



ALCALDÍA DE PASTO

PROCESO EVALUACION INDEPENDIENTE

NOMBRE DEL FORMATO:

IDENTIFICACION DEL CONTEXTO ESTRATEGICO

VIGENCIA  
02-mar-15

VERSION  
1

CODIGO  
EI-F-022

CONSECUTIVO

PROCESO/SUBPROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO

**OBJETIVO DEL PROCESO/SUBPROCESO:** Planear, administrar y controlar el desarrollo integral del talento humano de la Alcaldía Municipal de Pasto, a través de la vinculación, formación, programas de bienestar e incentivos, programas de seguridad y salud en el trabajo, evaluación, y el reconocimiento de prestaciones económicas de los funcionarios activos y pensionados, para contribuir al mejoramiento de las competencias, garantizar la salud y la seguridad laboral, y hacia el logro de los objetivos institucionales.

FACTORES INTERNOS (Debilidades fortalezas)	CAUSAS Debido a:	FACTORES EXTERNOS (Oportunidades amenazas)	CAUSAS Debido a:
Infraestructura	<p>D= Espacios inadecuado e insuficientes para el desarrollo de las actividades.</p> <p>D=La Alcaldia cuenta con multiples sedes para la prestacion del servicio.</p>	Políticos	<p>A= Cambios de administración que generan cambios en las políticas de gestion.</p> <p>O= Nuevas metodologias que generan cambios positivos en la administracion.</p>
Personal	<p>D= Personal de planta insuficiente para el cumplimiento de las actividades de la Mision Institucional.</p> <p>D=Inadecuado compromiso por el personal de planta para asistencia a las capacitaciones.</p> <p>D= Resistencia al cambio.</p> <p>D= Ausentismos en puestos de trabajo.</p> <p>D= Desmotivacion del personal por la no igualdad de estímulos para funcionarios de planta y contratistas.</p> <p>D= Rotacion continua de personal.</p> <p>D=Los trabajadores oficiales no cumplen con su objeto contractual. (Desempeñan funciones de oficina)</p> <p>F= Personal capacitado.</p>	Tecnológicos	<p>A= El mercado ofrece una inovacion tecnologica no accesible para el proceso.</p> <p>O= Acceso a plataformas de Entidades prestadoras de salud, ARL y AFP que facilitan el control y la organizaci3n de los procedimientos.</p>

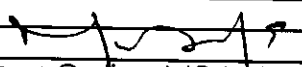
<b>Procesos</b>	<p><b>D=</b> La no apropiación presupuestal para desarrollar un sistema de evaluación del desempeño propio.</p> <p><b>F=</b> Estandarización de los lineamientos metodológicos como lo son procedimientos , instructivos, manuales para la prestación del servicio.</p>	<b>Normatividad</b>	<p><b>A=</b> Normas que limitan el fortalecimiento de las competencias del personal.</p> <p><b>A=</b> Modificaciones Legislativas.</p> <p><b>A=</b> Restricciones normativas para el desarrollo integral de funcionarios provisionales y contratistas.</p> <p><b>A=</b> Actualizaciones permanentes de la normatividad.</p>
<b>Tecnología</b>	<p><b>D=</b> Equipos obsoletos.</p> <p><b>D=</b> Equipos insuficientes.</p> <p><b>D=</b> No se cuenta con software robusto para el manejo de la información.</p>		
<b>Recursos</b>	<p><b>D=</b> Recursos insuficientes para el fortalecimiento de competencias del personal y desarrollo del programa de bienestar e incentivos y el sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p><b>D=</b> Logística: Insumos insuficientes en la oficina para el cumplimiento de las actividades.</p>		

**D=** Debilidad

**F=** Fortalezas

**A=** Amenazas

**O=** Oportunidades

FIRMA 
Aprobo: Mario Adolfo David Enriquez- Líder Proceso Gestión del Talento Humano