



Alcaldía Municipal de
Palmira Nít.:

República de
Colombia Departamento del
Valle del Cauca Alcaldía
Municipal de Palmira

DECRE

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2020-2023

ÓSCAR EDUARDO ESCOBAR GARCÍA
Alcalde Municipal de Palmira.

JUAN DIEGO CÉSPEDES LÓPEZ
Secretario de Desarrollo Institucional

BEATRIS EUGENIA OROSCO PARRA
Subsecretaria de Gestión de Talento Humano

Formulado por:

JESÚS ANTONIO MARTÍNEZ CORREA
Profesional Especializado 222-03 - Subsecretaría de Gestión de Talento Humano

EDWARD GÓMEZ VIDAL
Profesional Universitario 219-02 - Subsecretaría de Gestión de Talento Humano

PAULA ANDREA SALCEDO TRUJILLO
Profesional Universitario 219 -01- Subsecretaría de Gestión de Talento Humano

LUIS DAVID ÁLZATE ZAMBRANO
Profesional Universitario 219-01 - Subsecretaría de Gestión de Talento Humano

CRISTIAN REINERO CARDONA PULGARIN
Profesional Universitario 219-02 - Subsecretaría de Gestión de Talento Humano

AUDREY ZULEIDY RAMÍREZ COBO
Secretaria 440-05- Subsecretaría de Gestión de Talento Humano

Palmira, Valle del Cauca
Enero de 2021

Centro Administrativo Municipal de Palmira -
CAMP Calle 30 No. 29 -39: Código Postal
763533 www.palmira.gov.co
Teléfono: 2709501



SC - CER415753



Página 1 de



Alcaldía Municipal de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

DECRETO

Contenido

| | | |
|-------|--|----|
| 1. | INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2. | OBJETIVO GENERAL | 4 |
| 3. | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 4 |
| 4. | ALCANCE | 4 |
| 5. | NORMATIVIDAD | 4 |
| 6. | RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD | 4 |
| 7. | DEFINICIONES | 4 |
| 7.1. | EDUCACIÓN FORMAL | 4 |
| 7.2. | NIVELES JERÁRQUICOS DE LOS EMPLEOS | 5 |
| 7.3. | NIVEL ASESOR | 5 |
| 7.4. | NIVEL ASISTENCIAL | 5 |
| 7.5. | NIVEL DIRECTIVO | 5 |
| 7.6. | NIVEL PROFESIONAL | 5 |
| 7.7. | NIVEL TÉCNICO | 5 |
| 7.8. | NOMENCLATURA DE EMPLEOS | 5 |
| 7.9. | PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SG-SST | 5 |
| 7.10. | PLANES | 6 |
| 7.11. | PLANES DE INCENTIVOS | 6 |
| 7.12. | PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | 6 |
| 7.13. | SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) | 6 |
| 8. | DESARROLLO | 6 |
| 8.1. | DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ALCALDÍA DE PALMIRA | 6 |
| 9. | OBJETIVO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO | 7 |
| 10. | METODOLOGÍA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | 7 |
| 11. | ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA | 8 |
| 12. | MAPA DE OPERACIÓN POR PROCESOS | 8 |
| 13. | DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL | 9 |
| 13.1. | PLANTA DE PERSONAL | 9 |
| 13.2. | MANUAL DE FUNCIONES, REQUISITOS Y COMPETENCIAS LABORALES | 11 |
| 13.3. | ESCALA DE REMUNERACIÓN | 11 |
| 14. | FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO | 11 |
| 14.1. | PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN | 11 |
| 14.2. | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | 12 |
| 14.3. | PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | 12 |
| 14.4. | PLAN ANUAL DE VACANTES | 12 |
| 14.5. | PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS | 13 |
| 15. | HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO | 13 |
| 16. | EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO | 13 |
| | ANEXOS | 14 |



Alcaldía Municipal de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

DECRETO

1. INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la Alcaldía Municipal de Palmira, en el mediano y largo plazo, este ejercicio establece la estrategia que la entidad va a seguir, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución a través del monitoreo basado en indicadores que van a establecer si dichas estrategias trazadas en el proceso de talento humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos institucionales.

El presente Plan Estratégico de Talento Humano está integrado por elementos ya conocidos: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción que influyen en el logro del propósito misional y de los objetivos del Plan Municipal de Desarrollo.

Por consiguiente para el desarrollo administrativo en el componente relacionado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG se encuentra la política de “*Gestión de Talento Humano*”, el cual está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación de servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros: Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos (Clima Organizacional) y Plan Anual de Vacantes y Previsiones y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, es decir, los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y el Plan Municipal de Desarrollo, propuesto por el gobierno Municipal

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible sistematiza) la información en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

1. Ingreso (Proceso de vinculación e inducción, entre otros)
2. Permanencia (Proceso capacitación, evaluación del desempeño, bienestar, estímulos, vacantes y previsión de empleos, teletrabajo, entre otros)
3. Retiro (Proceso de desvinculación asistida, entre otros)

De igual manera, la gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocracia, capacitación y evaluación de los servidores públicos calificados como Gerentes Públicos.

En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Palmira.

Así pues, el Plan Estratégico de Talento Humano es un instrumento necesario en la creación de una organización que permite definir “qué” y “cómo” quiere que sea el futuro de la Entidad.



Alcaldía Municipal de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

DECRETO

2. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la Entidad, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.
- ✓ Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- ✓ Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores.
- ✓ Mantener la planta de cargos debidamente provisionada para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio hacia la ciudadanía.
- ✓ Conocer y consolidar los lineamientos institucionales aplicables a la Alcaldía Municipal de Palmira con relación a la administración del talento humano emitidos por las diferentes entidades estatales.

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano y sus anexos, aplica para todos los servidores públicos de la planta central de la Alcaldía Municipal de Palmira y los cargos administrativos que hacen parte de la planta de personal del Sistema General de Participaciones del Ministerio de Educación administrada por la Secretaría de Educación Municipal de Palmira.

5. NORMATIVIDAD

(Ver Anexo No. 1 Normatividad aplicable a la Alcaldía Municipal de Palmira y demás concordantes y aplicables a la administración del talento humano.)

6. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

La formulación, desarrollo y seguimiento de este plan de se encuentra bajo responsabilidad del Alcalde Municipal y Subsecretaria de Gestión del Talento Humano.

7. DEFINICIONES

7.1. EDUCACIÓN FORMAL

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Fuente: Art. 10 de la Ley 115 de 1994).



Alcaldía Municipal de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

DECRETO

7.2. NIVELES JERÁRQUICOS DE LOS EMPLEOS

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial. (Fuente: Decreto 785 de 2005, artículo 3)

7.3. NIVEL ASESOR

Agrupar los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial. (Fuente: Decreto 785 de 2005, artículo 4, numeral 4.2)

7.4. NIVEL ASISTENCIAL

Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución. (Fuente: Decreto 785 de 2005, artículo 4, numeral 4.5)

7.5. NIVEL DIRECTIVO

Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. (Fuente: Decreto 785 de 2005, artículo 4, numeral 4.1).

7.6. NIVEL PROFESIONAL

Agrupar los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales. (Fuente: Decreto 785 de 2005, artículo 4, numeral 4.3)

7.7. NIVEL TÉCNICO

Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología. (Fuente: Decreto 785 de 2005, artículo 4, numeral 4.4).

7.8. NOMENCLATURA DE EMPLEOS

A cada uno de los niveles jerárquicos de los empleos, le corresponde una nomenclatura y clasificación específica. Para el manejo del sistema de nomenclatura y clasificación, cada empleo se identifica con un código de tres dígitos. El primero señala el nivel al cual pertenece el empleo y los dos restantes indican la denominación del cargo. (Fuente: Decreto 785 de 2005, artículo 15).

7.9. PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SG-SST

El empleador 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. (Fuente: Decreto Único Reglamentario 1072 de 2017, artículo 2.2.4.6.8, numeral 7).



Alcaldía Municipal de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

DECRETO

7.10. PLANES

La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento. (Fuente: Decreto 1567 de 1998, artículo 16, literal b).

7.11. PLANES DE INCENTIVOS

Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia. (Fuente: Decreto 1567 de 1998, artículo 29).

7.12. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales. (Fuente: Decreto 1567 de 1998, artículo 16, literal d-a).

7.13. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). (Fuente: Decreto Único Reglamentario 1072 de 2017, artículo 2.2.4.6.4).

8. DESARROLLO

8.1. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ALCALDÍA DE PALMIRA

Misión:

La misión de la Alcaldía Municipal de Palmira, es hacer del talento humano el núcleo de la organización y la dimensión más importante de la gestión, a través de la planeación, ingreso, desarrollo y retiro del talento humano como lo indica el MIPG, fortaleciendo las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida de los servidores públicos de la organización, para la creación de valor público.



Alcaldía Municipal de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

DECRETO

Visión:

En el 2023, la Alcaldía Municipal de Palmira tendrá una Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en nivel de consolidación, en cada uno de sus componentes y categorías; en el marco de las rutas que integran la dimensión Talento Humano del MIPG; mejorando así las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida de los servidores públicos de la organización, para la creación de valor público.

Valores institucionales:

- ✓ Honestidad.
- ✓ Respeto.
- ✓ Compromiso.
- ✓ Diligencia.
- ✓ Justicia.
- ✓ Responsabilidad.
- ✓ Transparencia.

9. OBJETIVO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Aumentar el nivel de avance de la política de gestión estratégica del talento humano a través de la planeación, ingreso, desarrollo y retiro como lo indica el MIPG, fortaleciendo conocimientos, competencias y calidad de vida de los servidores públicos de la organización, para la creación de valor público.

META: Alcanzar en el cuatrienio el nivel de 100 puntos de consolidación en la política estratégica de gestión del talento humano y en cada uno de sus componentes y categorías; en el marco de las rutas que integran la dimensión Talento Humano del MIPG, para la creación de valor público.

10. METODOLOGÍA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para la formulación de este plan, se tuvo en cuenta los resultados del último autodiagnóstico realizado a la política estratégica de gestión del talento humano de la Alcaldía Municipal de Palmira en el año 2020 (Ver Anexo No. 2. Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano), consignado en el FURAG, en cumplimiento del MIPG. Este plan es el marco de referencia de la gestión del talento humano en la entidad y lo integran otros planes anuales, en los cuales están definidas las actividades que serán ejecutadas en cada vigencia, con su respectivo presupuesto.

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se inscribe en el marco del direccionamiento estratégico de la Alcaldía Municipal de Palmira.

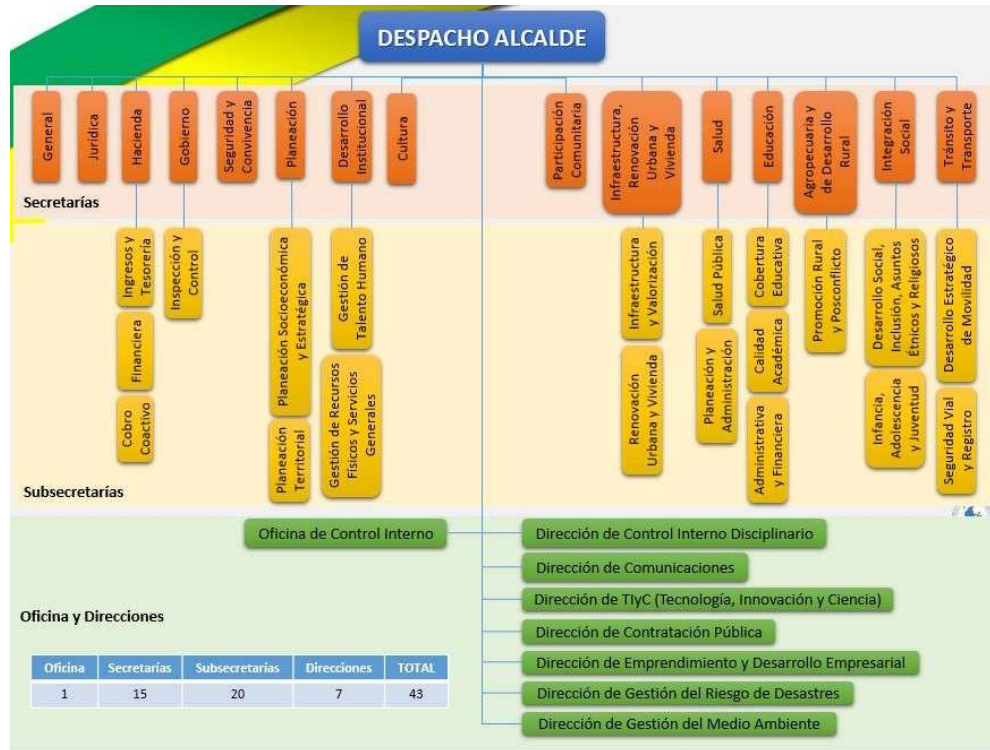


Alcaldía Municipal de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

DECRETO

11. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

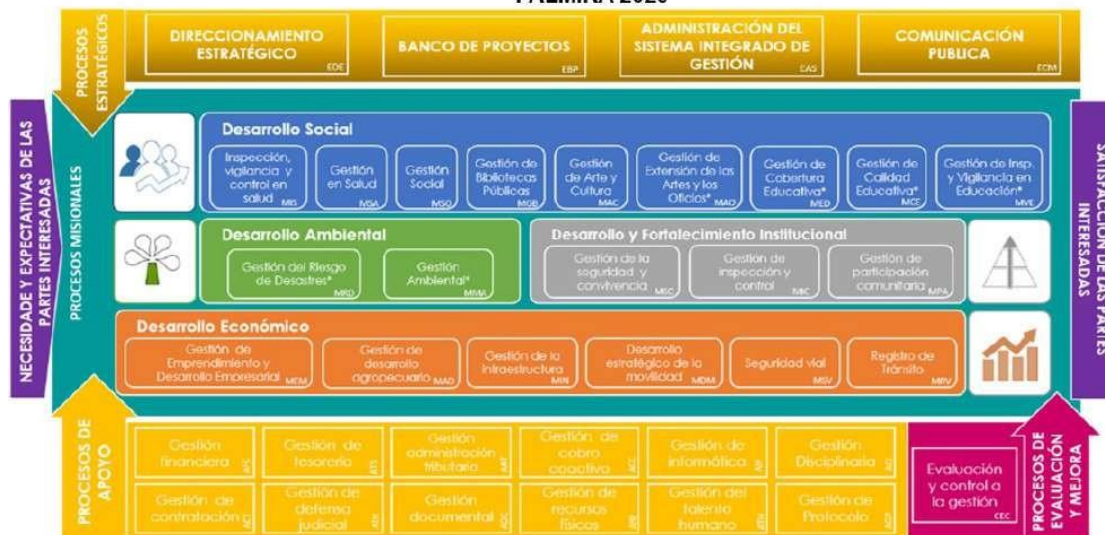
Para el cumplimiento de sus funciones la Alcaldía Municipal de Palmira bajo el Decreto 213 de 2016 tiene adoptada la siguiente estructura administrativa:



12. MAPA DE OPERACIÓN POR PROCESOS

A continuación, se presenta el mapa de Operación por Procesos de la Alcaldía Municipal de Palmira:

MAPA DE OPERACIÓN POR PROCESOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE PALMIRA 2020





Alcaldía Municipal de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

DECRETO

13. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

13.1. PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal de la Alcaldía Municipal de Palmira se encuentra distribuida de la siguiente forma:

DESPACHO DEL ALCALDE

| CARGO | CÓDIGO | GRADO | NIVEL | No. DE CARGOS | ELECCIÓN POPULAR | LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN |
|---|--------|-------|-------------|---------------|------------------|-------------------------------|
| Alcalde | 005 | | DIRECTIVO | 1 | 1 | |
| Secretario de Despacho | 020 | 03 | DIRECTIVO | 15 | | 15 |
| Jefe de Oficina | 006 | 02 | DIRECTIVO | 1 | | 1 |
| Director Administrativo | 009 | 01 | DIRECTIVO | 7 | | 7 |
| Subsecretario de Despacho | 045 | 01 | DIRECTIVO | 20 | | 20 |
| Asesor | 105 | 01 | ASESOR | 6 | | 6 |
| Almacenista General | 215 | 02 | PROFESIONAL | 1 | | 1 |
| Tesorero General | 201 | 03 | PROFESIONAL | 1 | | 1 |
| Profesional Universitario | 219 | 02 | PROFESIONAL | 1 | | 1 |
| Secretario Ejecutivo del Despacho del Alcalde | 438 | 05 | ASISTENCIAL | 1 | | 1 |
| TOTALES | | | | 54 | 1 | 53 |

PLANTA GLOBAL

| CARGO | CÓDIGO | GRADO | NIVEL | No. DE CARGOS | CARRERA ADMINISTRATIVA |
|---|--------|-------|-------------|---------------|------------------------|
| Profesional Especializado | 222 | 05 | PROFESIONAL | 13 | 13 |
| Profesional Especializado | 222 | 04 | PROFESIONAL | 14 | 14 |
| Profesional Especializado | 222 | 03 | PROFESIONAL | 39 | 39 |
| Comisario de Familia | 202 | 03 | PROFESIONAL | 7 | 7 |
| Profesional Universitario | 219 | 02 | PROFESIONAL | 78 | 78 |
| Profesional Universitario | 219 | 01 | PROFESIONAL | 91 | 91 |
| Líder de Programa | 206 | 04 | PROFESIONAL | 1 | 1 |
| Líder de Programa | 206 | 03 | PROFESIONAL | 1 | 1 |
| Líder de Programa | 206 | 02 | PROFESIONAL | 5 | 5 |
| Inspector de Policía Urbano Primera categoría | 233 | 02 | PROFESIONAL | 4 | 4 |
| Subcomandante de tránsito | 338 | 02 | TÉCNICO | 2 | 2 |
| Inspector de Tránsito y Transporte | 312 | 03 | TÉCNICO | 2 | 2 |
| Inspector de Policía Rural | 306 | 02 | TÉCNICO | 2 | 2 |
| Técnico Operativo | 314 | 03 | TÉCNICO | 3 | 3 |
| Técnico Operativo | 314 | 02 | TÉCNICO | 5 | 5 |
| Técnico Operativo | 314 | 01 | TÉCNICO | 22 | 22 |
| Técnico Operativo de tránsito | 339 | 01 | TÉCNICO | 38 | 38 |
| Técnico Administrativo | 367 | 02 | TÉCNICO | 20 | 20 |
| Técnico Administrativo | 367 | 01 | TÉCNICO | 35 | 35 |
| Técnico Área Salud | 323 | 01 | TÉCNICO | 8 | 8 |
| Secretario Ejecutivo | 425 | 04 | ASISTENCIAL | 10 | 10 |
| Inspector | 416 | 04 | ASISTENCIAL | 7 | 7 |
| Conductor | 480 | 05 | ASISTENCIAL | 2 | 2 |
| Conductor | 480 | 04 | ASISTENCIAL | 13 | 13 |
| Secretario | 440 | 05 | ASISTENCIAL | 1 | 1 |
| Secretario | 440 | 3 | ASISTENCIAL | 7 | 7 |
| Secretario | 440 | 1 | ASISTENCIAL | 1 | 1 |
| Auxiliar área de salud | 412 | 02 | ASISTENCIAL | 2 | 2 |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 05 | ASISTENCIAL | 4 | 4 |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 04 | ASISTENCIAL | 6 | 6 |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 02 | ASISTENCIAL | 48 | 48 |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 01 | ASISTENCIAL | 23 | 23 |
| Operario | 487 | 02 | ASISTENCIAL | 6 | 6 |
| TOTALES | | | | 520 | 520 |



Alcaldía Municipal de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
DESPACHO ALCALDE

DECRETO

TRABAJADORES OFICIALES

| CARGO | CÓDIGO | GRADO | No. DE CARGOS |
|--------------------------------|--------|-------|---------------|
| Cabo de Cuadrilla | 1065 | 1 | 4 |
| Obrero | 1039 | 3 | 12 |
| Obrero Electricista | 1017 | 2 | 1 |
| Obrero Maestro de Obra | 1034 | 2 | 2 |
| Obrero Motorista | 1038 | 2 | 10 |
| Obrero Oficial Albañil | 1048 | 2 | 1 |
| Obrero Operador Compactador | 1051 | 2 | 1 |
| Obrero Operador de Guadaña | 1053 | 3 | 3 |
| Obrero Operador Maquinaria | 1054 | 2 | 10 |
| Obrero Operador Motoniveladora | 1055 | 2 | 2 |
| Obrero Plomero | 1058 | 2 | 1 |
| Obrero Podador de Arboles | 1059 | 2 | 2 |
| TOTALES | | | 49 |

SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES

| CARGO | CÓDIGO | GRADO | NIVEL | No. DE CARGOS | CARRERA ADMINISTRATIVA |
|---------------------------------|--------|-------|-------------|---------------|------------------------|
| Auxiliar Administrativo | 407 | 02 | ASISTENCIAL | 1 | 1 |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 04 | ASISTENCIAL | 7 | 7 |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 05 | ASISTENCIAL | 10 | 10 |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 09 | ASISTENCIAL | 1 | 1 |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 09 | ASISTENCIAL | 3 | 3 |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 15 | ASISTENCIAL | 2 | 2 |
| Auxiliar Área En Salud | 412 | 04 | ASISTENCIAL | 3 | 3 |
| Auxiliar Área En Salud | 412 | 09 | ASISTENCIAL | 2 | 2 |
| Auxiliar De Servicios Generales | 470 | 02 | ASISTENCIAL | 15 | 15 |
| Auxiliar De Servicios Generales | 470 | 01 | ASISTENCIAL | 27 | 27 |
| Auxiliar De Servicios Generales | 470 | 01 | ASISTENCIAL | 11 | 11 |
| Celador | 477 | 02 | ASISTENCIAL | 21 | 21 |
| Celador | 477 | 01 | ASISTENCIAL | 29 | 29 |
| Celador | 477 | 01 | ASISTENCIAL | 7 | 7 |
| Operario | 487 | 05 | ASISTENCIAL | 2 | 2 |
| Profesional Universitario | 219 | 01 | PROFESIONAL | 2 | 2 |
| Profesional Universitario | 219 | 01 | PROFESIONAL | 1 | 1 |
| Profesional Universitario | 219 | 02 | PROFESIONAL | 2 | 2 |
| Profesional Universitario | 219 | 03 | PROFESIONAL | 6 | 6 |
| Secretario | 440 | 03 | ASISTENCIAL | 8 | 8 |
| Secretario | 440 | 07 | ASISTENCIAL | 2 | 2 |
| Secretario | 440 | 07 | ASISTENCIAL | 17 | 17 |
| Secretario | 440 | 07 | ASISTENCIAL | 8 | 8 |
| Secretario Ejecutivo | 425 | 05 | ASISTENCIAL | 4 | 4 |
| Secretario Ejecutivo | 425 | 16 | ASISTENCIAL | 1 | 1 |
| Secretario Ejecutivo | 425 | 16 | ASISTENCIAL | 1 | 1 |
| Técnico Operativo | 314 | 01 | TÉCNICO | 9 | 9 |
| Técnico Operativo | 314 | 03 | TÉCNICO | 1 | 1 |
| Técnico Operativo | 314 | 01 | TÉCNICO | 1 | 1 |
| Técnico Operativo | 314 | 03 | TÉCNICO | 2 | 2 |
| TOTALES | | | | 206 | |

Se observa una planta de personal por denominaciones de cargos con sus respectivos códigos distribuidos de acuerdo a la estructura de la entidad.



Alcaldía Municipal de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

DECRETO

13.2. MANUAL DE FUNCIONES, REQUISITOS Y COMPETENCIAS LABORALES

Se encuentra adoptado mediante Decreto No. 922 de 2020 del 18 de septiembre de 2020 “Por el cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la administración Municipal de Palmira.”

13.3. ESCALA DE REMUNERACIÓN

La escala salarial de la Alcaldía Municipal de Palmira se encuentra establecida mediante Decreto 214 del 1 de agosto de 2016 “Por el cual se fija la escala de remuneración para los empleos públicos de la administración central del municipio de Palmira”.

14. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La planeación de Gestión del Talento Humano se desarrolla a través de planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, de Seguridad y Salud en el Trabajo, Vacantes y Previsión de Recursos Humanos de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes en esta materia y en correlación con la planeación estratégica de la Entidad.

Para garantizar el cumplimiento de la estrategia de talento humano, cada uno de los planes que conforman la estrategia de talento humano contará con cronogramas e indicadores que permitan evaluar su gestión.

A continuación, se describe el objetivo de cada plan, estos se encuentran documentados y controlados en el Sistema de Gestión de Calidad de la Entidad.

14.1. PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Con el objetivo de contribuir al fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias y la formación integral de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Palmira, se formula el Plan Institucional de Formación y Capacitación para el año 2021 como estrategia para garantizar efectividad administrativa, el mejoramiento del servicio prestado y los Sistemas de Gestión, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitan generar la cultura del servicio y la confianza ciudadana a través del autoaprendizaje, para mejorar el desempeño de los cargos y cumplir con la misión y visión institucional.

Este Plan se elaboró dando respuesta a las necesidades de capacitación emanadas del Autodiagnóstico de la Dimensión del Talento Humano - Modelo Integrado de Gestión y Planeación, las evidenciadas en los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE), en los planes de mejoramiento de las evaluaciones de desempeño, en los planes y programas de la Entidad, en el resultado de la medición del riesgo psicosocial, resultados encuesta actividades de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano y de las auditorías internas y externas, entre otros.

Además, los programas de inducción y reinducción como proceso de formación y capacitación están dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del personal vinculado 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.

Así mismo, incorporar los valores del Código de Integridad del Servidor Público dispuesto por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública.



Alcaldía Municipal de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

DECRETO

14.2. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Este plan permite generar espacios y condiciones que fomentan el equilibrio entre la vida personal y laboral del personal vinculado a la Entidad a través de programas y actividades detectadas en el informe de clima organizacional, resultados encuesta actividades de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano año 2020, actividades emanadas del Autodiagnóstico de la Dimensión del Talento Humano - Modelo Integrado de Gestión y Planeación y que contribuyan en la calidad de vida de los mismos, enfocados en mantener un buen clima laboral, donde los servidores se sientan motivados y reflejen sentido de pertenencia y compromiso en el quehacer de sus funciones.

El plan de bienestar que tiene como beneficiarios a los servidores públicos y trabajadores oficiales y sus familias, está enmarcado en las áreas de protección y servicios sociales y de calidad de vida laboral, para los cuales se podrán programar las actividades culturales, artísticas, deportivas y recreativas. Así mismo, otorga apoyo de educación formal para el servidor; desarrolla actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los funcionarios que integran acciones de medicina preventiva y medicina del trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar el bienestar físico, mental y social de las personas.

En el área de calidad de vida laboral, se cuenta con la medición del clima laboral y se adelantan gestiones para la consolidación de la cultura organizacional deseada implementando acciones concretas, orientadas a la identificación de las variables positivas para reforzarlas y de las negativas para contrarrestarlas, basados en el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los funcionarios de la Entidad.

De igual manera el fortalecimiento de la cultura del trabajo en equipo, favorecerá la contribución del mejoramiento institucional y la calidad de vida laboral.

14.3. PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Este plan se desarrolla dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y contribuye a la consecución de los objetivos propuestos dentro del mismo, se apoya en el cronograma de actividades, en concordancia con la promoción y mantenimiento de las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral, mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los servidores, lo cual contribuirá de manera efectiva en el cumplimiento de las metas tanto organizacionales como de los servidores públicos del proceso de Gestión del Talento Humano.

14.4. PLAN ANUAL DE VACANTES

Es una herramienta utilizada para proporcionar información sobre el número y distribución de cargos en vacancia definitiva de los empleos de la planta de cargos de la Alcaldía Municipal de Palmira.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad. Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

A través de este plan, se da cumplimiento a la estrategia de realizar las acciones necesarias para la vinculación y permanencia de los empleados públicos de la Entidad, mediante el uso y registro en los sistemas de información institucionales y externos dispuestos de conformidad con la normatividad vigente.

Para el logro de la estrategia se cuenta con el presupuesto requerido para la ocupación del total de los empleos de la planta. Igualmente, se cuenta con un software que permite la liquidación y pago de la nómina de acuerdo al cronograma establecido para la vigencia.



Alcaldía Municipal de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

DECRETO

14.5. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Este plan tiene como objetivo determinar la disponibilidad suficiente de personal en facultad de lograr el cumplimiento del propósito del plan estratégico de la entidad, así como la ejecución de todos los programas y proyectos de las diferentes dependencias que hacen parte de la misma.

La información que hace referencia a la provisión de recursos humanos de la Entidad se encuentra en la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano y corresponde a la situación de cada cargo en la planta de personal.

15. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano, se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que hacen parte integral del documento.

Aunado a lo anterior, la Entidad se apoyará en las siguientes herramientas para facilitar el seguimiento: Auditorías del Sistema de Gestión de Calidad (SGC), Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Modelo Estándar de Control Interno (MECI).

De acuerdo con las funciones definidas en el Decreto 213 de 2016 en su artículo 17 para lograr una adecuada administración del personal, el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP ha dispuesto al servicio de la administración pública y de los ciudadanos el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público-SIGEP.

Por ende, SIGEP es una herramienta de gestión para todas las instituciones públicas y resulta fundamental que este aplicativo sea alimentado, actualizado y con seguimiento constantemente para que se vuelva parte de la estrategia de Gestión Humana. No obstante, es importante aclarar que este debe sujetarse a las necesidades propias de la Entidad y debe ir acorde a las disposiciones emitidas por DAFP.

16. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Es un instrumento de administración que integra el desempeño del servidor público y trabajador oficial con la misión institucional, generando un valor agregado a las entidades a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales y la realización de un trabajo que conlleve a la mejora continua.

Para esta evaluación se cuenta con los procedimientos y aplicativos de la Evaluación de Desempeño Laboral – EDL dispuestos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Los aspectos a mejorar, resultantes de la evaluación del desempeño laboral, son tenidos en cuenta en el diagnóstico de las necesidades de capacitación contempladas en el Plan Institucional de Formación y Capacitación.



Alcaldía Municipal de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
DESPACHO ALCALDE

DECRETO

ANEXOS

Anexo No. 1. Normatividad aplicable a la Alcaldía Municipal de Palmira y demás concordantes y aplicables a la administración del talento humano

| No. | Norma o Ley | | Vigencia (Fecha) | Aplicación específica (Qué Controla) |
|-----|-----------------------------------|------------------|------------------|---|
| 1 | Constitución Política de Colombia | | 04/07/1991 | Administración del talento humano. |
| 2 | Ley | 909 | 23/09/2004 | Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. |
| 3 | Ley | 1960 | 27/06/2019 | Por el cual se modifica la ley 909 de 2004 , el decreto 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones |
| 4 | Decreto | 785 | 17/03/2005 | Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004. |
| 5 | Decreto | 1083 | 26/05/2015 | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. |
| 6 | Ley | 1551 | 06/07/2012 | Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios |
| 7 | Ley | 1551 | 06/07/2012 | Por la cual se dictan normas para modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios. |
| 8 | Ley | 190 | 06/06/1995 | Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa. |
| 9 | Decreto | 1567 | 05/08/1998 | Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. |
| 10 | Estatuto anticorrupción | LEY 1474 DE 2011 | 12/07/2011 | Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública. |
| 11 | Ley | 734 | 05/02/2002 | Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. |
| 12 | Decreto | 943 | 21/05/2014 | Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno -MECI |
| 13 | Circular | No 004 | 06/06/2003 | Organización de las Historias Laborales |
| 14 | Resolución | 2346 | 11/07/2007 | Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. |
| 15 | Decreto | 2484 | 02/12/2014 | Por el cual se reglamenta el Decreto-ley 785 de 2005. |
| 16 | Ley | 1562 | 11/07/2012 | Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. |
| 17 | Ley | 270 | 07/03/1996 | Estatutaria de administración de justicia |
| 18 | Ley | 1635 | 11/06/2013 | Por medio del cual se establece la licencia por luto de los servidores públicos |
| 19 | Decreto | 2585 | | Por el cual se reglamenta la ley 1310 de 2009 |
| 20 | Ley | 70 | 19/12/1978 | Por medio del cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los servidores del sector publico |
| 21 | Ley | 1150 | 16/07/2007 | Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos. |
| 22 | Ley | 1474 | 12/07/2011 | Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública. |
| 23 | Ley | 1778 | 02/02/2016 | Por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción |
| 24 | Decreto | 648 | 19/04/2017 | Por medio del cual se modifica y se adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública |
| 25 | Decreto | 586 | 05/04/2017 | Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 4 Parte 12 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario 1068 de 2015 del Sector Hacienda y Crédito Público |
| 26 | Resolución | 2400 | 22/05/1979 | Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. |
| 27 | Decreto | 1834 | 03/08/1994 | Por el cual se reglamenta la integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales |



Alcaldía Municipal de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
DESPACHO ALCALDE

DECRETO

| No. | Norma o Ley | | Vigencia (Fecha) | Aplicación específica (Qué Controla) |
|-----|-------------|--------|------------------|--|
| 28 | Decreto | 2800 | 03/10/2003 | Por el cual se reglamenta parcialmente el literal b) del artículo 13 del Decreto-ley 1295 de 1994. |
| 29 | Resolución | 1401 | 24/05/2007 | Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo |
| 30 | Resolución | 1409 | 23/07/2012 | Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas |
| 31 | Decreto | 723 | 15/04/2013 | Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones. |
| 32 | Decreto | 1442 | 31/07/2014 | Por el cual se establece como obligatoria la implementación de un esquema de compensación en el Sistema General de Riesgos Laborales por altos costos de siniestralidad y se dictan otras disposiciones |
| 33 | Decreto | 1447 | 05/08/2014 | Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales |
| 34 | NTC | GTC 45 | 15/12/2010 | Guía para el diagnóstico de condiciones de trabajo o panorama de factores de riesgos, su identificación y valoración |
| 35 | Resolución | 2013 | 06/06/1986 | Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de Trabajo. |
| 36 | Resolución | 2646 | 17/07/2008 | Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. |
| 37 | Ley | 1010 | 23/01/2006 | Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo |
| 38 | Decreto | 614 | 14/03/1984 | Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país |
| 39 | Decreto | 52 | 12/01/2017 | Por medio del cual se modifica el artículo 2,2,4,6,37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) |
| 40 | Resolución | 1016 | 31/03/1989 | Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. |
| 41 | Resolución | 1111 | 27/03/2017 | Por medio del cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y Contratantes |
| 42 | Resolución | 1178 | 28/03/2017 | Por la Cual se establecen los requisitos Técnicos y de Seguridad para proveedores del servicio de capacitación y entrenamiento en protección contra caídas en trabajo en alturas |
| 43 | Ley | 100 | 23/12/1993 | Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. |
| 44 | Circular | 10 | 03/02/2017 | Reconocimiento y pago de incapacidad temporal - cuando ya hubo pago indemnización o incapacidad permanente parcial (IPP) |
| 45 | Decreto | 1346 | 27/06/1994 | Por el cual se reglamenta la integración, la financiación y el funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez. |
| 46 | Decreto | 1507 | 12/08/2014 | Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. |
| 47 | Decreto | 1072 | 26/05/2015 | Por medio de la cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector trabajo |
| 48 | Decreto | 695 | 30/03/1994 | Por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 157, 204 y 280 de la Ley 100 de 1993 y se incorporan los servidores públicos al Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones. |
| 49 | Decreto | 806 | 30/04/1998 | Por el cual se 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. |
| 50 | Decreto | 691 | 29/03/1994 | Por la cual se incorporan los servidores públicos al Sistema General de Pensiones y se dictan otras disposiciones. |
| 51 | Decreto | 1772 | 03/08/1994 | Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales. |
| 52 | Decreto | 326 | 16/02/1996 | Por el cual se organiza el Régimen de Recaudación de Aportes para el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones. |
| 53 | Ley | 21 | 22/01/1982 | Por la cual se modifica el régimen del Subsidio Familiar y se dictan otras disposiciones. |
| 54 | Ley | 89 | 29/12/1988 | Por la cual se asignan recursos al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y se dictan otras disposiciones.; |



Alcaldía Municipal de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
DESPACHO ALCALDE

DECRETO

| No. | Norma o Ley | | Vigencia (Fecha) | Aplicación específica (Qué Controla) |
|-----|---------------------------------|------|------------------|--|
| 55 | Decreto | 3667 | 08/11/2004 | Por medio del cual se reglamentan algunas disposiciones de la Ley 21 de 1982, la Ley 89 de 1988 y la Ley 100 de 1993 |
| 56 | Ley | 789 | 27/12/2002 | Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. |
| 57 | Resolución | 1747 | 21/05/2008 | Por la cual se modifica la Resolución 634 de 2006, para la cual se adopta el contenido del Formulario Único o Planilla Integrada de Liquidación de Aportes |
| 58 | Resolución | 2145 | 22/06/2006 | Por la cual se adopta el contenido del Formulario Único o Planilla Integrada de Liquidación de Aportes al Sistema de la Protección Social para pensionados |
| 59 | Resolución | 2388 | 10/06/2016 | Por medio del cual se unifica las reglas para el recaudo de aportes al sistema de seguridad social integral y parafiscales |
| 60 | Resolución | 610 | 21/03/2012 | Por la cual se modifica la Resolución número 1747 de 2008, modificada por la Resolución número 2377 de 2008, que a su vez fue modificada por las Resoluciones números 3121, 4141 de 2008, 504 y 1622 de 2009 y por las Resoluciones números 2249, 199, 990, 1184 de 2009, 1004 de 2010, 114, 661, 773, 2640, 2641, 3251, 475 y 476 de 2011 y se adopta el procedimiento mediante el cual los operadores de información deberán entregar periódicamente la información resultante del proceso de recaudo al administrador fiduciario de los recursos del Fondo de Solidaridad y Garantía – Fosyga |
| 61 | Resolución | 2087 | 14/06/2013 | Por la cual se modifica la Resolución 1747 de 2008, modificada por las Resoluciones 2377 de 2008, 990 y 2249 de 2009, 1004 de 2010, 475 y 476 de 2011 y 3214 de 2012 y se dictan otras disposiciones |
| 62 | Resolución | 2634 | 07/07/2014 | Por el cual se modifica artículos 3, 4, 7, 8, 10, 11 y 17 de la Resolución 1747 de 2008, el 4 de la Resolución 5510 de 2013, se derogan los artículos 1 y 2 de la Resolución 3336 de 2013, el inciso 2 del artículo 10 de la Resolución 5510 de 2013 y se dictan otras disposiciones. |
| 63 | Decreto | 19 | 10/01/2012 | Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública |
| 64 | Ley | 776 | 17/12/2002 | Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. |
| 65 | Decreto | 2943 | 17/12/2003 | Por el cual se modifica el parágrafo 1° del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999 |
| 66 | Ley | 755 | 23/07/2002 | Por medio del cual se modificó el parágrafo del artículo 236 del código sustantivo del trabajo |
| 67 | Decreto | 2353 | 03/12/2015 | Por medio del cual se unifica y actualiza las reglas de afiliación al sistema general de seguridad social en salud, se crea el sistema de afiliación transaccional y se definen los instrumentos para garantizar la continuidad en la afiliación y el goce efectivo del derecho a la salud |
| 68 | Código Sustantivo de Trabajo | | 09/09/1950 | La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. |
| 69 | Ley | 797 | 29/01/2003 | Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales. |
| 70 | Ley | 1204 | 04/07/2008 | Por medio de la cual se modificó la ley 44 del 1980 |
| 71 | Decreto | 2418 | 11/12/2015 | Por medio del cual se regula la bonificación por servicios prestados para los empleados públicos del nivel territorial |
| 72 | Convención colectiva de Trabajo | | 27/06/2005 | Reglamentación general de los trabajadores oficiales. |
| 73 | Decreto | 2351 | 20/11/2014 | Por medio del cual se regula la prima de servicios para los empleados públicos del nivel territorial |
| 74 | Ley | 1527 | 27/04/2012 | Por medio de la cual se establece un marco general para la libranza o descuento directo y se dictan otras disposiciones |
| 75 | Circular | 7 | 01/08/2012 | Procedimiento y requisitos para tramitar solicitudes de Inscripción, actualización o cancelación definitiva en el registro público de carrera |
| 76 | Decreto | 1228 | 21/04/2005 | Por el cual se reglamenta el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 sobre las Comisiones de Personal. |
| 77 | Circular | 3 | 18/05/2016 | Procedimiento y requisitos para solicitar anotación y corrección en el registro público de carrera administrativa |
| 78 | Circular | 4 | 30/06/2016 | Instrucciones para la correcta presentación de solicitudes de la anotación en el registro público de carrera administrativa |
| 79 | Decreto | 760 | 27/06/2005 | Por la cual establece los procedimientos que deben efectuarse ante la NNSC |



Alcaldía Municipal de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
DESPACHO ALCALDE

DECRETO

| No. | Norma o Ley | | Vigencia (Fecha) | Aplicación específica (Qué Controla) |
|-----|-------------------|------|------------------|---|
| 80 | Acuerdo | 137 | 02/07/2005 | Por la cual se establece el Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral |
| 81 | Acuerdo | 138 | 02/07/2005 | Por la cual se establece los criterios técnicos y legales fundamentales en la Evaluación de Desempeño Laboral. |
| 82 | Decreto | 2539 | 27/06/2005 | Por la cual se establecen las competencias laborales generales para los empleados públicos |
| 83 | Decreto | 770 | 17/03/2005 | Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004. |
| 84 | Decreto | 2649 | 20/08/1993 | Reglamento General de la Contabilidad |
| 85 | Decreto | 1042 | 07/06/1978 | Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones. |
| 86 | Decreto | 1045 | 17/06/1978 | Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional. |
| 87 | Decreto | 3135 | 26/12/1968 | Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales. |
| 88 | Ley | 33 | 29/01/1985 | Por la cual se dictan algunas medidas en relación con las Cajas de Previsión y con las prestaciones sociales para el Sector Público. |
| 89 | Ley | 71 | 19/12/1988 | por la cual se expiden normas sobre pensiones y se dictan otras disposiciones |
| 90 | Decreto | 2108 | 29/12/1992 | Por el cual se ajustan las pensiones de jubilación del sector público en el orden Nacional |
| 91 | Decreto | 692 | 29/03/1994 | Por el cual se reglamenta parcialmente la ley 100 de 1993. |
| 92 | Decreto | 2709 | 13/12/1994 | Por el cual se reglamenta el artículo 7° de la Ley 71 de 1988. |
| 93 | Acto legislativo | 1 | 22/07/2005 | Por el cual se adiciona el artículo 48 de la Constitución Política. |
| 94 | Ley | 1066 | 29/07/2006 | Por la cual se dictan normas para la normalización de la cartera pública y se dictan otras disposiciones. |
| 95 | Circular | 69 | 04/11/2008 | Procedimiento para el cobro de cuotas partes pensionales. Presentación de las cuentas de cobro y sus requisitos. Prescripción de cuotas partes pensionales. Intereses generados sobre las cuotas partes pensionales. |
| 96 | Circular conjunta | 21 | 06/08/2012 | Cuotas Partes Pensionales |
| 97 | Ley | 1753 | 09/06/2015 | Por la cual se expide el plan nacional de desarrollo 2014- 2018 todos por un nuevo País |
| 98 | Ley | 594 | 14/07/200 | Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones. |
| 99 | Ley | 1204 | 04/07/2008 | Por la cual se modifican algunos artículos de la Ley 44 de 1980 y se impone una sanción por su incumplimiento. |
| 100 | Ley | 860 | 26/12/2003 | Por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se dictan otras disposiciones |
| 101 | Decreto | 1800 | 07/12/2019 | Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo. |
| 102 | Decreto | 491 | 28/03/2020 | Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. Nota: Aplica las demás normas reglamentarias y transitorias externas e internas con relación a la emergencia sanitaria por COVID-19. |

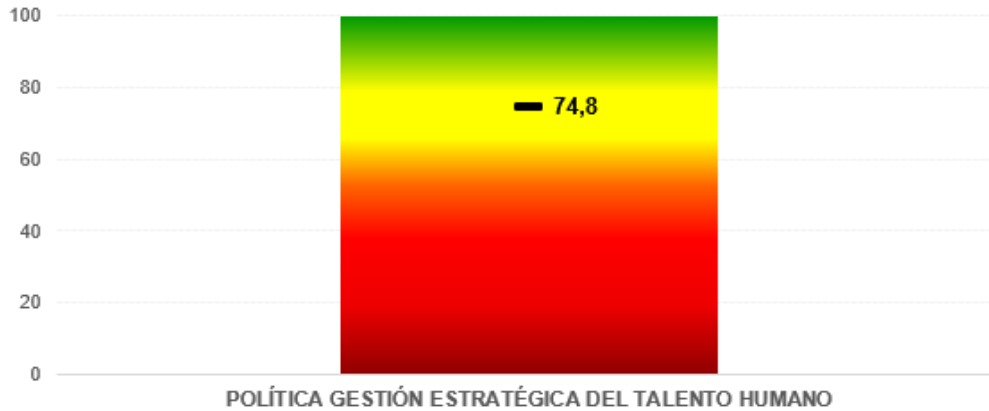


Alcaldía Municipal de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

DECRETO

Anexo No. 2. Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano

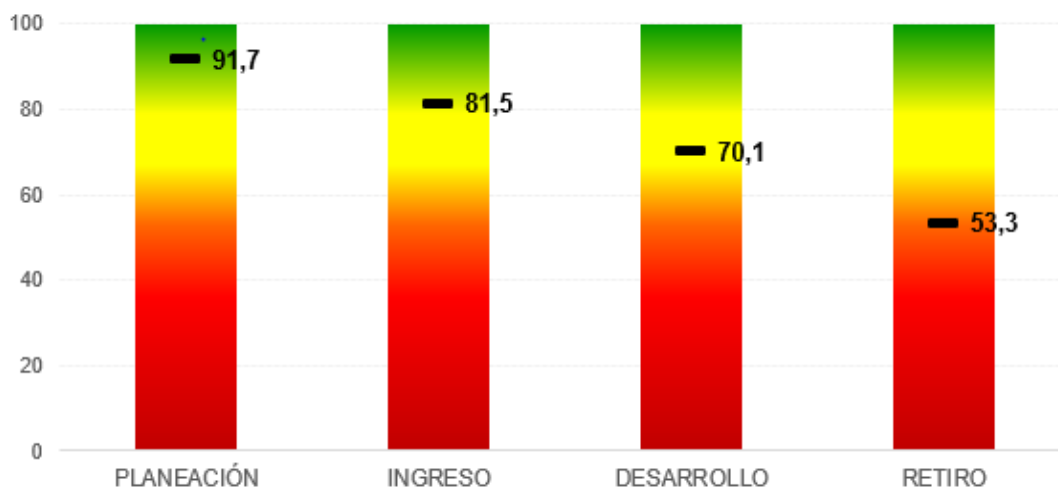
Grafico 1. Calificación total



Fuente. Autodiagnostico de la Gestión Estratégica del Talento Humano FURAG-Departamento Administrativo de la Función Pública.

La política gestión estratégica del talento humano se encuentra en nivel de transformación teniendo en cuenta que la calificación total es de 74,8 dentro del rango 61-80, lo que permite el desarrollo de acciones encaminadas a mejorar la administración del talento humano en sus cuatro componentes planeación, ingreso, desarrollo y retiro.

Grafico 2. Calificación por componentes



Fuente. Autodiagnostico de la Gestión Estratégica del Talento Humano FURAG-Departamento Administrativo de la Función Pública.

Es importante en el componente de **Planeación** tener en cuenta que la Subsecretaria con sus procesos deben obedecer a la planeación estratégica de la administración municipal, en el componente **Ingreso** se debe reforzar temas correspondientes como provisión de empleos, gestión de la información e inclusión, en el componente **Desarrollo** se debe priorizar temas bienestar, clima organizacional y cambio cultural, valores, gerencia pública, entre otros y en el componente **Retiro** se debe priorizar temas de desvinculación asistida y gestión del conocimiento.



Alcaldía Municipal de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

DECRETO

Finalmente, con el autodiagnóstico de MIPG con relación a las rutas de creación de valor (*Ver siguiente gráfico*) se deben orientar esfuerzos en dos (2) rutas:

1. Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.
2. Ruta para implementar un liderazgo basado en valores.

Lo anterior, obedece a que se encuentran en un Nivel Básico Operativo Alto dentro de la Ruta del Crecimiento "liderando Talento" donde es necesario aplicar las guías, normas técnicas y actividades de gestión recomendadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Grafico 3. Rutas de creación de valor

| RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR | | | |
|---|-----------|---|-----------|
| RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos | 68 | - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto | 69 |
| | | - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | 71 |
| | | - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional | 67 |
| | | - Ruta para generar innovación con pasión | 67 |
| RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento | 66 | - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento | 66 |
| | | - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro | 60 |
| | | - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores | 58 |
| | | - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen | 80 |
| RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | 70 | - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio | 74 |
| | | - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar | 66 |
| RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien | 78 | - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" | 80 |
| | | - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad | 76 |
| RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento | 83 | - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos | 83 |

Fuente. Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano FURAG-Departamento Administrativo de la Función Pública.