



ALCALDÍA DE PASTO
Secretaría General
Subsecretaría de Talento Humano

RESOLUCIÓN No. 011 DE 2026
(16 FEB 2026)

Por medio del cual se adopta el plan estratégico de talento humano, plan de bienestar social estímulos e incentivos, plan institucional de capacitaciones, plan anual de vacantes, plan de previsión de recursos humanos y el plan anual de trabajo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la vigencia 2026.

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

CONSIDERANDO:

Que mediante el Decreto 218 del 4 de junio de 2021, por el cual se actualiza el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Cargos de la Alcaldía Municipal de Pasto, establece como propósito principal del Subsecretario de Talento Humano "Implementar y mantener las políticas y directrices establecidas para la administración, bienestar, capacitación, promoción, estímulos y desarrollo del talento humano vinculado a la Alcaldía de Pasto." Y como funciones esenciales:

"1. Fijar las políticas y adoptar los planes generales relacionados con la institución o el sector al que pertenecen y velar por el cumplimiento de los términos y condiciones establecidos para su ejecución. 6. Implementar y mantener las políticas y directrices establecidas para la administración, bienestar y desarrollo del talento humano."

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

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

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



ALCALDÍA DE PASTO
Secretaría General
Subsecretaría de Talento Humano

RESOLUCIÓN No. 011 DE 2026
(16 FEB 2026)

Por medio del cual se adopta el plan estratégico de talento humano, plan de bienestar social estímulos e incentivos, plan institucional de capacitaciones, plan anual de vacantes, plan de previsión de recursos humanos y el plan anual de trabajo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la vigencia 2026.

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

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

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

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

Que la Comisión de Personal periodo 2025-2027 participó activamente en la elaboración del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitaciones y aprobó los mismos, en sesión del 19 de diciembre de 2026, como consta en acta No. 005 de la misma fecha.

Que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión ordinaria del 21 de enero de 2026, aprobó el Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitaciones, como consta en acta No. 001 de la misma fecha.

Que mediante Decreto Municipal No. 0029 del 09 de febrero de 2026, se establecieron las directrices y criterios para acceder al Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y al Plan Institucional de Capacitaciones de la Alcaldía Municipal de Pasto para la vigencia 2026.

Que, respecto al Plan de Trabajo Anual en Seguridad y salud en el Trabajo, el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto 1072 de 2015 y el Decreto 1443 de 2014, señalan



ALCALDÍA DE PASTO
Secretaría General
Subsecretaría de Talento Humano

RESOLUCIÓN No. 011 DE 2026
(16 FEB 2026)

Por medio del cual se adopta el plan estratégico de talento humano, plan de bienestar social estímulos e incentivos, plan institucional de capacitaciones, plan anual de vacantes, plan de previsión de recursos humanos y el plan anual de trabajo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la vigencia 2026.

las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los trabajadores.

Que el numeral 7° del artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 y el numeral 7 del artículo 8° del Decreto 1443 de 2014, establece que: "Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con la resolución 0312 del 2019 con los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

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

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

Que, de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario optar el plan estratégico del Talento Humano y sus planes complementarios para la vigencia 2026, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar todo lo concerniente con la Gestión del Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Pasto.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Adoptar los planes: Plan Estratégico de Talento Humano, plan de bienestar social estímulos e incentivos, plan institucional de capacitaciones, plan



ALCALDÍA DE PASTO
Secretaría General
Subsecretaría de Talento Humano

RESOLUCIÓN No. 011 DE 2026
(16 FEB 2026)

Por medio del cual se adopta el plan estratégico de talento humano, plan de bienestar social estímulos e incentivos, plan institucional de capacitaciones, plan anual de vacantes, plan de previsión de recursos humanos y el plan anual de trabajo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la vigencia 2026.

anual de vacantes, plan de previsión de recursos humanos y el plan anual de trabajo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para vigencia 2026 en la Alcaldía Municipal de Pasto.

PARÁGRAFO ÚNICO. Los documentos correspondientes a cada uno de los planes y programas que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano se encuentran publicados en la Página Web de la Alcaldía de Pasto.

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

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

ARTICULO CUARTO. - La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y tiene vigencia para el año fiscal 2026.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en San Juan de Pasto, a los dieciséis (16) días del mes de febrero de dos mil veintiséis (2026).


GINNA TATIANA ORTEGA CERON
Subsecretaria de Talento Humano

Proyectó: Lorena Santacruz Rivera
Aux Administrativo STH


Revisó: César Andrés Chamorro V.
Abogado contratista