

 Alcaldía de Popayán	ALCALDIA DE POPAYAN	GTH-112
	SECRETARÍA GENERAL	Versión: 04
		Página 1 de 2

RESOLUCIÓN No. 20221120005674 DE 2022-01-31

Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano del Municipio de Popayán

LA SECRETARIA GENERAL DEL MUNICIPIO DE POPAYÁN

En uso de las facultades legales, en especial las conferidas por la Constitución Política de Colombia el Decreto 121 de 2001, literales a y b del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, artículo 2.2.9.1. y 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2017 y,

CONSIDERANDO.

De conformidad con la Ley 909 de 2004, las entidades del estado están obligadas a elaborar el Plan Estratégico de Talento Humano que incluye el plan anual de vacantes, el plan de previsión del talento humano, el plan de capacitación, el programa de bienestar social e incentivos y el plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo.

El artículo 2.2.22.2.1. del Decreto 1083 de 2015 establece 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.

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 de 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.

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 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señalan que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes de vacantes y de previsión de recursos humanos.

El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos tienen como objetivo general contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

En lo concerniente al Plan de Bienestar Social e Incentivos institucionales y al Plan Institucional de Capacitación, el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 dispone que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación; y en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.

La Ley 909 de 2004 y los Decretos Reglamentarios 1227 de 2005 y 4661 de 2005, compilados en el Decreto Nacional 1083 de 2015, señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como aspectos relacionados con los beneficiarios de los programas de educación no formal, de educación formal básica, primaria, secundaria y media, y de educación superior.



	ALCALDIA DE POPAYAN	GTH-112
	SECRETARÍA GENERAL	Versión: 04
		Página 2 de 2

RESOLUCIÓN No. 20221120005674 DE 2022-01-31

Respecto al Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto Nacional 1072 de 2015 señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo- SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos, privados, tener cobertura sobre contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión.

El artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 612 de 2018 señala que 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, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año, entre otros: 1. Plan Anual de Vacantes, 2. Plan de Previsión de Recursos Humanos, 3. Plan Estratégico de Talento Humano, 4. Plan Institucional de Capacitación, 5. Plan de Incentivos Institucionales, 6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es función de la Secretaría General, planear, organizar y controlar la gestión del factor humano de la administración municipal mediante el desarrollo de las actividades de vinculación, capacitación, salud ocupacional, bienestar social, remuneración salarial y prescricional, aplicación de normas disciplinarias y evaluación de los servidores públicos con el fin de lograr un desempeño adecuado de las funciones, un desarrollo integral del personal y un clima organizacional favorable.

De conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2022, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del Talento Humano del Municipio de Popayán.

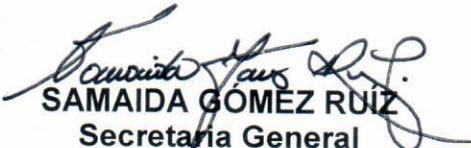
En virtud de lo anterior,

RESUELVE:

Artículo 1. Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano del Municipio de Popayán, el cual hace parte integral del presente documento y contiene los siguientes planes: 1. Plan Anual de Vacantes, 2. Plan de Previsión de Recursos Humanos, 3. Plan Estratégico de Talento Humano, 4. Plan Institucional de Capacitación, 5. Plan de Incentivos Institucionales, 6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dado en Popayán, a los 2022-01-31

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.


SAMAIDA GÓMEZ RUIZ
 Secretaria General

Proyecto: MARÍA DEL CARMEN CASAS TRUJILLO, Profesional Especializado
 Revisó: CENARIO RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ, Coordinador Talento Humano.
 Revisó: JUAN FELIPE ARBELAEZ REVELO, Jefe Oficina Asesora Jurídica
 Archivado en: Resoluciones



ALCALDIA DE POPAYAN

GTH-112

SECRETARIA GENERAL

Versión: 07

Página 1 de 51

Popayán, 2022-01-31



Radicación:20221120041323

ALCALDIA MUNICIPIO DE POPAYAN

SECRETARIA GENERAL
OFICINA DE TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano



Creo en
POPAYÁN

Popayán © Edificio C.A.M. Carrera 6 # 4-21, Código Postal: 190003, Tel: (057+2) 8243075
Conmutador 8333033, www.popayan.gov.co, e-mail, atencionalciudadano@popayan.gov.co.



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

1. Contenido

Introducción	4
2. Contexto	6
2.1 Misión Secretaría General	7
2.2 Referentes Estratégicos Orientadores	
2.3 Objetivos estratégicos de la entidad	8
2.4 Normatividad asociada	8
2.5 Proceso de gestión del talento humano	
2.6 Orientaciones Estratégicas Generales del Área de Talento Humano	9
3. Información de Base	11
3.1 Estructura administrativa	
3.2 Planta de personal	
3.3 Distribución de personal por dependencias	
3.4 Recursos financieros requeridos	
3.5 Sistemas de información	
3.6 Acuerdos sindicales	
4. Diagnósticos	26
4.1 Matriz Gestión Estratégica del Talento Humano	26
4.2 Rutas de Creación de Valor	30
4.3 Necesidades de capacitación	31
4.4 Necesidades de Bienestar	39




Alcaldía
de Popayán

Creo en
POPAYÁN



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

4.5 Análisis de la Caracterización del Talento Humano

- evaluación del desempeño 43

Documentos Anexos 55

Plan de bienestar y estímulos 55

Plan de capacitación 55

Plan de seguridad y salud en el trabajo



Alcaldía
de Popayán

Creo en
POPAYÁN



Popayán, 2022-01-31

Radicación: 20221120041323

1. Introducción

El Municipio de Popayán, es una entidad pública del orden Municipal, clasificada en segunda categoría según Decreto 2020100003025 del 19 de septiembre de 2020, en cumplimiento de su misión institucional según el artículo 311 de la CN, realiza actividades de planeación, coordinación interinstitucional, ejecución y control a las diferentes actividades propuestas tanto en los planes de acción como en el Plan de Desarrollo.

El Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano 2022 en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, forma parte de la Dimensión del Talento Humano, que, a su vez, incorpora la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la de Integridad, que busca que los servidores públicos, fortalezcan su desarrollo a nivel personal, profesional, social, etc., de forma que genere confianza en los clientes internos y/o externos para ejercer su labor y contribuir en el cumplimiento de la misión Institucional.

La Administración municipal, determina los requerimientos cuantitativos y cualitativos necesarios para atender las condiciones de vinculación, desarrollo y retiro de los servidores públicos, garantizando que la entidad cuente con personal adecuado para hacer realidad la gestión encomendada.

Para la creación del mismo y en cumplimiento de la adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión — MIPG, el cual establece un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos; es así como el Plan Estratégico de Talento Humano que se presenta, está orientado a dar cumplimiento a la dimensión del talento humano a través de la implementación de sus políticas de gestión y desempeño en articulación con el desarrollo de cada uno de los procesos adelantados al interior de la entidad con las demás dimensiones que propendan transversalidad al mismo.

La planeación del talento humano en la Alcaldía de Popayán, es un proceso prioritario a largo plazo que involucra y gira en torno a valores públicos y el mejoramiento de las competencias, las cuales generaran capacidades para resaltar y desarrollar las ventajas cualitativas y competitivas.

El plan estratégico del talento humano, se adopta como una herramienta de gestión articulada a los objetivos y propósitos de la Entidad territorial en relación a la gestión humana comprendiendo etapas básicas de los servidores públicos en su desarrollo laboral como son la capacitación, el bienestar, estímulos y fortalecimiento de competencias, a partir acciones de mejora determinadas a través de los diferentes diagnósticos institucionales, la aplicación de diferentes instrumentos para ubicar la información en las bases que permitan dar una amplia participación a los diferentes servidores públicos y hacerlos partícipes de los diferentes planes a llevar a cabo por la entidad.

fortalecimiento de las competencias de los servidores, simplificación de los procesos, gestión de información en el trabajo y construcción de una cultura fundada en el bienestar, humanización,

Alcaldía
de PopayánCreo en
POPAYÁN



ALCALDIA DE POPAYAN

GTH-112

SECRETARIA GENERAL

Versión: 07

Página 5 de 51



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

cuidado de la salud, clima organizacional efectivo a partir del trabajo en equipo, el empoderamiento, orientación hacia la innovación y servicio al ciudadano de calidad basado en integridad y transparencia.



Alcaldía
de Popayán

Creo en
POPAYÁN[®]

Popayán © Edificio C.A.M. Carrera 6 # 4-21, Código Postal: 190003, Tel: (057+2) 8243075
Conmutador 8333033, www.popayan.gov.co, e-mail, atencionalciudadano@popayan.gov.co.

	ALCALDIA DE POPAYAN	GTH-112
	SECRETARIA GENERAL	Versión: 07
		Página 6 de 51



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

2. Contexto

La gestión estratégica del talento humano, está a cargo de la Oficina de Talento Humano adscrita a la Secretaría General que a su vez lidera como Unidad administrativa las políticas del talento humano como lo podemos apreciar en la misión de la misma.

2.1 MISIÓN DE LA SECRETARIA GENERAL

La secretaria tiene como misión formular y dirigir la aplicación de las políticas administrativas del municipio con el fin de garantizar la adecuada y oportuna disposición del factor humano, los recursos físicos, la prestación de servicios y la información institucional requeridas en el desarrollo de las actividades institucionales y la ejecución de los planes y programas de inversión.

En el año 2001, la administración Municipal entro en un proceso de reestructuración administrativa y fiscal que enmarco a la entidad en un proceso de austeridad y de racionalización del gasto, dicho proceso dio como producto la salida de aproximadamente el 80% del personal de diferentes niveles y se tradujo en una serie de actos administrativos como son:

DECRETO No. 120 de 2001, (septiembre 17)

“Por el cual se establece el Estatuto Básico de la Administración Municipal de Popayán”

DECRETO No 121 de 2001 (septiembre 17)

“Por el cual se determina la Estructura Orgánica y Funcional de la Administración Municipal de Popayán

DECRETO No 122 de 2001 (septiembre 17)

“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos de la administración central del municipio de Popayán”

DECRETO No. 123 de 2001 (septiembre 17)

“Por el cual se establece la planta de personal y los correspondientes grados de asignación básica de la escala de remuneración de la Administración Central del Municipio de Popayán”

DECRETO No 125 de 2001 (septiembre 17)

“Por el cual se expide el Manual Especifico de Funciones y Requisitos de los diferentes empleos de la planta de personal de la administración central del Municipio de Popayán”



Alcaldía de Popayán

Creo en
POPAYÁN



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

DECRETO No. 127 DE 2001 (septiembre 17)

Por el cual se distribuyen los cargos de la planta de personal de la Alcaldía de Popayán.

DECRETO No 172 de 2001, (diciembre 27)

"Por el cual se crean y organizan los grupos internos de trabajo de las secretarías y Oficinas Asesoras de la Administración Central del Municipio de Popayán"

Acuerdo 016 de 2011

"Por medio del cual se modifica la estructura orgánica del Municipio y se crea la Secretaría del Deporte y la Cultura"

Acuerdo 7 de 2013

Por el cual se crea la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo de desastres para el Municipio de Popayán

Decreto 20151100004595 del 10 de junio de 2015

"Por el cual se ajusta el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de los diferentes empleos de la Planta de Personal de la administración central del Municipio de Popayán" expedido mediante Decreto N.º 583 del 31 de diciembre de 2009"

2.2 Referentes Estratégicos Orientadores

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones y, por tanto, como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados que resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos.

La Administración municipal, identificó las necesidades requeridas con el fin de fortalecer el Talento Humano, y definió las siguientes líneas:

- El Talento Humano es el activo más importante con el que cuenta la entidad
- La adopción e implementación de los preceptos de carrera administrativa como factor clave de éxito
- Servidores públicos íntegros y comprometidos con la entidad
- Conocimiento y fortalecimiento de las competencias laborales a través de la formación y capacitación
- Clima laboral adecuado

Creo en
POPAYÁN

	ALCALDIA DE POPAYAN	GTH-112
	SECRETARIA GENERAL	Versión: 07 Página 8 de 51



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

- La tecnología como herramienta para mejorar la prestación del servicio y superar las incidencias de seguridad (salud) presentes por todos conocida.

2.3 Objetivos estratégicos de la entidad

La Alcaldía de Popayán, enmarca sus diversas actividades sobre las siguientes líneas estratégicas:

1. Primer Nivel: Líneas Estratégicas

La Línea Estratégica es el eje fundamental, donde se orientan las grandes apuestas del gobierno municipal 'Creo en Popayán'.

2. Segundo Nivel: Componente

Son los segmentos de cada Línea Estratégica, orientados sectorialmente así: Salud, Educación, Deporte, Recreación y Actividad Física, Cultura, Inclusión Social, Vivienda, Agua Potable, Mujer, Seguridad y Convivencia Ciudadana, Derechos Humanos y Construcción de Paz, Desarrollo de la infraestructura vial y de servicios, Tránsito, Movilidad, Desarrollo Rural y Agropecuario, Seguridad Alimentaria, Empleo, Emprendimiento, TICS, Turismo, Gestión del Riesgo, Ambiente y Cambio Climático, Planificación, Gestión Moderna y Eficiente.

3. Tercer Nivel: Programas

Agrupaciones enfocadas a resolver las problemáticas identificadas. Se orientan a la consecución de unas metas para la transformación del municipio (resultado), se diseñan a partir de los componentes y se proyectan para dar respuesta de manera integral a las problemáticas identificadas en el diagnóstico general de Popayán y en los talleres participativos. La forma de medir los programas será a partir de las líneas base que se tengan.

4. Cuarto Nivel: Subprogramas

Unidades básicas donde se describen el conjunto de acciones para satisfacer una necesidad puntual del municipio. Estas acciones están representadas en productos, los cuales serán objeto de medición y seguimiento durante el periodo de gobierno. En este nivel encontraremos las acciones específicas a las que apuntaremos para contribuir al cambio de las situaciones. En línea con las directrices de nivel nacional, cada sector construirá o ajustará los manuales

Handwritten mark



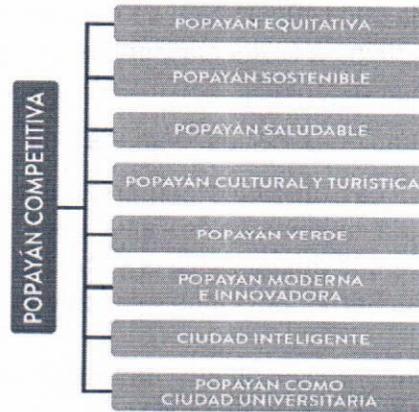
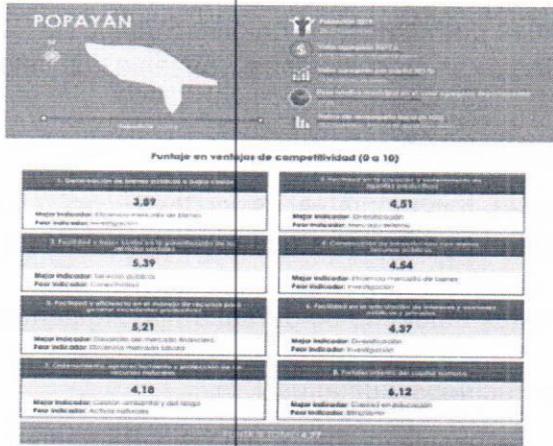
Creo en
POPAYÁN



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

operativos o documentos rectores de los procesos y procedimientos por MECl y calidad, esto garantizará la continuidad de los procesos, la construcción sobre lo construido que permita seguir fortaleciendo la inversión que se realice y la capacidad instalada que se deje en el territorio, una vez termine el periodo de Gobierno.



De acuerdo a las líneas estratégicas plasmadas se construyen los siguientes objetivos estratégicos dentro del plan estratégico del talento humano para la Alcaldía de Popayán:

1. Implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG en Virtud de la Ley 1753 del 9 de junio de 2015
2. Adelantar los procesos de modernización que permitan estar a tono con los diferentes cambios institucionales y permitan racionalizar los recursos humanos, financieros, tecnológicos y logísticos y cumplir con la misión institucional asignada
3. Generar prácticas que incrementen y fortalezcan la gobernabilidad,
4. Garantizar la sostenibilidad financiera que permita adelantar las diferentes acciones administrativas y dar eficiencia a la gestión.

2.4 Normatividad asociada

Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38) Crea el Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar y los Programas de Incentivos



Creo en
POPAYAN

	ALCALDIA DE POPAYAN	GTH-112
	SECRETARIA GENERAL	Versión: 07
		Página 10 de 51



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

Decreto Nacional 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.1 y el numeral 7 del artículo 2.2.4.6.8, señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo- SGSST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos,

Carta Iberoamericana de la Función Pública de 2003.

Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones". En temas de unidades de personal, establece:

"Art.15 Funciones de las Unidades de Personal de las entidades.

1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente Ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.
2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos (...)."

Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".

Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"

Decreto 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

2.5 Proceso de Gestión del Talento Humano

Dando cumplimiento con la implementación de esta planeación estratégica, el proceso que se adelantara por la Secretaría General - Oficina de talento humano se desarrolla a través del siguiente subsistema:

[Firma manuscrita]

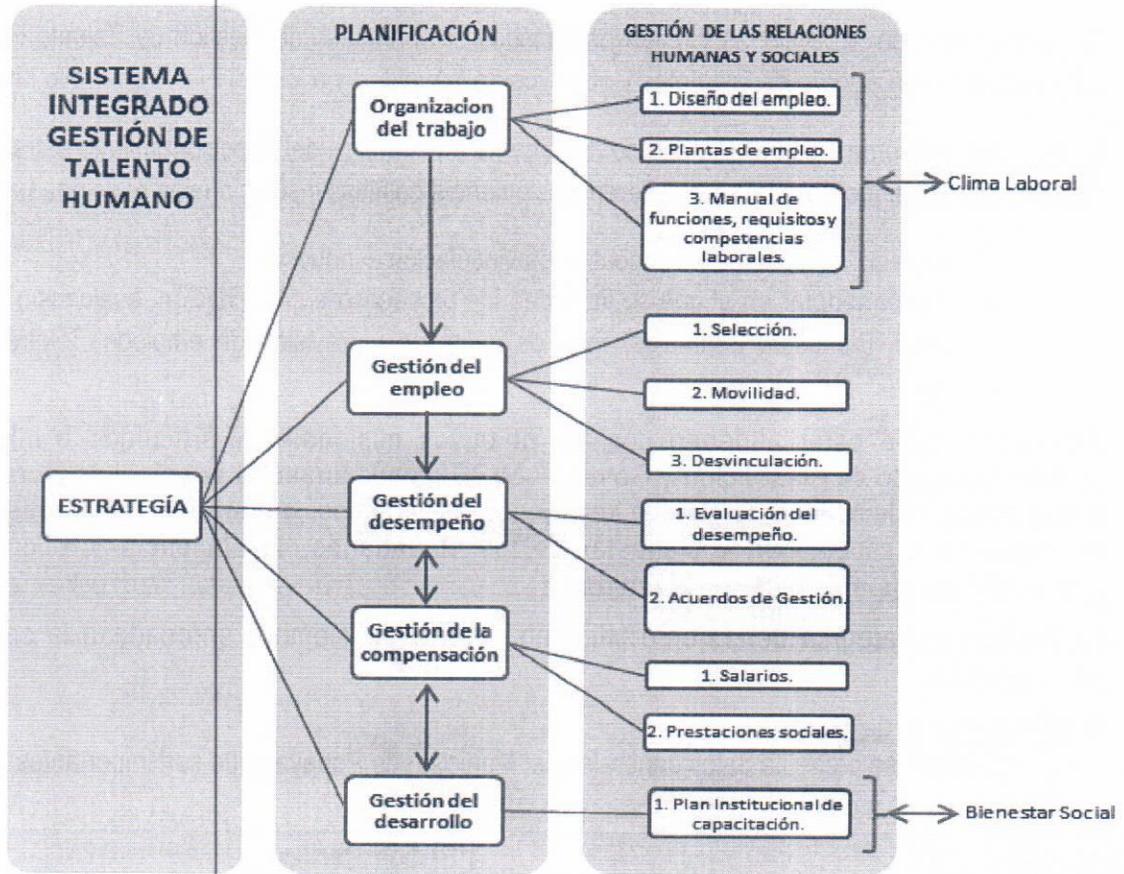


Creo en
POPAYÁN



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323



Fuente CNSC

2.6. Orientaciones Estratégicas Generales del Área de Talento Humano

La proyección del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano tuvo en cuenta los lineamientos establecidos en el Plan de Desarrollo, Creo en Popayán, Planes, Programas y Proyectos implementados.

El Plan Estratégico del Talento Humano se estructura en el ciclo PHVA- planear, hacer, verificar y actuar.

Esta planeación debe proporcionar indicadores, que faciliten a la alta dirección verificar el cumplimiento o



Creo en POPAYÁN



Popayán, 2022-01-31

Radicación: 20221120041323

no cumplimiento de las acciones y objetivos trazados en el proceso de Gestión del Talento Humano, los cuales contribuyen al logro de las metas y objetivos de la entidad y a los del Plan Desarrollo Municipal.

El Plan Estratégico de Talento Humano se documenta en el marco del direccionamiento estratégico de la función pública, dentro del cual se definieron las siguientes políticas institucionales relacionadas con:

- ✓ **Ingreso:** comprende los procesos de vinculación e inducción.
- ✓ **Permanencia:** en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.

Así mismo, debe estar alineado con los objetivos misionales y articulado e integrado al Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, con la finalidad principal de incrementar la productividad y la calidad de vida de los servidores públicos, generando resultados positivos en cuanto a la capacitación y bienestar de los ciudadanos, la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios de la entidad.

La Gestión estratégica del Talento Humano debe estar siempre enfocada a la creación de valor público.

3. Información de Base

A continuación, se presenta datos generales del Municipio de Popayán que son importantes a tener en cuenta:

Código DANE: 19001	Región: Pacífico
Subregión (SGR): Centro	Entorno de Desarrollo (DNP): Robusto
Categoría Ley 617 de 2000: 2	Superficie: 464 Km ² (46.400 Ha)
Población: 286.724 Habitantes	Densidad Poblacional: 617,94 Hab / Km ²

NOTA: Estos datos fueron calculados por el Departamento Nacional de Planeación utilizando fuentes oficiales que, en su mayoría, se recogen a partir de registros administrativos. Para citar esta información utilice Terridata como fuente. Para consultar más información sobre los indicadores haga click en <https://terridata.dnp.gov.co/#/diccionario>

[Firma]



Alcaldía de Popayán

Creo en
POPAYÁN



Popayán, 2022-01-31

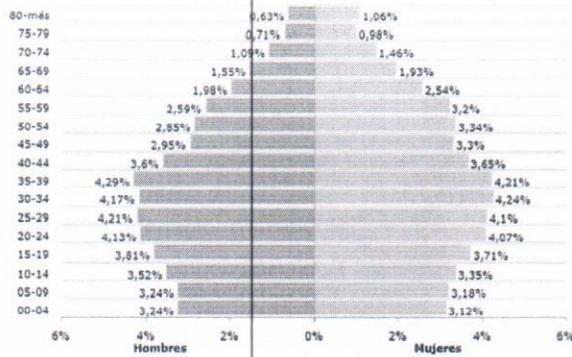
Radicación:20221120041323

Demografía y población

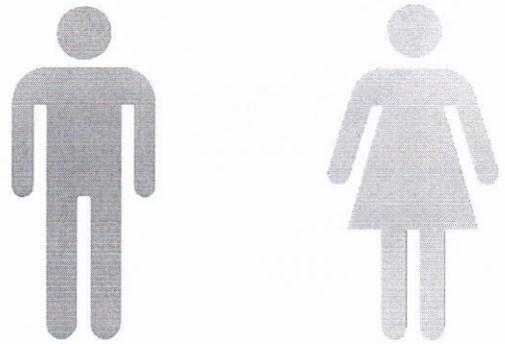
Información general

Pirámide poblacional

Fuente: DANE - Proyecciones de población - 2019



Población desagregada por sexo



Popayán	Popayán
139.246 (48,6%)	147.478 (51,4%)
Colombia	Colombia
24.873.329 (49,4%)	25.501.149 (50,6%)

Población desagregada por área

Fuente: DANE - Proyecciones de población - 2019

Población étnica

Fuente: DANE - Censo - 2005

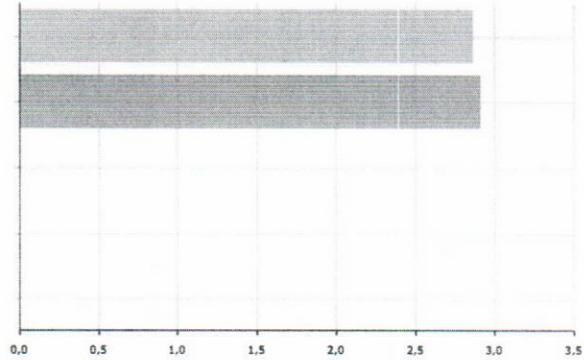
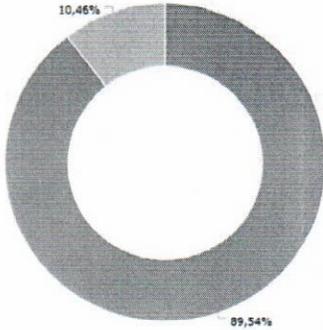


Creo en POPAYÁN



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323



	Población urbana	256.735 (89,54%)		Población indígena	7.401 (2,86%)
	Población rural	29.989 (10,46%)		Población negra, mulata o afrocolombiana	7.528 (2,91%)
				Población raizal	13 (0,00%)
				Población rom	0 (0,00%)
				Población palenquero	0 (0,00%)
				Población étnica total	14.942 (5,78%)

Población de origen étnico en resguardo indígenas
 Fuente: DNP a partir de información del DANE y del Ministerio del Interior - 2017

Numero de resguardos indígenas en el territorio
 Fuente: DNP a partir de información del DANE y del Ministerio del Interior - 2017



Creo en POPAYÁN®



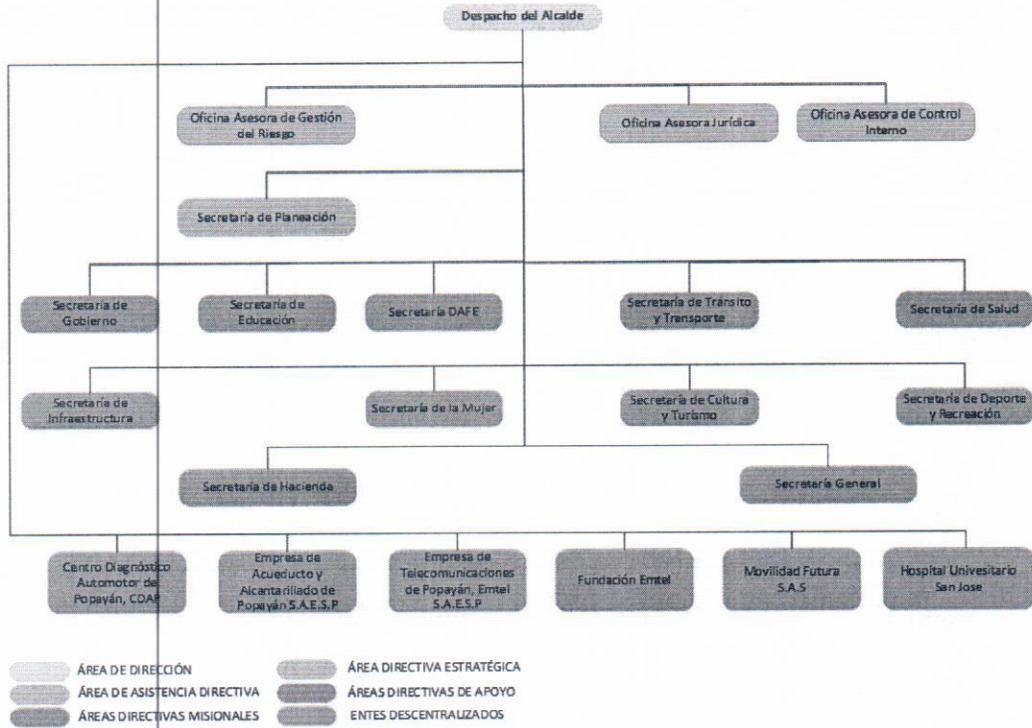
Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

3.1 Estructura Administrativa

La estructura que se presenta es teniendo en cuenta la normatividad desde el proceso de reestructuración administrativa (2001) hasta la fecha es como sigue:

Organigrama de la Alcaldía.



Fuente: Decreto 121 de 2001, Acuerdos 16 de 2011, 29 de 2012, 7 de 2013, 24 de 2018 y Acuerdo 30 de 2020

Fuente Sistema de gestión de la calidad – Alcaldia de Popayán



Creo en
POPAYÁN



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

3.2 Planta de personal actual (central)

La planta de personal del sector central está compuesta de 154 empleados y 23 trabajadores oficiales y el análisis se realizará con corte a 31 de diciembre los cuales se clasifican así:

TIPO DE CARGO Y NIVEL	ENCARGO	PERIODO DE PRUEBA	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL
CARRERA ADVA	25	0	35	66	8	134
ASESOR	0	0	0	0	0	0
ASISTENCIAL	7	0	9	30	3	49
PROFESIONAL	11	0	21	24	3	59
TECNICO	7	0	5	12	2	26
TRABAJADORES OFICIALES	0	0	23	0	0	23
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION						
ASESOR	0	0	5	0	0	5
ASISTENCIAL	0	0	0	0	0	0
DIRECTIVO	0	0	13	0	0	13
PROFESIONAL	0	0	2	0	0	2
TECNICO	0	0	0	0	0	0
TOTAL						177

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
NIVEL DIRECTIVO	13
NIVEL ASESOR	5
NIVEL PROFESIONAL	61



Creo en
POPAYÁN®



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

NIVEL TECNICO	26
NIVEL ASISTENCIAL	49
TRABAJADORES OFICIALES	23
TOTAL	177

Fuente oficina Talento Humano – Secretaría General

A su vez, los diferentes niveles presentes en la administración municipal de acuerdo a su modo de vinculación se distribuyen así:

NIVEL	TOTAL	PERIODO	LIBRE NOMB.	CARRERA	PROVISIONAL
DIRECTIVO	13	2	11	0	0

NIVEL	TOTAL	PERIODO	LIBRE NOMB.	CARRERA	PROVISIONAL
ASESOR	5	0	5	0	0

NIVEL	TOTAL	PERIODO	LIBRE NOMB.	CARRERA	PROVISIONAL
PROFESIONAL	61		2	32	24

En el nivel profesional encontramos 3 cargos vacantes

NIVEL	TOTAL	PERIODO	LIBRE NOMB.	CARRERA	PROVISIONAL
TECNICO	26	0	0	12	12

En el nivel técnico encontramos 2 cargos vacantes

Alcaldía
de PopayánCreo en
POPAYÁN



Popayán, 2022-01-31

Radicación: 20221120041323

NIVEL	TOTAL	PERIODO	LIBRE NOMB.	CARRERA	PROVISIONAL
ASISTENCIAL	49	0	0	16	30

En el nivel asistencial encontramos 3 cargos vacantes.

Fuente oficina Talento Humano – Secretaría General

En el nivel directivo se incluye al señor alcalde como servidor público de periodo.

En los cuadros anteriores, no se incluyen a los trabajadores oficiales quienes se vinculan mediante contrato de trabajo indefinido y se rigen mediante convención colectiva de trabajo.

En la actualidad, no se encuentran servidores públicos en periodo de prueba, en el cuadro siguiente se relacionan la planta de cargos con su respectiva distribución y en cada uno de los niveles establecidos por la función pública.

3.3. Distribución del personal por dependencias

A continuación, se relaciona la distribución del personal de planta del sector central en las diferentes unidades administrativas.

Secretaría u Oficina	Elección popular	Libre nombramiento y remoción	Carrera Administrativa	Periodo fijo	Provisional definitivo	Provisional temporal	Vacantes	Total
Despacho alcalde	1	2			1			4
Oficina Asesora Control Interno			2	1	1			4
Secretaría Cultura		1			6			7
Secretaría Dafe		1	1		2			4
Secretaría Deportes		1			2		1	4
Secretaría Educación		1	3		1			5



Alcaldía de Popayán

Creo en
POPAYÁN



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

Secretaría General	2	8	19	3	32
Oficina Asesora Gestión Riesgo	1	2			3
Secretaría Gobierno	1	14	8	2	25
Secretaría Hacienda	2	17	5	1	25
Secretaría Infraestructura	1	3	4		8
Oficina Asesora Jurídica	1	1	1		3
Secretaría de la Mujer	1		1	1	3
Secretaría Planeación	1	5	6		12
Secretaría de salud	1	1	1		3
Secretaría Tránsito	1	2	9		12
Trabajadores Oficiales					23
TOTAL					177

La planta de cargos actual que es de 169 cargos provistos y 8 vacantes para un total de 176 servidores públicos se distribuye por tiempo de servicio, género y edad así:

Planta según Tiempo de servicio (nomina provista)

PLANTA CARGO	CANTIDAD	PORCENTAJE
0 a 10 años	83	49.1 %
11 a 20 años	8	4.7 %
21 a 30 años	57	33.8%
➤ 30años	21	12.4%
TOTAL	169	100 %



Alcaldía de Popayán

Creo en
POPAYÁN



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

Planta según Género (nomina provista)

PLANTA CARGO	CANTIDAD	PORCENTAJE
HOMBRES	87	51.5 %
MUJERES	82	48.5 %
TOTAL	169	100 %

Planta según edad

PLANTA CARGO	CANTIDAD	PORCENTAJE
20 a 30 años	9	5.3 %
31 a 30 años	27	16.0 %
41 a 50 años	22	13.0 %
51 a 60 años	76	45.0 %
➤ 61años	35	20.7 %
TOTAL	169	100 %

Analizando los cuadros anteriores tenemos:

Encontramos que del total de servidores públicos la participación en general por género, está equilibrada con el 51.5% de hombres y 48.5% mujeres y cumpliendo a su vez con la participación de la mujer en cargos directivos con un 50% de mujeres en cargos del nivel directivo.

La mayoría de funcionarios se encuentran en un rango de edad de 51 años en adelante que equivale a un 65.7% equivalente a 111 empleados aparentemente una población de servidores públicos envejecida.

De acuerdo al comentario anterior, encontramos que 78 empleados que equivalen al 46.2% tienen más de 21 años de servicios.




Alcaldía de Popayán

Creo en
POPAYÁN



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

3.4. Recursos Requeridos

Para atender los gastos de funcionamiento del personal del sector central, se aprobó mediante Acuerdo 35 del 06 de diciembre de 2021 el presupuesto general de gastos correspondiente a la parte de funcionamiento así:

Gastos de personal	20.942.593.148
Planta de personal permanente	20.881.593.148
Factores constitutivos de salario	12.555.545.439
Factores salariales comunes	12.555.545.439
Sueldo básico	9.548.545.439
Horas extras, dominicales, festivos y recargos	200.000.000
Gastos de representación	67.000.000
Subsidio de alimentación	51.000.000
Auxilio de transporte	36.000.000
Prima de servicio	452.000.000
Bonificación por servicios prestados	222.000.000
Prestaciones sociales	1.799.000.000
Prima de navidad	959.000.000
Prima de vacaciones	750.000.000
Prima de antigüedad	90.000.000
Prima técnica salarial	
Viáticos de los funcionarios en comisión	180.000.000
Remuneración diputados	
Factores salariales especiales	
Contribuciones inherentes a la nómina	6.863.347.709
Aportes a la seguridad social en pensiones	1.700.000.000
Aportes a la seguridad social en salud	1.200.000.000
Aportes de cesantías	2.650.347.709
Aportes a cajas de compensación familiar	509.000.000
Aportes generales al sistema de riesgos laborales	210.000.000

Alcaldía
de PopayánCreo en
POPAYÁN



Popayán, 2022-01-31

Radicación: 20221120041323

Aportes al ICBF	350.000.000
Aportes al SENA	61.000.000
Aportes a la ESAP	61.000.000
Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos	122.000.000
Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	1.462.700.000
Prestaciones sociales	1.399.000.000
Vacaciones	1.300.000.000
Vacaciones	
Bonificación especial de recreación	99.000.000
Subsidio Familiar	
Bonificación de dirección para gobernadores y alcaldes	53.000.000
Bonificación de gestión territorial para alcaldes	10.700.000

Los anteriores gastos se van ejecutando mensualmente con las respectivas nóminas.

3.5. Sistemas de Información

Encaminados a mejorar la calidad de la información aplicada al proceso de Gestión del Talento Humano, a través de los sistemas de información.

El SIGEP es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado colombiano.

Igualmente, el sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

El SIGEP es a su vez, una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social




Creo en
POPAYÁN



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

e incentivos.

Con la información de dicho sistema se toman decisiones institucionales y de gobierno, así como que se formulan las políticas públicas en cuanto a organización institucional y talento humanos

En la actualidad la administración administra el Sigep- Sistema de Información y Gestión del Empleo Público: Empleados públicos y contratistas en su versión 1, a partir del mes de febrero se iniciará la migración al Sigep 2.

3.6. Acuerdos sindicales

Mediante Decreto 160 del 5 de febrero de 2014, se reglamentó la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.

En el artículo 10 del precitado decreto, se establecen las reglas de la negociación, las cuales deberán cumplir tanto los negociadores sindicales como los negociadores designados por parte del ente territorial.

Así mismo, en el artículo 11 del Decreto 160 de 2014 se señalan los términos y etapas de la negociación sindical, entre otros, los indicados a continuación:

1. Los pliegos se deberán presentar dentro del primer bimestre del año.
 2. La entidad y autoridad pública competente a quien se le haya presentado pliego, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al último día del primer bimestre, con copia al Ministerio del Trabajo, informará por escrito los nombres de sus negociadores y asesores, y el sitio y hora para instalar e iniciar la negociación.
- (...)

En la actualidad en el sector central se encuentran los siguientes sindicatos a nivel de empleados UNES Y ASEP y en trabajadores oficiales esta SINTRAMUNICIPALES que agremia el 100 de los trabajadores oficiales.

Con los sindicatos mencionados anteriormente se han venido teniendo acuerdos entre las partes.

4. Diagnósticos

Teniendo en cuenta la aplicación de la matriz del modelo integrado de planeación y gestión se relacionan a continuación los resultados de la encuesta aplicada a la gestión estratégica del talento humano de la Alcaldía de Popayán.



Creo en
POPAYÁN



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

4.1 Matriz Gestión Estratégica del Talento Humano

De acuerdo a los resultados del índice de medición de desempeño institucional para el año 2020 el resultado de aplicar las diferentes matrices a través de MIPG el cual tiene como objetivo medir y comparar el desempeño municipal entendido como la gestión de las Entidades Territoriales y la consecución de resultados de desarrollo (el aumento de la calidad de vida de la población), teniendo en cuenta las capacidades iniciales de los municipios, para incentivar la inversión orientada a resultados y como instrumento para el diseño de políticas dirigidas al fortalecimiento de capacidades y al cierre de brechas territoriales el Municipio de Popayán tiene una calificación del 61.7.15% por tanto se hacen gestiones correspondientes para retroalimentar la gestión de la administración, mejorar las metas de resultado del plan de desarrollo, identificar buenas prácticas y mejorar la calidad de la información presupuestal y de gestión.

La dimensión del talento humano ha venido en crecimiento de acuerdo a los años 2018 al 2020 Arrojando los siguientes resultados:

2018	50.8%
2019	53.8%
2020	53.9%

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZGE2MzQ1YTQtYWI3ZC00YTdiLWJkY2ItNzI2YmU3YzQ1ZTk5IiwidCI6IjU1MDNhYWMyLTdhMTUtNDZhZi1iNTIwLTJhNjc1YWQxZGYxNiIsImMiOiR9&pageName=ReportSection396d1cd03a850a004c59>

Analizando los resultados de la gestión estratégica del talento humano una vez aplicada la encuesta diagnóstica es importante resaltar que la Dimensión del Talento Humano comprende la Política 1 (POL1) – Política de Talento Humano que obtuvo un puntaje de con un puntaje del 60.9 como se puede apreciar en las gráficas siguientes, donde a su vez se relacionan el desglose de los resultados internos de la matriz del talento humano para la Alcaldía de Popayán, para mejorar las calificaciones de los periodos siguientes, se atenderán recomendaciones sugeridas por el DNP.



Creo en
POPAYÁN



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

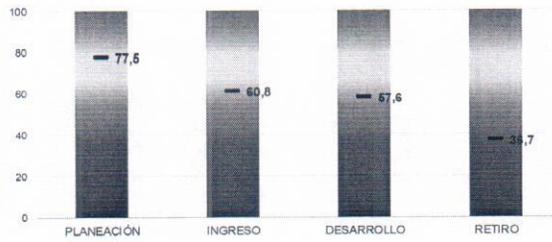


RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

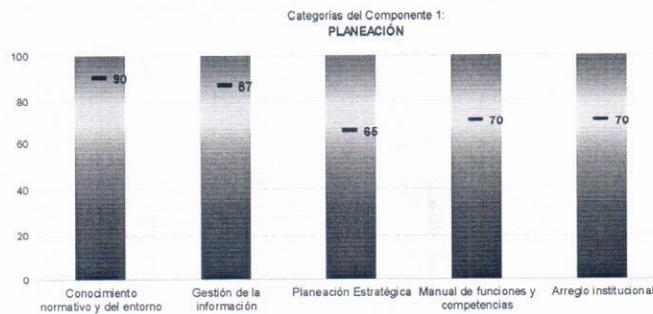
1. Calificación total:



2. Calificación por componentes:



3. Calificación por categorías:

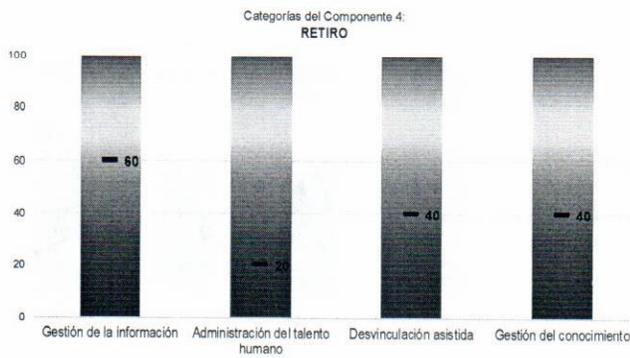
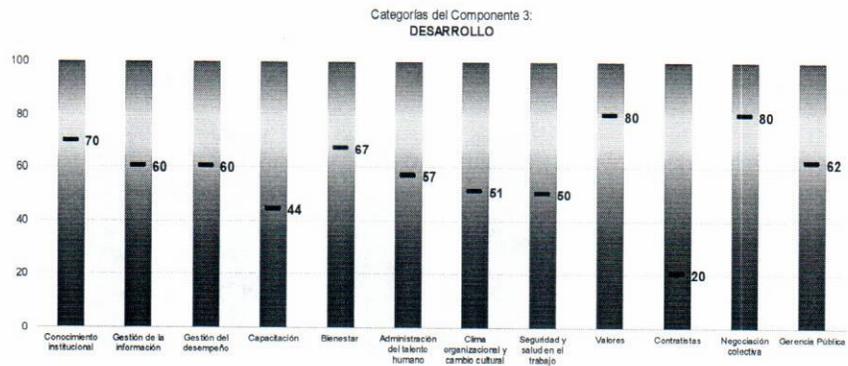
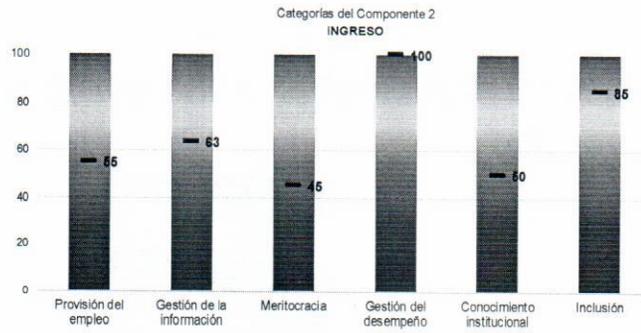


Creo en POPAYÁN®



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323



Alcaldía de Popayán

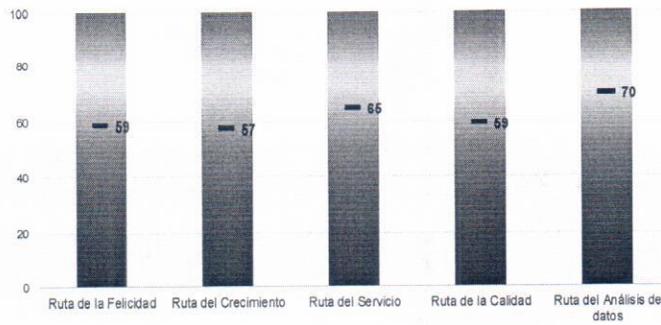
Creo en
POPAYÁN



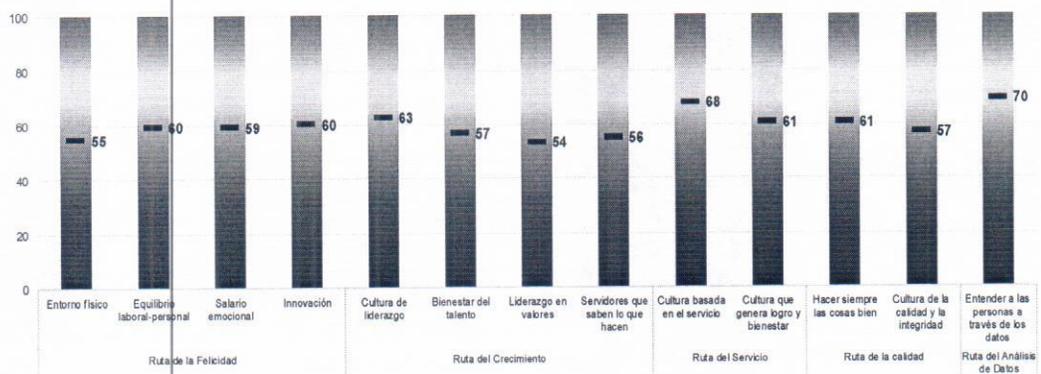
Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



4.2 Rutas de Creación de Valor

Resultados del diagnóstico FURAG frente a las rutas de valor.



Creo en POPAYÁN



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323



modelo integrado de planeación y gestión



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	59	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	55
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	60
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	59
		- Ruta para generar innovación con pasión	60
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	57	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	63
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	57
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	54
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	56
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	65	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	68
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	61
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	59	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	61
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	57
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	70	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	70

[Handwritten signature]



Alcaldía de Popayán

Creo en POPAYÁN



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

4.3 Necesidades de capacitación

La Alcaldía Municipal de Popayán, a través de sus programas de capacitación ha estado al tanto de la formación y capacitación de los servidores Públicos de la institución; en tal virtud, la Capacitación más que un subsistema de apoyo, constituye un sistema misional que genera valor, es imprescindible por ello, que quienes laboren en la administración, desarrollen, actualicen e incrementen sus conocimientos y destrezas en muchos temas de importancia para el desarrollo de las funciones.

En cumplimiento a la normatividad vigente en este tema, la Alcaldía Municipal de Popayán presenta un Plan Institucional de Capacitación para el año 2022, que beneficiará a sus servidores públicos brindándoles los conocimientos y herramientas esenciales para el mejoramiento del desempeño laboral el cual a su vez se traducirá en un beneficio para la comunidad en general.

Con este plan, nos proponemos ejecutar capacitaciones y talleres diseñados con un elevado contenido ético y práctico, para apoyar el cumplimiento de los objetivos, políticas, lineamientos y metas establecidas en el mismo, otorgando a través de estas capacitaciones un beneficio profesional, fomentando un servicio público eficiente y competente.

De acuerdo a la aplicación de la encuesta para obtener información de los servidores públicos y a las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública referentes a las necesidades de capacitación, donde se plasman los requerimientos de los funcionarios en las diferentes unidades administrativas municipales, sus necesidades en materia de capacitación, para la ampliación de conocimientos, los cuales serán retos institucionales en proyectos de aprendizaje.

El Plan Institucional de Capacitación y Formación – PIC- de la Alcaldía Municipal de Popayán, estará soportado, en la aplicación de los valores consagrados en la Constitución Política, que a su vez son propios de la función pública y que a la postre se convertirán en fundamentos básicos y esenciales, que deben ir dirigidos a mejorar el bienestar de los habitantes del Municipio.

De igual manera, la Alcaldía Municipal, facilitará el cumplimiento de la normatividad que en materia de capacitación y formación del Talento Humano dispone la Ley.

Alcaldía
de PopayánCreo en
POPAYÁN



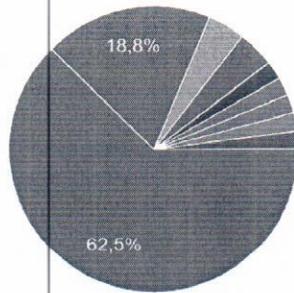
Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

El 62.5% de los participantes en la encuesta definieron que el principal tema es el presupuesto público y en segundo lugar la adquisición de bienes como se aprecia en la gráfica.

¿En cual de los siguientes temas relacionados con CONTABILIDAD-PRESUPUESTO considera usted debe capacitarse para el logro de los objetivos y metas de su dependencia?

48 respuestas

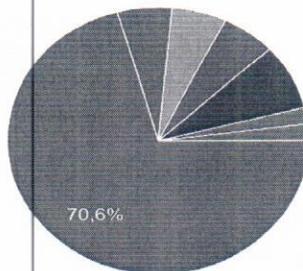


- Presupuesto público
- Adquisición de bienes
- Normas internacionales de contabilidad
- Normas internacionales de presupuesto
- IMPUESTOS
- Archivo
- Código de Policía y Código General del Proceso
- No aplica
- Derecho Disciplinario

El 70.6% de los participantes consideran que la temática relacionada con el derecho administrativo, laboral y contratación estatal es una temática fundamental en el desarrollo de las actividades de los servidores públicos.

¿En cual de los siguientes temas relacionados con DERECHO - CONTRATACIÓN considera usted debe capacitarse para el logro de los objetivos y metas de su dependencia?

51 respuestas



- Derecho Administrativo, Laboral Y Contratación Estatal
- Prestaciones sociales
- Derecho disciplinario
- Pensiones
- Derecho policivo
- contabilidad
- No aplica



Creo en
POPAYÁN



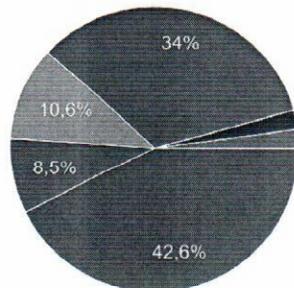
Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

En temas relacionados con la planeación la temática escogida fue la formulación de proyectos y la planeación estratégica.

¿En cual de los siguientes temas relacionados con PLANEACIÓN considera usted debe capacitarse para el logro de los objetivos y metas de su dependencia?

47 respuestas

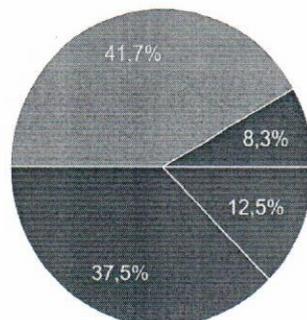


- Formulación y gestión de proyectos
- Evaluación de Proyectos
- Formulación de indicadores
- Planeación estratégica
- No aplica
- Competencias en la inspeccion Urbanistica

En cuanto a gestión documental, los temas prioritarios fueron la administración electrónica de documentos y la administración de archivos de gestión.

¿En cual de los siguientes temas relacionados con GESTIÓN DOCUMENTAL considera usted debe capacitarse para el logro de los objetivos y metas de su dependencia?

48 respuestas



- Instrumentos Archivísticos
- Administración de archivos de Gestion
- Administración electrónica de Documentos
- Patrimonio Documental



Alcaldía de Popayán

Creo en POPAYÁN®



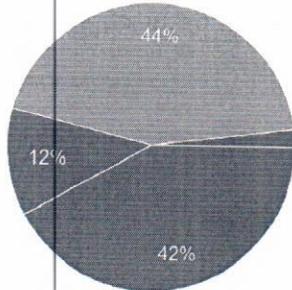
Radicación:20221120041323

Popayán, 2022-01-31

En el área de sistemas, las áreas escogidas la administración electrónica de documentos y los servicios digitales.

¿En cual de los siguientes temas relacionados con TECNOLOGÍA Y SISTEMAS considera usted debe capacitarse para el logro de los objetivos y metas de su dependencia?

50 respuestas

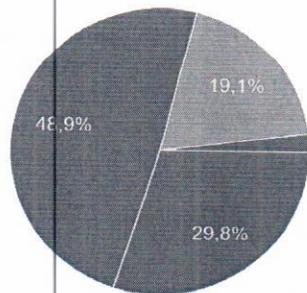


- Servicios Digitales
- Seguridad de la Información
- Administración electrónica de Documentos
- Patrimonio documental

En cuanto a la temática de comunicación se considera que los temas más representativos son la comunicación asertiva y el protocolo y la logística empresarial.

¿En cual de los siguientes temas relacionados con COMUNICACION Y PUBLICIDAD considera usted debe capacitarse para el logro de los objetivos y metas de su dependencia?

47 respuestas



- Protocolo y logística empresarial
- Comunicación Asertiva
- Comunicación Corporativa
- NINGUNO

[Handwritten mark]



Creo en POPAYÁN



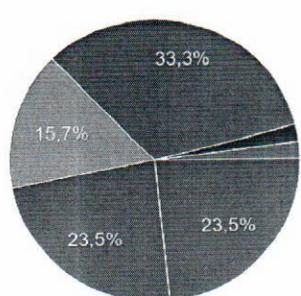
Popayán, 2022-01-31

Radicación: 20221120041323

En cuanto al clima laboral, las temáticas más representativas, de acuerdo a la encuesta son el bienestar laboral, las relaciones humanas y el trabajo en equipo.

¿En cual de los siguientes temas relacionados con CLIMA LABORAL considera usted debe capacitarse para el logro de los objetivos y metas de su dependencia?

51 respuestas

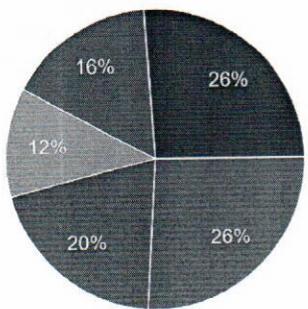


- Relaciones humanas
- Trabajo en equipo
- Estímulos e incentivos
- Bienestar laboral
- Atención al cliente
- Protocolo y etiqueta
- Todos

En cuanto al desempeño laboral las áreas escogidas son la carrera administrativa, situaciones administrativas y nuevamente la temática del trabajo en equipo.

¿En cual de los siguientes temas relacionados con DESEMPEÑO LABORAL considera usted debe capacitarse para el logro de los objetivos y metas de su dependencia?

50 respuestas



- Carrera administrativa
- Trabajo en equipo
- Evaluación del desempeño laboral
- Relaciones laborales
- Situaciones administrativas

[Handwritten signature]



Creo en
POPAYÁN



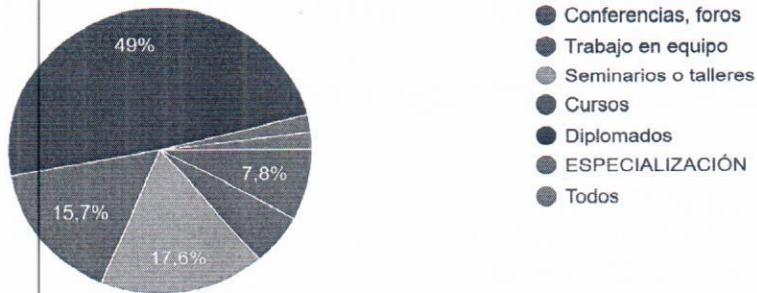
Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

Las modalidades de capacitación preferidas por los encuestados en su orden de acuerdo a la gráfica son los diplomados, seminarios o talleres y los cursos.

¿Cuál modalidad de capacitación sugiere usted es la más apropiada para recibir las capacitaciones?

51 respuestas



Con el plan de capacitación que se encuentra anexo al presente, se pretende:

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores públicos y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de la Administración Municipal.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales, contenidas en el manual de funciones y de competencias laborales de cada uno de los servidores.
- Mejorar el desempeño de los servidores públicos de la Administración Municipal.
- Diseñar el Programa de capacitación institucional teniendo en cuenta las propuestas de mejoramiento organizacional de la Alcaldía.

Lo anterior se sintetiza en definir que el plan de capacitación es el conjunto de acciones de capacitación y formación, que durante el año 2022 y a partir de unos objetivos específicos facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales.



Creo en POPAYÁN®

	ALCALDIA DE POPAYAN	GTH-112
	SECRETARIA GENERAL	Versión: 07
		Página 36 de 51



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

El Plan de capacitación 2022 de la Alcaldía del Municipio de Popayán, para su cumplimiento, tendrá en cuenta el rubro aprobado en el presupuesto Municipal la disponibilidad y apoyo de los Servidores Públicos el cual cuenta con un valor de \$50.000.000= provenientes de los recursos propios.

4.4 Necesidades de Bienestar

De acuerdo con la encuesta aplicada, las acciones que consideran pertinentes para conformar el plan de bienestar y estímulos son:

No se encuentran en un orden de prioridad ya que fue una pregunta abierta dentro de la encuesta.

Resultados:

- Día de la familia
- Actividad cultural y motivacional
- Novena de navidad
- Gimnasio
- Caminatas Ecológicas y actividad deportiva
- Estímulos – incentivos
- Excursiones con capacitaciones
- 2 horas de actividad física
- Horarios flexibles
- Olimpiadas internas
- Jornada recreativa
- Baile deportivo
- Actividades de campo

Estimulos:

- Incentivar a los mejores empleados con dinero o días de descanso
- Mejorar los salarios
- Premio a la mejor secretaria
- Empleado del mes
- Coordinar con el concejo municipal para utilizar el recinto cuando fallezca un servidor publico
- Incentivar por la página institucional a los mejores empleados
- Estímulos educativos
- Reuniones con el alcalde y secretarios
- Actividades de salud, recreativas

(Firma manuscrita)



Creo en
POPAYÁN®



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

- Integraciones familiares
- Condecoraciones de acuerdo a los años de servicio
- Tardes deportivas
- Paseos
- Que se conformen grupos artísticos y culturales

El Plan de bienestar y estímulos 2022 de la Alcaldía del Municipio de Popayán, para su cumplimiento, tendrá en cuenta el rubro aprobado en el presupuesto Municipal la disponibilidad y apoyo de los Servidores Públicos el cual cuenta con un valor de \$130.000.000= provenientes de los recursos propios.

4.5 Análisis de la Caracterización del Talento Humano

Resultados de la Evaluación de Desempeño

Los resultados de la Evaluación de desempeño del personal de carrera para el periodo 1 febrero de 2020 a 31 de enero de 2021, correspondió a

TOTAL, DE SERVIDORES DE CARRERA	57	
TOTAL, EVALUADOS	57	100%
NIVEL SOBRESALIENTE	49	85.7%
SATISFACTORIO	8	14.3%

4.6 Políticas Específicas de Talento Humano de la Entidad

Teniendo en cuenta que la política de Gestión estratégica del Talento Humano — GETH se desarrolla en el marco de la política de Empleo Público, la Alcaldía de Popayán, se fundamenta en los siguientes pilares, para desarrollar la política específica.



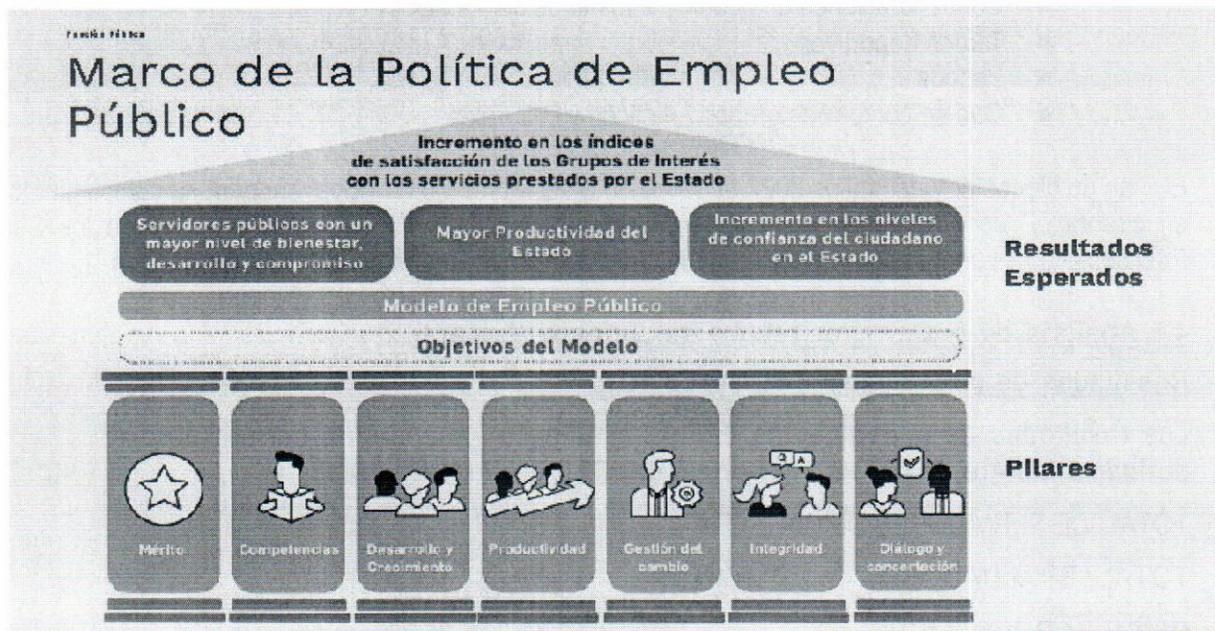

Creo en
POPAYÁN®



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

4.6.1 Marco de la política de empleo público



Teniendo en cuenta el marco de la política pública de empleo del nivel nacional, la Alcaldía de Popayán, viene dando cumplimiento a los preceptos constitucionales y legales proveer mediante merito las diferentes vacantes mediante la figura del encargo y en el evento de no poder realizar a través del mecanismo mencionado y en desarrollo de la Ley de carrera administrativa, hacerlo mediante nombramientos provisionales, se están adelantando las acciones correspondientes para reiniciar el proceso para proveer los cargos en vacancia definitiva mediante concursos públicos de acuerdo a las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC

4.7 Integridad

Mediante Decreto 241 de 2009 el Municipio de Popayán, adopto el código de ética con el propósito de esbozar los valores, las orientaciones de conducta y las acciones que debe asumir todo el personal vinculado con la administración del Municipio de Popayán

Según Decreto 20191000001155 del 16 de abril de 2019, se adopto el código de integridad, basado en el código de ética ya adoptado en el año 2009, estableciendo como valores:

[Firma manuscrita]



Creo en
POPAYÁN



Radicación:20221120041323

Popayán, 2022-01-31

- HONESTIDAD
- RESPETO
- COMPROMISO
- DILIGENCIA
- JUSTICIA
- RESPONSABILIDAD

La presente administración se apropió de la divulgación de dicho Código e inicio una socialización del mismo a través de los diferentes medios a través del afiche siguiente donde se resaltaba cada día un valor de los adoptados.

SEMANARIO DE VALORES

Porque creemos en Popayán y creemos en ti, te invitamos a **cumplir el semanario de valores.**

Lunes de

HONESTIDAD

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Martes de

RESPETO

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición

Miércoles de

COMPROMISO

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas.

Jueves de

DILIGENCIA

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Viernes de

JUSTICIA

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.



Creo en **POPAYÁN**



Creo en **POPAYÁN**

	ALCALDIA DE POPAYAN	GTH-112
	SECRETARIA GENERAL	Versión: 07
		Página 40 de 51



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

4.8 PLAN ANUAL DE VACANTES

INTRODUCCION

El Municipio de Popayán, en el marco de la implementación de MIPG

El Plan Anual de Vacantes (PAV), es una herramienta de medición que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del Municipio de Popayán, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

MARCO NORMATIVO Y TEORICO QUE SUSTETA EL PLAN ANUAL DE VACANTES

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes, corresponde a los lineamientos dados por el Ley 909 de 2004, como se expone a continuación:

El artículo 14 Literal d) de la Ley 909 de 2004, establece que al DAFP le corresponde: "Elaborar y aprobar el plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil".

El artículo 15 de la Ley 909, numeral 2, establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: a) "Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos" y en su literal b) "Elaborar el plan de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas".

Decreto 1083 de 2015

"Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para previsión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de




Creo en
POPAYÁN



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan de Vacantes.”.

Decreto 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, establece las políticas de desempeño institucional y establece la gestión estratégica del talento Humano como un conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

Es importante indicar que en el PAV se tienen en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa, y no las vacantes temporales de carrera administrativa, teniendo presente que, de acuerdo al artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015 del sector Función Pública, las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones:

- I. Por renuncia regularmente aceptada.
- II. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- III. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- IV. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- V. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- VI. Por revocatoria del nombramiento.

Y otras más consideradas dentro del Decreto 1083 de 2015.

Para conocer el concepto de carrera administrativa es importante remitirse nuevamente a la Ley 909 de 2004, Título I, Capítulo I, artículo 5, el cual define un cargo de carrera administrativa como un empleo que es provisto luego de haber superado un concurso de méritos adelantado por la CNSC. Adicionalmente, debe haber superado un período de prueba luego del nombramiento. En esta misma Ley se incluyen las excepciones de empleos públicos que no corresponden a empleos de carrera administrativa.

Las vacantes definitivas de carrera administrativa pueden ser provistas mediante concurso de méritos, pero mientras se lleva a cabo el concurso y llega el titular del cargo, dichas vacantes pueden ser designadas a



Creo en
POPAYÁN

	ALCALDIA DE POPAYAN	GTH-112
	SECRETARIA GENERAL	Versión: 07
		Página 42 de 51



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

través de las siguientes figuras: en encargo y provisionalidad. En el caso en el que no se pueda ocupar la vacante por falta de cumplimiento con los requerimientos del empleo público solicitado, se declara la vacante con la figura sin proveer.

Las vacantes definitivas de carrera administrativa provistas en encargo se presentan cuando se ha convocado a un concurso de méritos, pero aún no se ha dado el proceso de selección. Según la Ley 909 de 2004, Título IV, artículo 24:

(...) los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio y no han sido 15 sancionados disciplinariamente en el último año, y su última evaluación del desempeño ha sido sobresaliente. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma.

De otro lado, según la Ley 909 de 2004, Título IV, artículo 25, las vacantes definitivas en provisionalidad proceden de manera excepcional y únicamente cuando no existen servidores de carrera administrativa que puedan ser encargados.

Al seguir los conceptos definidos por el DAFP, se sabe que la planta de personal permanente está conformada por la planta estructural y la planta global. La primera nos habla de los cargos para cada una de las dependencias presentes en la organización interna de la entidad. Cualquier modificación en su configuración o en la redistribución de los empleos, implica una modificación al manual de funciones. La segunda nos indica los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna. Con este modelo, el jefe o director general de la entidad distribuirá los empleos y ubicará el personal de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones.

Para el caso del Municipio de Popayán se sabe que la planta de personal es global, según lo establece el Decreto 123 de 2001.

REPORTE DE VACANTES EN EL MUNICIPIO DE POPAYAN

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, que están en vacancia definitiva, así:

[Firma]



Alcaldía
de Popayán

Creo en
POPAYÁN



Popayán, 2022-01-31



Radicación:20221120041323

Año 2018:

Por Nivel jerárquico:

Nivel	Cantidad de Empleos	Cantidad de Vacantes
Asistencial	5	18
Técnico	5	5
Profesional	13	16
Total		39

Por Estado de Provisión:

Estado de Provisión	Cantidad de Vacantes
En provisionalidad	21
No provisto	3
Prepensionado	4
Provisto en encargo	11
Total	39

Año 2019

Por Nivel jerárquico:

Nivel	Cantidad de Empleos	Cantidad de Vacantes
Asistencial	5	20
Técnico	7	7
Profesional	20	21
Total		51

Por Estado de Provisión:

Estado de Provisión	Cantidad de Vacantes
En provisionalidad	25
No provisto	8
Prepensionado	4
Provisto en encargo	14
Total	51

Alcaldía
de PopayánCreo en
POPAYÁN[®]



Popayán, 2022-01-31

Radicación: 20221120041323

Año 2020

Por Nivel jerárquico:

Nivel	Cantidad de Empleos	Cantidad de Vacantes
Asistencial	5	20
Técnico	7	7
Profesional	20	21
Total		51

Por Estado de Provisión:

Estado de Provisión	Cantidad de Vacantes
En provisionalidad	30
No provisto	2
Prepensionado	4
Provisto en encargo	15
Total	51

Año 2021

Por Nivel jerárquico:

Nivel	Cantidad de Empleos	Cantidad de Vacantes
Asistencial	5	23
Técnico	9	15
Profesional	27	31
Total		69

Por Estado de Provisión:

Estado de Provisión	Cantidad de Vacantes
En provisionalidad	41
No provisto	5
Prepensionado	13
Provisto en encargo	10
Total	69



Creo en
POPAYÁN



Radicación:20221120041323

Popayán, 2022-01-31

Con el fin de formalizar la provisión de empleos en vacancia definitiva establecida por la Constitución Nacional y la Ley 909 de 2004 y como resultado de los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, se cargó en la base de datos de empleos vacantes de SIMO (Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad) la totalidad de los empleos vacantes en forma definitiva.

De las tablas anteriores se puede concluir que las vacantes de han suplido temporalmente a través de las figuras que contempla la ley, como son los encargos y los nombramientos provisionales, agotando el procedimiento definido para respetar los derechos de Carrera administrativa.

4.9 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

INTRODUCCION

De conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 corresponde a las unidades de personal de las entidades elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) 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;
- b) 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;
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la ley 909 de 2004, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

Alcaldía
de PopayánCreo en
POPAYÁN



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

OBJETIVO

El objetivo del Plan de Previsión del Recurso Humano es establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Lograr la articulación de estrategias para el cálculo, la metodología y la estimación del costo de los Recursos Humanos necesarios para el cubrimiento de necesidades del Municipio de Popayán para la vigencia 2022.

ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

La planta de personal aprobada para el Municipio de Popayán está conformada por un total de 177 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

MUNICIPIO DE POPAYAN PLANTA DE CARGOS

TIPO DE CARGO Y NIVEL	ENCARGO	PERIODO DE PRUEBA	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL
CARRERA ADVA	25	0	35	66	8	134
ASESOR	0	0	0	0	0	0
ASISTENCIAL	7	0	9	30	3	49
PROFESIONAL	11	0	21	24	3	59
TECNICO	7	0	5	12	2	26
TRABAJADORES OFICIALES	0	0	23	0	0	23
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION						




Creo en
POPAYÁN



Popayán, 2022-01-31

Radicación: 20221120041323

ASESOR	0	0	5	0	0	5
ASISTENCIAL	0	0	0	0	0	0
DIRECTIVO	0	0	13	0	0	13
PROFESIONAL	0	0	2	0	0	2
TECNICO	0	0	0	0	0	0
TOTAL						177

VACANTES DEFINITIVAS: 68

- Vacantes Definitivas Provistas Mediante Encargo: 14
- Vacantes Definitivas Provistas Mediante Nombramiento Provisional: 49
- Vacantes Definitivas Sin Proveer: 5

• VACANTES TEMPORALES: 31

- Vacantes Temporales Provistas Mediante Encargo: 12
- Vacantes Temporales Provistas Mediante Nombramiento Provisional: 17
- Vacantes Temporales Sin Proveer: 2

Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta se encuentra provista en un 95.7% y que del total de los cargos de carrera, un 45% se encuentra ocupado por empleados inscritos en esta y el resto corresponden a empleados nombrados en provisionalidad o cargos que se encuentran vacantes.

ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

Este análisis se efectuó teniendo en consideración la planta de personal aprobada para la vigencia 2021.

PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

Para la vigencia 2022, no se espera la provisión por mérito con listas de elegibles ya que no se ha adelantado proceso de selección alguno para el Municipio de Popayán.

PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.

Para la vigencia 2022 se procederá a proveer las vacantes que se requieran para el funcionamiento del



Creo en
POPAYÁN



Popayán, 2022-01-31

Radicación: 20221120041323

Municipio de Popayán, de manera transitoria, mediante encargo o nombramiento provisional.

RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

Esta medida consistirá en llevar a cabo todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.

ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.

Para la vigencia 2021, el costo total de la planta de personal del Municipio de Popayán provista en un 100% corresponde a 16.783.910.067,00. Al respecto se precisa que la entidad asegurará la financiación de los empleos que se provean transitoria o definitivamente durante la vigencia 2022.

El detalle de estos gastos es el siguiente:

Gastos	Mayor	Funcionamiento	-	Total rubro	43.307.684.709,00
Funcionamiento	Mayor	Funcionamiento	-	Total rubro	39.481.557.138,00
Gastos de personal	Mayor	Funcionamiento	-	Total rubro	16.783.910.067,00
Planta de personal permanente	Mayor	Funcionamiento	-	Total rubro	16.722.910.067,00
Factores constitutivos de salario	Mayor	Funcionamiento	-	Total rubro	10.971.426.482,00
Factores salariales comunes	Mayor	Funcionamiento	-	Total rubro	10.971.426.482,00
Sueldo básico	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	8.612.536.211,00
Horas extras, dominicales, festivos y recargos	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	250.000.000,00
Gastos de representación	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	66.378.283,00



Creo en
POPAYÁN



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

Subsidio de alimentación	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	22.939.200,00
Auxilio de transporte	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	35.912.000,00
Prima de servicio	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	383.520.694,00
Bonificación por servicios prestados	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	203.405.384,00
Prestaciones sociales	Mayor	Funcionamiento	-	Total rubro	1.216.734.710,00
Prima de navidad	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	758.591.001,00
Prima de vacaciones	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	358.143.709,00
Prima de antigüedad	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	100.000.000,00
Viáticos de los funcionarios en comisión	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	180.000.000,00
Contribuciones inherentes a la nómina	Mayor	Funcionamiento	-	Total rubro	5.002.748.944,00
Aportes a la seguridad social en pensiones	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	1.350.000.000,00
Aportes a la seguridad social en salud	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	968.000.000,00
Aportes de cesantías	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	1.700.000.000,00
Aportes a cajas de compensación familiar	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	410.000.000,00
Aportes generales al sistema de riesgos laborales	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	59.277.851,00
Aportes al icbf	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	309.000.000,00

Creo en
POPAYÁN



Popayán, 2022-01-31

Radicación: 20221120041323

Aportes al sena	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	51.617.773,00
Aportes a la esap	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	51.617.773,00
Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	103.235.547,00
Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	Mayor	Funcionamiento	-	Total rubro	748.734.641,00
Prestaciones sociales	Mayor	Funcionamiento	-	Total rubro	682.356.358,00
Vacaciones	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	645.915.223,00
Bonificación especial de recreación	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	36.441.135,00
Bonificación de dirección para gobernadores y alcaldes	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	55.315.236,00
Bonificación de gestión territorial para alcaldes	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	11.063.047,00
Personal supernumerario y planta temporal	Mayor	Funcionamiento	-	Total rubro	61.000.000,00
Factores constitutivos de salario	Mayor	Funcionamiento	-	Total rubro	28.000.000,00
Factores salariales comunes	Mayor	Funcionamiento	-	Total rubro	28.000.000,00
Sueldo básico	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	25.000.000,00
Auxilio de transporte	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	3.000.000,00
Contribuciones inherentes a la nómina	Mayor	Funcionamiento	-	Total rubro	33.000.000,00



Alcaldía de Popayán

Creo en
POPAYÁN



ALCALDIA DE POPAYAN

GTH-112

SECRETARIA GENERAL

Versión: 07

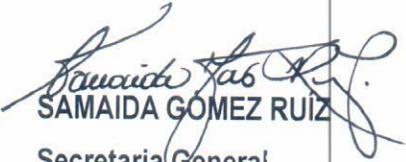
Página 51 de 51



Popayán, 2022-01-31

Radicación:20221120041323

Aportes a la seguridad social en salud	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	5.000.000,00
Aportes generales al sistema de riesgos laborales	Detalle	Funcionamiento	1101	Libre destinacion	28.000.000,00


SAMAIDA GÓMEZ RUIZ
Secretaria General


CENARIO RODRIGUEZ HERNANDEZ
Coordinador Grupo de Talento Humano

Proyecto: Cenario Rodriguez Hernandez.
Revisó: Cenario Rodriguez Hernandez



Alcaldía de Popayán

Creo en
POPAYÁN

Popayán © Edificio C.A.M. Carrera 6 # 4-21, Código Postal: 190003, Tel: (057+2) 8243075
Conmutador 8333033, www.popayan.gov.co, e-mail, atencionalciudadano@popayan.gov.co.

