



PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES

Introducción.

El Plan Anual de Adquisiciones es una herramienta que facilita identificar, registrar, programar y divulgar las necesidades de bienes, obras y servicios de la entidad, permitiendo diseñar estrategias de contratación basadas en agregación de la demanda, que permitan incrementar la eficiencia del proceso de contratación

Objetivos.

Objetivo General.

Comunicar información útil y temprana a los proveedores potenciales de las Entidades Estatales, para que éstos participen de las adquisiciones que hace el Estado.

Objetivos Específicos.

- Identificar, registrar, programar y divulgar las necesidades de bienes, obras y servicio de las entidades estatales.
- Diseñar estrategias de contratación basadas en agregación de la demanda
- incrementar la eficiencia del proceso de contratación.

Alcance.

Aplica a todas las adquisiciones de la Entidad indiferente de la fuente de financiación. Inicia con informar a cada dependencia la distribución del presupuesto asignado por la Secretaría de Hacienda y finaliza con la publicación del Plan Anual de Adquisiciones y seguimiento al mismo.

El Secretario de Desarrollo Institucional es el responsable de la publicación del PAA y cada dependencia elabora su Plan Anual de Adquisiciones, y son las encargadas de generar la información de las actualizaciones o modificaciones que se presenten.



Antecedentes.

Normatividad:

Decreto 1082 de 2015, artículo 2.2.1.1.1.3.1. Colombia Compra Eficiente, Circular Externa No 2 de 16 de agosto de 2013

Ley 1474 de 2011 artículo 74 Ley 1712 de 2014, artículo 9

Decreto 1082 de 2015, Artículo 2.2.1.1.1.4.1, 2.2.1.1.1.4.3, 2.2.1.1.1.4.4 Colombia Compra Eficiente,

Circular Externa No 2 de 16 de agosto de 2013

DEFINICIONES

ACTUALIZACIÓN DEL PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES: Es la actividad mediante la cual se actualiza y/o modifica el Plan Anual de Adquisiciones cuando hay ajustes en los cronogramas de adquisición, valores, modalidad de selección, orígenes de los recursos, incluir o excluir obras, bienes o servicios y modificar el presupuesto anual de adquisiciones.

ÁREA QUE REQUIERE LA NECESIDAD: Es aquella dependencia en donde surge la necesidad de la adquisición de bienes, obras y servicios.

CLASIFICADOR DE BIENES Y SERVICIOS: Sistema de codificación de las Naciones Unidas para estandarizar productos y servicios, conocido por la sigla UNSPSC (The United Nations Standard Products and Services Code® Código Estándar de Productos y Servicios de Naciones Unidas).

CLASIFICACIÓN PRESUPUESTAL: La clasificación presupuestal es una manera de agrupar, componer y presentar el gasto con el fin de facilitar el análisis y la toma de decisiones en los diferentes niveles de Gobierno (nacional y territorial) independiente de la fuente de financiación, con el fin de establecer la relación directa entre el gasto y los bienes y servicios entregados al Estado y la ciudadanía.



FUNCIONARIO ENLACE DIRECTO: Es la persona designada por los Secretarios y Jefes de oficina de la entidad para elaborar el Plan de Necesidades de su dependencia y es el enlace o directo responsable de codificar los bienes y servicios que se esperan a adquirir, así como remitir la información de manera oportuna para las actualizaciones del Plan Anual de Adquisiciones a que haya lugar.

PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES (PAA): Es el plan general de compras al que se refiere al artículo 74 de la ley 1474 y el plan de compras al que se refiere la ley anual de presupuesto.

SECOP: Sistema electrónico para la contratación pública de las entidades que se encuentran inscritas en el Portal Único de Contratación.

Antecedentes:

El Plan Anual de Adquisiciones, se crea en el año 2013 con el Decreto 1510 de 2013 artículo 3, compilado en el Decreto 1082 de 2015, es un instrumento de planeación contractual de la Entidad Estatal,

Resultados. Metas

La Alcaldía de Palmira a partir del año 2018 utiliza el Secop I como herramienta de planificación y a partir del año 2019 se inició con SECOP II

Link: <https://www.colombiacompra.gov.co/secop-ii>

AÑO	NRO DE PROCESOS PUBLICADOS	VALOR
2018	1758	\$418.758.620.453
2019	1794	\$153.608.337.406

Conclusiones.

Herramienta que utiliza la administración para mejorar la eficiencia y transparencia en la contratación municipal, permitiendo la libre competencia con igualdad para todos los proponentes, al acceder a la misma información.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Introducción.

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la Alcaldía Municipal de Palmira, en el mediano y largo plazo. Este ejercicio establece la estrategia que la entidad va a seguir, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución. Aunque es importante conocer, hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

Objetivos.

Objetivo General.

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

Objetivos Específicos.



- Evidenciar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas de la Entidad frente a la planta actual provista tanto global como de los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Diseñar estrategias de planeación para la provisión anual de personal, disponiendo de la gestión del talento y competencias
- Aumentar el nivel de madurez de la política de bienestar y estímulos para los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Palmira, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y de su familia.
- Mejorar el nivel de avance de la política de seguridad y salud en el trabajo fortaleciendo la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Incrementar el nivel desarrollo de la política de capacitación, fortaleciendo las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Incrementar el nivel de madurez de la gestión del desempeño aplicando la calificando de servicios a los servidores de la Administración Municipal.

Alcance.

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

Antecedentes.



La implementación de la política de gestión estratégica del talento humano se encuentra en un nivel de transformación, con un margen de 24,3 puntos de mejora, para alcanzar los 100 puntos que le permitirían lograr el nivel máximo de consolidación de la política, según el MIPG.

el componente en el que mayor avance se ha logrado en la gestión estratégica del talento humano de la Alcaldía Municipal de Palmira, es el componente de planeación; el cual incluye todos los planes que ejecuta el área de talento humano de la entidad y la aplicación de las leyes, normas y directrices sobre función pública.

Según el autodiagnóstico FURAG, el componente de planeación, 3 de sus 5 categorías alcanzaron un puntaje de 100, no obstante, se requiere fortalecer las categorías de gestión de la información y planeación estratégica, pues presentan el nivel más bajo en el componente.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Introducción.

El Plan de Previsión del Recurso Humano para la Alcaldía del Municipio de Palmira, es el documento que permite evidenciar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas de la Entidad frente a la planta actual provista tanto global como de los empleos de libre nombramiento y remoción

Objetivos.

Objetivo General.

Evidenciar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas de la Entidad frente a la planta actual provista tanto global como de los empleos de libre nombramiento y remoción.

Objetivos Específicos.

- identificar las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal del periodo



- Efectuar la estimación de los costos de personal, derivados de la identificación de la planta y sus necesidades correspondientes
- Gestionar los movimientos de personal, cargos críticos, plan de mejoramiento y demás actividades que imparta la Administración para la estructuración adecuada de la planta de personal.

Alcance.

Determinar el cálculo de los funcionarios que se encuentran vinculados a la Alcaldía, al igual que las necesidades presentes y futuras atinentes a sus competencias laborales.

Antecedentes.

El año 2016 se efectuó un estudio de cargas laborales, que ocasionó la modificación de algunos empleos dentro de la planta de personal, la cual se encuentra especificada en el Decreto 388 de 05 de Diciembre de 2017, Decreto No 087 de Mayo 16 de 2019 y decreto No 138 de 18 de junio de 2019 para un total de 623 cargos en el Municipio de Palmira, siendo posible observar que a la fecha existen 43 cargos vacantes, equivalentes al 6.9% de la totalidad de empleos que la conforman.

De igual forma, mediante este documento, se estableció la situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal de la Alcaldía de Palmira, de acuerdo con la naturaleza del empleo

PLAN ANUAL DE VACANTES DEL MUNICIPIO DE PALMIRA

Introducción.

El plan anual de vacantes, permite conocer las vacantes para la posterior provisión de los empleos, ya sea a través de un concurso de mérito interno, externo, en encargo o mediante mecanismo



excepcional de la provisionalidad.

Objetivos.

Objetivo General.

Diseñar estrategias de planeación para la provisión anual de personal, disponiendo de la gestión del talento y competencias, para elaborar una estrategia organizacional adecuada.

Objetivos Específicos.

-Calcular las necesidades presentes y futuras de la planta de personal, realizando un comparativo con el personal que existe para atender dichas necesidades.

-Estimar los costos actuales y proyección de los futuros en caso de que sea necesario proveer una vacante.

-Identificar las formas mediante las cuales es posible llevar a cabo la provisión de empleos y evidenciar mediante que figura puede suplirse una vacante, teniendo en cuenta la naturaleza de su empleo.

Alcance.

Este Plan, junto con la previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en esta Entidad Territorial, en cuanto a:

- a) Cálculo de las necesidades presentes y futuras de la planta de personal, realizando un comparativo con el personal que existe para atender dichas necesidades.
- b) Estimación de los costos actuales y proyección de los futuros en caso de que sea necesario proveer una vacante, serán tenidos en cuenta con el presupuesto de la Vigencia que destine la Entidad.
- c) Identificar las formas mediante las cuales es posible llevar a cabo la provisión de empleos y evidenciar mediante que figura puede suplirse una vacante, teniendo en cuenta la naturaleza de su empleo.



Antecedentes.

El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los *finés del Estado*”.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Introducción.

El presente Plan Institucional de Bienestar Social e incentivos define actividades que tienden a beneficiar el desarrollo psicológico, físico, emocional, cultural e intelectual de los Servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de Palmira y sus familias. Así mismo, este sistema de estímulos permite la mejora del ambiente laboral e inspira la creatividad y el buen desempeño de los funcionarios.

La construcción del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2020, responde en primera medida a un proceso participativo y a un estudio técnico de necesidades de bienestar social e incentivos, realizado por la subsecretaría de Gestión de Talento Humano; para lo cual, en la etapa de diagnóstico se utilizaron instrumentos como encuestas para la identificación de necesidades de bienestar social e incentivos aplicadas a los servidores públicos de la entidad en el año 2020; de igual forma se tuvo en cuenta los aspectos a mejorar que arrojó el último autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano-FURAG, realizado en el año 2019.

Objetivos.

Objetivo General.

Aumentar el nivel de madurez de la política de bienestar y estímulos para los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Palmira, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y de su familia.



Objetivos Específicos.

- Incluir en el plan de bienestar y estímulos de la Alcaldía Municipal de Palmira temas de educación en artes y artesanías
- Incluir en el plan de bienestar y estímulos de la Alcaldía Municipal de Palmira temas de promoción de programas de vivienda
- Incluir en el plan de bienestar y estímulos de la Alcaldía Municipal de Palmira temas de educación formal (primaria, secundaria, media y superior)
- Incluir en el plan de bienestar y estímulos de la Alcaldía Municipal de Palmira temas promoción y prevención de la salud
- Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad
- Incluir en el plan de bienestar y estímulos de la Alcaldía Municipal de Palmira temas deportivos, recreativos y vacacionales.
- Incluir en el plan de bienestar y estímulos de la Alcaldía Municipal de Palmira temas artísticos y culturales
- Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan
- Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida
- Definir y otorgar Incentivos para los gerentes públicos
- Definir y otorgar Incentivos (pecuniarios) para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos



- Definir y otorgar Incentivos no pecuniarios en el Plan de Bienestar e Incentivos.
- Promover el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad.
- Definir y otorgar Incentivos por el tiempo de permanencia entregado al servicio de la entidad
- Definir y otorgar incentivos para el crecimiento profesional de los Servidores Públicos
Medir, analizar y mejorar el clima organizacional
- Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural
- Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones
- Incluir en el plan de bienestar y estímulos de la Alcaldía Municipal de Palmira temas de Cambio organizacional
- Incluir en el plan de bienestar y estímulos de la Alcaldía Municipal de Palmira temas de adaptación laboral
- Incluir en el plan de bienestar y estímulos de la Alcaldía Municipal de Palmira temas de Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio
- Incluir en el plan de bienestar y estímulos de la Alcaldía Municipal de Palmira temas de trabajo en equipo



-Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.

-Implementar la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas

-Identificar las formas mediante las cuales es posible llevar a cabo la provisión de empleos y evidenciar mediante que figura puede suplirse una vacante, teniendo en cuenta la naturaleza de su empleo.

Alcance.

Aumentar a 100 puntos el nivel de madurez, la política de bienestar e incentivos, de acuerdo a los lineamientos del MIPG

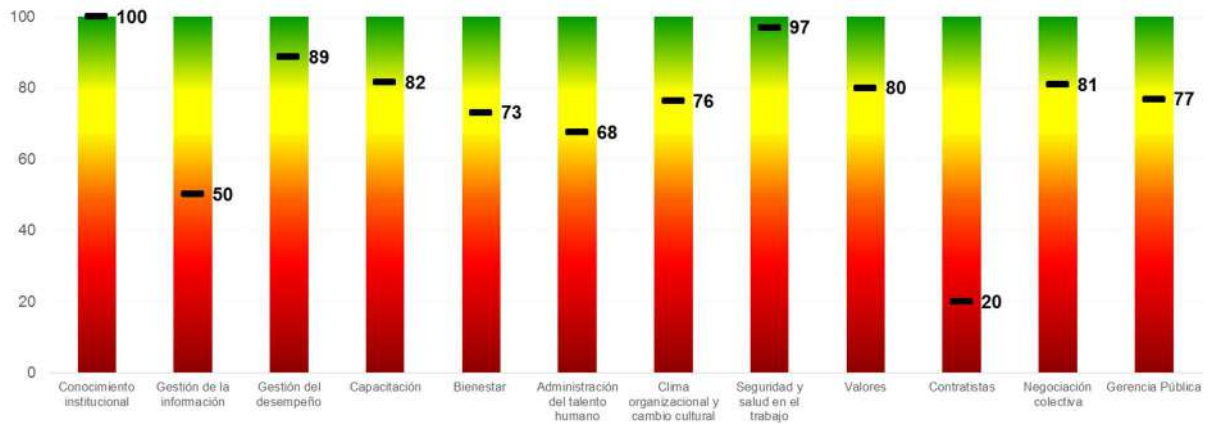
Antecedentes.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

2.1. Resultados del autodiagnóstico de Gestión estratégica de Talento Humano en materia de bienestar laboral.

Grafica 1

Categorías del Componente 3:
DESARROLLO

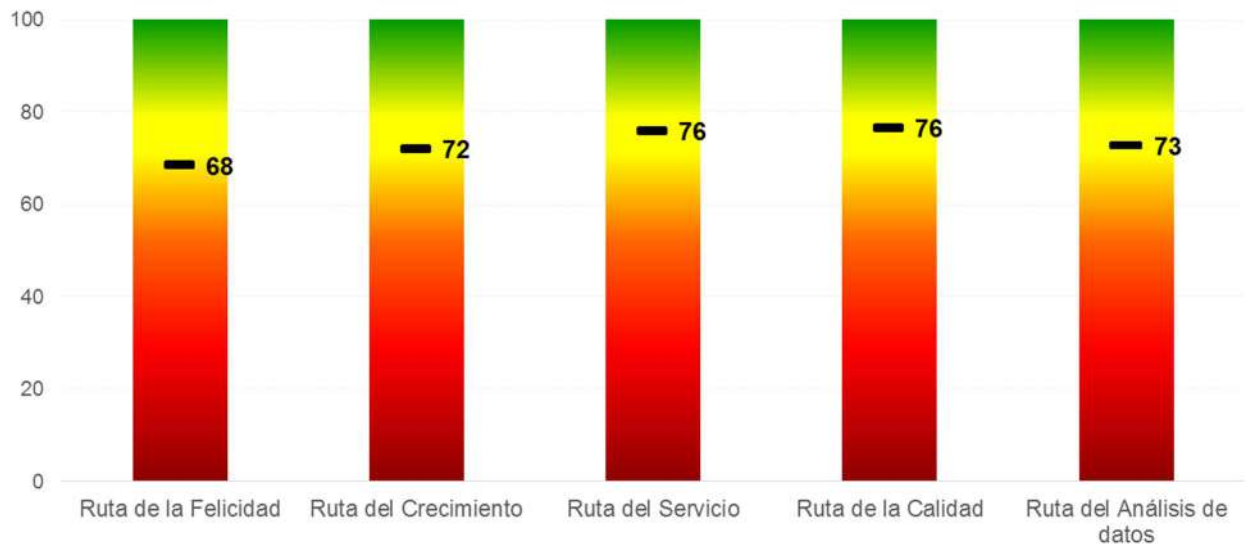


Fuente. Autodiagnostico de la Gestión Estratégica del Talento Humano FURAG- Departamento Administrativo de la Función Pública

El autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano - FURAG reflejó en el componente 3 denominado desarrollo, que la categoría bienestar obtuvo una calificación de 73 puntos; es decir, se encuentra en un nivel de transformación.

Gráfico 2.

Calificación por Rutas de Creación de Valor:



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

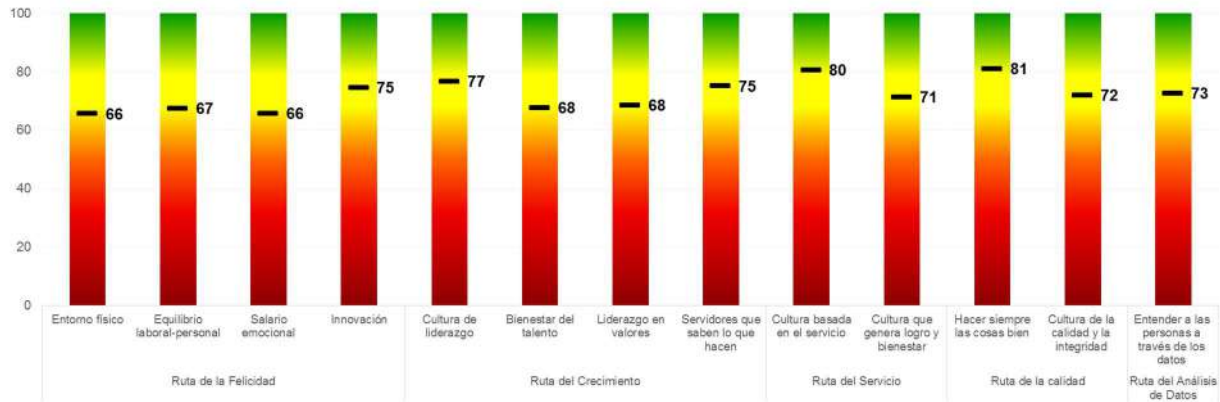
De igual forma el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano - FURAG mostro en la calificación por rutas de creación de valor, que en la ruta 1 o Ruta de la felicidad la entidad saco una calificación de 68 puntos y que la ruta 2 o Ruta de crecimiento obtuvo una calificación de 72 puntos, lo que evidencio, que en



ambas rutas la entidad se encuentra en un nivel de transformación, según el autodiagnóstico.

Grafico 3.

Desagregación de las Rutas de Creación de Valor:



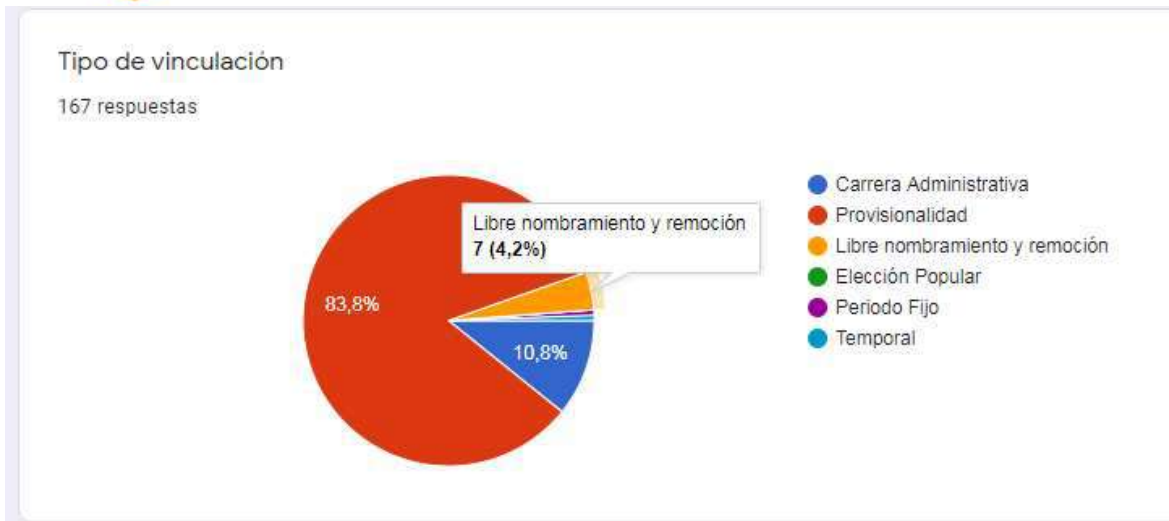
Fuente. Autodiagnostico de la Gestión Estratégica del Talento Humano FURAG- Departamento Administrativo de la Función Pública

Finalmente, en las categorías de entorno físico, equilibrio laboral-pensional, salario emocional, innovación, cultura de liderazgo, bienestar del talento, liderazgo en valores y servidores que saben lo que hacen, la organización obtuvo una calificación entre 66 y 77 puntos; lo cual indica que en nuestro caso, la política de bienestar y estímulos para los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira, según los resultados del último autodiagnóstico – FURAG realizado en el 2019, se encuentra en nivel de transformación.

Por su parte la encuesta aplicada para la identificación de necesidades de bienestar social e incentivos, arrojó los siguientes resultados:

Grafico 4

DISTRIBUCION POR TIPO DE VINCULACION



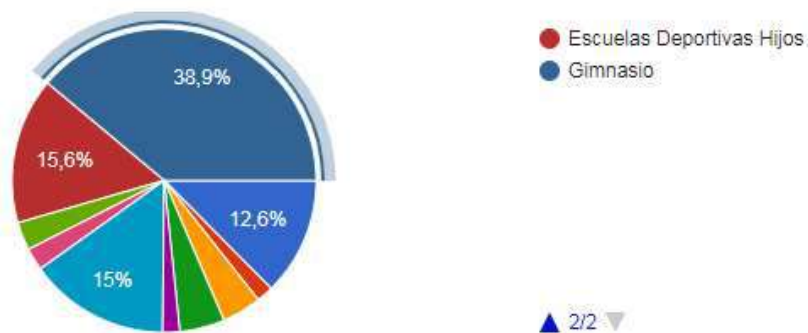
Fuente. Encuesta para la Identificación de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2020, aplicada a los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira

La muestra evidenció que la mayoría de los empleados encuestado están vinculados en provisionalidad y que un porcentaje muy mínimo de los empleados encuestados poseen los derechos que brinda estar inscritos en la Carrera Administrativa.

Grafico 5

1. ¿Que actividades deportivas para el bienestar social de los empleados desea que se implementen en el año 2020?

167 respuestas



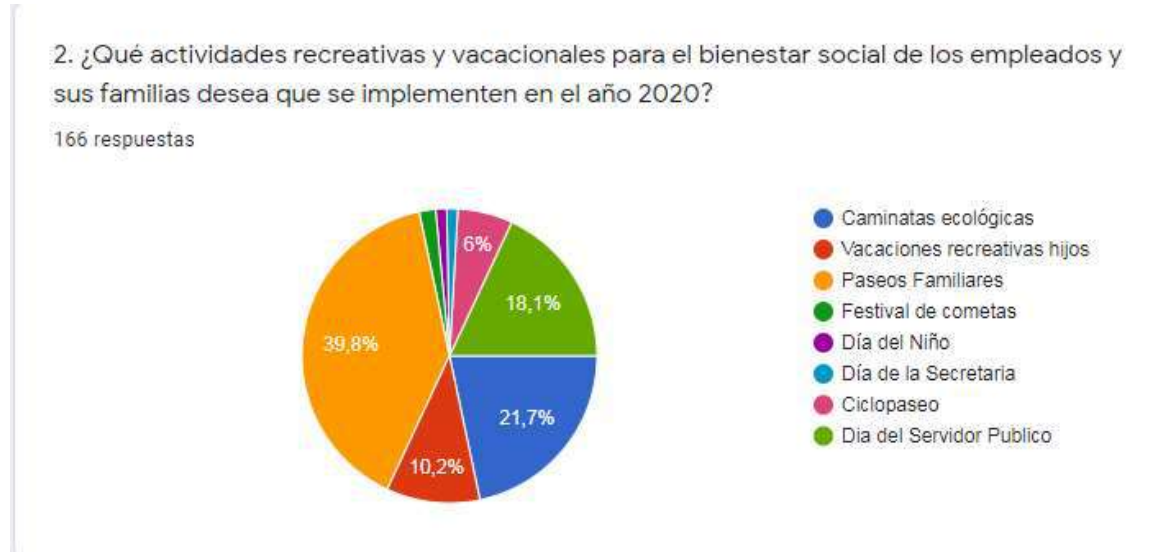
Fuente. Encuesta para la Identificación de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2020, aplicada a los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira

La encuesta arrojó, que las actividades deportivas que los servidores públicos encuestados desean que se implementen en el 2020 son: gimnasio con 38.9 % de



aceptación, escuela deportiva para los hijos con un 15.6 %, natación con el 15% y fútbol con 12.6 %. En consecuencia, estas actividades son prioridad en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.

Grafico 6



Fuente. Encuesta para la Identificación de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2020, aplicada a los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira

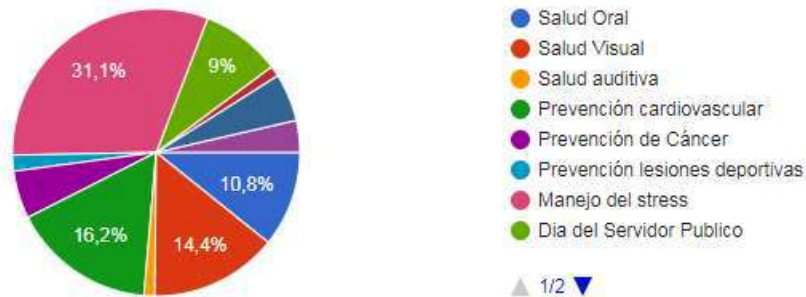
De acuerdo a la información del gráfico, se puede observar, que las actividades recreativas y vacacionales que los servidores públicos encuestados necesitan que se implementen en el 2020 son: paseos familiares con 39.8 % de aceptación, caminatas ecológicas con 21.7 %, día del servidor público con 18.1 %, vacacione recreativas para los hijos con 10.2 % y ciclo paseo con 6%. De este modo, estas actividades son una prioridad en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.

Grafico 7



3. ¿Que actividades de promoción y prevención de la salud para el bienestar social de los empleados desea que se implementen en el año 2020?

167 respuestas



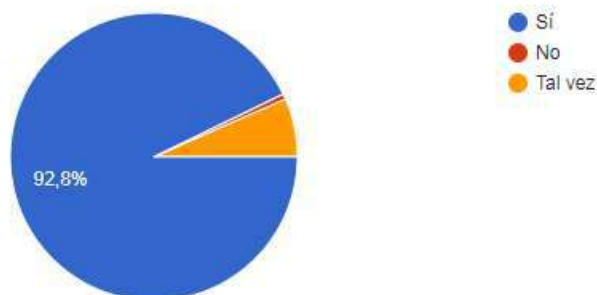
Fuente. Encuesta para la Identificación de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2020, aplicada a los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira

Según la encuesta, las actividades de Promoción y Prevención de la Salud que los servidores públicos encuestados desean que se implementen en el 2020 son: manejo del estrés con 31.1 % de aceptación, prevención cardiovascular con 16.2 % y salud visual con 14.4 %. Por consiguiente, estas actividades son una prioridad en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.

Grafico 8

5. ¿Desea que se promuevan programas de vivienda ofrecidos por el FNA, Fondos de Cesantías, Cajas de Compensación Familiar u otras entidades?

167 respuestas

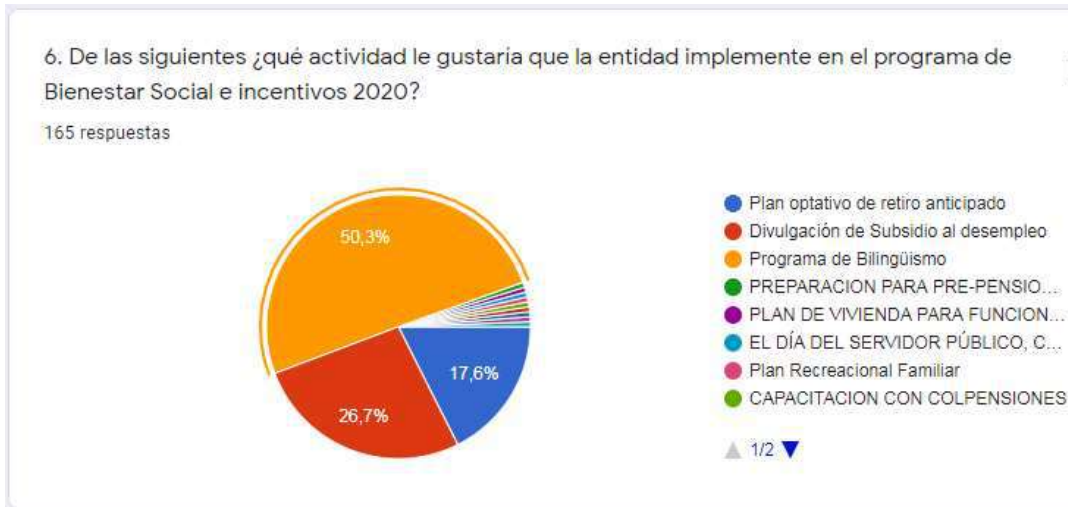


Fuente. Encuesta para la Identificación de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2020, aplicada a los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira



De acuerdo a la información del gráfico, el 92.8 % de los servidores públicos encuestados desean que si se implementen en el 2020 programas de promoción de vivienda. Siendo así, estas actividades una prioridad en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.

Grafico 9



Fuente. Encuesta para la Identificación de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2020, aplicada a los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira

La encuesta realizada nos permitió conocer que el 50.3 % de los servidores públicos encuestados requieren que se implemente el programa de bilingüismo, el 26.7 % requieren que se divulgue los subsidios al desempleo que otorgan las cajas de compensación y el 17 % desea que se implemente un plan optativo de retiro anticipado. Siendo así, estas actividades son una prioridad en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.

Otras necesidades identificadas a través de la encuesta que se realizó, son las actividades artísticas y culturales; las cuales serán incluidas como una prioridad en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.

El Plan de Bienestar social e incentivos de la Alcaldia Municipal de Palmira se materializará a través de dos (2) áreas estratégicas y 6 programas denominados así: área Protección y servicios sociales, en donde se encuentran los programas seguridad social, servicio y protección integral, recreación, deportes y vacacionales, artísticos y culturales y el área de calidad de vida laboral donde se incluyeron los programas de desvinculación asistida, incentivos y calidad de vida – motivacionales, todos los programas mencionados con sus respectivos, objetivos, actividades, metas y presupuesto.



PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Introducción.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo se implementa con el fin de brindar los parámetros a la empresa para proteger los trabajadores de los peligros, llevando así a disminuir lesiones y enfermedades que estén relacionadas con la labor que desempeñan; por tal razón la Alcaldía Municipal de Palmira, promueve las actividades y el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, en conjunto con la Administradora de Riesgos Laborales La Equidad quien asesora los diferentes procesos de la empresa.

Objetivos.

Objetivo General.

Mejorar el nivel de avance de la política de seguridad y salud en el trabajo fortaleciendo la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivos Específicos.

-Prevenir enfermedades y accidentes laborales a través de la identificación peligros, evaluando riesgos, identificando controles dando cumplimiento de la normatividad legal vigente aplicable en materia de riesgos laborales, con el fin de lograr el mejoramiento continuo de la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

-Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores directos, contratistas, subcontratistas y visitantes que permanezcan en cualquiera de las instalaciones de la Alcaldía Municipal de Palmira.

-Fomentar una cultura encaminada al autocuidado mediante la adopción de hábitos de vida saludable, promoviendo la salud y previniendo la enfermedad y conductas de riesgo personal



Alcance.

Tiene alcance a todos los procesos, procedimientos y actividades que serán aplicables a los contratos de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo sin importar su tipo de vinculación, con cobertura sobre los trabajadores dependientes, en misión, aprendices, contratistas, subcontratistas, proveedores, visitantes y todas aquellas partes interesadas que interactúen con las actividades de la Alcaldía Municipal de Palmira. A partir del presente documento se pretende generar actividades que están articuladas a los estándares normativos que Determinen los criterios relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo al interior de la Entidad y para la selección de contratistas, así como la suscripción y ejecución de contratos con personas naturales y personas jurídicas que presenten propuestas y/o presten servicios por parte de Alcaldía Municipal de Palmira.

Antecedentes.

Se han realizado las siguientes actividades para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo:

- Diagnóstico inicial con la ARL COLMENA 2014 con un porcentaje del 59.5%
- Diagnostico con la ARL EQUIDAD 2016 de acuerdo a los estándares mínimos, con un porcentaje del 70;5%
- Documentación del Sistema de Gestión para la seguridad y la Salud en el trabajo para la implementación del mismo en la Administracion Municipal.
- Informes de Gestión del Sistema de Gestión para la Seguridad y la Salud en el Trabajo
- Elección del COPASST – Comité de Convivencia Laboral – Brigada de Emergencias
- Seguimientos a planes de mejoramiento



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Introducción.

Mediante el presente plan, la Alcaldía Municipal de Palmira pretende contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales de los servidores públicos, desde las tres dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.

La construcción del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2020, responde en primera medida a un estudio de necesidades de capacitación realizado por la subsecretaría de Gestión de Talento Humano; para lo cual, en la etapa de diagnóstico los insumos utilizados fueron:

1. El análisis de la encuesta aplicada para la identificación de necesidades de capacitación.
2. El auto diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano - FURAG
3. Resultados de la Evaluación de Competencias Laborales.
4. Los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación

Así mismo, a través de las fuentes de información mencionadas, se hizo la consolidación del total de necesidades de capacitación; lo cual arrojó, 143 temas consolidados.

Posteriormente, se realizó la priorización de los temas que serán objeto del PIC 2020; para lo cual, se estableció como principal criterio de selección, la relevancia estratégica que cada tema escogido tiene, para el desarrollo de las competencias de los empleados y el mejoramiento de la gestión institucional.

Para la ejecución del PIC 2020, se utilizarán los recursos físicos, tecnológicos, financieros y humanos disponibles, y se gestionarán convenios de cooperación interinstitucional a nivel local, regional y nacional y se fortalecerán los procesos que tiempo atrás se vienen



desarrollando con aliados estratégico, tales como la Escuela de Superior de Administración Pública –ESAP, El Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA, entre otros.

Objetivos.

Objetivo General.

Incrementar el nivel desarrollo de la política de capacitación, fortaleciendo las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación

Objetivos Específicos.

-Establecer un programa de capacitación para el fortalecimiento de las competencias laborales colectivas e individuales de los empleados

-Desarrollar actividades de capacitación que favorezcan el aprendizaje para el fortalecimiento de las competencias laborales.

-Facilitar el acceso a la capacitación y al entrenamiento para el desarrollo de competencias y habilidades laborales de los Servidores Públicos.

Alcance.

Beneficiar mil ochenta y siete 1087 participantes con el PIC.

Antecedentes.

El resultado del diagnóstico de necesidades de aprendizaje del Municipio de Palmira, surge a partir de la tabulación y análisis de la encuesta aplicada para la identificación de necesidades de capacitación, los resultados de la evaluación de competencias laborales, la Evaluación del Desempeño Laboral y los resultados del último autodiagnóstico –FURAG realizado el año 2019.



El primer criterio corresponde a la frecuencia. Este se refiere a la cantidad de veces que un tema es mencionado en las fuentes de información.

Estas fuentes de información corresponden a la encuesta realizada, evaluación de Competencias, solicitudes de la alta dirección y los lineamientos del Plan Nacional de Capacitación y Formación.

Habiéndose agotado la instancia anterior el análisis general de las necesidades de capacitación arrojó un resultado de 143 temas prioritarios y que presentan dificultades los cuales se pueden solucionar por medio de las acciones de capacitación.

Normatividad General de los planes de gestión del Talento Humano (Incluye la normatividad para los planes descritos)

ITEM	Nombre del asunto que regula la norma	Jerarquía de la Norma (Ley, decretos, etc.)	Norma o Ley (numero)	Vigencia (Fecha)	Aplicación específica (Qué Controla)
1	ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO -- SGSST --- CARRERA ADMINISTRATIVA ---- EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL -- PLAN DE CAPACITACIONES --- PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Ley	909	23/09/2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
2	ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO	Ley	1960	27-jun.-19	Por el cual se modifica la ley 909 de 2004 , el decreto 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones



3	ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO -- EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL	Decreto	785	17-mar.-05	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
4	ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO --- CARRERA ADMINISTRATIVA -- EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL --- PLAN DE CAPACITACIONES --- PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS - NOMINA --- PRESTACIONES SOCIALES	Decreto	1083	26-may.-15	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
5	ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO	Ley	1551	6-jul.-12	Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios
6	ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO	Ley	1551	6-jul.-12	Por la cual se dictan normas para modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios.
7	ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO --- HISTORIAS LABORALES	Ley	190	6-jun.-95	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
8	ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO ---- EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL ----- PLAN DE CAPACITACIONES --- PLAN DE BIESNESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Decreto	1567	5-ago.-98	Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.



9	ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO	Estatuto Anticorrupción	LEY 1474 DE 2011	12-jul.-11	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
10	ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO ---- EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL	Ley	734	5-feb.-02	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
11	ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO	Decreto	943	21-may.-14	Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno -MECI
12	ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO ---- HISTORIAS LABORALES	Circular	No 004	6-jun.-03	Organización de las Historias Laborales
13	ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO ---- SGSST	Resolución	2346	11-jul.-07	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
14	ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO	decreto	2484	2-dic.-14	Por el cual se reglamenta el Decreto-ley 785 de 2005.
15	SG - SST --- PLAN DE CAPACITACIONES---- PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Ley	1562	11/07/2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
16	ADMINISTRACION DEL PERSONAL	Ley	270	7-mar.-96	Estatutaria de administración de justicia
17	ADMINISTRACION DEL PERSONAL	Ley	1635	11-jun.-13	por medio del cual se establece la licencia por luto de los servidores públicos
18	ADMINISTRACION DEL PERSONAL	Decreto	2585		por el cual se reglamenta la ley 1310 de 2009



19	ADMINISTRACION DEL PERSONAL	Ley	70	19-dic.-78	por medio del cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los servidores del sector publico
20	ADMINISTRACION DEL PERSONAL	Ley	1150	16-jul.-07	Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos.
21	ADMINISTRACION DEL PERSONAL	Ley	1474	12-jul.-11	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
22	ADMINISTRACION DEL PERSONAL	Ley	1778	2-feb.-16	Por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción
23	ADMINISTRACION DEL PERSONAL	Decreto	648	19-abr.-17	Por medio del cual se modifica y se adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Publica



24	ADMINISTRACION DEL PERSONAL	Decreto	586	5-abr.-17	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 4 Parte 12 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario 1068 de 2015 del Sector Hacienda y Crédito Público
25	SG - SST	Resolución	2400	22-may.-79	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
26	SG - SST	Decreto	1834	3-ago.-94	Por el cual se reglamenta la integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales
27	SG - SST	Decreto	2800	03/10/2003	Por el cual se reglamenta parcialmente el literal b) del artículo 13 del Decreto-ley 1295 de 1994.
28	SG - SST	Resolución	1401	24-may.-07	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo
29	SG - SST	Resolución	1409	23-jul.-12	Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas



30	SG - SST	Decreto	723	15-abr.-13	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.
31	SG - SST	Decreto	1442	31-jul.-14	"Por el cual se establece como obligatoria la implementación de un esquema de compensación en el Sistema General de Riesgos Laborales por altos costos de siniestralidad y se dictan otras disposiciones"
32	SG - SST	Decreto	1447	5-ago.-14	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales
33	SG - SST	NTC	GTC 45	15-dic.-10	Guía para el diagnóstico de condiciones de trabajo o panorama de factores de riesgos, su identificación y valoración
34	SG - SST	Resolución	2013	6-jun.-86	"Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de Trabajo.
35	SG - SST	Resolución	2646	17-jul.-08	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación,



					evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
36	SG - SST	Ley	1010	23-ene.-06	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
37	SG - SST	Decreto	614	14-mar.-84	por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país
38	SG - SST	Decreto	52	12-ene.-17	Por medio del cual se modifica el artículo 2,2,4,6,37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
39	SG - SST	Resolución	1016	31-mar.-89	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.



40	SG -SST	Resolución	1111	27-mar.-17	Por medio del cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y Contratantes
41	SG -SST	Resolución	1178	28-mar.-17	Por la Cual se establecen los requisitos Técnicos y de Seguridad para proveedores del servicio de capacitación y entrenamiento en protección contra caídas en trabajo en alturas
42	SG - SST --- SEGURIDAD SOCIAL --- PRESTACIONES SOCIALES Y ECONOMICAS -- CUOTAS PARTES PENSIONALES - RECONOCIMIENTO DE PENSION DE JUBILACION Y DERECHOS DE SUSTITUCION PENSIONAL	Ley	100	23-dic.-93	"Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones".
43	SG - SST --- SEGURIDAD SOCIAL -	circular	10	3-feb.-17	Reconocimiento y pago de incapacidad temporal - cuando ya hubo pago indemnización o incapacidad permanente parcial (IPP)
44	SG - SST	Decreto	1346	27-jun.-94	Por el cual se reglamenta la integración, la financiación y el funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.
45	SG - SST	Decreto	1507	12-ago.-14	Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.



46	SG - SST --- SEGURIDAD SOCIAL --- PRESTACIONES SOCIALES Y ECONOMICAS	Decreto	1072	26-may.-15	por medio de la cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector trabajo
47	SEGURIDAD SOCIAL	Decreto	695	30-mar.-94	“Por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 157, 204 y 280 de la Ley 100 de 1993 y se incorporan los servidores públicos al Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.”
48	SEGURIDAD SOCIAL	Decreto	806	30-abr.-98	“Por el cual se reglamenta la afiliación al Régimen de Seguridad Social en Salud y la prestación de los beneficios del servicio público esencial de Seguridad Social en Salud y como servicio de interés general, en todo el territorio nacional.”
49	SEGURIDAD SOCIAL	Decreto	691	29-mar.-94	“Por la cual se incorporan los servidores públicos al Sistema General de Pensiones y se dictan otras disposiciones.”
50	SEGURIDAD SOCIAL	Decreto	1772	3-ago.-94	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.”



51	SEGURIDAD SOCIAL	Decreto	326	16-feb.-96	“Por el cual se organiza el Régimen de Recaudación de Aportes para el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.”
52	SEGURIDAD SOCIAL	ley	21	22-ene.-82	“Por la cual se modifica el régimen del Subsidio Familiar y se dictan otras disposiciones.”
53	SEGURIDAD SOCIAL	ley	89	29-dic.-88	Por la cual se asignan recursos al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y se dictan otras disposiciones.”;
54	SEGURIDAD SOCIAL	Decreto	3667	8-nov.-04	Por medio del cual se reglamentan algunas disposiciones de la Ley 21 de 1982, la Ley 89 de 1988 y la Ley 100 de 1993
55	SEGURIDAD SOCIAL	ley	789	27-dic.-02	“Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo”.
56	SEGURIDAD SOCIAL	Resolución	1747	21-may.-08	“Por la cual se modifica la Resolución 634 de 2006, para la cual se adopta el contenido del Formulario Único o Planilla Integrada de Liquidación de Aportes



57	SEGURIDAD SOCIAL	Resolución	2145	22-jun.-06	Por la cual se adopta el contenido del Formulario Único o Planilla Integrada de Liquidación de Aportes al Sistema de la Protección Social para pensionados”
58	SEGURIDAD SOCIAL	Resolución	2388	10-jun.-16	Por medio del cual se unifica las reglas para el recaudo de aportes al sistema de seguridad social integral y parafiscales
59	SEGURIDAD SOCIAL	Resolución	610	21-mar.-12	Por la cual se modifica la Resolución número 1747 de 2008, modificada por la Resolución número 2377 de 2008, que a su vez fue modificada por las Resoluciones números 3121, 4141 de 2008, 504 y 1622 de 2009 y por las Resoluciones números 2249, 199, 990, 1184 de 2009, 1004 de 2010, 114, 661, 773, 2640, 2641, 3251, 475 y 476 de 2011 y se adopta el procedimiento mediante el cual los operadores de información deberán entregar periódicamente la información resultante del proceso de recaudo al administrador fiduciario de los recursos del Fondo de Solidaridad y Garantía – Fosyga



60	SEGURIDAD SOCIAL	Resolución	2087	14-jun.-13	Por la cual se modifica la Resolución 1747 de 2008, modificada por las Resoluciones 2377 de 2008, 990 y 2249 de 2009, 1004 de 2010, 475 y 476 de 2011 y 3214 de 2012 y se dictan otras disposiciones"
61	SEGURIDAD SOCIAL	Resolución	2634	7-jul.-14	"Por el cual se modifica artículos 3, 4, 7, 8, 10, 11 y 17 de la Resolución 1747 de 2008, el 4 de la Resolución 5510 de 2013, se derogan los artículos 1 y 2 de la Resolución 3336 de 2013, el inciso 2 del artículo 10 de la Resolución 5510 de 2013 y se dictan otras disposiciones".
62	SEGURIDAD SOCIAL	Decreto	19	10-ene.-12	Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública"
63	SEGURIDAD SOCIAL	ley	776	17-dic.-02	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
64	SEGURIDAD SOCIAL	Decreto	2943	17-dic.-03	Por el cual se modifica el parágrafo 1° del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999



65	SEGURIDAD SOCIAL	Ley	755	23-jul.-02	por medio del cual se modificó el parágrafo del artículo 236 del código sustantivo del trabajo
66	SEGURIDAD SOCIAL	Decreto	2353	3-dic.-15	por medio del cual se unifica y actualiza las reglas de afiliación al sistema general de seguridad social en salud, se crea el sistema de afiliación transaccional y se definen los instrumentos para garantizar la continuidad en la afiliación y el goce efectivo del derecho a la salud
67	NOMINA	Código Sustantivo de Trabajo		9-sep.-50	
68	NOMINA - RECONOCIMIENTO DE PENSION DE JUBILACION Y SUSTITUCION PENSIONAL	Ley	797	29-ene.-03	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.
69	NOMINA - RECONOCIMIENTO DE PENSION DE JUBILACION Y SUSTITUCION PENSIONAL	Ley	1204	4-jul.-08	Por medio de la cual se modificó la ley 44 del 1980
70	NOMINA	Decreto	2418	11-dic.-15	Por medio del cual se regula la bonificación por servicios prestados para los empleados públicos del nivel territorial



71	NOMINA - RECONOCIMIENTO DE PENSION DE JUBILACION Y SUSTITUCION PENSIONAL	Convención colectiva de Trabajo		27-jun.-05	
72	NOMINA	Decreto	2351	20-nov.-14	por medio del cual se regula la prima de servicios para los empleados públicos del nivel territorial
73	NOMINA	Ley	1527	27-abr.-12	Por medio de la cual se establece un marco general para la libranza o descuento directo y se dictan otras disposiciones
74	CARRERA ADMINISTRATIVA	Circular	7	1-ago.-12	Procedimiento y requisitos para tramitar solicitudes de Inscripción, actualización o cancelación definitiva en el registro público de carrera
75	CARRERA ADMINISTRATIVA - EVALUACION DE DESEMPEÑO	Decreto	1228	21-abr.-05	Por el cual se reglamenta el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 sobre las Comisiones de Personal.
76	CARRERA ADMINISTRATIVA	Circular	3	18-may.-16	PROCEDIMIENTO Y REQUISITOS PARA SOLICITAR ANOTACION Y CORRECCION EN EL REGISTRO PUBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA



77	CARRERA ADMINISTRATIVA	Circular	4	30-jun.-16	INSTRUCCIONES PARA LA CORRECTA PRESENTACION DE SOLICITUDES DE LA ANOTACION EN EL REGISTRO PUBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA
78	EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL ---PLAN DE CAPACITACIONES -- PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Decreto	760	27-jun.-05	Por la cual establece los procedimientos que deben efectuarse ante la NNSC
79	EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL	Acuerdo	137	2-jul.-05	Por la cual se establece el Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral
80	EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL	Acuerdo	138	2-jul.-05	Por la cual se establece los criterios técnicos y legales fundamentales en la Evaluación de Desempeño Laboral.
81	EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL	Decreto	2539	27-jun.-05	Por la cual se establecen las competencias laborales generales para los empleados públicos
82	EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL --- RECONOCIMIENTO DE PENSION DE JUBILACION Y DERECHOS DE SUSTITUCION PENSIONAL	Constitución Política de Colombia		1991	



83	EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL	Manual de Funciones y Competencias Laborales.		1-abr.-13	“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES DE LA PLANTA DE EMPLEOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE PALMIRA”
84	EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL	Decreto	770	17-mar.-05	Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.
85	EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL	Resolución	262	27-feb.-14	
86	EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL	Resolución Interna	561	22-ago.-13	
87	EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL	Resolución	259	27-ago.-10	
88	PRESTACIONES SOCIALES Y ECONOMICAS	Decreto	2649	20-ago.-93	Reglamento General de la Contabilidad



89	PRESTACIONES SOCIALES Y ECONOMICAS	Decreto	1042	7-jun.-78	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones.
90	PRESTACIONES SOCIALES Y ECONOMICAS	Decreto	1045	17-jun.-78	Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.
91	CUOTAS PARTES PENSIONALES	Decreto	3135	26-dic.-68	Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.
92	CUOTAS PARTES PENSIONALES	Ley	33	29-ene.-85	Por la cual se dictan algunas medidas en relación con las Cajas de Previsión y con las prestaciones sociales para el Sector Público.



93	CUOTAS PARTES PENSIONALES - RECOCOCIMIENTO DE PENSION DE JUBILACION Y DERECHOS DE SUSTITUCION PENSIONAL	Ley	71	19-dic.-88	por la cual se expiden normas sobre pensiones y se dictan otras disposiciones
94	CUOTAS PARTES PENSIONALES	Decreto	2108	29-dic.-92	"Por el cual se ajustan las pensiones de jubilación del sector público en el orden Nacional"
95	CUOTAS PARTES PENSIONALES	Decreto	692	29-mar.-94	Por el cual se reglamenta parcialmente la ley 100 de 1993.
96	CUOTAS PARTES PENSIONALES	Decreto	2709	13-dic.-94	Por el cual se reglamenta el artículo 7° de la Ley 71 de 1988.
97	CUOTAS PARTES PENSIONALES	Acto Legislativo	1	22-jul.-05	Por el cual se adiciona el artículo 48 de la Constitución Política.
98	CUOTAS PARTES PENSIONALES	Ley	1066	29-jul.-06	Por la cual se dictan normas para la normalización de la cartera pública y se dictan otras disposiciones.



99	CUOTAS PARTES PENSIONALES	Circular	69	4-nov.-08	Procedimiento para el cobro de cuotas partes pensionales. Presentación de las cuentas de cobro y sus requisitos. Prescripción de cuotas partes pensionales. Intereses generados sobre las cuotas partes pensionales.
100	CUOTAS PARTES PENSIONALES	Circular Conjunta	21	6-ago.-12	Cuotas Partes Pensionales
101	CUOTAS PARTES PENSIONALES	Ley	1753	9-jun.-15	Por la cual se expide el plan nacional de desarrollo 2014-2018 "todos por un nuevo País"
102	HISTORIAS LABORALES	Ley	594	14/07/200	Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones.
103	RECONOCIMIENTO DE PENSION DE JUBILACION Y DERECHOS DE SUSTITUCION PENSIONAL	Ley	1204	4-jul.-08	Por la cual se modifican algunos artículos de la Ley 44 de 1980 y se impone una sanción por su incumplimiento.
104	RECONOCIMIENTO DE PENSION DE JUBILACION Y DERECHOS DE SUSTITUCION PENSIONAL	LEY	860	26-dic.-03	Por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se dictan otras disposiciones