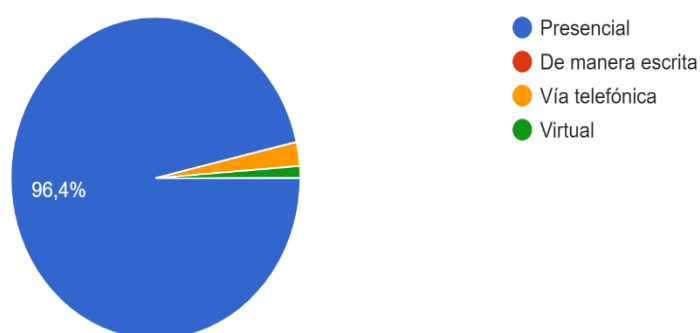
De acuerdo con las condiciones de discapacidad, el 88% indicó que no presenta ninguna condición de discapacidad, mientras que el 12% restante expresó si tener alguna condición especial. De este total, 4 personas presentan discapacidad visual, 3 personas discapacidad motriz, 2 personas discapacidad oral y una persona discapacidad auditiva. La alcaldía debe generar estrategias que demuestren que es una administración incluyente, implementando canales de comunicación que faciliten el acceso a los servicios para estas personas, e incluso adaptar la infraestructura de la alcaldía para garantizar su movilización sin exponerse a riesgos, de acuerdo a ello se han venido presentando estrategias de inclusión por parte de la administración municipal, como es el caso de la destinación de presupuesto para la adaptación de un ascensor que facilite la movilidad de los usuarios, principalmente para aquellos que por su condición de discapacidad lo necesitan.

Gráfico 35

Medios de comunicación

¿A través de qué medio se comunica o relaciona con la Administración Municipal?:

83 respuestas



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

De acuerdo al medio de comunicación utilizado por los usuarios para tramites con la administración municipal de la victoria, se reflejó como respuesta relevante que el 96,4% de usuarios que solicitan sus servicios, prefieren realizarlo de manera presencial, en tanto que, el 2,6% lo realiza por vía telefónica y el 1% de manera virtual, lo que indica que las personas acostumbran utilizar el canal de comunicación tradicional, situación que debe ser considerada por parte de la alcaldía municipal, mediante socialización y sensibilización de la importancia del uso de los canales digitales como mecanismo de consulta y de respuesta, siendo un medio eficaz de interactuar con los ciudadanos, lo cual permite una mayor y más rápida respuesta a las múltiples solicitudes de los usuarios y ciudadanos.

Para una mayor y oportuna interacción comunicativa con los ciudadanos la administración debe iniciar un proceso de doble vía, por un lado, capacitando a los funcionarios para el manejo de las redes sociales, como medio eficaz y un sistema de atención al ciudadano, generando buena atención y buena disposición ante el usuario, adoptando como tal el código de integridad que identifica los funcionarios en el ejercicio de la función pública y por la otra, dando a conocer la página web de la alcaldía y también, capacitando a los ciudadanos para su uso y aplicación.

Referente al total de respuestas obtenidas mediante la encuesta de caracterización de usuarios, se observa que las personas que acuden a solicitar los servicios de la administración municipal de la Victoria Valle, en su mayoría son jóvenes entre 18 y 30 años, con un acercamiento importante de personas entre 31 y 50 años, de los cuales un 63.1% corresponden al género femenino, lo anterior puede corresponder a la tendencia que se refleja en la pirámide poblacional a nivel nacional, en la que se destaca un grueso de población joven y una población envejecida reducida, de acuerdo a ello se pudo identificar que existe una problemática relevante ante el nivel educativo que presenta el municipio de la victoria, presentando un 35.7% de personas bachilleres, seguido de un nivel técnico con un 27.4%, lo cual indica un porcentaje muy bajo en nivel educativo, considerando el gran porcentaje de jóvenes que se encuentra en el rango de edades de la población y que puede ser debido a que no cuentan con oportunidades de formación profesional en el municipio de la victoria, lo que justifica la emigración de jóvenes hacia los municipios y ciudades vecinas en busca de oportunidades de formación avanzada.

En cuanto al estilo de vida que se refleja en la comunidad del municipio de la victoria, se puede evidenciar que la comunidad se identifica dentro de un mestizaje común, ya que relaciona bajos porcentajes de grupos raciales o étnicos, el tipo de vivienda en la cual habitan la mayoría de usuarios es arrendada con un porcentaje de 49.4%, evidenciando poca oportunidad a través de los planes de vivienda de interés social en el municipio, en cuanto al acceso de servicios domiciliarios se puede identificar que de manera básica se cuenta con acueducto, energía y gas domiciliario entre un 85% y 90% de la población y con porcentajes más reducidos en acceso a internet fijo y móvil, considerando que puede ser una de las causas por las cuales el usuario no accede a una comunicación virtual con los servicios ofrecidos por la administración municipal de la victoria, mediante la página institucional.

De acuerdo con la estratificación del municipio de la victoria el grueso de la población corresponde a aquella que se ubica en los 1, 2 y 3, teniendo en cuenta que el municipio pertenece

a sexta categoría y sus condiciones socioeconómicas, y la coexistencia de estratos superiores como los estratos 4 y 5 en número de personas que corresponden a este nivel es mínimo. Lo anterior se refuerza, con los resultados de la encuesta, donde se establece por las respuestas obtenidas que, los usuarios presentan ingresos mensuales de menores al salario mínimo con un 51.6%, debido a que el municipio no cuenta con industria, ni microempresas de producción masiva, lo cual justifica el nivel de desempleo formal, información que puede compararse con la afiliación al régimen subsidiado de salud que asciende a un 60.7% de la población, además de ello se evidencia que el municipio es dedicado principalmente a la agricultura y la ganadería, lo cual indica que los empleos se determinan en su mayoría de manera informal.

Dada la importancia de análisis de las respuestas a la encuesta realizada a los usuarios de la administración municipal de la victoria, no solo en cuanto a la condición social, económica y cultural de la población si no también en cuanto al nivel de interacción con los servicios ofrecidos por el municipio, se reflejó poco conocimiento de la función pública que ejerce la administración, al indicar que poseen conocimientos mínimos sobre el funcionamiento de la entidad pública, lo cual indica que debe fortalecerse la comunicación usuario – funcionario mediante la socialización e inclusión de la ciudadanía en avances de proyectos de ejecución, para garantizar la transparencia de la gestión pública y la participación de la ciudadanía, los cuales finalmente son a quienes van dirigidos los servicios de la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca.

Percepción del Código de Integridad. El proceso de implementación del código de integridad se inicia con la revisión de la documentación existente, en la cual se evidencia que se adoptó mediante Resolución 0964 del 10 de octubre del 2018, de acuerdo a dicha información se define como prioridad aplicar la Encuesta de Percepción del código de integridad a los funcionarios de planta vinculados actualmente, con el objetivo de medir el conocimiento institucional que tienen los servidores públicos frente a los temas del código de integridad. Para la encuesta de percepción fueron tomadas como referencia las preguntas que aporta la caja de herramientas del DAFP, dando cumplimiento a la implementación del modelo MIPG de acuerdo con sus lineamientos. El formato de la encuesta de percepción se encuentra en el Anexo 3.

Los datos estadísticos generados a partir de la encuesta aplicada a los funcionarios de la Alcaldía Municipal de la Victoria permitieron identificar la percepción de los servidores públicos en cuanto al código de integridad, como se puede observar en el siguiente informe:

Alcance. La encuesta está dirigida a los servidores que hacen parte de la planta de personal de la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca. A partir de los resultados y conclusiones obtenidas será posible establecer acciones para fomentar la integridad como la actualización, promoción y difusión del código de integridad.

Fecha de la muestra: 01 de septiembre de 2021 al 11 de octubre de 2021

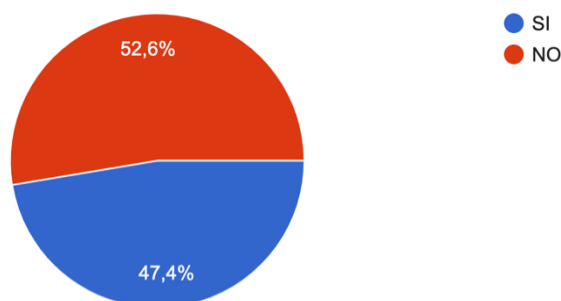
Producto 5: Resultados de la Encuesta de Percepción del Código de Integridad de los Servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de La Victoria Valle del Cauca

Gráfico 36

Conocimiento del código de integridad

1. ¿Conoce el Código de Integridad de la Alcaldía de La Victoria Valle?

38 respuestas



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

De acuerdo con el conocimiento del código de integridad, el 52,6% de los funcionarios dicen no conocerlo, mientras que el 47,4% si recuerdan su implementación. Teniendo en cuenta que es una de las preguntas más importantes con relación a la percepción del código de integridad de la alcaldía municipal, se puede evidenciar que más de la mitad de los servidores públicos no conocen los lineamientos que plantea el código de integridad, teniendo en cuenta que fue implementado mediante resolución 0964 del 10 de octubre de 2018, pero de acuerdo al proceso de socialización del código de integridad reflejado en los autodiagnósticos de 2021, se identifica poca disposición en cuanto a la adopción del código como tal, y por ende no se ha logrado incentivar al funcionario público a adoptarlo como proceso importante de la gestión pública.

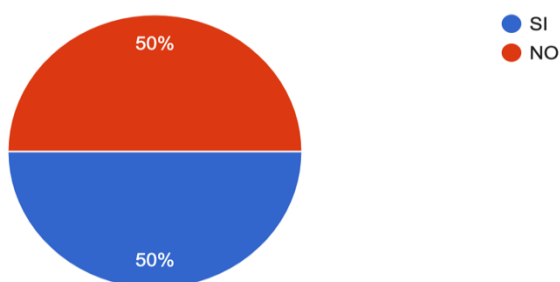
Según lineamientos del DAFP, la adopción del código de integridad debe ser implementada de una manera lúdica como se sugiere en la caja de herramientas, de manera que el funcionario identifique la importancia de adquirir y reflejar los valores inmersos en el código de integridad,

con el fin de prestar un mejor servicio a los usuarios de la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle.

Gráfico 37

Conocimiento de los valores institucionales

2. ¿Conoce los valores institucionales del código de Integridad?
38 respuestas



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

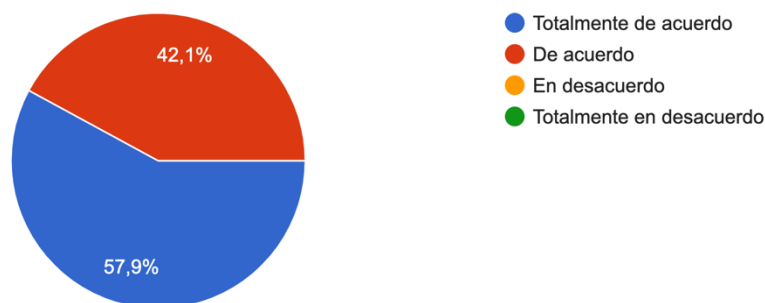
De acuerdo al conocimiento de los valores institucionales del código de integridad, el 50% de los servidores públicos de la administración municipal no lo conocen, en tanto que, el 50% de los demás funcionarios, al ser consultados si identifican los valores institucionales que se han establecido por parte de la institucionalidad, con relación a dichos datos estadísticos se refleja el poco conocimiento frente al código de integridad, teniendo en cuenta que los valores inmersos en él, son la Honestidad, el Respeto, el Compromiso, la Diligencia y la justicia; dichos valores son establecidos como primordiales para el ejercicio del servidor público a nivel nacional, es por ello que es fundamental utilizar las herramientas que brinda el DAFP para incentivar de una manera lúdica la adopción de dichos valores y por ende el mejoramiento del servicio al usuario.

Gráfico 38

Desempeño diario

4. Como servidor público he aprendido que mi desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita.

38 respuestas



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

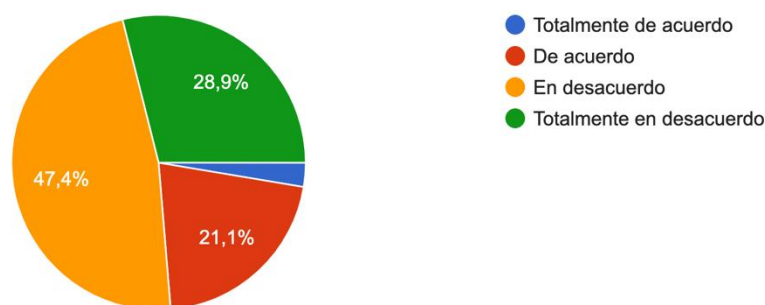
En cuanto a la respuesta de la importancia del desempeño diario del funcionario, relacionado con la construcción de confianza en la sociedad, se observa que el 57,9% están totalmente de acuerdo con dicha comparación, igualmente se encuentra una respuesta positiva con un 42,1% que dicen estar de acuerdo con lo planteado, lo que indica que los funcionarios reflejan una buena disposición para aportar cada día al mejoramiento de sus labores diarias y por ende a la construcción de confianza que debe generar la administración municipal con los usuarios, ciudadanos y partes interesadas.

Gráfico 39

Cumplimiento de órdenes

5. Como servidor público he aprendido a cumplir con todo lo que me ordenan sin importar si está bien o mal para mi entidad y la sociedad.

38 respuestas



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

En cuanto a la pregunta relacionada con la costumbre de acatar ordenes en el ejercicio de la función pública sin importar si está bien o mal, El 28,9% se encuentra en desacuerdo y el 47,4% de los servidores públicos dice estar en total desacuerdo, lo que indica que la mayoría de

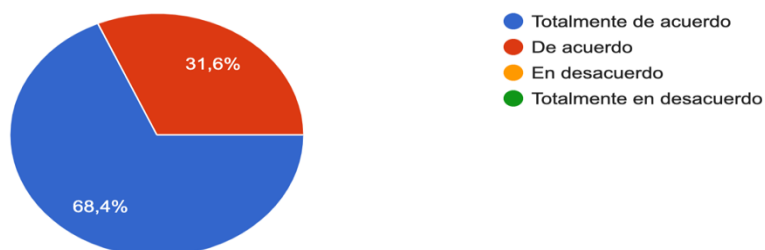
funcionarios actúa con valores a la hora de tomar decisiones, en cuanto al 23.7% perteneciente a los servidores públicos que se encuentran de acuerdo o totalmente de acuerdo, puede asignarse a aquellos funcionarios que aun cumplen sus funciones bajo un estilo de liderazgo tradicional el cual se ejerce bajo el mando de cargos superiores que resultan comunes principalmente en el sector público, es por ello que se enfatiza en la importancia de la socialización del código de integridad, para fortalecer la adopción de los valores institucionales.

Gráfico 40

Como servidor público doy lo mejor de mi

6. Como servidor público doy lo mejor de mí todos los días pues tengo claro que represento a mi país frente a cualquier persona o empresa.

38 respuestas



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

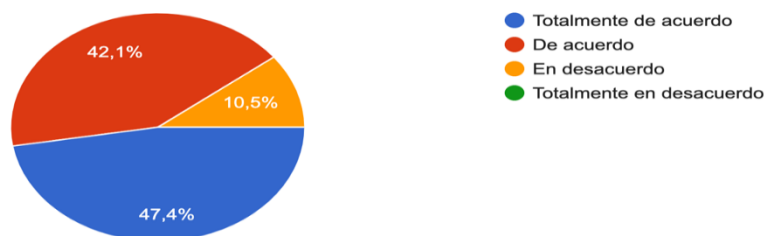
El 68,4% de los funcionarios manifestaron estar totalmente de acuerdo en dar lo mejor de sí en sus labores diarias, porcentaje importante para identificar la disposición de contribuir al mejoramiento continuo de la gestión pública, reconociendo la importancia del cargo que desempeñan, en cuanto al 31,6% de funcionarios que manifestaron estar de acuerdo, indica igualmente un dato positivo, ya que representa los funcionarios que se preocupan por el impacto que tienen sus funciones en la solución de situaciones presentadas por la ciudadanía.

Gráfico 41

Referente de comportamiento

7. Un servidor público es referente de comportamiento frente a cualquier ciudadano, por lo cual, debo esforzarme por resolver todos los pr...rsonales o profesionales de forma transparente.

38 respuestas



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

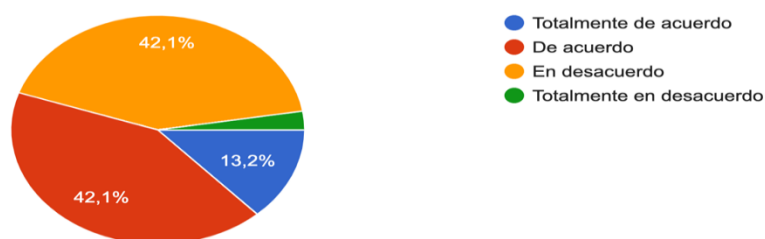
En cuanto a la pregunta sobre el comportamiento de los funcionarios como referentes de comportamiento para los demás, el 47,4% está totalmente de acuerdo, el 42,1% está de acuerdo y el 10,5% se encuentra en desacuerdo. Se observa un alto grado de funcionarios que consideran que sus acciones tienen un impacto en la imagen de la administración pública, por lo que procuran aplicar el principio de la transparencia en los procesos que ejecutan, es por ello por lo que definir el rol del servidor público resulta importante para definir las acciones que pueden beneficiar o afectar la imagen de la administración municipal.

Gráfico 42

Transparencia en la información

8. En las entidades del sector público, los trabajadores han eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos.

38 respuestas



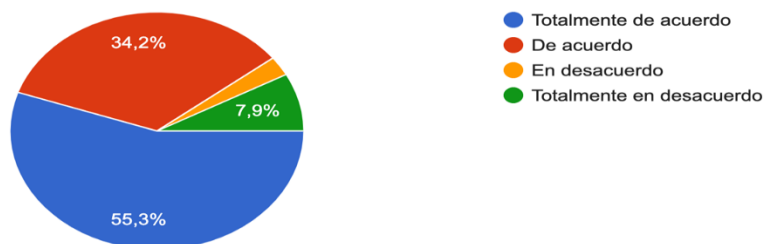
Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

El 42,1% de los funcionarios manifestaron estar de acuerdo en que en las entidades públicas se ha eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos, mientras que otro 42,1% dicen estar en desacuerdo, otro 13,2% está totalmente de acuerdo y el 2,6% se encuentra totalmente en desacuerdo. De acuerdo con los datos anteriores se observan opiniones divididas al respecto, razón por la cual debe continuarse con la incorporación de valores en la entidad y la generación de una cultura donde la transparencia sea su principio fundamental.

Gráfico 43*El trabajo no se utiliza para beneficios personales*

9. Un servidor público no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consciente que esto trae consecuencias negativas para la sociedad.

38 respuestas



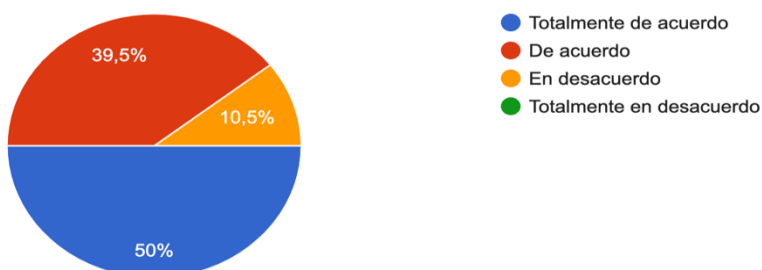
Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

El 53,3% de los funcionarios están totalmente de acuerdo en que los servidores públicos no utilizan su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, el 34,2% está de acuerdo, el 7,9% está totalmente en desacuerdo y el 2,6% se encuentra totalmente en desacuerdo. Se observa entonces un alto porcentaje de funcionarios que consideran que sus acciones tienen repercusiones negativas para la sociedad, por tanto reconocen que no deben recibir beneficios adicionales para cumplir con su labor, en cuanto al registro de porcentaje de 10,5% del personal en desacuerdo con no ser beneficiados adicionalmente, puede considerar no solo una falencia en la adopción del código de integridad, sino también, la importancia de replantear el plan de incentivos que conlleven a los funcionarios a fortalecer como tal el sentido de pertenencia y fortalecer la satisfacción de laborar en el sector público.

Gráfico 44*Los servidores públicos no intervienen en el proceso de selección*

10. Un servidor público no interviene en los procesos de selección de su entidad para beneficiar a ninguna persona conocida, pues co... que los cargos se adjudican por meritocracia.

38 respuestas



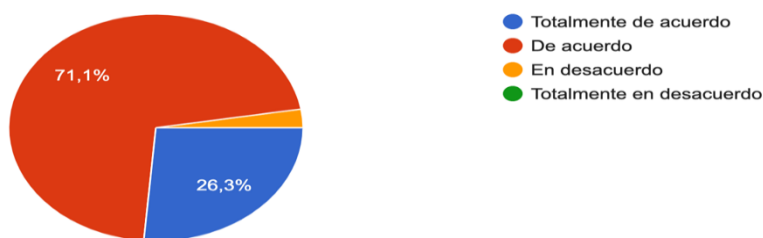
Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

El 50% de los servidores públicos de la alcaldía de la Victoria Valle del Cauca están totalmente de acuerdo en que los procesos de selección se deben adjudicar únicamente por meritocracia y no intervenir para beneficiar a alguna persona, el 39,5% está de acuerdo, y el 10,5% está en desacuerdo. Se observa un alto porcentaje de funcionarios que consideran importante el respeto hacia los procesos establecidos por el Gobierno para la selección de personal, lo que refuerza la vivencia del código de integridad al interior de la institución, pero también cabe aclarar que en el sector público existe la mala práctica de intervenir en los procesos de selección, es por ello que el DAFP diseñó el modelo integrado de planeación y gestión, en el cual determina como primera dimensión el talento humano, fortaleciendo los procesos relacionados con el ingreso, desarrollo y retiro del funcionario público y de acuerdo con dicha implementación, se busca fortalecer la transparencia en dichos procesos, incluidos los de selección de personal.

Gráfico 45

Participación en las actividades de la Alcaldía

11. ¿Le gustaría participar en todas las actividades que adelante la institución para la promoción de los valores institucionales?
38 respuestas



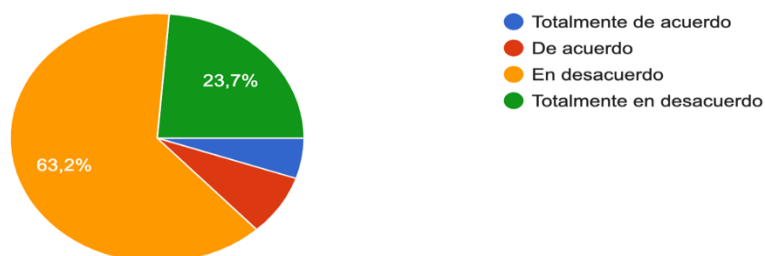
Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

La presente pregunta permite conocer el nivel de compromiso de los funcionarios públicos en las próximas actividades de difusión y promoción de los valores del código de integridad, en donde el 71,1%, es decir 27 personas, están de acuerdo en participar, el 26,3% totalmente de acuerdo, y el 2,6% respondió en desacuerdo. Por tanto, las respuestas denotan disposición favorable por parte de los funcionarios para involucrarse en este tipo de actividades, dicha información resulta importante para la planeación de actividades lúdicas que fortalezcan la adopción de valores institucionales inmersos en el código de integridad.

Gráfico 46*Manejo de las reclamaciones de los usuarios*

12. Un servidor público conoce que, cuando los ciudadanos u otros servidores públicos le plantean reclamos con actitudes emocionales fuertes debe ignorarlos y no ayudarlos.

38 respuestas



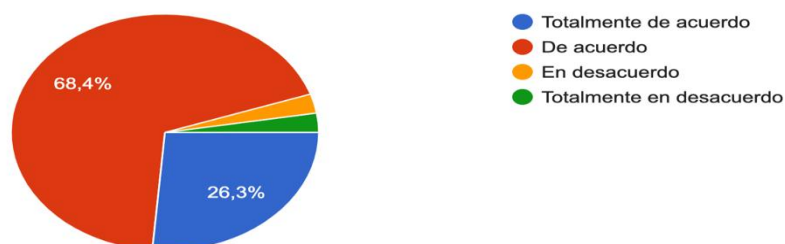
Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

El 63,2% de los funcionarios se encuentran en desacuerdo con la afirmación de ignorar a los usuarios cuando realizan reclamaciones de manera no adecuada, el 23,7% se encuentran en total desacuerdo, el 9,1% está de acuerdo y un 4% totalmente de acuerdo. Estas respuestas indican que los funcionarios actúan de acuerdo con el trato que debe darse en el ejercicio del servicio al ciudadano, pero también esperan recibir respeto de parte de la comunidad cuando solicitan un servicio, razón por la cual es importante aprovechar los espacios con la comunidad, como lo son las rendiciones de cuentas, para sensibilizar sobre la importancia del buen trato al funcionario público.

Gráfico 47*Cuidado de los bienes públicos*

13. Cuando una persona daña bienes públicos, un servidor público tiene como obligación corregir o llamar la atención de esa persona, ...s a estos bienes son de todos los ciudadanos.

38 respuestas



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

Con relación a los llamados de atención en situaciones donde se evidencia daño a los bienes públicos, el 68,4% se encuentran de acuerdo en que deben corregir a aquellos que afectan la propiedad pública, el 25,3% está totalmente de acuerdo, el 3,3% está en desacuerdo y el 3%

totalmente en desacuerdo. Dichas respuestas pueden relacionarse con la importancia del comportamiento del servidor público frente a la ciudadanía ya que son ellos quienes deben dar ejemplo y más que corregir es incentivar al sentido de pertenencia y la cultura ciudadana.

Gráfico 48

Discriminación a los compañeros

14. Los servidores públicos han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, sexuales, de religión, edad, clase, entre otros.

38 respuestas



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

Ante la posición de que no debería presentarse ningún tipo de discriminación entre compañeros, el 50%, dicen estar de acuerdo, el 34,2% están totalmente de acuerdo, y el 15,8% de los funcionarios se encuentra en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, de acuerdo a ello se puede relacionar con la modalidad utilizada para la selección de personal, ya que el sector público tiende a dividirse en posiciones políticas, es por ello que el fortalecimiento de los procesos del talento humano mediante el modelo MIPG, se encuentra diseñado para ejercer seguimiento y control a dichos procesos, con ello se resalta la importancia de avance en la implementación del modelo integrado planteado por el DAFP.

Gráfico 49

Un servidor público trabaja en equipo

15. Un servidor público ha aprendido a hablar abiertamente, trabajar en equipo y respetar el punto de vista de los demás. Por lo cual no le i...que alguno de sus compañeros corrija su trabajo.

38 respuestas



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

De acuerdo a las reglas de convivencia en el ámbito laboral, el 44,7% de los servidores públicos encuestados se encuentran de acuerdo y el 42,2% totalmente de acuerdo con relación al

trabajo en equipo, respeto mutuo y otros factores que permitan no incomodarse al momento de que un compañero le corrija, sin embargo, se observa que el 13,2% es decir, cinco personas están en desacuerdo, relacionando en ello que aun hace falta fortalecer el trabajo en equipo, es por ello que la adopción de los valores como el respeto y el compromiso pueden ser retomados por los funcionarios públicos a la hora de socializar el código de integridad de una manera lúdica, demostrando así, que el trabajo en equipo conlleva a los buenos resultados institucionales.

Gráfico 50

Un servidor público escucha con respeto a su superior

16. Para ser responsable de sus actos, un servidor público debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su jefe cuando algo sale mal.
38 respuestas



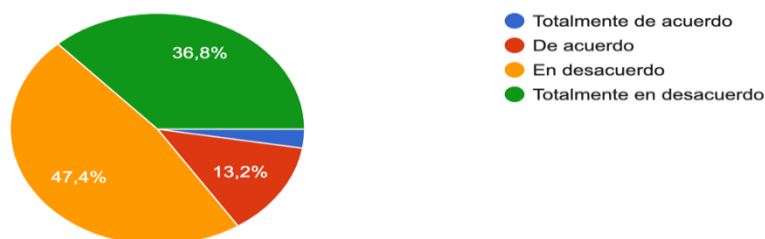
Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

Se observa que el 63,2% de los funcionarios se encuentran totalmente en desacuerdo en que deben acostumbrarse al mal trato de sus jefes, y el 36,8% se encuentra en desacuerdo. Quiere decir esto que en ninguno de los casos los servidores públicos consideran que deban soportar faltas de respeto por parte de sus jefes, razón por la cual es importante que en la alcaldía se fortalezcan continuamente las competencias en liderazgo para que los jefes de área gestionen de manera adecuada el talento humano que tienen bajo su responsabilidad.

Gráfico 51

Aplicación de los conocimientos

17. Una persona decidió aplicar sus conocimientos profesionales en el sector privado, sin embargo, está utilizando para su beneficio ec...ientras se desempeñaba como servidor público.
38 respuestas



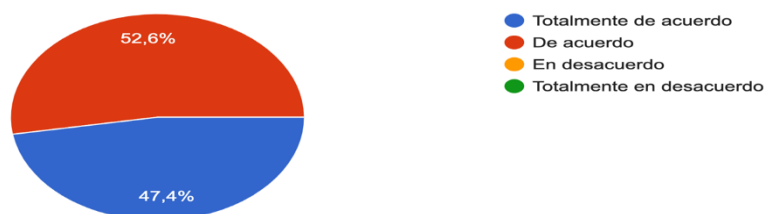
Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

El 47,4% de las personas encuestadas se encuentran en desacuerdo, es decir, 14 personas con relación a que el conocimiento adquirido en el sector público no debería ser aplicado en el sector privado para beneficio económico, así mismo, el 36,8% se encuentra en total desacuerdo, el 13,2% está de acuerdo y el 2,6% indican que se encuentran totalmente de acuerdo, ante dicha situación se puede observar que la mayoría de servidores públicos presentan sentido de pertenencia por la entidad, además de ello reconocen que como servidores públicos deben tener en cuenta los valores institucionales y representar como tal el valor de la justicia, al reconocer que las oportunidades son para todos.

Gráfico 52

Los servidores públicos asumen sus errores

18. Cuando un servidor público tiene falencias en su trabajo, debe asumirlas con responsabilidad. No debe descargar su obligación en un compromiso con la entidad y la sociedad.
38 respuestas



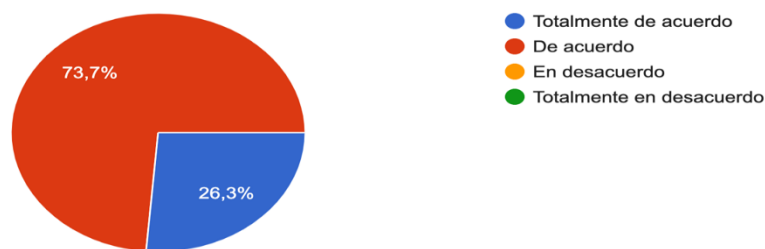
Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

La anterior grafica describe la importancia de la adopción de los valores institucionales, en este caso asumir el valor de la diligencia, en el que se refleja un 52,6% de funcionarios que se encuentra de acuerdo y el 47,4% está totalmente de acuerdo, considerando con dichas respuestas que el servidor público se encuentra en disposición de asumir los errores con responsabilidad, para garantizar el valor de diligencia en las labores que realizan en la administración municipal de la Victoria Valle del Cauca.

Gráfico 53

Los servidores públicos son propositivos

19. Un servidor público debe proponerle a su jefe algunos cambios que mejoran su trabajo, pues ha observado que sus obligaciones han sido rezagadas desde que él ingresó a la entidad.
38 respuestas



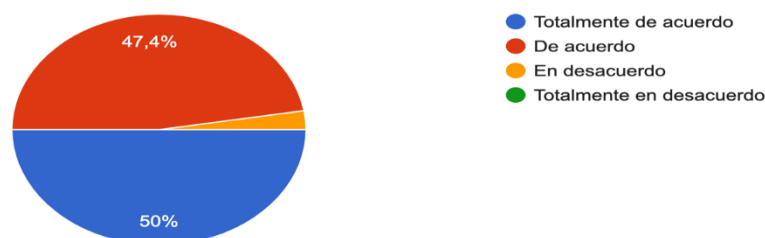
Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

De acuerdo a la acción de iniciativa de los funcionarios hacia la cooperación institucional se observa que el 73,7%, es decir, 28 personas respondieron que se encuentran de acuerdo en que deben proponerles a sus jefes cambios para mejorar el área, el 26,3% está totalmente de acuerdo, por tanto, es importante que desde la entidad se generen espacios donde los líderes de los procesos propicien la participación de sus funcionarios y un ambiente de confianza para exposición de ideas, que generen fortalecimiento en el valor del compromiso y por ende al alcance grupal de metas institucionales.

Gráfico 54

Los servidores públicos viven en valores

20. Cuando decidí ser servidor público, me comprometí a vivir profesional y personalmente los valores promulgados en mi entidad.
38 respuestas



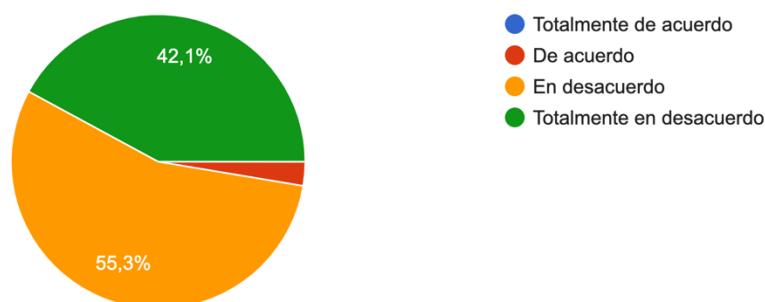
Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

Ante el compromiso adquirido por el servidor público de cumplir con los valores institucionales, El 50% de los servidores públicos encuestados se encuentran totalmente de acuerdo, el 47,4% se encuentra de acuerdo y el 2,6% en desacuerdo. Lo que puede indicar que, aunque exista una minoría de funcionarios que no consideran los valores institucionales como parte fundamental del desarrollo de sus funciones, se evidencia la necesidad de socializar el código de integridad para identificar la importancia de la adopción de dichos valores.

Gráfico 55*Eficiencia de los servidores públicos*

21. Siempre que sea eficiente, no es tan grave que un servidor público tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo.

38 respuestas



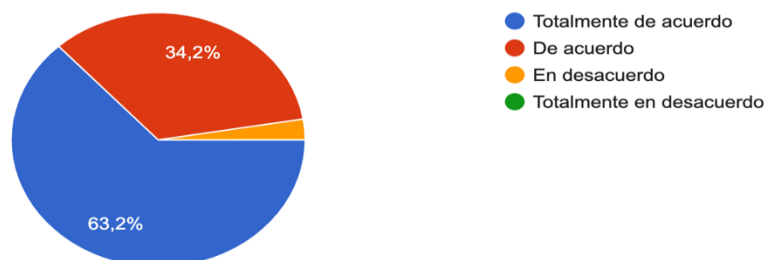
Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

En cuanto a la justificación de la mala actitud por parte del funcionario público el 55,2% de los funcionarios manifiestan estar en desacuerdo en que mientras el servidor sea eficiente se justifica el mal trato hacia el usuario o compañero de trabajo, el 42,1% está totalmente en desacuerdo y el 2,6% está de acuerdo. Según los resultados, puede decirse que la mayoría de los funcionarios no comparten el mal trato y no lo justifican aun cuando se trate de un funcionario que ejerce con eficiencia su trabajo, ya que las funciones del servidor público no se centran en los procesos realizados, si no en la calidad del servicio que se ofrece a los usuarios.

Gráfico 56*Los servidores públicos brindan un trato igualitario*

22. En su trabajo diario, los servidores públicos deben darle un trato igualitario a todos sus compañeros.

38 respuestas



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

De acuerdo a la gráfica anterior el 63,2% que corresponde a 24 de los funcionarios encuestados, están totalmente de acuerdo en que en su trabajo diario deben dar un trato

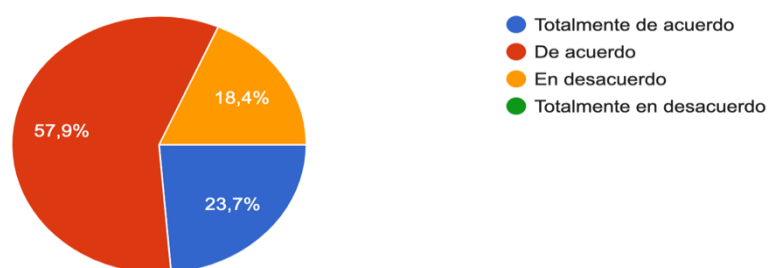
igualitario a sus compañeros, el 34,2% está de acuerdo, y el 2,6% se encuentra en desacuerdo, lo que puede indicar que aunque se evidencia mayoría de funcionarios que valoran el trabajo en equipo, se considera normal que el talento humano manifieste una comunicación formal e informal en su entorno laboral, lo que genera lazos más fuertes en diferentes agrupaciones de acuerdo a sus gustos e ideologías.

Gráfico 57

Los servidores públicos tienen dominio de la información

23. Un servidor público conoce toda la información clara, precisa y transparente antes de tomar una decisión.

38 respuestas



Fuente. Resultados encuesta de caracterización de usuarios (2022)

El 57,9% de los funcionarios se encuentra de acuerdo en que conoce toda la información para tomar decisiones, el 23,7% totalmente de acuerdo y el 18,4% se encuentran en desacuerdo. Se evidencia entonces un alto porcentaje de servidores públicos que consideran que en la institución se dispone de la información de manera clara y precisa que les facilita la toma de decisiones, y en cuanto a los funcionarios que dicen no contar con la información suficiente antes de tomar decisiones, puede relacionarse con la falencia de la administración municipal en cuanto al proceso de reinducción, considerado prioritario para el conocimiento de la información institucional, avances de ejecución de proyectos y adopción de conceptos como el código de integridad.

Como resultados generales a partir de la encuesta de percepción del código de integridad, se evidencia un conocimiento débil con relación al código de integridad vigente y los respectivos valores institucionales, tales como: la Honestidad, el Respeto, el Compromiso, la Diligencia y la justicia, considerados primordiales para la realización de labores de los funcionarios públicos, de acuerdo a ello se considera fundamental la actualización, socialización, y adopción del código de integridad para la vigencia 2021, con el fin de generar adherencia total de los valores institucionales por parte de los funcionarios públicos y así fortalecer el talento humano en cuanto

a la generación de servicio de calidad, para los usuarios de la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle.

Actualización del Código de Integridad Vigencia 2021. De acuerdo con la información recolectada por medio de la Encuesta de Percepción del Código de Integridad, se define que debido al poco conocimiento que se registra por parte de los funcionarios públicos de la Alcaldía de la Victoria respecto a dichos temas, se hace necesario hacer actualización, socialización, promoción y difusión al Código de Integridad con el objetivo de fortalecer los valores institucionales.

Objetivo D: Socialización de los Avances en la Implementación del Plan de Acción para la Dimensión del Talento Humano de Acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

De acuerdo con el Desarrollo de las estrategias consignadas en el plan de acción para la dimensión del talento humano, fue necesario programar diferentes reuniones del comité de gestión y desempeño para garantizar la socialización en los avances de implementación del plan de acción. Durante la ejecución del plan de acción se enfatizó en el fortalecimiento de los conceptos relacionados con el modelo integrado de planeación y gestión, principalmente en temas pertenecientes a la dimensión del talento humano, es por ello por lo que la actualización de procesos permitió la documentación física y digital, respaldados con actos administrativos que garanticen la adopción de procesos por parte de la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca.

Con la documentación estructurada y adoptada por parte de la entidad con sus respectivos actos administrativos, se espera cumplir con algunos puntos exigidos en FURAG 2021, con el objetivo de incrementar el porcentaje de cumplimiento en la gestión pública ofrecida por la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca. La socialización del avance en la

implementación del plan de acción para la dimensión del talento humano fue presentado parcialmente a medida que se iban generando los documentos, ante el comité de gestión y desempeño para su aprobación, finalmente fue socializada a los funcionarios públicos por medio de la capacitación de reinducción realizada los días 16 y 17 de diciembre de 2021.

Las evidencias de cada reunión del Comité de Gestión y desempeño, las cuales se presentan mediante actas que contienen información de socialización del avance en la implementación del plan de acción para MIPG específicamente en la dimensión del talento humano se encuentran en el anexo 8.

Conclusiones

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión a partir de su actualización mediante el Decreto 1499 de 2017, se ha venido implementado por las entidades gubernamentales gradualmente, como es el caso del Valle del Cauca que cuenta con 42 municipios en los cuales como última medición en el año 2020 registran un índice de desempeño institucional de 76.9 % en el cual la alcaldía de la victoria registra un 48.5 %, posicionándolo como uno de los municipios con menor porcentaje de cumplimiento en los índices de desempeño institucional.

De acuerdo a los resultados reportados en la página de función pública, el presente trabajo de grado se basó en los lineamientos de MIPG para estructurar adecuadamente los procesos de la primera dimensión correspondiente al talento humano, es por ello que centra su apoyo en los procesos de Gestión Documental y Control Interno, los cuales permiten ejercer seguimiento y control a los procesos para garantizar el mejoramiento continuo de la gestión pública, dejando como resultado la documentación de procesos que contribuyan a la adopción del nuevo modelo de gestión por parte de los funcionarios públicos de la Alcaldía municipal de la Victoria, que finalmente son quienes desarrollan las actividades en el cumplimiento de las metas institucionales.

Los productos generados a partir de la ejecución del plan de acción planteado en el presente trabajo permiten que la alcaldía cuente con las herramientas documentales, que sirven como apoyo de implementación, ya que la debida documentación es un aporte instructivo para la definición de procesos y facilita el planteamiento de las actividades a realizar.

Los instrumentos de recolección de información aplicados en el presente trabajo fueron la entrevista y la encuesta, dichos instrumentos aportaron a la identificación de grupos de interés como es el caso de la caracterización de usuarios, ciudadanos y partes interesadas y la caracterización de servidores públicos, a su vez dicha información permitió la medición de conocimientos institucionales por medio de la encuesta de percepción del código de integridad.

Lo anterior expuesto genero documentación importante de actualización a los planes estratégicos del talento humano y el código de integridad, temas inmersos en la política GETH y la política de integridad, pertenecientes a la dimensión del talento humano.

En conclusión, la documentación adquirida a partir de la ejecución del plan de acción para la dimensión del talento humano brinda apoyo al proceso de implementación del modelo MIPG,

adoptando de manera organizada y secuencial los procesos con el debido seguimiento y control que identifican las actividades de intervención.

Cabe aclarar que la documentación presentada mediante el presente trabajo, fue estructurada de acuerdo a los lineamientos brindados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la caja de herramientas proporcionada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, dicha documentación ha sido ajustada a las necesidades de implementación de la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca, para dar cumplimiento a las exigencias documentales en el formulario FURAG, a partir de dicha documentación se espera obtener un porcentaje de cumplimiento significativo ante FURAG 2021 al existir evidencia documental.

Recomendaciones

Tomando en cuenta que el paso a seguir es la implementación de los productos generados a partir del plan de acción, se recomienda delegar a un funcionario de planta para encargarse de la documentación física y digital de los procesos de talento humano, de manera que exista coordinación en los cronogramas de actividades y creación de evidencias de implementación, ya sean fotográficas o físicas que garanticen la adherencia procedimental de los funcionarios públicos.

Por norma, la reinducción de los empleados públicos debe realizarse por lo menos cada 2 años, es por ello por lo que la información institucional debe ser constantemente actualizada, no solamente en lo que concierne a misión, visión y valores, sino también en la actualización de temas como planes de gestión y ejecución de proyectos actuales, que permitan que el servidor público tenga pleno conocimiento de la gestión realizada por la administración municipal.

Con las encuestas realizadas a los usuarios de la entidad, se puede tomar como herramienta importante el informe de caracterización de usuarios, ciudadanos y partes interesadas, para filtrar los grupos de interés a quienes quiera dirigirse información o algún proyecto de gestión, es de vital importancia participar a la ciudadanía de los proyectos que adelanta la administración, para garantizar la transparencia en su gestión.

Referencias

- Acevedo Maldonado, E. Z., Castaño Sánchez, M. L., & Donado, A. M. (2021). *Diseño del departamento de talento humano de la alcaldía del municipio de la Unión Antioquia para el año 2021*. Obtenido de UNAD: <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/40776>
- AKKERMANS, H. (1994). *“Developing a Logistics Strategy Through Participative Business Modeling*. Cambridge: University Press, Cambridge.
- Alhama, R. A. (2005). *Dimensión social de la empresa*. Habana.
- arias, F. G. (2006). *El Proyecto de Investigación*. Editorial episteme .
- Barrera, J. H. (2007). *Metodología de la investigacion* . Quiron Ediciones .
- Bédard. (2003). *Los Fundamentos Del Pensamiento y Las Prácticas Administrativas. El Rombo y Las Cuatro Dimensiones Filosóficas*. Montreal .
- BELAMARIC, A. (2004). *Nuevas Formas Organizativas*. IEIT.
- Belamaric, R. A. (2003). *Gestión de Recursos Humanos*. Habana, CUBA.
- BELAMARIC, R. A. (SINTESYS). CAPITAL HUMANO. CONCEPTO E INSTRUMENTACION. *COMPLEXUS Revista de Complejidad, Ciencia y Estética*.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico D.f: Pearson educación.
- Bertalanffy, V. (1976). *Teoría general de los sistemas: fundamentos, desarrollo,*.
- Carmin, Z. (1979). *Reliability and Validity Assesment*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw Hill.
- Clark, H. H. (1996). *Using lenguaje*. Cambridge.
- Contaduría General Nación. (2021). *Categorización de los municipios*. Obtenido de <https://www.contaduria.gov.co/balance-general-y-otros-informes>
- Creswell, J. (2014). *Diseño de investigación: enfoques cualitativos, cuantitativos y de métodos mixtos*. Thousand Oaks: Sage.

- Cuesta Santos, A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Díaz, M. (2004). *La gestión del potencial humano en las organizaciones. Una propuesta metodológica desde la psicología*. Obtenido de Universidad La Habana.
- fayol, H. (1916). *Administración industrial y general*. Prentice Hall.
- Función Pública. (Agosto de 2018). *Guía de inducción y reinducción*. Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703294/Gui%C2%B4a_induccio%C2%B4n_reinduccio%C2%B4n_subprocesos_gestion_ciclo_vida_talento_humano.pdf/3d8226a7-fad3-4880-9073-cf08ad8462f6?version=1.0&t=1535972297692
- Función Pública. (2020). *Resultados Medición del Desempeño Institucional 2020*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>
- Galíndez Zapata, D. M. (2019). *Implementación de un Modelo Integrado de Planeación y Gestión "MIPG", basado en la dimensión de Talento Humano en la oficina de gestión social y asuntos poblacionales de la Gobernación del Departamento del Cauca*. Obtenido de Uniautónoma del Cauca: <https://repositorio.uniautonomia.edu.co/handle/123456789/160>
- Galindo Arévalo, L. V. (2019). *Aproximación a los lineamientos para la implementación de la gestión del conocimiento en las entidades del sector público en Colombia*. Obtenido de Universidad Militar nueva Granada: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/5428>
- Galtung, J. (1965). *Resolución de conflictos institucionalizada: un paradigma teórico*.
- Geertz. (1973). *Interpretacion de las culturas* .
- Gomez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial Brujas .
- Handy, C. (1973). *Entender las organizaciones*. Oxford University Press .
- Hernández Royett, J., & Hernández, Y. F. (2018). *Evaluación del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) en las entidades territoriales del estado colombiano*.

- Obtenido de Revista Aglala, vol 9:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6832778>
- Holguín León, A. A. (2019). *Caracterización del talento humano para la gestión estratégica aplicada en la alcaldía municipal de Arauca*. Obtenido de Universidad Cooperativa de Colombia: <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/10368?mode=full>
- Kreps. (1990). *Organizational Communication - Theory and Practice*. longman New York.
- Kreps, G. L. (1995). *La comunicación en las organizaciones*. Wesley Delaware.
- M, S. (15 de 11 de 2002). Algunas reflexiones sobre la investigación-acción colaboradora en educación. Pontevedra, España.
- Mazo Rodríguez, G. E., Mira Chuquín, J., & Marulanda López, W. A. (2020). *Propuesta de trabajo para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG en la Alcaldía municipal de Belmira-Antioquia*. Obtenido de Universidad de Antioquia: <https://docplayer.es/212825908-Propuesta-de-plan-de-trabajo-para-la-implementacion-del-modelo-integrado-de-planeacion-y-gestion-mipg-en-la-alcaldia-municipal-de-belmira-antioquia.html>
- Morales, H. W. (2020). *Monitoreo a la implementación eficiente del modelo MIPG, en la dimensión "Talento humano"*. Obtenido de Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD: https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/36652/Modelo_Mipg_Dimension_Talento_Humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moreno Racines, J. J. (2021). *Plan Estratégico de Talento Humano Hospital San Agustín*. Obtenido de <https://hospitalsanagustinese.gov.co/dhosana/documents/planeacion/plan/Planes%202021/PL-GAP-GTH-01.%20Plan%20Estrat%C3%A9gico%20De%20Talento%20Humano.pdf>
- Morgan, G. (1986). *Imágenes de organización*. Londres: SAGE.
- Morgan, G. (1993). *Imaginación: el arte de la gestión creativa*. Newbury Park: SAGE.

- MUNICIPAL, S. D. (2019). *Boletín Estadístico sector educación*. Obtenido de Cartago gov.co : https://cartago.gov.co/wp-content/uploads/2020/09/3-BOLETIN_ESTADISTICO-SEM_2019-EN-CONSTRUCCION-corte-03-09-2020.doc.pdf
- Murillo, W. (2008). *La investigación científica*.
- Newman, D. (2006). *El razonamiento*.
- Pfeffer. (1987). *Organizaciones y teoría de la organización*. Buenos aires, Argentina.
- Pfeffer, J. (1982). *Teoría de la organización. La dinámica organizativa: últimas tendencias*. Obtenido de http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/31_Teoria_de_la_organizacion.pdf
- R, E. (1998). *"Ontología del lenguaje "*. Granica .
- Robledo, J. (2009). *Observación Participante: informantes claves y rol del investigador*. Nure Investigación.
- Rodríguez Hernández, J. E. (2020). *De los sistemas de gestión al modelo integrado de planeación y gestión en el sector público: Una revisión del caso colombiano*. Obtenido de Revista Electrónica de Administración: <https://www.scielo.br/j/read/a/n3Dmvtqvr98ZLRFkGLkZpGL/?lang=es>
- Sabino, C. (1999). *El proceso de investigación*. Bogotá: Panamericana .
- Sampieri, R. H. (2013). *Metodología de la investigación*.
- SCHVARSTEIN, L. (1998). *Diseño de Organizaciones. Tensiones y Paradojas*. . Buenos aires Argentina : Paidós.
- Suárez Pazos, M. (2002). *Algunas reflexiones sobre la investigación-acción colaboradora en la educación*. Obtenido de Revista Electrónica de Enseñanza de las Ciencias, Vol.: http://reec.uvigo.es/volumenes/volumen1/REEC_1_1_3.pdf
- SUIN. (2019). *Decreto 2106 DE 2019*. Obtenido de http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30038501#ver_30205980
- Swamidass, P. y. (1987). *Estrategia de fabricación, incertidumbre ambiental y desempeño*.

Taylor, F. W. (1900). *Shop Management*. Publicaciones NuVision.

Wehrich, H. K. (1992). *Elementos de Administración*.

Zapata, A. (2007). *Cultura Organizacional*. Cali Colombia : Ediciones Universidad del Valle.

Apéndices

Apéndice A

Formato encuesta de caracterización de servidores públicos

	MUNICIPIO DE LA VICTORIA VALLE DEL CAUCA Nit: 800.100.524-9	PÁGINA: 127 DE 155
		CÓDIGO: GH.FM.008
	FORMATO ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS	VERSIÓN: 01
		TRD: 340.70.01

Agradecemos su colaboración con el diligenciamiento de esta encuesta, la cual le tomará aproximadamente 5 minutos de su tiempo, marcando con una (X) la respuesta adecuada.

Identificación:

Nombres: _____ Apellidos: _____

Tipo de documento:

- | | |
|---|--|
| ☐ Tarjeta de Identidad | ☐ Cedula Extranjera |
| ☐ Cedula de Ciudadanía | ☐ Pasaporte |

Número de Documento de Identificación: _____

Género:

- ☐ Masculino
- ☐ Femenino

Rango de edad (Años):

- | | | | |
|--------------------------|---------------|--------------------------|---------------|
| ☐ | Menor de 18 | ☐ | Entre 48 y 58 |
| ☐ | Entre 18 y 28 | ☐ | Entre 58 y 68 |
| ☐ | Entre 28 y 38 | ☐ | Mayor a 68 |
| ☐ | Entre 38 y 48 | | |

Residencia – Datos geográficos:

Departamento: _____ Municipio: _____ Dirección de Residencia: _____
Barrio: _____

Tiempo de servicio (AÑOS):

☐ _____

Tipo de vinculación

- ☐ Periodo
- ☐ Libre nombramiento y remoción
- ☐ Carrera administrativa
- ☐ En provisionalidad
- ☐ Trabajador oficial
- ☐ No sabe - No responde

Distribución del personal por secretarías:

- ☐ Despacho Alcalde
- ☐ Secretaría de Gobierno
- ☐ Secretaría de Planeación e Infraestructura
- ☐ Secretaría de Desarrollo Social
- ☐ Secretaría Administrativa y Financiera
- ☐ Otra dependencia

¿Cual?: _____

Distribución por cargos por nivel jerárquico:

- ☐ Auxiliar administrativo
- ☐ Técnico administrativo
- ☐ Profesional Universitario
- ☐ Asesor
- ☐ Directivo

Estado civil:

- | | |
|---------------------------------------|---|
| ☐ Soltero (a) | ☐ Divorciado (a) |
| ☐ Casado (a) | ☐ Unión Libre |
| ☐ Separado (a) | ☐ Viudo (a) |

Nivel educativo:

- | | |
|--|--|
| ☐ Básica Primaria | ☐ Universitario |
| ☐ Bachiller | ☐ Especialización |
| ☐ Técnico | ☐ Maestría |
| ☐ Tecnólogo | ☐ Doctorado |

Habilidades con otros idiomas:

Inglés:	Francés:	Portugués:	Italiano:
☐ Lo habla	☐ Lo habla	☐ Lo habla	☐ Lo habla
☐ Lo lee	☐ Lo lee	☐ Lo lee	☐ Lo lee
☐ Lo escribe	☐ Lo escribe	☐ Lo escribe	☐ Lo escribe
☐ Ninguno de los anteriores			
☐ Otro			

¿Cual?: _____

¿Hace parte de algún sector vulnerable?

☐ Desplazados por la violencia	☐ Madre cabeza de familia
☐ Personas con Discapacidad	☐ Comunidad LGTBI
☐ Tercera edad	☐ Víctima de conflicto armado
☐ Mujeres embarazadas	☐ Otro ¿Cuál? _____
☐ Ninguna de las anteriores	

¿Hace parte de un grupo étnico?

☐ Indígena
☐ Negro, Palenquero o Raizal
☐ Row o Población Gitana
☐ Otro ¿Cuál? _____
☐ No pertenece a ningún grupo étnico

¿Presenta alguna condición especial?

☐ Discapacidad física o motora	☐ Discapacidad mental
☐	

- | | | | |
|--------------------------|------------------------|--------------------------|-----------------------|
| ☐ | Discapacidad cognitiva | ☐ | Discapacidad múltiple |
| | Discapacidad sensorial | ☐ | Ninguna |
| ☐ | Mujeres embarazadas | ☐ | Otro ¿Cuál? _____ |

Tipo de vivienda:

- | | | | | | | | |
|--------------------------|--------|--------------------------|-----------|--------------------------|----------|--------------------------|------------|
| ☐ | Propia | ☐ | Arrendada | ☐ | Familiar | ☐ | Financiada |
|--------------------------|--------|--------------------------|-----------|--------------------------|----------|--------------------------|------------|

Estrato socio – Económico

- | | |
|--------------------------|-----------|
| ☐ | Estrato 1 |
| ☐ | Estrato 2 |
| ☐ | Estrato 3 |
| ☐ | Estrato 4 |
| ☐ | Estrato 5 |

¿Está vinculado a un grupo sindical?

- | | |
|--------------------------|----|
| ☐ | SI |
| ☐ | NO |

Apéndice B*Formato de encuesta de caracterización de ciudadanos, usuarios y partes interesadas*

	MUNICIPIO DE LA VICTORIA VALLE DEL CAUCA Nit: 800.100.524-9	PÁGINA: 132 DE 155
		CÓDIGO: GP.FM.009
	ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN DE CIUDADANOS, USUARIOS Y PARTES INTERESADAS	VERSIÓN: 01
		TRD: 320.59.2

Encuesta de caracterización de ciudadanos, usuarios o grupos de interés con los cuales interactúa cada una de las dependencias, oficinas o despachos de la administración municipal de La Victoria Valle del Cauca

La información que se obtenga por medio de esta encuesta permitirá que la Alcaldía de la Victoria Valle del Cauca conozca mejor a los usuarios, ciudadanos o partes interesadas, contribuyendo a mejorar la calidad de sus servicios y ofrecer una excelente y efectiva atención a sus solicitudes.

En cumplimiento de la Ley estatutaria 1581 del 17 de octubre de 2012 “por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales” sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y no serán utilizadas para ningún propósito diferente a la investigación llevada a cabo por la entidad.

Agradecemos el diligenciamiento de esta encuesta, la cual le tomará aproximadamente 5 minutos de su tiempo, marcando con una (X) la respuesta correcta.

Identificación:

Nombres y apellidos: _____

Tipo de Documento:

- | | |
|---|--|
| ☐ Tarjeta de Identidad | ☐ Cédula Extranjera |
| ☐ Cédula de Ciudadanía | ☐ Pasaporte |

Número del Documento de Identificación: _____

Datos de contacto:

Correo electrónico: _____

Número de teléfono: _____

☐ Número celular: _____

No responde

Procedencia:

País: _____ Departamento: _____ Municipio: _____

Dirección de Residencia: _____ Barrio, corregimiento o vereda: _____

Género:☐ Masculino ☐ Femenino ☐ LGTBI**Rango de edad (Años):**

☐ Menor de 18	☐ Entre 51 y 60
☐ Entre 18 y 30	☐ Igual o mayor a 60
☐ Entre 31 y 50	

Estado Civil:

☐ Soltero (a)	☐ Divorciado(a)	☐ Viudo (a)
☐ Casado (a)	☐ Unión Libre	☐ Separado (a)

Nivel de Educación:

☐ Primaria	☐ Técnica	☐ Universitaria	☐ Maestría
☐ Secundaria	☐ Tecnológica	☐ Especialización	☐ Doctorado

☐ Otro ¿Cuál? _____

¿Usted pertenece actualmente a alguno de los grupos poblacionales, comunitarios o sociales que se enuncian a continuación?:

- | | |
|---|--|
| ☐ Adulto mayor | ☐ Afrocolombiano - afrodescendiente |
| ☐ Población desplazada. | ☐ Comunidad LGTBI |
| ☐ Grupo organizado de mujeres | ☐ Líder social – comunal |
| ☐ Junta de acción comunal | ☐ Grupo organizado de jóvenes |
| ☐ Etnias | ☐ Condición de discapacidad |
| ☐ Víctima del conflicto armado | ☐ Reinsertado |
| ☐ Habitante de calle | ☐ Otro ¿Cuál? _____ |
| ☐ Ninguno | |

¿Pertenece a algún Grupo racial o étnico?:

- | | |
|---|--|
| ☐ Afrocolombiano | ☐ Mulato |
| ☐ Mestizo | ☐ Palanquero |
| ☐ Indígena | ☐ Otro ¿Cuál? _____ |

Tipo de vivienda:

- | | | |
|---------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| ☐ Propia | ☐ Arrendada | ☐ Familiar |
|---------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|

Estrato socioeconómico:

- ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Indique de los siguientes servicios públicos domiciliarios ¿a cuál o cuáles de ellos tiene acceso?:

- ☐ Acueducto ☐ Internet móvil ☐ Cable de televisión ☐ Energía eléctrica
☐ Internet en el trabajo ☐ Internet en el trabajo ☐ Gas domiciliario

¿A qué régimen de salud pertenece?:

- ☐ Contributivo ☐ Subsidiado ☐ Desvinculado ☐ No afiliado

¿Cuál es su ocupación actual?:

- ☐ Empresario ☐ Independiente ☐ Ama de casa
☐ Estudiante ☐ Pensionado ☐ Servidor público
☐ Empleado ☐ Desempleado ☐ Ninguno
☐ Otro ¿Cuál? _____

Tamaño familiar

Número de integrantes de la familia: _____

¿En cuál de los siguientes sectores económicos se encuentra trabajando?

- ☐ Agropecuario ☐ Transporte ☐ Financiero
☐ Servicios ☐ Construcción ☐ Comunicaciones
☐ Industrial ☐ Comercio ☐ No me encuentra trabajando
☐ Otro ¿Cuál? _____

Cuáles son sus ingresos promedio:

☐ Menos del salario mínimo ☐ El salario mínimo ☐ Más del salario mínimo

¿Posee conocimientos sobre el manejo, responsabilidades, funciones y finalidades de la administración pública?:

☐ Muy completos ☐ Suficientes ☐ Completos ☐ Básicos ☐ Mínimos
☐ Nulos

¿Cuál es su frecuencia de interacción con entidades públicas municipales?:

☐ Permanentemente ☐ Ocasionalmente ☐ Casi nunca ☐ Nunca

¿En cuál de las siguientes dependencias de la Alcaldía realiza trámites con mayor frecuencia?:

☐ Secretaria Administrativa y Financiera	☐ Despacho del alcalde
☐ Secretaria de Desarrollo Social	☐ Secretaría de Gobierno
☐ Secretaria de Planeación e Infraestructura	☐ Inspección de policía
☐ SISBEN	☐ Comisaría de familia
☐ Personería	☐ Familias en acción
☐ Enlace de víctimas	☐ Enlace de discapacidad
☐ Otro ¿Cuál? _____	

¿Presenta alguna de las siguientes condiciones de discapacidad?

☐ Si ☐ No

☐

☐ Aud[]va Cogni[]a Mental[] N[]riz Oral Visual

☐ Otra ¿Cuál? _____

¿Qué tipo de gestión realiza o ha realizado en la alcaldía municipal de La Victoria Valle del Cauca de acuerdo con las siguientes opciones?:

☐ Solicitud de asesoría	☐ Servicios
☐ Notificaciones	☐ Solicitud de información
☐ Radicación de documentos	☐ Trámites
☐ Otro ¿Cuál? _____	

¿A través de qué medio se comunica o relaciona con la Administración Municipal?:

☐ Presencial	☐ De manera escrita
☐ Vía telefónica	☐ Virtual

Apéndice C*Encuesta de percepción código de integridad*

	MUNICIPIO DE LA VICTORIA VALLE DEL CAUCA Nit: 800.100.524-9	PÁGINA: 138 DE 155
		CÓDIGO: GH.FM.010
	ENCUESTA PERCEPCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	VERSIÓN: 01
		TRD: 340.70.01

Amigo servidor público ayúdanos diligenciando el siguiente cuestionario relacionado con el Código de Integridad. La presente encuesta permitirá identificar la percepción de integridad, el propósito es recolectar información sobre la apropiación e impacto de los valores del Código de Integridad en los funcionarios de la Alcaldía municipal de La Victoria Valle del Cauca. Así que los invitamos a realizar el siguiente test. Muchas Gracias por tomarse su tiempo.

Identificación:

Nombres y apellidos (opcional): _____

1. ¿Conoce el Código de Integridad de la Alcaldía de La Victoria Valle?

☐

Si

☐

No

2. ¿Conoce los valores institucionales del código de Integridad?

☐

Si

☐

No

3. Me motiva servir a la sociedad y a mi país, tengo claro que mi trabajo es una vocación y no una forma rápida de resolver mis problemas económicos.

☐

Totalmente de acuerdo

☐

De acuerdo

☐

En desacuerdo

☐

Totalmente en desacuerdo

4. Como servidor público he aprendido que mi desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita.

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Totalmente en desacuerdo

5. Como servidor público he aprendido a cumplir con todo lo que me ordenan sin importar si está bien o mal para mi entidad y la sociedad.

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Totalmente en desacuerdo

6. Como servidor público doy lo mejor de mí todos los días pues tengo claro que represento a mi país frente a cualquier persona o empresa.

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Totalmente en desacuerdo

7. Un servidor público es referente de comportamiento frente a cualquier ciudadano, por lo cual, debo esforzarme por resolver todos los problemas personales o profesionales de forma transparente.

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Totalmente en desacuerdo

8. En las entidades del sector público, los trabajadores han eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos.

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Totalmente en desacuerdo

9. Un servidor público no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consciente que esto trae consecuencias negativas para la sociedad.

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Totalmente en desacuerdo

10. Un servidor público no interviene en los procesos de selección de su entidad para beneficiar a ninguna persona conocida, pues conoce que los cargos se adjudican por meritocracia.

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Totalmente en desacuerdo

11. ¿Le gustaría participar en todas las actividades que adelante la institución para la promoción de los valores institucionales?

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Totalmente en desacuerdo

12. Un servidor público conoce que, cuando los ciudadanos u otros servidores públicos le plantean reclamos con actitudes emocionales fuertes debe ignorarlos y no ayudarlos.

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Totalmente en desacuerdo

13. Cuando una persona daña bienes públicos, un servidor público tiene como obligación corregir o llamar la atención de esa persona, pues los recursos destinados a estos bienes son de todos los ciudadanos.

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Totalmente en desacuerdo

14. Los servidores públicos han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, sexuales, de religión, edad, clase, entre otros.

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Totalmente en desacuerdo

15. Un servidor público ha aprendido a hablar abiertamente, trabajar en equipo y respetar el punto de vista de los demás. Por lo cual no le incomoda que alguno de sus compañeros corrija su trabajo.

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Totalmente en desacuerdo

16. Para ser responsable de sus actos, un servidor público debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su jefe cuando algo sale mal.

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Totalmente en desacuerdo

17. Una persona decidió aplicar sus conocimientos profesionales en el sector privado, sin embargo, está utilizando para su beneficio económico la información que reunió mientras se desempeñaba como servidor público.

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Totalmente en desacuerdo

18. Cuando un servidor público tiene falencias en su trabajo, debe asumirlas con responsabilidad. No debe descargar su obligación en los demás, pues esto no genera un compromiso con la entidad y la sociedad.

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Totalmente en desacuerdo

19. Un servidor público debe proponerle a su jefe algunos cambios que mejoran su trabajo, pues ha observado que sus obligaciones han sido rezagadas desde que él ingresó a la entidad.

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Totalmente en desacuerdo

20. Cuando decidí ser servidor público, me comprometí a vivir profesional y personalmente los valores promulgados en mi entidad.

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Totalmente en desacuerdo

21. Siempre que sea eficiente, no es tan grave que un servidor público tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo.

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Totalmente en desacuerdo

22. En su trabajo diario, los servidores públicos deben darles un trato igualitario a todos sus compañeros.

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Totalmente en desacuerdo

23. Un servidor público conoce toda la información clara, precisa y transparente antes de tomar una decisión.

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Totalmente en desacuerdo

24. Un servidor público no cede ante presiones e intereses externos en las labores de su cargo.

☐

Totalmente de acuerdo

☐

De acuerdo

☐

En desacuerdo

☐

Totalmente en desacuerdo

Apéndice D*Registro fotográfico Acta No 1*

ALCALDIA MUNICIPAL LA VICTORIA VALLE DEL CAUCA Nit: 800.100.524-9		VERSION 02	Página
ASISTENCIA		07-07-2010	Código FO-MM12-P2-06
		T.R.D. 310-	

ACTIVIDAD: ASISTENCIA A REUNIÓN DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO – MIPG
 FECHA: NOVIEMBRE 03 DE 2021 HORA: 03:00 PM LUGAR: PUNTO VIVE DIGITAL

No.	NOMBRE COMPLETO	ENTIDAD	TELEFONO	FIRMA
01	Alejandro Osorio J.	Alcaldía La Victoria	3104138862	
02	OSCAR MARINO ROJAS	ALCALDIA LA VICTORIA	3162481241	
03	Cristian Camilo Rojas Garcia	Alcaldía - Sec Desarrollo	3118991525	
04	Carlos Alberto Cardona Guillen	Alcaldía - Sec. Gobierno	3207196219	
05	Silvana Rocio Ramirez	Alcaldía - Sec. Planeación y Infraestructura	3226949456	
06	Daniel Hernan Reyes	Alcaldía La Victoria U.	3113354283	
07				
08				
09				
10				

"NUEVOS TIEMPOS, NUEVAS IDEAS"
 Carrera 7 No. 8-45. Parque Principal. Teléfonos. 2202165- Cel: 3157628674
 www.lavictoria-valle.gov.co
 Email: plananacion@lavictoria-valle.gov.co

Plano 0618
 Cambio Integrante
 22/11/2021

Fuente. Fotografías tomadas por Márquez, A. (2021)

Apéndice E*Registro fotográfico y listado de asistencia Acta No 2*

ALCALDIA MUNICIPAL LA VICTORIA VALLE DEL CAUCA Nit: 800.100.524-9		VERSION 02	Página
		07-07-2010	Código FO-MM12-P2-06
ASISTENCIA		T.R.D. 310-	

ACTIVIDAD: ASISTENCIA A REUNIÓN DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO – MIPG

FECHA: FEBRERO 10 DE 2022 HORA: 03:00 PM LUGAR: DESPACHO ALCALDE

No.	NOMBRE COMPLETO	ENTIDAD	TELEFONO	FIRMA
01	Rebeca A. Penabaz Muniz	Sec. Planeación	3105745340	[Firma]
02	Christian Camilo Prieto García	Sec. Desarrollo	3138053305	[Firma]
03	Isabel Cristina Giraldo García	Ases. Adm.	35220030	[Firma]
04	Alfonso Carlos J.	Ofic. Control Int.	3104138867	[Firma]
05	Andrés Carlos Salcedo	Archivo Comunal	3163533740	[Firma]
06	OSCAR MARINO Rojas	SEI FINANCIERA	3162407245	[Firma]
07	Daniel Hernán Leyes	Asesor Externo MIPG	3113354383	[Firma]
08				
09				
10				

"NUEVOS TIEMPOS, NUEVAS IDEAS"
Centro 7 No. 8-40, Parque Principal, Medellín, 2202165. Cel: 3117328674
www.medellan-valle.gov.co
Email: info@medellan-valle.gov.co

Fuente. Fotografías tomadas por Márquez, A. (2022)

Apéndice F

Lista de asistencia - reinducción a funcionarios públicos

	ALCALDIA MUNICIPAL LA VICTORIA VALLE DEL CAUCA Nit: 800.100.524-9	VERSION 02 07-07-2010	Página 1 de Código FO-MAPS-P1-01
	MEMORANDO	340 - 62.2	1833

La Victoria Valle, 13 DIC 2021

PARA: FUNCIONARIOS ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

DE: Secretario Financiero y Administrativo

ASUNTO: INDUCCION Y REINDUCCION

Cordial saludo:

La Administración Municipal, invita a todos los Servidores Públicos a jornada que dictara el Doctor: Diego León Reyes Bernal, Seminario Taller en actualización en temas de Gestión Pública, los días (16) y (17) de diciembre de 2021. Así:

lugar: Punto Vive Digital
hora: 1:30 PM a 5:30 PM
Día: 16 de diciembre de 2021 y

hora: 8:00 AM a 5:30 PM
Día: 17 de diciembre de 2021

Atentamente,

OSCAR MARINO ROJAS
Secretario Financiero y Administrativo

ALCALDIA MUNICIPAL
LA VICTORIA VALLE DEL CAUCA
VENTANILLA UNICA
RECIBIDO 13 DIC 2021 5:01 PM
Firma Funcionario Responsable

	ALCALDIA MUNICIPAL LA VICTORIA VALLE DEL CAUCA Nit: 800.100.524-9	VERSION 02 07-07-2010	Página 1 Código FO-MAPS-P1-23
	LISTADO CITACION Y ASISTENCIA	340-4-7	

ASUNTO: CAPACITACION GESTION PUBLICA
FECHA: DICIEMBRE 16 DE 2021
LUGAR: PUNTO VIVE DIGITAL
HORA: 1:30 A 5:30 PM

No.	NOMBRE Y APELLIDO	CARGO	CEDULA	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO	FIRMA CITACION
1	Nancy BASTIDAS	Prm. V.	95384120	nancyb23@viva.com.co	3044192273	[Firma]
2	Pablo Andres Giraldo	Secretaria	29775326	pabloandresgiraldo@viva.com.co	3157597000	[Firma]
3	Angelica Maria Gomez	Comisaria	66753398	angelicagomez@viva.com.co	3109245636	[Firma]
4	Henry Ramirez	Tecnico Agrario	11262009	henryramirez@viva.com.co	3133070943	[Firma]
5	Diego Fajardo Pardo Benitez	Aditivo	46200718	diego.fajardo@viva.com.co	3127345531	[Firma]

"NUEVOS TIEMPOS, NUEVAS IDEAS"
Carrera 7 No. 6-45, Parque Principal, Telefonos: 2202103-2202165- Fax: 2202459
www.lavictoria-valle.gov.co
Email: gicad@lavictoria-valle.gov.co

	ALCALDIA MUNICIPAL LA VICTORIA VALLE DEL CAUCA Nit: 800.100.524-9	VERSION 02 07-07-2010	Página 1 Código FO-MAPS-P1-23
	LISTADO CITACION Y ASISTENCIA	340-4-7	

ASUNTO: CAPACITACION GESTION PUBLICA
FECHA: DICIEMBRE 16 DE 2021
LUGAR: PUNTO VIVE DIGITAL
HORA: 1:30 A 5:30 PM

No.	NOMBRE Y APELLIDO	CARGO	CEDULA	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO	FIRMA CITACION
6	Luzaida de J. Giraldo Farce	Prm. Univers.	31415914	luzaidafarce@viva.com.co	3128229833	[Firma]
7	Rafaela Gomez	Prm. Univers.	31415914	rafaelagomez@viva.com.co	31415914	[Firma]
8	Fernando Rosales	Tec. Adm.	16203201	fernandorosales@viva.com.co	3129239091	[Firma]
9	Santiago Pardo	Comisario	11272143	santiagopardo@viva.com.co	31272143	[Firma]
10	Carlos A. Estrada	Portavoz	16203201	carlosaestrada@viva.com.co	3129239091	[Firma]
11	Xiomara Hernandez	Enluc. FA	13674210	xiomarahernandez@viva.com.co	3157597000	[Firma]
12	Karen Celeste Rojas	Adm. P.V.D.	111421234	karenrojas@viva.com.co	3126834541	[Firma]

"NUEVOS TIEMPOS, NUEVAS IDEAS"
Carrera 7 No. 6-45, Parque Principal, Telefonos: 2202103-2202165- Fax: 2202459
www.lavictoria-valle.gov.co
Email: gicad@lavictoria-valle.gov.co

	ALCALDIA MUNICIPAL LA VICTORIA VALLE DEL CAUCA Nit: 800.100.524-9	VERSION 02 07-07-2010	Página 1 Código FO-MAPS-P1-23
	LISTADO CITACION Y ASISTENCIA	340-4-7	

ASUNTO: CAPACITACION GESTION PUBLICA
FECHA: DICIEMBRE 16 DE 2021
LUGAR: PUNTO VIVE DIGITAL
HORA: 1:30 A 5:30 PM

No.	NOMBRE Y APELLIDO	CARGO	CEDULA	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO	FIRMA CITACION
13	Nubia Gaviria H.	Contratista	66707970	nubiah@viva.com.co	31415914	[Firma]
14	Angie Gonzalez Gomez	Prm. Univers.	100249511	angiegomez@viva.com.co	3155320374	[Firma]
15	Valentina Gomez Nola	Prm. Adm.	111644658	valentinagomez@viva.com.co	3163367330	[Firma]
16	Elizabeth Mosquera H.	Adm. Adm.	111644658	elizabethmosquera@viva.com.co	3136484408	[Firma]
17	Marcelo Rodriguez B.	Tec. Adm.	29622755	marcelorodriguez@viva.com.co	31272143	[Firma]
18	Diana Isabel Osorio	Secretaria	29623873	dianaisabelosorio@viva.com.co	3133070943	[Firma]
19	Harisel Ochoa	Adm. Adm.	29622755	hariseloschoa@viva.com.co	3153643318	[Firma]

"NUEVOS TIEMPOS, NUEVAS IDEAS"
Carrera 7 No. 6-45, Parque Principal, Telefonos: 2202103-2202165- Fax: 2202459
www.lavictoria-valle.gov.co
Email: gicad@lavictoria-valle.gov.co

 ALCALDIA MUNICIPAL LA VICTORIAVALLE DEL CAUCA NIT: 800.100.524-9		VERSIÓN 02 07-07-2010	Página 1 Código:FO-MAPS-P1-23
LISTADO CITACION Y ASISTENCIA		340 -4-7	

ASUNTO: CAPACITACION GESTION PUBLICA
FECHA: DICIEMBRE 16 DE 2021
LUGAR: PUNTO VIVE DIGITAL
HORA: 1:30 A 5:30 PM

No.	NOMBRE Y APELLIDO	CARGO	CEDULA	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO	FIRMA CITACION
13	Teo Juan Alvarado	Coordinador	649530	teojuanalvarado@hotmail.com	3103994459	[Firma]
14	Don Alberto Horta	Tecnico	1600248	alberto.horta@gmail.com	3103992944	[Firma]
15	Horacio Osorio Veliz	Asesor	2962255	horacioosorio@gmail.com	3133443348	[Firma]
16	Miguel SANCHEZ	Administrativo	1113.993.202	miguel.sanchez@hotmail.com	3133679444	[Firma]
17	Jose Carlos Cárdenas	Conductor	16893165	marcelo1197@gmail.com	3173897737	[Firma]
18	Horacio Alvarado	Asesor	2962255	horacioosorio@gmail.com	3133443348	[Firma]
19	Diana Isabel Cárdenas	Asesor	2962255	horacioosorio@gmail.com	3133443348	[Firma]

"NUEVOS TIEMPOS, NUEVAS IDEAS"
Carrera 7 No. 8-45, Parque Principal, Teléfonos: 2202103-2202165- Fax: 2202459
www.lavictoria-valle.gov.co
Email: alcaldia@lavictoria-valle.gov.co

 ALCALDIA MUNICIPAL LA VICTORIAVALLE DEL CAUCA NIT: 800.100.524-9		VERSIÓN 02 07-07-2010	Página 1 Código:FO-MAPS-P1-23
LISTADO CITACION Y ASISTENCIA		340 -4-7	

ASUNTO: CAPACITACION GESTION PUBLICA
FECHA: DICIEMBRE 16 DE 2021
LUGAR: PUNTO VIVE DIGITAL
HORA: 1:30 A 5:30 PM

No.	NOMBRE Y APELLIDO	CARGO	CEDULA	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO	FIRMA CITACION
21	He. Isabel Polanco	Asesor	2962255	isabel.polanco@gmail.com	3128381990	[Firma]
22	Clara Sanchez	Asesor	4097649	clara.sanchez@gmail.com	3104619185	[Firma]
23	Silvia Valencia Montoya	Asesor	6689676	silvia.valencia@gmail.com	3108831027	[Firma]
24	Andrés Sánchez	Tecnico	2860390	andres.sanchez@gmail.com	3133443348	[Firma]
25	Francisco Andres Montoya	Conductor	1112300	francisco.andres@gmail.com	315345	[Firma]
26	Silvia Valencia	Tecnico	2860390	silvia.valencia@gmail.com	3108831027	[Firma]
27	Diana Cárdenas	Asesor	2962255	diana.cardenas@gmail.com	3133443348	[Firma]

"NUEVOS TIEMPOS, NUEVAS IDEAS"
Carrera 7 No. 8-45, Parque Principal, Teléfonos: 2202103-2202165- Fax: 2202459
www.lavictoria-valle.gov.co
Email: alcaldia@lavictoria-valle.gov.co

 ALCALDIA MUNICIPAL LA VICTORIAVALLE DEL CAUCA NIT: 800.100.524-9		VERSIÓN 02 07-07-2010	Página 1 Código:FO-MAPS-P1-23
LISTADO CITACION Y ASISTENCIA		340 -4-7	

ASUNTO: CAPACITACION GESTION PUBLICA
FECHA: DICIEMBRE 16 DE 2021
LUGAR: PUNTO VIVE DIGITAL
HORA: 1:30 A 5:30 PM

No.	NOMBRE Y APELLIDO	CARGO	CEDULA	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO	FIRMA CITACION
1	Karen Celeste Rojas	ADM. P.V.D	1114.212.506	karen.rojas.9@hotmail.com	3206834541	[Firma]
2	Leonora Hernandez	ADM. P.V.D	1114.212.506	leonora.hernandez@gmail.com	3157534706	[Firma]
3	Enrique Jhonatan Zapata	ADM. P.V.D	1114.212.506	enrique.jhonatan@gmail.com	3117619008	[Firma]
4	Juan David Ospina P.	ADM. P.V.D	7716440518	judaspi9@gmail.com	3119624622	[Firma]
5	Stella Cárdenas	ADM. P.V.D	2962255	stella.cardenas@gmail.com	3133443348	[Firma]

"NUEVOS TIEMPOS, NUEVAS IDEAS"
Carrera 7 No. 8-45, Parque Principal, Teléfonos: 2202103-2202165- Fax: 2202459
www.lavictoria-valle.gov.co
Email: alcaldia@lavictoria-valle.gov.co

Apéndice G*Registro Fotográfico – Socialización Código de Integridad*

Apéndice H*Actas***Acta No 1****Orden del día**

1. Revisión y aprobación de documentos por parte del Comité de Gestión y Desempeño.
2. Manual de Procesos y Procedimientos.
3. Planes Institucionales vigencia 2021.
4. Plan Estratégico del Talento Humano.
5. Código de Integridad.
6. Proceso de Reinducción.

Desarrollo del orden del día

Al iniciar la reunión del comité de gestión y desempeño, el asesor de MIPG Daniel Henao hace una primera intervención sugiriendo agilizar la revisión de documentos presentados ante el comité, para posteriormente realizar su aprobación, ya que a 31 de diciembre se deben tener documentados y creados mediante actos administrativos los avances realizados en el modelo integrado de planeación y gestión, y a su vez relaciona temas importantes a tratar en el siguiente orden de ideas:

En cuanto a las reuniones del comité de gestión y desempeño realizadas durante el año 2021, se resalta haber cumplido con la programación exigida por norma de al menos 4 reuniones al año.

En temas del código de integridad, los secretarios de despacho estuvieron de acuerdo con la propuesta del contratista Daniel Henao, de aprovechar la integración de los funcionarios públicos programada para el 10 de diciembre de 2021, para realizar socialización lúdica del código de integridad a los servidores públicos.

Con relación al Manual de Procesos y Procedimientos, se menciona que fueron incluidos gestión ambiental y agropecuaria y la Umata, y se explica que en la caracterización de procesos se definen responsables, resumiendo cómo funciona cada proceso, considerándose una recopilación de información importante tomando en cuenta que la última actualización fue realizada en el año 2010.

Para la socialización de la actualización del manual de procesos y procedimientos, se hace entrega de dicha documentación y se menciona que el acto administrativo quedará con fecha del 10 de diciembre.

En cuanto a los planes institucionales se informa que se logró fortalecer su documentación y a su vez se relaciona el seguimiento que se ha realizado a cada uno, generando la siguiente información:

- El PINAR existe y se encuentra documentado
- El plan de conservación de documentos y el plan de preservación documental, están a cargo de la Doctora Martha Saldaña y están bajo responsabilidad de la Secretaría financiera y administrativa de la Alcaldía.
- El plan anual de adquisiciones está basado en el plan de acción, teniendo como encargada a doña Amparo (es de contratación y lo carga el funcionario Diego) y como responsable se encuentra la oficina Financiera y Administrativa.
- El plan del Gasto Público debe ser comparado con el POAI el cual realizó la funcionaria Patricia (es el mismo Plan de Acción) este plan tiene como responsable la secretaría de planeación.
- El plan anticorrupción y de atención al ciudadano, el plan de acción (estrategia de participación) y plan de austeridad y gestión ambiental tiene como responsables a todas las secretarías.
- Los 5 planes de talento humano (bienestar, capacitación, previsión, inducción y reinducción y vacantes) tienen como responsable la secretaría financiera y administrativa.

Para la información anteriormente relacionada con los planes, se sugiere por parte del Asesor Daniel Henao plantear nuevamente los cronogramas, responsables de cada proceso y seguimiento, ya que para este periodo se contará con la documentación definida para cada plan, a lo cual el asesor Daniel se compromete a hacer la entrega en medio físico y digital de los 18 planes, pero aún sin proceso de implementación.

La importancia de la documentación de los planes, tanto físicos como digitales, garantiza transparencia en la gestión, es por ello por lo que la publicación en la página web contribuye al conocimiento público de los procesos adelantados por parte de la Alcaldía Municipal de la Victoria Valle del Cauca.

Para conocimiento del comité, el asesor Daniel Henao informa que a la fecha se encuentra realizando la estructuración del plan estratégico del talento humano, el cual contiene la recopilación de los cronogramas de actividades sugeridos para cada plan, para dar continuidad a los seguimientos ante el FURAG. Retomando el tema de código de integridad, el asesor Daniel Henao proyecta una presentación en donde mencionan los 5 valores existentes (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia) y se habla sobre la importancia de hacer la transición entre código de ética y código de integridad y se proponen las siguientes actividades para hacer efectiva la socialización:

- Propuesta de reinado de valores donde se divide el personal en grupos para exponer cada valor con el apoyo de la administración en la compra de materiales y premiación para el evento.
- Planificar presupuesto para la cartilla del código de integridad
- Comprar agendas para el evento del código de integridad.

Al terminar la intervención del asesor de MIPG, el Doctor Alejandro (Control Interno) menciona que es importante realizar la reinducción al personal donde se exponen temas como el plan de desarrollo, políticas, reglamentos, manuales, misión y visión, pero enfatiza en el tema de rendición de cuentas ya que ante el FURAG no hay información a profundidad sobre este tema, además de ello sugiere que cada secretario intervenga para informar a los funcionarios temas específicos de sus dependencias, referente a cambios realizados, mejoras de procesos o proyectos actuales.

Agotado el orden del día es firmada el acta por quienes intervinieron en ella, en el Municipio de La Victoria – Valle del Cauca, a los tres (03) días del mes de noviembre del año dos mil veintiunos (2021).

Acta No 2

Orden del día

1. Resultados encuesta caracterización del usuario.
2. Rendición de cuentas.
3. Priorización de dimensiones y políticas de MIPG vigencia 2022.
4. Recomendaciones FURAG 2021.
5. Aprobación de procesos de MIPG adelantados en el año 2021.

Desarrollo del orden del día

La reunión inicia con la presentación de la nueva secretaria de planeación a la cual se da la bienvenida por parte de los secretarios de despacho y asesores presentes. Para iniciar los temas programados para la reunión del comité, el asesor Daniel Henao presenta mediante diapositivas los resultados que arrojó la encuesta de caracterización de usuarios, ciudadanos y partes interesadas, refiriéndose a los grupos de valor que solicitan los servicios en la Alcaldía Municipal de la Victoria.

Como puntos importantes de los resultados de la encuesta de caracterización de usuarios, se menciona:

- La encuesta identifica información demográfica, geográfica, intrínseca y comportamental de los usuarios de la Alcaldía Municipal.
- Aunque la encuesta fue publicada por la página web, se evidencia que no existe uso de este medio por parte de los usuarios, ya que no se registró ninguna encuesta diligenciada.
- La mayoría de las encuestas diligenciadas pertenecen a la oficina de desarrollo social.
- Se registran encuestas diligenciadas principalmente en los barrios Holguín y san José.
- Bajo nivel de estudios profesionales, por lo que se enfatiza en la importancia de la comunicación con la comunidad.
- Bajo porcentaje de conocimientos sobre manejo y responsabilidades de la Alcaldía.
- La oficina donde se solicitan la mayoría de tramites por parte de los ciudadanos es desarrollo social con un 88%
- los principales motivos por los cuales los usuarios visitan la alcaldía son por: servicios, tramites y solicitud de información.

De acuerdo con la información anterior, se sugiere a los integrantes del comité, revisar el informe de caracterización de usuarios para ver información completa, a lo que los asistentes participan con diferentes opiniones frente al tema de rendición de cuentas:

- La secretaria de planeación aporta que es importante dicha información para identificar la comunidad en temas específicos, como por ejemplo la rendición de cuentas.
- La Doctora Martha Saldaña hace una intervención enfatizando en la importancia de hacer varias reuniones de rendición de cuentas con la comunidad, de manera que la información tenga varias actualizaciones en el año y finalmente crear un consolidado, lo anterior teniendo en cuenta

que ahora debe hacerse durante el periodo y no al final, basado en un manual de rendición de cuentas que contiene 22 instrumentos.

- El Doctor Cristian (secretario de desarrollo social) sugiere que las audiencias que se realizan en el concejo puedan ser tomadas como rendición de cuentas ya que van dirigidas a un grupo de interés.
- El secretario de gobierno informa que, para el 11 de febrero de 2022, estaría programado un acercamiento con la comunidad que puede ser útil para la rendición de cuentas, a lo que la Doctora Martha sugiere documentar y crear registros fotográficos.
- El asesor Daniel Henao sugiere hacer encuesta para la rendición de cuentas y así facilitar la identificación de grupos de interés, teniendo en cuenta que la alcaldía tiene planeado seguir realizando reuniones en los diferentes barrios del municipio.
- El Doctor Alejandro Osorio sugiere que se tengan en cuenta las reuniones de infancia y adolescencia para la rendición de cuentas.

Como conclusión al tema de rendición de cuentas se sugiere por parte del Doctor Oscar Marino Rojas (secretario financiero y administrativo) crear un plan con fechas estipuladas para la rendición de cuentas.

En continuación de los temas programados para la reunión, el asesor Daniel explica la importancia de la priorización de dimensiones y políticas de MIPG para el año 2022, teniendo en cuenta la actualización de los manuales de procesos y procedimientos, los cuales a la fecha no se han socializado con los líderes de procesos, es por ello por lo que la estructuración del plan de acción para 2022, estará sujeto a la priorización de dimensiones y políticas de MIPG:

Cada avance en la implementación del plan de acción estructurado para el modelo MIPG, deberá publicarse en la página web, es por ello por lo que el secretario financiero y administrativo sugiere que la responsabilidad de cada publicación de procesos sea responsabilidad de cada secretaría.

Con la actualización y documentación generada para la vigencia del 2021, se espera incrementar el porcentaje de cumplimiento ante el FURAG, programado para el 18 de marzo de 2022, es por ello que el asesor Daniel Henao enfatiza en la importancia de ser muy coherentes en las respuestas al formulario, ya que todo debe estar sujeto a documentación como evidencia, teniendo en cuenta que el avance se reflejó en 97 productos relacionando manuales de operación por procesos, manual de procesos y procedimientos, caracterización del usuario, caracterización

del servidor público, actualización del código de integridad con su debida socialización, actualización de planes estratégicos y creación del plan estratégico de talento humano.

Ante la documentación antes mencionada, el asesor Daniel Henao informa que los planes se fortalecieron de manera documental y fueron publicados en la página web e indicó que el paso a seguir es la implementación y seguimiento de los planes, a lo que el Doctor Alejandro Osorio sugiere el fortalecimiento de los planes de talento humano, especialmente los de capacitación, bienestar e incentivos. En resumen, al proceso que se viene adelantando con la adopción del modelo MIPG, la asesora Martha Saldaña recuerda el propósito de dicho modelo y hace un breve recuento de la evolución de los modelos de gestión a través de los años, a lo que el Doctor Oscar Marino Rojas (secretario financiero y administrativo) enfatiza en la importancia de delegar a un funcionario de planta que apoye en el fortalecimiento del modelo MIPG.

Agotado el orden del día es firmada el acta por quienes intervinieron en ella, en el Municipio de La Victoria – Valle del Cauca, a los diez (10) días del mes de febrero del año dos mil veintidós (2022).