



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

SUBSECRETARÍA
DE TALENTO HUMANO



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

Plan Estratégico de Talento Humano





TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO GENERAL	4
1.1. OBJETIVOS	4
2. VISIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	4
3. POLÍTICA DE CALIDAD	4
3.1. Política de Talento Humano	5
4. VALORES INSTITUCIONALES	5
5. ALCANCE	6
6. MARCO NORMATIVO	6
7. MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO	8
7.1. Componentes de la Gestión del talento humano.	9
7.1.1. Ingreso	9
7.1.2. Permanencia	9
7.1.3. Retiro	11
8. PLANTA DE PERSONAL	12
9. METODOLOGÍA - MARCO DE REFERENCIA	16
9.1. Seguimiento	16
10. Estrategias generales de talento humano	19
11. Plan institucional de capacitación	24
11.1. Plan de previsión de recursos humanos	26
11.2. Plan anual de vacantes	26
11.3. Plan de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	27
12. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO	28



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

SUBSECRETARÍA
DE TALENTO HUMANO

INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acciones que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes y programas de la Alcaldía de Pasto, en el mediano y largo plazo. De este ejercicio se establecerá hacia donde estará orientado nuestro esfuerzo, evaluar si se está cumpliendo o no con los objetivos propuestos e ir monitoreando a través de indicadores, el nivel de cumplimiento.

La Ley 909 de 2004, establece como funciones específicas de la gestión de personal la elaboración de Planes Estratégicos de Recursos Humanos, con el fin de disponer de una herramienta que permita fijar las acciones que han de seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos relacionados con la gestión del Talento Humano.

La gestión del talento humano debe enfocarse en tres ejes que son ingreso, permanencia y retiro del servidor, debe orientar el trabajo hacia la promoción del trabajo en equipo, a la implementación de los programas de capacitación, de bienestar laboral e incentivos y el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para los servidores públicos.

Las labores de seguimiento y evaluación de los funcionarios están en cabeza del jefe inmediato. Es importante que cada jefe inmediato establezca una buena relación con las personas a cargo, no es sólo establecer sanciones, también se debe diseñar estrategias para lograr generar motivación en el trabajo, reconocimiento de la labor desarrollada y en cultivar principios y valores de la organización.



1. OBJETIVO GENERAL

Proveer a la Administración Municipal del personal en las distintas modalidades de vinculación laboral, brindando condiciones laborales que cumplan con la legislación vigente.

1.1. OBJETIVOS

- Actualizar el plan de vacantes, identificando las vacancias definitivas, sus requisitos y forma de provisión. Cumplidos
- Actualizar el Plan de Previsión de Talento Humano, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección y contar con información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de los servidores públicos. Cumplidos
- Diseñar y Ejecutar el Plan Institucional de capacitación
- Ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos.
- Realizar el proceso de Evaluación del Desempeño al personal de carrera administrativa.
- Diseñar y ejecutar el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud.
- Ejecutar el procedimiento de Rediseño organizacional conjuntamente con la OPGI.
- Ejecutar la Política de Gestión del Conocimiento.
- Aplicación del procedimiento de Acuerdos de Gestión y evaluación de las mismo conjuntamente con la OPGI.

2. VISIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

En el año 2022 la Gestión del Talento Humano en el municipio, ejerce un liderazgo Rector que promueve el desarrollo humano integral bajo los principios de responsabilidad, compromiso, respeto, honestidad, transparencia, compañerismo, eficiencia, colaboración, cumplimiento y justicia... orientados a la mejora continua y articulación entre dependencias.

3. POLÍTICA DE CALIDAD

La Alcaldía de Pasto se compromete a satisfacer las necesidades básicas de la comunidad, a través de la prestación de productos y servicios de calidad que garanticen la eficacia, la eficiencia y la efectividad de los procesos, contando con personal competente, recursos físicos, tecnológicos, financieros y ambientales, para garantizar una participación ciudadana activa, mediante una información oportuna y veraz, que asegure el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Calidad.



3.1. Política de Talento Humano

La Alcaldía de Pasto cuenta con un talento humano competente, actualizado, que utiliza recursos físicos tecnológicos, ambientales y financieros de manera eficiente eficaz y efectiva, garantizando la prestación de los servicios de calidad a la comunidad para satisfacer sus necesidades de manera oportuna.

4. VALORES INSTITUCIONALES

Entendidos como los atributos, cualidades, actitudes fundamentales del comportamiento humano, que dan sentido a la vida, permiten una mejor convivencia y otorgan efectos positivos dignos de aprobación

Honestidad: Actuar siempre con juicio de veracidad, congruente entre lo que se piensa, se expresa y la conducta observada hacia los demás, velando porque nuestros actos sean realizados con una noción de justicia y cumplimiento del deber ser.

Compromiso: Actitud personal para involucrarse con el "deber ser" del objeto misional, yendo más allá del cumplimiento de una obligación o función, poniendo en juego nuestras capacidades y destrezas académicas, profesionales, sociales y humanas para sacar adelante aquello que se nos ha confiado, aplicando nuestro mejor esfuerzo y procediendo con sentido de pertenencia de manera leal, voluntaria y crítica.

Respeto: Disposición de valorar a los demás, aceptando sus limitaciones y reconociendo sus virtudes, autoridad y dignidad, propiciando un ambiente de cordialidad y seguridad.

Diligencia: Cuidado, esmero y prontitud en ejecutar algo.

Justicia: Voluntad constante de dar a cada quien con imparcialidad lo que es suyo, con sentimiento de rectitud y actitud humana que gobierne nuestras conductas, para acatar y atender, debidamente los derechos de los demás, respetando, entre ellos derechos colectivos e individuales de las personas que integran el entorno en el que nos desenvolvemos.

Transparencia: Capacidad de poner en evidencia ante sí mismo y ante los demás con los propios actos, actuando como personas probas y claras en las relaciones interpersonales de todos los ámbitos de nuestras vidas, en las que se facilite a los demás obtener la información veraz y oportuna de nuestras actuaciones.



5. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano inicia con los distintos tipos de vinculación y se despliega a través del PIC, Plan de Bienestar, Código de Integridad, Evaluación del desempeño, Gestión del conocimiento, reconocimiento de prestaciones sociales y finaliza con la desvinculación del funcionario.

6. MARCO NORMATIVO

Tabla 1. Marco normativo Plan Estratégico de Talento Humano

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.	Certificación de Bono Pensional
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
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	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
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	Plan Institucional de Capacitación
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño



Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Mediante Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
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 Rema Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Resolución 0312 de 2019	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG- SST)
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección De la familia.	Programa de Bienestar
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Decreto 1072 del 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo



Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública	Talento Humano
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario único de la Función Pública	Situaciones administrativas
Decreto 218, 222, 227, 278	Manual de Funciones y Competencias Laborales	Talento Humano
Decreto 989	Requisitos para el jefe de Oficina de Control Interno.	Control Interno Subsecretaria Talento Humano
Acuerdo 0359 del 30 de noviembre de 2020	Por el cual se establecen las reglas del proceso de selección 1523 de 2020 para la Alcaldía Municipal de San Juan de Pasto	Comisión Nacional del Servicio Civil
Decreto 1415 del 4 de noviembre de 2021.	Relacionado a la Protección en caso de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos para el personal que ostenten la condición de prepensionados	Función Pública
Ley 1955 del 2019	“Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018 2022” Pacto por Colombia, Pacto por la equidad “ Asignación de recursos presupuestales para llevar a cabo los procesos de selección.	Congreso de la Republica
Decreto 498 2020	Por el cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015, Único reglamentario del sector de Función Pública. Relacionado con el orden para la provisión definitiva de carrera.	Presidencia de la República.

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano, 2022.

7. MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano en la Alcaldía de Pasto, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, permanencia y retiro.



7.1. Componentes de la Gestión del talento humano.

7.1.1. Ingreso

Entendido como la vinculación del personal, cuyo propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo, en el marco de las leyes 909 de 2004 y 1960 de 2019, las cuales establecen las disposiciones que deben seguir las entidades para adelantar los procesos de selección, nombramiento y posesión, Inducción, y evaluación en periodo de prueba.

El proceso de selección: Es un mecanismo mediante el cual se elige al servidor público que cumpla con los requisitos y competencias establecidos por la Alcaldía Municipal de Pasto. Se procede a realizar evaluaciones médicas preocupaciones o de preingreso las cuales se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su vinculación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo contenido en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales.

Posesión: Procedimiento mediante el cual se expide un acto administrativo, por el cual el servidor público toma posesión del cargo.

Inducción: Procedimiento mediante el cual el servidor público una vez vinculado recibe una capacitación que le permite adquirir conocimiento de la organización en la cual desempeñará sus funciones, en aras de garantizar la prestación de un servicio eficiente, eficaz y efectivo.

Evaluación del periodo de prueba: Procedimiento establecido por la entidad para evaluar el periodo de prueba de los servidores.

7.1.2. Permanencia

Proceso mediante el cual se busca el bienestar integral de los empleados en el desarrollo de sus funciones y competencias laborales, que involucra los procedimientos de formación y capacitación, bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo.



El procedimiento en formación y capacitación: Está orientado a mejorar las competencias laborales de los servidores públicos con el fin de optimizar el desempeño de sus funciones.

La reinducción es el procedimiento mediante el cual el servidor público una vez vinculado recibe una capacitación de refuerzo que le permite adquirir o mantener conocimientos que la organización en la cual desempeñará sus funciones, en aras de garantizar la prestación de un servicio eficiente, eficaz y efectivo.

El procedimiento de Bienestar social e incentivo: Es el proceso mediante el cual la entidad proporciona condiciones que favorecen el desarrollo integral de los servidores públicos y el mejoramiento de su nivel de vida laboral y familiar de manera que contribuyan a garantizar la calidad en la prestación de los servicios. Así mismo reconoce mediante incentivos al buen desempeño laboral.

El procedimiento de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Por lo anterior se lleva a cabo la evaluación médica ocupacional periódica. La evaluación médica ocupacional periódica se clasifica en programadas y por cambio de ocupación.

La evaluación médica periódica programada se realiza con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo. Y la evaluación médica por cambios de ocupación, el empleador tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas al trabajador cada vez que este cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en



los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. En todo caso, dichas evaluaciones deberán responder a lo establecido en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica, programa de salud ocupacional o sistemas de gestión.

El procedimiento de Plan de Vacantes: Procedimiento por el cual, la alcaldía municipal de Pasto establece el inventario de los empleos no provistos, para surtirlos de manera temporal o definitiva.

7.1.3. Retiro

Proceso mediante el cual se desvincula o retira a un servidor público ya sea por pensión, renuncia, insubsistencia, destitución o retiro forzoso, en cumplimiento de la normatividad vigente.

EVALUACION MÉDICA OCUPACIONAL DE EGRESO. Aquella que se debe realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral.

Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

Liquidación de nómina: Es un trámite de carácter interno en el cual el empleador relaciona salarios, deducciones, valor neto a pagar, aportes parafiscales y apropiaciones de los trabajadores que han laborado en un periodo determinado, ya sea por una semana, quincena o mes.

La comisión de servicios se puede conferir al interior o al exterior del país, no constituye forma de provisión de empleos, se otorga para ejercer las funciones propias del empleo en un lugar diferente al de la sede del cargo, cumplir misiones especiales conferidas por los superiores, asistir a reuniones, conferencias o seminarios, realizar visitas de observación que interesen a la administración y que se relacionen con el ramo en que presta sus servicios el empleado."

Encargo: Hay encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

Dando cumplimiento al Decreto 019 de 2019, en armonía con la Ley 909 de 2009, el deber de las personas que sean nombradas en un cargo o empleo



público o celebren contrato con el Estado, es el de registrar su hoja de vida en el Sistema de Información y Gestión del Empleo público (SIGEP), así mismo los servidores públicos deberán diligenciar la declaración de bienes y rentas de que trata el artículo 122 de la Constitución Nacional, para el caso de entidades territoriales el plazo vence el 31 de julio de cada año.

Esta herramienta le permite a la Subsecretaría de Talento Humano:

- ✓ Registrar toda la información relacionada con las normas de desarrollo Institucional, la planta de personal y el régimen salarial de los servidores.
- ✓ Simplificar el proceso de obtención y generación de información relacionada con la estructura, planta de personal, nomenclatura y escala salarial.
- ✓ Conocer las diferentes denominaciones y códigos de empleos por nivel jerárquico
- ✓ Validar la información de hojas de vida que los servidores públicos han gestionado a través del portal.
- ✓ Vinculación y desvinculación permitiendo gestionar los aspectos relacionados con los registros personales de los servidores públicos que presten servicios personales a la entidad.

El SIGEP, además brinda a los servidores públicos, la oportunidad de consultar directamente la información que reposa en su hoja de vida y actualizar directamente la información.

El Plan Estratégico de Talento Humano identifica y planea la ejecución de diferentes actividades para cubrir sus necesidades y fortalecer las rutas de creación de valor, a fin de consolidar un proceso efectivo de talento humano, para lo cual requiere realizar un continuo seguimiento y monitoreo del SIGEP.

8. PLANTA DE PERSONAL

El Decreto 0222 del 24 de julio de 2018 “por el cual se modifica parcialmente el decreto 0786 del 26 de diciembre de 2014, se compila y se estructura la planta global de la Alcaldía Municipal de Pasto:

Tabla 2. Planta de personal de elección popular y libre nombramiento y remoción



Número empleos	Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado
1	Alcalde Municipal	Directivo	005	25
2	Jefes de Oficina	Directivo	006	12
2	Jefes de Oficina	Directivo	006	06
1	Jefe Archivo Gestión Documental	Directivo	006	01
1	Director de Departamento	Directivo	055	12
6	Directores Administrativos	Directivo	009	07
14	Secretarios de Despacho	Directivo	020	12
1	Secretario de Despacho	Directivo	020	16
29	Subsecretarios de Despacho	Directivo	045	06
3	Subsecretarios de Despacho	Directivo	045	11
3	Oficinas Coordinación	Asesor	006	01
2	Jefes Oficina Asesoras	Asesoras	115	15
2	Jefes Oficinas Asesoras	Asesoras	115	11
1	Asesor	Asesor	105	15
1	Asesor Banco de Proyectos	Asesor	105	11
3	Asesor Jurídico	Asesor	115	11
1	Asesor Jurídico	Asesor	115	10
3	Asesor Jurídico	Asesor	115	02
1	Tesorero Municipal	Profesional	201	23
1	Almacenista	Profesional	215	06
2	Profesional Universitario (Despacho, Salud)	Profesional	219	09
17	Corregidores	Profesional	227	02
1	Técnico (Hacienda)	Técnico	314	01
2	Conductor Mecánico	Asistencial	482	18
1	Secretaria Ejecutiva-alcalde	Asistencial	425	18
30	Ayudantes	Asistencial	472	
132 total				

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano, 2022

Tabla 3: PLANTA GLOBAL De las Dependencias de la Alcaldía diferentes a la Secretaría de Salud Municipal y a las Instituciones y Centros Educativos Municipales.

Número Empleos	Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado
3	Asesores	Asesor	105	02
7	Profesional Universitario	Profesional	219	06
46	Profesional Universitario	Profesional	219	04
1	Profesional Universitario	Profesional	219	02
3	Comisarios de Familia	Profesional	202	04
10	Inspector de Policía 2ª Categoría	Profesional	234	04
3	Inspector de Policía 2ª Categoría (Tránsito)	Profesional	234	04
1	Técnico Administrativo	Técnico	367	11
2	Técnico Administrativo	Técnico	367	10
10	Técnico Administrativo	Técnico	367	09
5	Técnico Operativo	Técnico	314	04
4	Técnico Operativo	Técnico	314	03
5	Técnico Operativo	Técnico	314	02
20	Técnico Operativo	Técnico	314	01
3	Técnico Operativo de Tránsito	Técnico	339	03
98	Agentes de Tránsito	Técnico	340	02
13	Secretaria Ejecutiva	Asistencial	425	18
78	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	05



Número Empleos	Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado
39	Auxiliar de Servicios Generales	Asistencial	470	02
2	Conductores	Asistencial	480	02
353 Total				

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano, 2022.

Tabla 4: Planta de Personal del Sector Salud

Número Empleos	Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado
1	Profesional Especializado Área salud	Profesional	242	19
1	Profesional Especializado	Profesional	222	19
1	Profesional Especializado Área salud	Profesional	242	16
2	Profesional Especializado área salud (enfermera)	Profesional	242	16
1	Profesional Universitario	Profesional	219	19
1	Profesional Universitario	Profesional	219	10
1	Enfermero/a	Profesional	243	09
2	Profesional Universitario	Profesional	219	09
2	Técnicos Área salud	Técnico	323	20
1	Técnico Administrativo	Técnico	367	20
1	Técnico Operativo	Técnico	314	18
15	Técnicos Área salud	Técnico	323	16
1	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	22
1	Auxiliar Área Salud	Asistencial	412	15
31 total				

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano, 2022.

Tabla 5: Planta de personal administrativo del sector educativo oficial

Número Empleos	Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado
20	Profesional Universitario	Profesional	219	06
1	Profesional Universitario	Profesional	219	11
1	Profesional Universitario	Profesional	219	12
2	Profesional Universitario	Profesional	219	14
7	Técnico Administrativo	Técnico	367	11
4	Técnico Operativo	Técnico	314	02
7	Técnico Operativo	Técnico	314	04
1	Técnico Operativo	Técnico	314	06
2	Técnico Operativo	Técnico	314	07
1	Técnico Operativo	Técnico	314	08
83	Secretaria	Asistencial	440	18
3	Secretaria	Asistencial	440	25
13	Secretaria	Asistencial	440	34
82	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	05
7	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	07
2	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	11
1	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	30
8	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	34
134	Auxiliar Servicios Generales	Asistencial	470	02
26	Auxiliar Servicios Generales	Asistencial	470	03



6	Auxiliar Servicios Generales	Asistencial	470	23
6	Conductor Mecánico	Asistencial	482	18
1	Conductor Mecánico	Asistencial	482	20
2	Conductor Mecánico	Asistencial	482	25
36	Celador	Asistencial	477	02
18	Celador	Asistencial	477	03
3	Celador	Asistencial	477	27
477 total				

Fuente: Secretaria de Educación, 2022.

Tabla 6: Planta Secretaría de Educación

Número Empleos	Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado
9	Profesional Universitario	profesional	219	07
32	Profesional Universitario	profesional	219	06
15	Técnico Administrativo	Técnico	367	11
1	Secretaria	Asistencial	440	18
7	Auxiliar administrativo	Asistencial	407	05
Total 64				

Fuente: Secretaria de Educación, 2022.

Tabla 7: Planta de personal del sector educativo oficial- recursos del sistema general de participaciones

Cargos	Planta Viabilizada
Total Directivos Docentes	137
Rectores	37
Director Rural	4
Coordinadores	95
Supervisor	1
Total Directivos Docentes	2178
Docentes de Aula	2115
Docentes Orientadores	56
Docentes de Apoyo	7
Total Docentes y Directivos Docentes	2.315
Administrativos	477
Total: Docentes, Directivos Docentes y Administrativos	2.792

Fuente: Secretaria de Educación, 2022.

Tabla 8: Planta de personal de trabajadores oficiales

Número	CATEGORIA
1	Obrero Especializado



1	Obrero Calificado II
1	Obrero Calificado 1
35	Obreros
28	Auxiliar de obrero
TOTAL 65	

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano, 2022.

9. METODOLOGÍA - MARCO DE REFERENCIA

La metodología utilizada para la construcción del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se realizó teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Programa de Gobierno 2020-2023 "PASTO LA GRAN CAPITAL" y las estrategias, que constituyen el soporte de los procesos y procedimientos necesarios para establecer el plan de acción institucional de talento humano.

Una vez formulado el plan de acción de talento humano se requiere establecer los procesos y procedimientos para adelantar el seguimiento y evaluación a las diferentes actividades que se desarrollan en la gestión del talento humano. El soporte fundamental para formular el plan de acción son los autodiagnósticos de los componentes de Planeación, ingreso, permanencia y retiro, que definen las rutas de creación de valor en cada uno de estos.

Para realizar el diagnóstico del proceso de Gestión de Talento Humano, se tomó como referencia la matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, donde se identifican las rutas que debemos fortalecer, para mejorar el cumplimiento, la eficiencia y eficacia de la gestión.

El Plan Estratégico de Talento Humano identifica y planea la ejecución de diferentes actividades para cubrir las necesidades de los servidores de la Alcaldía de Pasto y fortalecer las rutas de creación de valor para la estructuración de un proceso eficaz y efectivo de talento humano.

9.1. Seguimiento

El Seguimiento del plan estratégico, se realizará a través de los indicadores definidos para cada una de las estrategias que hacen parte integral de este documento:



Desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano: La implementación de este plan, se enfoca en optimizar las variables más bajas obtenidas en el autodiagnóstico de la matriz Gestión Estratégica de Talento Humano GETH.

Este plan se desarrolla teniendo en cuenta el ingreso, permanencia y retiro del servidor de la Alcaldía de Pasto.

Dado lo anterior, se establecieron unas actividades y/o acciones en cada una de las estrategias que hacen parte integral de este documento y que muestran relación con la dimensión de talento humano señaladas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

Es por ello por lo que se fortalecerá la creación del valor público, a través de las estrategias que se implementen a lo largo de la vigencia, para el cumplimiento de las metas.

A continuación, se podrá observar las actividades o acciones a realizar, clasificadas por las rutas de creación de valor:

- Ruta de la felicidad
- Ruta del Crecimiento
- Ruta del Servicio
- Ruta de la calidad
- Ruta del Análisis de Datos

Tabla 9: Ruta de creación de valor

RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos
Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.
<ul style="list-style-type: none">• Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos los funcionarios estén a gusto en su puesto de trabajo• Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: familia, trabajo, ocio, estudio.• Ruta para implementar un sistema de incentivos basados en el Salario Emocional• Ruta para generar espacios de Innovación



RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando Talento

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

- Ruta para implementar una cultura de Liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento
- Ruta para implementar una cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del Talento Humano orientado al logro
- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores
- Ruta de formación para capacitar servidores que sabe lo que hacen

RUTA DEL SERVICIO: Al servicio de los ciudadanos

El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos

- Implementar una cultura basada en el servicio
- Implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar

RUTA DE LA CALIDAD: La cultura de hacer las cosas bien

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en hacer siempre las cosas bien.
- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.



RUTA DEL ANALISIS DE DATOS: Conociendo el Talento

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa "Disponer de información", acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso

- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos
- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano, 2022.

De acuerdo con los resultados del Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano se determina la siguiente evaluación con respecto a la implementación de las rutas de valor dentro de la Administración durante la vigencia 2021.

10. Estrategias generales de talento humano

La Subsecretaría de Talento Humano alineará sus planes de acuerdo con las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para ello, se definieron las siguientes acciones:

- ✓ Fortalecer las competencias y habilidades de los servidores de la entidad, mediante las actividades propuestas en el PIC.
- ✓ Fortalecer el desempeño eficaz, compromiso, trabajo en equipo y liderazgo, al igual que el mejoramiento del clima laboral en los servidores mediante la estrategia de bienestar social, estímulos e incentivos.
- ✓ Definir metodología y plan de trabajo para la gestión del conocimiento como parte de la implementación de MIPG.
- ✓ Actualizar, Implementar y socializar el Código de Integridad fomentando los valores institucionales.



- ✓ Fortalecer herramientas que permitan la visualización de la información de la planta de personal y caracterización del Talento Humano para generar reportes en tiempo real.
- ✓ Actualizar y socializar el manual específico de funciones y competencias laborales del nivel central como de las instituciones educativas.
- ✓ Desarrollar de manera conjunta y armónica con la CNSC el proceso de selección por méritos de los empleos en vacancia definitiva

A continuación, se detalla cada una de las actividades a desarrollar en los diferentes planes que hacen parte de la planeación estratégica de talento humano:

- ✓ Plan bienestar e incentivos
- ✓ Plan institucional de capacitación
- ✓ Plan anual de vacantes
- ✓ Plan de previsión de recursos humanos
- ✓ Plan de seguridad y salud en el trabajo

10.1 Plan bienestar e incentivos

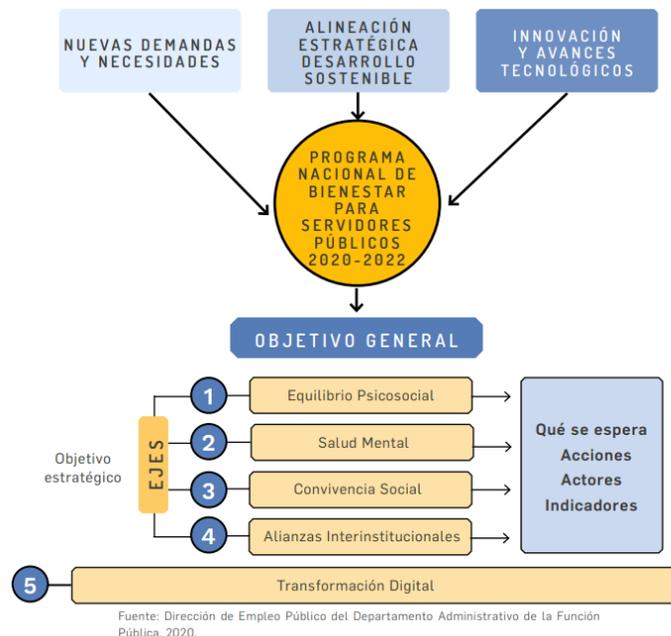
Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta la estrategia de bienestar social, estímulos e incentivos, propuesto para los servidores de la Alcaldía de Pasto y sus familias, con el fin de propiciar un clima laboral confortable y brindar condiciones óptimas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, que se traduzcan en felicidad, motivación y calidez humana para los mismos y que se refleje en el cumplimiento efectivo de sus funciones alineándose con la misión y visión institucional.

Para el caso de los incentivos serán los servidores de la Alcaldía de Pasto, que ostente derechos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles Profesional, Técnico Administrativo y Operativo y Gerentes Públicos, que por su desempeño individual sean calificados en nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.



La estrategia de bienestar de la Alcaldía de Pasto para la presente vigencia de acuerdo con la Guía para Servidores Públicos, se encuentra enmarcada dentro de dos programas macro el Programa de Protección y Servicios Sociales y el Programa de Calidad de Vida Laboral.

El Departamento Administrativo de la función Pública a través de su Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludable Entidades Sostenibles”, nos brinda lineamientos basados en 5 Ejes, estructurados de la siguiente manera:



Dentro del Programa de Protección y Servicios Sociales se trabajan Áreas que intervengan directamente atendiendo las necesidades de protección , ocio, identidad, y aprendizaje, de los funcionarios y sus familias

- Actividades deportivas: Realizar actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento y participación en actividades deportivas mejorando el estado físico y mental de los servidores.
- Actividades recreativas: Realizar actividades que favorezcan ambientes sanos de trabajo, integración, respeto, tolerancia y compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación.



- Actividades artísticas y culturales: Optimizar el tiempo libre de los servidores brindando espacios de esparcimiento, recreación, cultura e integración.
- Promoción y prevención de la salud: Realizar actividades que permitan a los servidores espacios de esparcimiento y mejora en la calidad de su salud física y mental.
- Formación en artes y artesanías: Promover la creatividad en los servidores mediante la realización de actividades lúdicas y artísticas.
- Promoción de vivienda: Ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los servidores de la entidad, con el ánimo de incentivar la adquisición de vivienda propia.
- Educación Formal dirigida a los funcionarios de carrera administrativa: Consiste en un programa de apoyo educativo que beneficia a los funcionarios de Carrera administrativa que deseen capacitarse en instituciones públicas o privadas, reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional en las modalidades, básica primaria, secundaria media vocacional, de pregrado y posgrado, se realizará a través de una convocatoria y de acuerdo con la asignación presupuestal.

Programa de Calidad de Vida Laboral donde se reconoce la importancia de las relaciones humanas e interpersonales como elementos importantes para la convivencia, la toma de decisiones, flexibilidad laboral entre otros para lo cual se abordan los programas:

- Gestión del Clima Laboral: Donde se debe trabajar en pro de la calidad de vida laboral de los funcionarios vista como el bienestar, la salud y desarrollo personal se convierte en uno de los principales objetivos del proceso de Gestión del Talento Humano quienes generan las condiciones que hará que la labor sea satisfactoria y por ello fortalecer el sentido de pertenencia y el logro de los objetivos institucionales, ya que la calidad, la productividad y el mejor desempeño de los funcionarios, tiene una relación directa con el ambiente que gira a su alrededor.
- CULTURA ORGANIZACIONAL, ADAPTACIÓN AL CAMBIO ORGANIZACIONAL: Una estrategia para mejorar el clima laboral dentro de la Alcaldía de Pasto es gestionar continuamente la cultura



organizacional y el ambiente dentro y fuera de las instalaciones de trabajo, impactando en la vida de los servidores, impactando su desempeño, su sentido de pertenencia y motivando a la consecución de los objetivos institucionales.

- **GESTION DEL CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA ALCALDIA DE PASTO:** Para dar gestión y poner en marcha el fortalecimiento del ambiente laboral y la cultura organizacional la Secretaria General a través de la Subsecretaria del Talento humano realizará actividades relacionadas con el tema acorde a los diagnósticos de Clima Laboral y las necesidades manifestadas por los líderes, se propone realizar estrategias de intervención que permitan cerrar las brechas detectadas poder intervenir en el Clima Laboral y así impactar el bienestar de los servidores.
- **Programas pres-pensionados:** Preparar a los servidores públicos que estén próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud con alternativas ocupacionales y de inversión, y brindar la información pertinente para el proceso de retiro.

Programa de estímulos e Incentivos

Incentivos: según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar estrategias de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

Reconocimiento: El objetivo de este programa es reconocer el desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de la entidad en cada nivel jerárquico, así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la Alcaldía de Pasto.

Por lo anterior, la Administración Municipal mediante resolución número 0658 del 8 de octubre de 2020, adoptó en su integridad el Sistema Tipo de



Evaluación de Desempeño Laboral, regulado mediante Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y demás normas que lo modifique, sustituyan o reglamenten.

Tabla 10: Indicador Estrategia bienestar e incentivos

INDICADOR	DEFINICIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	DE	FÓRMULA
EFICACIA	Mediante este indicador se logra medir el porcentaje de ejecución de gestión alcanzado	Porcentaje de Actividades realizadas	de	(No de actividades realizadas/No de actividades programadas) *100
EFICIENCIA	Mediante este indicador se mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	Porcentaje de ejecución presupuestal	de	(Presupuesto ejecutado/presupuesto asignado) *100
EFFECTIVIDAD	Mide los cambios generados después del desarrollo de las acciones realizados respecto al objetivo del plan	Impacto		Encuesta de satisfacción Plan de Bienestar

Fuente: Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, 2022

11. Plan institucional de capacitación

Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que, en el marco de la misión y visión institucional, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y organizacional.

Teniendo en cuenta la importancia de desarrollar y aplicar un plan de capacitaciones estructurado de forma lógica y teniendo en cuenta el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 como herramienta dada por del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. La Alcaldía Municipal de Pasto recoge todos los fundamentos filosóficos y metodológicos que permitan desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de forma integral, además estimular un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor en la Administración.

Los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Pasto deben poseer capacidades que les permita desarrollar de forma idónea sus actividades en el lugar de trabajo y por ende le permitan a la Institución el logro de los objetivos identificados a partir del Plan de Desarrollo, de esta manera para establecer el Plan de capacitaciones se aplicará la siguiente metodología



1. Establecer las necesidades de capacitación que se identifican a través de la implementación del MIPG, a través de las auditorías internas y de la Planeación Institucional.
2. Establecer las necesidades de capacitación que identifica cada jefe inmediato de acuerdo con el personal que se desempeña en su dependencia y a las necesidades internas en pro de la consecución de los objetivos.
3. Establecer las necesidades de capacitación de cada funcionario a través de las temáticas propuestas por el DAFP en el PNFC 2020-2030.
4. Elaborar una oferta de capacitaciones a través de un cronograma donde se identifican las temáticas priorizadas.
5. Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados donde se determine objetivos, resultados, metodología, contratación y gestión.
6. Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia, eficacia y efectividad.

Con el fin de desarrollar procesos de formación y capacitación idóneos se recogen los fundamentos y componentes del PNFC 2020-2030, y a través de un proceso de recolección de información que integra a directivos y servidores se identificó las necesidades para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales, las cuales fueron articuladas con los contenidos establecidos en cada uno de los Ejes temáticos definidos y actualizados por el Departamento Administrativo de la Función Pública .

La gestión del conocimiento y la innovación implica administrar el conocimiento tácito (intangibile) y explícito (tangibile) en las entidades para mejorar los productos y servicios que ofrece, su desempeño y los resultados de gestión

Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Información

Eje2: Creación del Valor Público

Eje 3: Transformación Digital

Eje4: Probidad y Ética de lo Público



11.1. Plan de previsión de recursos humanos

Esta estrategia surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- ✓ Establecer las necesidades de personal necesario para el logro de los objetivos trazados.
- ✓ identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- ✓ Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

11.2. Plan anual de vacantes

Con esta estrategia se busca que la Alcaldía de Pasto, cuente con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones de conformidad a las directrices e instrumentos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, respecto a convocatorias y provisión de empleos.

Por lo anterior, la estrategia anual de vacantes se convierte en instrumento de organización y actualización de información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y que requieren ser provistos, a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

La información registrada en esta estrategia corresponde al reporte de cargos vacantes de los niveles profesional, técnico y asistencial, así como



del tipo de situación administrativa (en encargo, en provisionalidad y no provisto).

Actualmente se encuentran reportadas a la OPEC 565 vacantes definitivas para proveer bajo la modalidad de ascenso y abierto los 127 empleos de carrera administrativa los cuales se encuentran convocados a través del Acuerdo 0359 del 30 de noviembre de 2020., identificado como proceso de selección 1523 de 2020 Territorial – Nariño

Tabla 11: provisión de empleos cantidad de vacantes

Provisión de empleos cantidad de vacantes	Vacantes
Provisto en encargo	141
Provisionalidad	424
Total	565

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano, 2022

11.3. Plan de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Está encaminado a garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables de los servidores de la Alcaldía de Pasto independiente de su forma de contratación, mediante:

- ✓ Identificación peligros, evaluar riesgo y establecer controles.
- ✓ Promover la calidad de vida laboral, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- ✓ Realizar exámenes médicos ocupacionales según normatividad y seguimiento a condiciones de salud.
- ✓ Implementar los programas de vigilancia epidemiológica en los riesgos prioritarios de la entidad.
- ✓ Apoyar y hacer seguimiento de gestión a los comités de Copastt y Cocolab
- ✓ Apoyar y hacer el seguimiento de PEVS.
- ✓ Implementar programas de promoción y prevención según las necesidades de la entidad.
- ✓ Reporte e investigación de accidentes y enfermedades laborales.
- ✓ Cumplir con los requisitos legales respecto a seguridad y salud en el trabajo.



- ✓ Alcanzar y mantener las metas de seguridad y salud en el trabajo a través del mejoramiento continuo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

El Municipio cuenta con los servicios de la Aseguradora de Riesgos Laborales - ARL POSITIVA, quien asume dentro de sus principales tareas las siguientes:

- ✓ Asesoría técnica especializada en gestión del riesgo.
 - ✓ Acompañamiento y orientación en el cumplimiento de la normatividad legal vigente en seguridad y salud en el trabajo.
 - ✓ Atención y tratamiento médico en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
 - ✓ Prestaciones económicas en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
-
- ✓ Brindar apoyo recursos necesarios para la implementación, mantenimiento y mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
 - ✓ Asumir la responsabilidad de proteger la salud y la seguridad de todos los trabajadores independientemente de su vinculación laboral en los diferentes ambientes de trabajo, por tanto, mantiene unas condiciones de salud y seguridad en los lugares de trabajo.

12. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

La Alcaldía de Pasto, acorde con los lineamientos establecidos, estipula las siguientes herramientas para facilitar la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano:

- ✓ Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG
- ✓ Modelo Estándar de Control Interno – MECI
- ✓ Auditorías de gestión y calidad
- ✓ Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP
- ✓ Indicadores de gestión



Tabla 12: PLAN DE ACCIÓN CORPORATIVO

Perspectiva	Objetivo administrativo PE 2022	Nombre Plan de Acción	Dimensión del MIPG	Fecha Inicio	Fecha Fin	Líder
Aprendizaje, innovación y crecimiento	Asegurar el talento humano de la organización	Plan estratégico de Talento Humano	Dimensión Talento Humano	03/01/2022	30/12/2022	Secretaria General Talento Humano
		Plan bienestar e incentivos	Dimensión Talento Humano	03/01/2022	30/12/2022	Secretaria General Talento Humano
		Plan de previsión de recursos humanos	Dimensión Talento Humano	03/01/2022	30/12/2022	31/12/2022
		Plan institucional de capacitación - PIC	Dimensión Talento Humano	03/01/2022	30/12/2022	Secretaria General Talento Humano
		Plan anual de vacantes	Dimensión Talento Humano	03/01/2022	30/12/2022	Secretaria General Talento Humano
		Plan de seguridad y salud en el trabajo	Dimensión Talento Humano	03/01/2022	30/12/2022	Secretaria General Talento Humano

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano, 2022.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO							
Eje	Actividades	Meta	Recursos	Responsable	Fecha inicio	Fecha final	
I. INGRESO	1.1	Verificación de requisitos de acuerdo con el manual de funciones	personal vinculado con cumplimiento de requisitos, actos administrativos de nombramiento y posesión	selección (méritos)	Subsecretaría Talento Humano, Alcalde	enero 2022	diciembre 2022
2. PERMANENCIA	2.1	Inducción	personal vinculado con conocimiento organizacional de la alcaldía	proceso de inducción	Subsecretaría Talento Humano	enero 2022	diciembre 2022
	2.2	Gestión de Formación y Desarrollo	personal capacitado	plan de capacitación	Subsecretaría Talento Humano		diciembre 2022
	2.3	Gestión del Desempeño	Personal evaluado	Evaluación Laboral de desempeño	Evaluado, Evaluador, Subsecretaría Talento humano, Control Interno, Gestión Institucional	enero 2022	diciembre 2022
	2.4	Gestión de la compensación	Bienestar integral del personal-ejecutado	compensación salarial y prestacional, plan de bienestar e incentivos, seguridad y salud en el trabajo	Subsecretaría de Talento Humano	enero 2022	diciembre 2022
	2.5	Reubicaciones	Situaciones Administrativas	movimientos del personal	Subsecretaría de Talento Humano	enero 2022	diciembre 2022
3. RETIRO		Preparación-prepensionados	Personal Desvinculado	pensión, renuncia, retiro forzoso, por sanciones derivadas de procesos disciplinarios	Subsecretaría de Talento Humano	enero 2022	diciembre 2022



PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN RECURSOS							
EJE	Actividades PLAN	Meta	Recursos	Responsable	Fecha inicio	Fecha final	
Provisión Recursos Humanos	1.1	Análisis de la planta de personal actual	Necesidades de personal	Planta de cargos -Análisis estadístico	Subsecretaría Talento Humano, alcalde	Enero 2022	Diciembre 2022
	1.2	Planificación del trabajo Rediseño Institucional	Rediseño Institucional	Acuerdo Estructura organizacional Manual de Funciones Nomenclatura y clasificación de empleos.	Subsecretaría Talento Humano, alcalde	Febrero 2022	Diciembre 2022
	1.3	Manejo de situaciones administrativas (encargos, comisiones, licencias, etc.)	Vacantes Provistas	Revisión de hojas de vida de personal de carrera administrativa. Actos administrativos	Subsecretaría Talento Humano	Enero 2022	Diciembre 2022
	1.4	Surtir las vacantes – Resultado Proceso 1523 de 2020	Lista de elegibles Selección de opcionales	Encargo Nombramiento provisional Solicitud del interesado	Evaluado, Evaluador, Subsecretaría Talento humano, Control Interno, Gestión Institucional	Fecha supeditada a publicación de lista de elegibles y firma	Diciembre 2022
	1.5	Nombramiento en Periodo de prueba	Acto Administrativo de Nombramiento	Actos administrativos de nombramiento y posesión	Subsecretaría de Talento Humano	Fecha supeditada a publicación de lista de elegibles y firma	Diciembre 2022



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS 2022															
N o	Ruta	Actividad	Población Objeto	2022											
				En e	Fe b	Ma r	Ab r	Ma y	Ju n	Ju l	Ag o.	Sep .	Oc t	No v	Di c
Programa de Protección y Servicios Sociales															
Área deportiva y Recreativa															
1	Ruta de la Felicidad/Ruta del crecimiento	Día internacional de la mujer	Funcionarias												
2	Ruta de la Felicidad/Ruta del Servicio	Día del Trabajo	Funcionarios												
3	Ruta de la Felicidad/Ruta del Servicio	Día del funcionario Público	Funcionarios												
4	Ruta de la Felicidad	Día de la Familia	Funcionario / Familia												
5	Ruta de la Felicidad	Actividad de Fin de Año	Funcionario / Familia												
6	Ruta de la Felicidad	Ciclo - Rutas	Funcionarios y/o Familia												
7	Ruta de la Felicidad	Torneos deportivos	Funcionarios												
Área Artística y Cultural															
8	Ruta de la Felicidad	Danzas	Funcionarios												
9	Ruta de la Felicidad/Ruta del crecimiento	Feria de Emprendimiento	Funcionarios / Familia												
Área de promoción y prevención de la salud															
10	Ruta de la felicidad	Caminatas ecológicas	Funcionarios												
11	Ruta de la felicidad	Acondicionamiento físico "Gimnasio"	Funcionarios												
12	Ruta de la felicidad	Semana de Seguridad y Salud en el Trabajo	Funcionarios												
13	Ruta de la felicidad	Terapias antiestrés	Funcionarios												
Área de capacitación formal en artes y artesanías															
14	Ruta de la Felicidad/Ruta del crecimiento	Taller de Gastronomía	Funcionarios												
15	Ruta de la Felicidad/Ruta del crecimiento	Taller de Manualidades	Funcionarios												
Área de promoción de programas de vivienda															
16	Ruta de la Felicidad/Ruta del crecimiento	Feria de Vivienda	Funcionarios / Familia												
Área de capacitación formal															



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

SUBSECRETARÍA
DE TALENTO HUMANO



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

SUBSECRETARÍA
DE TALENTO HUMANO