



**PASTO**  
LA GRAN CAPITAL  
ALCALDÍA MUNICIPAL

SUBSECRETARÍA DE  
TALENTO HUMANO

# PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2020



SC-CER367095



NIT: 891.280.000-3  
CAM Anganoy Vía Los Rosales 2  
Tel: 7222231

Correo: electrónico: [talentohumano@pasto.gov.co](mailto:talentohumano@pasto.gov.co)



## 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

Promover los programas orientados al desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los funcionarios en el marco de la normatividad vigente.

## 2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Actualizar el plan de vacantes, identificando las vacancias definitivas, sus requisitos y forma de provisión.
- 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.
- Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la Alcaldía Municipal de Pasto, a que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.
- Hacer del Plan de Bienestar e Incentivos una herramienta estratégica al interior de la Alcaldía Municipal de Pasto, a través de la cual se genere desarrollo en todos los ámbitos de la vida de los funcionarios, con el fin de fortalecer las competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad, aportando al éxito organizacional.
- Realizar el proceso de Evaluación del Desempeño con el fin de valorar el desempeño y las competencias de los servidores públicos, así como, ofrecer a la entidad información útil que permita el mejoramiento continuo y la toma de decisiones.
- Establecer el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables de los funcionarios de la administración municipal durante la ejecución de sus actividades.

## 3. VISIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

En el año 2020 la Gestión del Talento Humano en el municipio, ejerce un liderazgo institucional 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, en la prestación de los servicios eficientes y oportunos, cumpliendo lo que





constitucionalmente le corresponde cumplir al municipio, satisfaciendo a los usuarios, en concordancia con las políticas de la Alcaldía de Pasto.

#### 4. 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.

##### a. Política de Talento Humano

La Alcaldía de Pasto cuenta con un talento humano competente 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.

#### 6. VALORES INSTITUCIONALES

**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.

**Responsabilidad:** Desarrollar a cabalidad con lo que se ha prometido o con las obligaciones contraídas, reconociendo, previendo y aceptando las consecuencias de mis actuaciones u omisiones, tomadas libremente, propendiendo cumplir con el deber ser, dando lo mejor de mí mismo.

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

**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.

**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



SC-CER367095





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.

**Compañerismo:** Interactuar con vocación de solidaridad, servicio y enfoque de trabajo en equipo, Identificándonos con los objetivos, metas, y normas, acordadas colectivamente, para el logro de propósitos y causas comunes, que fortalezca el vínculo que debe existir entre los integrantes de los equipos en el marco de la armonía y buena correspondencia entre ellos.

**Eficiencia:** Utilizar de manera óptima y oportuna los recursos y talentos, en cumplimiento de las obligaciones y compromisos, para maximizar los resultados.

**Colaboración:** Ayudar y Apoyar la labor de otros mediante el trabajo conjunto y la participación activa, en situaciones de contingencia o necesidades, con el fin coadyuvar el logro de los objetivos propuestos.

**Cumplimiento:** Llevar a cabo las funciones y órdenes, como consecuencia de lo que se convino previamente con alguien o consigo mismo, que se haría en un determinado tiempo y forma, en cualquiera de los órdenes de participación profesional, familiar y social.

**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.

## 7. ALCANCE

El Plan Estratégico de Recursos Humanos beneficiará a todos los servidores públicos de la Alcaldía de Pasto y sus colaboradores.

## 8. 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



SC-CER367095





Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
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 período de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
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





Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
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
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública	Talento Humano



Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario único de la Función Pública	Situaciones administrativas

*Fuente: Subsecretaría de Talento Humano, 2020.*

## 9. 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.

### a. Componentes de la Gestión del talento humano.

#### 9.1.1. 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 la ley 909 de 2004, la cual establece 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 preocupacionales o de preingreso las cuales se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

Nombramiento y 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.

### 9.1.2. Permanencia

Proceso mediante el cual se busca el bienestar 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.

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 (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.

### 9.1.3. Retiro

Proceso mediante el cual se desvincula o retira a un servidor público ya sea por pensión, renuncia 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 documento de carácter interno en el cual un 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.

## PLANTA DE PERSONAL



SC-CER367095





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, 2019.

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



SC-CER367095





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

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano, 2019.

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, 2019.

Planta de personal del sector educativo oficial- recursos del sistema general de participaciones 2.712 (Docentes, Directivos docentes, Rectores, Directores...).



SC-CER367095





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
6	Técnico Operativo	Técnico	314	04
1	Técnico Operativo	Técnico	314	05
1	Técnico Operativo	Técnico	314	06
1	Técnico Operativo	Técnico	314	07
1	Técnico Operativo	Técnico	314	08
1	Técnico Operativo	Técnico	314	15
82	Secretaria	Asistencial	440	18
3	Secretaria	Asistencial	440	25
14	Secretaria	Asistencial	440	34
79	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	05
7	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	07
2	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	11
1	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	30
9	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	34
123	Auxiliar Servicios Generales	Asistencial	470	02
38	Auxiliar Servicios Generales	Asistencial	470	03
7	Auxiliar Servicios Generales	Asistencial	470	23
6	Conductor Mecánico	Asistencial	482	18
1	Conductor Mecánico	Asistencial	482	20
2	Conductor Mecánico	Asistencial	482	25
33	Celador	Asistencial	477	02
21	Celador	Asistencial	477	03
3	Celador	Asistencial	477	27
TOTAL 477				

Fuente: Secretaria de Educación, 2019.

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				



SC-CER367095





Fuente: Secretaría de Educación, 2019.

Tabla 7: 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, 2019.

## 10. 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.



tabla 8: Resultados gestión estrategia de talento humano

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>44</b>	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>56</b>
		Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>43</b>
		Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>43</b>
		Ruta para generar innovación con pasión	<b>33</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>41</b>	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>38</b>
		Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>43</b>
		Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>37</b>
		Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>46</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>51</b>	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>45</b>
		Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>57</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>44</b>	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>48</b>
		Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>39</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>46</b>	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>46</b>

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano de 2019.

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.

#### a. Seguimiento

El Seguimiento del plan estratégico, se realizará a través de los indicadores definidos para cada uno 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 uno 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 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	SUBRUTAS	ACTIVIDADES A REALIZAR	PROCESO
RUTA DE FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Plan de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo. * Programas de Vigilancia Epidemiológica. * Inspecciones de seguridad * Actividades para la promoción de la salud y prevención de la enfermedad. * Conformación y funcionamiento del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST * Conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral * Identificación de peligros y valoración de riesgos * Valoraciones medico ocupacionales * programas de seguridad y salud en el trabajo	Estrategia de Seguridad y Salud en el trabajo
	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	* Juegos Deportivos de Integración * Jornadas de integración Servidores * Halloween, * Plan de intervención clima organizacional	Estrategia de Bienestar e Incentivos
	-Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	* Descanso remunerado por desempeño sobresaliente evaluación de desempeño laboral * Tiempo flexible para maternidad y paternidad. * Jornadas laborales comprimidas: día sin carro,	Estrategia de Bienestar e incentivos



		*Semana Santa, Navidad, Año nuevo y Carnavales	
	- Ruta para generar innovación con pasión	*Capacitación a los servidores en temas de Innovación incluida en el PIC	Estrategia de Capacitación
<b>RUTA</b>	<b>SUBRUTAS</b>	<b>ACTIVIDADES A REALIZAR</b>	<b>PROCESO</b>
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando el crecimiento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	*Desarrollo de actividades dentro del marco de plan de Intervención de clima organizacional en liderazgo y trabajo en equipo  *Actividades de reconocimiento laboral y Agradecimiento como: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Conmemoración día internacional de los derechos de las mujeres.</li> <li>➤ Celebración del día de la Secretari@s.</li> <li>➤ Conmemoración Día internacional del trabajo</li> <li>➤ Día del funcionari@ públic@</li> <li>➤ Desvinculación asistida</li> <li>➤ Evento de fin de año</li> <li>➤ Reconocimiento de incentivos</li> </ul>	Estrategia de Bienestar e Incentivos  Estrategia de Capacitación
	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	*Implementar estrategias de inducción y reinducción a todos los servidores públicos de la Alcaldía de Pasto con actualización en la información. * Fomentar el entrenamiento en el puesto de trabajo	
	-Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	*Actualizar el Código de Integridad y realizar actividades correspondientes.	Estrategia de Capacitación
	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	*Capacitar a los funcionarios en el Puesto de Trabajo * Realizar Inducción y reinducción a todos los servidores públicos. * Preparación de los pensionados para el retiro	
<b>RUTA</b>	<b>SUBRUTAS</b>	<b>ACTIVIDADES A REALIZAR</b>	<b>PROCESO</b>
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	*Se fomentará la temática del servicio al ciudadano en los programas de capacitación establecidos en el PIC	Plan de Capacitación
	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	*Acciones para el fortalecimiento de trabajo en equipo, liderazgo, comunicación organizacional, relaciones laborales. * Actividades de inducción y reinducción que buscan la adaptación laboral institucional y que se realizan en el PIC	Estrategia de Bienestar e Incentivos Estrategia de Capacitación
<b>RUTA</b>	<b>SUBRUTAS</b>	<b>ACTIVIDADES A REALIZAR</b>	<b>PROCESO</b>



RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	*Se desarrollarán las evaluaciones de desempeño de los Servidores de planta y se llevarán los registros * Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión * Se implementarán entrevistas de retiro, para identificar las razones del porque se retiran los servidores	Planeación estratégica de Talento Humano Gestión del desempeño. Retiro
	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	*Se desarrollan actividades en el marco de la divulgación del código de integridad * Se publicarán en Intranet los actos administrativos de las modificaciones que se presenten en planta. * Se desarrollarán las inducciones y reinducciones * Se publicará en intranet y la página web el manual de funciones ajustado a las directrices vigentes.	Planeación estratégica de Talento Humano  Gestión de la Información Gestión del Conocimiento
<b>RUTA</b>	<b>SUBRUTAS</b>	<b>ACTIVIDADES A REALIZAR</b>	<b>PROCESO</b>
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Se registrará y fomentará la actualización de las hojas de vida de servidores y contratistas de la entidad en el SIGEP. * Se fortalecerá el mecanismo para la validación de la información de la planta de personal y caracterización del talento Humano	Planeación estratégico de Talento Humano Gestión del desempeño.  Retiro

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano, 2019.

## 11. Estrategias generales de talento humano

La Subsecretaría de Talento Humano alineará sus planes de acuerdo a 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.



SC-CER367095





- ✓ 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.

✓

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

#### 11.1 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, 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 y estímulos e incentivos de la Alcaldía de Pasto para la presente vigencia, se enmarcará dentro de las áreas de protección, servicios sociales y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente, que incluye:

**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.

**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.

**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.

**Formación en artes y artesanías:** Promover la creatividad en los servidores mediante la realización de actividades lúdicas y artísticas.

**Programa pre-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.

**Reconocimientos 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.

**CALIDAD DE VIDA LABORAL:** Se desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo, para evaluar el clima organizacional se aplicó una encuesta, on-line la cual permite un manejo estadístico de los resultados y de igual forma un análisis descriptivo de los datos.

**Seguimiento y evaluación:** La evaluación de la estrategia de Bienestar Social e Incentivos, se realizará de acuerdo con el indicador planteado a continuación por cada uno de los programas del mismo:

*Tabla 10: Indicador Estrategia bienestar e incentivos*

Indicador	Fórmula del Indicador
Cumplimiento a la estrategia de bienestar social y estímulos	Actividades ejecutadas/ Actividades programadas *100%

*Fuente: Subsecretaría de Talento Humano, 2020*

## 11.2 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.

La Alcaldía de Pasto, formula la presente estrategia institucional de capacitación, teniendo en cuenta la nueva metodología para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC); de la cual hacen parte: la profesionalización y desarrollo de los servidores públicos, desarrollada por el Departamento Administrativo de la Función Pública; las políticas de la administración municipal relacionadas con el talento humano, el Programa de gobierno y las necesidades plasmadas por cada dependencia en el proceso de empalme 2019 - 2020, con el fin de fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de sus servidores, buscando estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio público

## 11.3. 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:



SC-CER367095





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:

- ✓ Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- ✓ 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.

#### 11.4. 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).

A continuación, se relacionan las vacantes definitivas que corresponde a los 112 empleos de carrera en vacancia definitiva existentes a 31 de diciembre de 2019 y reportados en la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC

Provisión de empleos cantidad de vacantes	Vacantes
Provisto en encargo	142
Provisionalidad	416





Total	558
-------	-----

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano, 2019.

#### 11.5. 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, mediante:

- ✓ La Identificación peligros, evaluar riesgo y establecer controles.
- ✓ Promover la calidad de vida laboral, la prevención de accidentes de trabajo 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.

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 económico y los 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.



SC-CER367095





## 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 11: PLAN DE ACCIÓN CORPORATIVO

Perspectiva	Objetivo administrativo PE 2019-2020	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	2/01/2020	31/12/2020	Secretaría General Talento Humano
		Plan bienestar e incentivos	Dimensión Talento Humano	2/01/2020	31/12/2020	Secretaría General Talento Humano
		Plan de previsión de recursos humanos	Dimensión Talento Humano	2/01/2020	31/12/2020	Secretaría General Talento Humano
		Plan institucional de capacitación - PIC	Dimensión Talento Humano	2/01/2020	31/12/2020	Secretaría General Talento Humano
		Plan anual de vacantes	Dimensión Talento Humano	2/01/2020	31/12/2020	Secretaría General Talento Humano
		Plan de seguridad y salud en el trabajo	Dimensión Talento Humano	2/01/2020	31/12/2020	Secretaría General Talento Humano

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano, 2020.



SC-CER367095





**PASTO**  
**LA GRAN CAPITAL**  
ALCALDÍA MUNICIPAL

**SUBSECRETARÍA DE  
TALENTO HUMANO**



**ANEXOS**



SC-CER367095



NIT: 891.280.000-3  
CAM Anganoy Vía Los Rosales 2  
Tel: 7222231

Correo: electrónico: [talentohumano@pasto.gov.co](mailto:talentohumano@pasto.gov.co)



ALCALDIA MUNICIPAL DE PASTO						
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020						
ALCALDÍA DE PASTO						
<b>Fecha de publicación</b>	30/01/2020					
<b>Contexto normativo</b>	De conformidad con el Decreto 612 de 2018, integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, La Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública, establece como funciones específicas de la gestión de talento humano, la elaboración de planes estratégicos con el fin de disponer de herramientas que permitan fijar las acciones a seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos relacionados con la gestión del Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de los servidores públicos de la Alcaldía de Pasto; se organiza en forma sistematizada la información relacionada con el proceso y se definen las acciones a realizar para el desarrollo a través del ciclo del servidor público.					
	Actividades	Producto	a Través de	Responsable	Fecha inicio	Fecha final
<b>I. INGRESO</b>	1.1 Verificación de requisitos de acuerdo al manual de funciones	personal vinculado con cumplimiento de requisitos, actos administrativos de nombramiento y posesión	selección (méritos)	Subsecretaría Talento Humano, Alcalde	enero 2020	diciembre 2020
<b>2. PERMANENCIA</b>	2.1 Inducción	personal vinculado con conocimiento organizacional de la alcaldía	proceso de inducción	Subsecretaría Talento Humano	enero 2020	diciembre 2020
	2.2 Gestión de Formación y Desarrollo	personal capacitado	plan de capacitación	Subsecretaría Talento Humano	enero 2020	diciembre 2020
	2.3 Gestión del Desempeño	Personal evaluado	Evaluación Laboral de desempeño	Evaluado, Evaluador, Subsecretaría Talento humano, Control Interno, Gestión Institucional	enero 2020	enero 2021
	2.4 Gestión de la compensación	Bienestar integral del personal	compensación salarial y prestacional, plan de bienestar e incentivos, seguridad y salud en el trabajo	Subsecretaría de Talento Humano	enero 2020	diciembre 2020
	2.5 Reubicaciones	Situaciones Administrativas	movimientos del personal	Subsecretaría de Talento Humano	enero 2020	diciembre 2020
<b>3. RETIRO</b>	3.1 Preparación-prepensionados	Personal Desvinculado	pensión, renuncia, retiro forzado, por sanciones derivadas de procesos disciplinarios	Subsecretaría de Talento Humano	enero 2020	diciembre 2020