



ALCALDÍA DE PASTO
Secretaría General
Subsecretaría de Talento Humano

RESOLUCION 0204 DE 2022
(03 MAR 2022)

Por medio del cual se adopta el plan estratégico de talento humano, plan de bienestar social estímulos e incentivos, el plan institucional de capacitaciones, plan anual de vacantes, plan de provisión de recursos humanos y el plan anual de trabajo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para vigencia 2022

LA SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
En uso de sus atribuciones legales y reglamentarias

CONSIDERANDO:

Que mediante el Decreto 218 del 4 de junio de 2021, por el cual se actualiza el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Cargos de la Alcaldía Municipal de Pasto, establece como funciones del Subsecretario de Talento Humano "3 Fijar las políticas y adoptar los planes generales relacionados con la institución o el sector al que pertenecen y velar por el cumplimiento de los términos y condiciones establecidos para su ejecución. 24. Liderar la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en la Administración Municipal".

Que el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004 señala que las entidades deberán a través de las unidades de personal (Subsecretaria de Talento Humano) o quienes hagan sus veces elaborar anualmente los planes estratégicos de Talento Humano.

Que el Artículo 2.2.22.2.1 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el Artículo 1 del Decreto 1499 de 2017, dispone que las políticas de desarrollo administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominaran Políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del talento Humano.

Que el Artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberán integrar al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.



ALCALDÍA DE PASTO
Secretaría General
Subsecretaría de Talento Humano

RESOLUCION 0204 DE 2022
(03 MAR 2022)

Por medio del cual se adopta el plan estratégico de talento humano, plan de bienestar social estímulos e incentivos, el plan institucional de capacitaciones, plan anual de vacantes, plan de provisión de recursos humanos y el plan anual de trabajo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para vigencia 2022

Que de conformidad con la guía de Gestión de la estrategia del Talento Humano para el sector público colombiano del departamento administrativo de la función pública, la planeación estratégica del Talento Humano se entiende como un sistema integrado de Gestión, que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la entidad, y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la entidad y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la Gestión que realizan los servidores públicos.

Que en relación con el plan anual de vacantes y el plan de provisión de recursos humanos el literal b del numeral 2 del artículo 15 y el numeral uno del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, señalan que las entidades deberán formular y adoptar anualmente el plan de vacantes y de provisión de recursos humanos ya que tiene como objetivo general contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

Que en lo concerniente al plan de bienestar e incentivos y el plan institucional de capacitación, se establece que las entidades con el propósito de organizar la información interna de los funcionarios deberán formular estos planes con una periodicidad mínima de un año.

Que la Ley 909 de 2004 regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, y el Decreto 1083 de 2015, señalan los lineamientos para la elaboración de planes anuales de capacitación y los programas de estímulos.

Que mediante Decreto 089 del 28 de febrero de 2022, se establece el reglamento interno que fija los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación, bienestar e incentivos para los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Pasto.

Que en reunión celebrada el día 21 de enero de 2022, entre el personal de bienestar social e incentivos, la Subsecretaría de Talento Humano y el Secretario



ALCALDÍA DE PASTO
Secretaría General
Subsecretaría de Talento Humano

RESOLUCION 0204 DE 2022
(03 MAR 2022)

Por medio del cual se adopta el plan estratégico de talento humano, plan de bienestar social estímulos e incentivos, el plan institucional de capacitaciones, plan anual de vacantes, plan de provisión de recursos humanos y el plan anual de trabajo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para vigencia 2022

General, se diseñó y acogió en su totalidad el plan de bienestar Social e incentivos para la vigencia 2022, atendiendo para ello las necesidades de bienestar detectadas, la capacidad administrativa y presupuestal y el cronograma de actividades a realizarse.

Que en la reunión anteriormente mencionada, el personal de capacitaciones de la Subsecretaria de Talento Humano, presentó ante el Secretario General de la Alcaldía Municipal de Pasto, el plan de capacitaciones para la vigencia 2022, para su respectiva aprobación, el cual fue acogido en su totalidad, por cuanto se atendió las necesidades de capacitación de los funcionarios, detectadas mediante diagnóstico obtenido de la aplicación de encuestas, y los resultados de la implementación del PIC 2021, y las observaciones realizadas en auditorias tanto internas como externas.

Que respecto al Plan de Trabajo Anual en Seguridad y salud en el Trabajo, el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto 1072 de 2015 y el Decreto 1443 de 2014, señalan las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos.

Que el numeral 7° del artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 y artículo 8° numeral 7 del Decreto 1443 de 2014, establece que: "Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Que el plan de provisión de recursos humanos, se desarrollaran de conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, decretos reglamentarios, además de lo establecido en el Decreto 612 de abril 4 de 2018 y que su objetivo es fortalecer la gestión administrativa para contribuir al cumplimiento de las metas institucionales mediante la mejora continua de los procesos y la prestación de servicios de manera integral y efectiva.



ALCALDÍA DE PASTO
Secretaría General
Subsecretaría de Talento Humano

RESOLUCION 0204 DE 2022
(03 MAR 2022)

Por medio del cual se adopta el plan estratégico de talento humano, plan de bienestar social estímulos e incentivos, el plan institucional de capacitaciones, plan anual de vacantes, plan de provisión de recursos humanos y el plan anual de trabajo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para vigencia 2022

El Plan de Vacantes de la Alcaldía de Pasto, surge en cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, decretos reglamentarios, además de lo establecido en el Decreto 612 de abril 4 de 2018. Permitan conocer el estado de vacancia y proveer el talento humano en cada una de las dependencias de la Alcaldía de Pasto, de tal forma que se logren identificar las necesidades en la planta de personal y se disponga del mismo para el logro de los objetivos y las metas organizacionales.

Que de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el plan estratégico de Talento Humano y sus planes complementarios para la vigencia 2022 el cual constituye el instrumento de planeación fundamental, para adelantar todo lo concerniente con la Gestión del Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Pasto.

Que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobó el Plan estratégico de Talento Humano, en sesión del 28 de enero de 2022, como consta en acta de la misma fecha.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano, plan de bienestar social estímulos e incentivos, el plan institucional de capacitaciones, plan anual de vacantes, plan de provisión de recursos humanos y el plan anual de trabajo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la vigencia 2022.

Parágrafo único. Los documentos correspondientes a cada uno de los planes y programas que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano, hacen parte integral de la presente Resolución.



ALCALDÍA DE PASTO
Secretaría General
Subsecretaría de Talento Humano

RESOLUCION 0204 DE 2022
(03 MAR 2022)

Por medio del cual se adopta el plan estratégico de talento humano, plan de bienestar social estímulos e incentivos, el plan institucional de capacitaciones, plan anual de vacantes, plan de provisión de recursos humanos y el plan anual de trabajo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para vigencia 2022

ARTÍCULO SEGUNDO. - La implementación, seguimiento y evaluación de los planes mencionados, será responsabilidad de la Subsecretaría de Talento Humano de la Administración Municipal.

ARTÍCULO TERCERO.- Financiación. El Plan Estratégico de Talento Humano será ejecutado de conformidad con el presupuesto destinado en los rubros establecidos de forma anual para este fin.

ARTÍCULO CUARTO.- Publicación. El plan Estratégico de Talento Humano y la Resolución mediante la cual se adoptan, deberá ser publicado en la página web de la entidad.

ARTICULO QUINTO. - Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en San Juan de Pasto, 03 MAR 2022

DAYRA LUZ PALADINES UNIGARRO
Subsecretaria de Talento Humano

Proyectó: Mario Quintana
C.S.T.H.

Revisó: Mónica Guerra y Mónica Mancini
A.C.S.T.H.