

BOLETÍN INFORMATIVO INTERNO

No. 10

Pág.

2- EDITORIAL

Jorge Armando
Clavijo Muñoz: Compromiso con el
bienestar y la gestión pública

INFORMACIÓN DE INTERÉS

- 3- > Gestión Bienestar Institucional.
- 4- > El PIC 2025: Impulsando el crecimiento profesional en la Administración Municipal.
- 5- > Aprobación del Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano.
- 6- > Política de integridad. Gestores de integridad y conocimiento.
- 7- > Control Interno.
- 9- > Gestión de PQRSD: Seguimiento y Cumplimiento en la Atención al Ciudadano.



ALCALDÍA DE
ARMENIA



JORGE ARMANDO CLAVIJO MUÑOZ:

COMPROMISO CON EL
BIENESTAR Y LA GESTIÓN
PÚBLICA

Con 16 años de trayectoria en la Administración Municipal, Jorge Armando Clavijo Muñoz ha dedicado su carrera a fortalecer el bienestar dentro del sector público. Durante seis años, ha liderado el área de Bienestar Social en el Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional, impulsando iniciativas que promueven la armonía y el desarrollo de los funcionarios de planta.

Formado como Técnico Profesional en Turismo y Administrador de Empresas, complementa su experiencia con una especialización en Alta Gerencia. Su gestión se enfoca en la atención personalizada de los servidores públicos y en la implementación del Código de Integridad, resaltando valores fundamentales para una Administración eficiente y cohesionada.

Convencido de que el bienestar laboral es clave para el fortalecimiento institucional, Clavijo Muñoz trabaja cada día en la construcción de un entorno laboral más humano, basado en la ética, el respeto y la excelencia.



ALCALDÍA DE
ARMENIA

GESTIÓN

BIENESTAR INSTITUCIONAL

➤ Diciembre 2024: Tradiciones Navideñas, un espacio de integración entre el 16 y el 23 de diciembre, la Administración Municipal llevó a cabo las Tradiciones Navideñas, una iniciativa del Plan de Bienestar Social, que contó con la participación de todas las dependencias. Durante una semana, funcionarios y colaboradores disfrutaron de actividades diseñadas para fortalecer el compañerismo y promover el espíritu festivo en el entorno laboral.

Enero 2025: Aprobado el Plan de Bienestar e Incentivos

Antes del 31 de enero, la Administración estructuró el nuevo Plan de Bienestar Social, el cual fue aprobado en primera instancia por el Comité Operativo del DAFI y, posteriormente, por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Con esta aprobación, desde el 1 de febrero de 2025 y hasta el 31 de enero de 2026, entró en vigencia el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales, orientado a mejorar la calidad de vida y el desempeño de los funcionarios de planta de la Alcaldía de Armenia.



ALCALDÍA DE
ARMENIA

EL PIC 2025:

IMPULSANDO EL CRECIMIENTO PROFESIONAL EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

> La capacitación y el desarrollo continuo son pilares fundamentales para una Administración eficiente y comprometida. Con este propósito, el Plan Institucional de Capacitaciones (PIC) 2025 busca fortalecer las competencias de los funcionarios de la Administración Municipal a través de un equipo altamente calificado que gestiona, programa y socializa las distintas jornadas de formación.

Desde la subdirección del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional, bajo el liderazgo de la doctora Rosa Patricia Buitrago Cardona, se trabaja en la consolidación de este plan estratégico. Su experiencia y conocimiento han sido clave para afianzar los lazos institucionales y garantizar el éxito de esta iniciativa, que tiene como objetivo mejorar el desempeño y la calidad del servicio público.

El PIC 2025 se presenta como una apuesta sólida por la profesionalización del talento humano en la Administración, promoviendo el aprendizaje continuo y el fortalecimiento de la gestión pública.



APROBACIÓN

DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

> El Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional ha elaborado el Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano, cuyo objetivo es desarrollar estrategias que mejoren las condiciones laborales de los funcionarios. Este plan busca equilibrar la vida familiar y laboral de los servidores públicos, garantizando el cumplimiento de los objetivos institucionales establecidos en el Plan de Desarrollo y contribuyendo al progreso de la ciudad mediante el fortalecimiento del recurso humano.

Este plan se estructura a partir de seis estrategias clave, definidas en el Decreto 612 del 4 de abril de 2018:

1. Plan de Gestión Estratégico de Talento Humano.
2. Plan Institucional de Capacitación.
3. Plan Anual de Vacantes.
4. Plan de Previsión de Recursos.
5. Plan Anual de Salud y Seguridad en el Trabajo.
6. Plan de Bienestar e Incentivos.

Cada uno de estos planes se fundamenta en los referentes estratégicos de la entidad y en los lineamientos metodológicos proporcionados por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el pasado 28 de enero de 2025 y ha sido publicado en la página oficial de la entidad, en la sección de información para funcionarios del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional.



POLÍTICA DE INTEGRIDAD

> La Política de Integridad tiene como propósito consolidar un entorno institucional basado en la ética y la transparencia, promoviendo una cultura de integridad entre los servidores públicos y contratistas. A través de esta iniciativa, se busca que todos los colaboradores adopten y apliquen los valores del Código de Integridad, gestionen adecuadamente los conflictos de interés y prioricen el servicio al interés público sobre cualquier beneficio personal o grupal.

En este sentido, el Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional celebra el avance en la implementación de esta política, la cual se encuentra actualmente en proceso de normalización dentro del Sistema de Gestión de Calidad de la entidad. Se espera que su aplicación inicie en la vigencia actual, reforzando el compromiso con la construcción de una administración pública más íntegra y transparente

GESTORES DE INTEGRIDAD Y DEL CONOCIMIENTO

> Actualmente, se está recopilando la información de los Gestores de Integridad y Gestores de Conocimiento designados por los diferentes departamentos y secretarías de la entidad. Con esta información, se conformarán los equipos de trabajo para la vigencia 2025, con el objetivo de fortalecer la gestión del conocimiento y la cultura de integridad en la organización.

CONTROL INTERNO

> En el Departamento Administrativo de Control Interno promovemos un entorno laboral seguro y transparente, con el objetivo de garantizar la eficiencia y eficacia en nuestras operaciones. El autocontrol es esencial para mantener la integridad y minimizar los riesgos. Este boletín tiene como propósito brindarles herramientas y recomendaciones prácticas que ayudarán a prevenir incidentes y fortalecer la gestión administrativa dentro de nuestra organización.

Durante el mes de enero de 2025, se elaboró el cronograma de actividades a realizar durante la Vigencia 2025 y se determinó que, cada rol tendrá un líder, funcionario en carrera administrativa, así:

Liderazgo Estratégico:

Líder Luis Miguel González, profesional especializado.

Evaluación y Seguimiento:

Líderes: Luz Adriana Hernández, profesional universitario.

Elcy María Triana Mahecha, profesional universitario.

Diego Hernán Hurtado, profesional universitario.

Evaluación del Riesgo:

Líder: Elcy María Triana Mahecha, profesional universitario.

Relación Entes Externos:

Líder: Minerva Naranjo Sepúlveda, profesional especializado.

Enfoque hacia la Prevención:

Sandra Milena Ceballos Rojas, profesional universitario.

De esta forma, queda eliminado el proceso de enlaces.



ALCALDÍA DE
ARMENIA

> ACTIVIDADES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL INTERNO

- > Evaluación independiente antes denominado informe pormenorizado.
- > Informes sobre posibles actos de corrupción.
- > Informe de austeridad del gasto.
- > Cumplimiento del informe de gestión de servidores salientes.
- > Elaboración del acta circunstanciada del estado de los asuntos y recursos del área organizacional.
- > Seguimiento a las publicaciones del Sigep.
- > Seguimiento al cumplimiento de la estrategia anti-corrupción / PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA.
- > Funciones preventivas en el marco del Enfoque a la Prevención.

> APLICACIÓN DEL AUTOCONTROL

- > Detectar desviaciones en el trabajo.
- > Corregir desviaciones para cumplir los objetivos.
- > Aplicar los controles diseñados para cumplir los objetivos de la entidad.
- > Garantizar una función transparente y eficaz en el cumplimiento de los objetivos.
- > Garantizar la exactitud de la información.



GESTIÓN DE PQRSD: SEGUIMIENTO Y CUMPLIMIENTO EN LA ATENCIÓN AL CIUDADANO

➤ La Oficina de Servicio de Atención al Ciudadano (S.A.C.) consolidó los informes de Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias (PQRSD) correspondientes a enero de 2025, con base en las fechas de radicación establecidas.

Estos reportes permiten visualizar el volumen de solicitudes recibidas por cada dependencia, así como el porcentaje de cumplimiento en los tiempos de respuesta. A través de este seguimiento, el S.A.C. fortalece la gestión de atención al ciudadano, garantizando mayor transparencia y eficiencia en la resolución de inquietudes y requerimientos.





ALCALDÍA DE ARMENIA