

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ALCADÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA

SECRETARÍA GENERAL SUBSECRETARÍA ADMINISTRACIÓN
DEL TALENTO HUMANO

PRESENTADO POR
Dra. ELIANA CARRERO

SAN JOSÉ DE CÚCUTA 2022



**ALCALDÍA
DE SAN JOSÉ DE
CÚCUTA**





Contenido

INTRODUCCIÓN	4
OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVO ESPECÍFICOS	5
ALCANCE	6
MARCO NORMATIVO	7
DEFINICIONES	13
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL	18
MISIÓN	18
VISIÓN	19
VALORES	20
VIRTUDES	21
NUESTROS COMPROMISOS IRRENUNCIABLES	22
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	22
ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO	23
PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.	23
CARACTERIZACIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA ORGANIZACIÓN	24
ACUERDOS SINDICALES.	25
MANUAL DE FUNCIONES	26
DIAGNÓSTICOS	27
MATRIZ GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.	27
DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL	28
PLANES TEMÁTICOS	29
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	29
PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS TAPIS	33



PRINCIPIOS DEL PLAN	33
PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	43
EJES ESTRATÉGICOS Y TEMÁTICAS PRIORIZADAS	43
PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	47
PLANEACION ORGANIZACIÓN Y EJECUCION	47
SUBPROGRAMA DE HIGIENE INDUSTRIAL	48
SUBPROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL	48
SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO.	50
PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	53
REGISTROS Y ESTADÍSTICAS EN SALUD	54
COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST)	54
DOCUMENTOS DE CONSULTA	54

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, alinea los componentes que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales y los lineamientos que ha definido la Función Pública en materia de empleo público y gestión estratégica del Talento Humano. Este documento es un referente de planeación y proyección de actividades creativas y novedosas adaptadas a los cambios globales, con una mirada estratégica, un enfoque de mejora continua y con miras al cierre de brechas en las necesidades identificadas de la población objetivo. Así mismo se plantean estrategias y acciones en pro del desarrollo, reconocimiento, bienestar y motivación de los servidores públicos.

La profesionalización del servicio público y la implementación de adecuadas prácticas en gestión estratégica del talento humano, involucran la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades, competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos. Para mejorar continuamente la labor que se le presta a la comunidad se hace necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que, a través de la proyección y el direccionamiento estratégico basado en el Modelo Integrado De Planeación Y Gestión permita mejorar el desempeño institucional y genere valor público para la ciudadanía.

A partir de las herramientas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se han definido las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano en pro de garantizar una gestión exitosa del talento humano que incluye todo el ciclo de vida laboral de los servidores públicos (la planeación, el ingreso, el desarrollo y el retiro), para el apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Administración Municipal.

El Plan Estratégico de Talento Humano, incluye: el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar y estímulos, Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo. La efectiva implementación del Plan Estratégico tiene como finalidad obtener resultados transversales logrando un mayor nivel de bienestar, desarrollo, compromiso y eficiencia de los servidores públicos.

El plan Estratégico de Talento Humano de la Alcaldía de San José de Cúcuta se formula con base a los lineamientos establecidos por el departamento administrativo de la función pública y el programa Nacional de bienestar: “servidores saludables, entidades sostenibles” 2020 – 2022, así como los lineamientos establecidos por la alta dirección dentro del programa de gobierno CÚCUTA 2050 UNA ESTRATEGIA DE TODOS.



OBJETIVO GENERAL

Establecer las líneas de trabajo para lograr una gestión del talento humano exitosa mediante el desarrollo de planes, programas y proyectos que contribuyan al mejoramiento continuo de las competencias laborales, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos de la Administración Municipal.

OBJETIVO ESPECÍFICOS

- ✓ Dar cumplimiento al plan de bienestar laboral, estímulos e incentivos
- ✓ Dar cumplimiento al Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, fortaleciendo la cultura de prevención y manejo de riesgos laborales.
- ✓ Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ Coordinar la evaluación del desempeño laboral y los acuerdos de gestión de la Administración Municipal.
- ✓ Precisar las acciones para los procesos de Ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos.
- ✓ Definir las acciones a realizar para lograr la mejora continua del Talento Humano de la entidad, adoptando los controles que resulten necesarios cuando se presenten desviaciones.



ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano, inicia con la detección de necesidades en los componentes (Bienestar, capacitación, SGSST, incentivos, provisión y plan de vacantes) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos. Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan de vacantes, plan de revisión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de bienestar social); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente.



MARCO NORMATIVO

Decreto 1045 de 1978	Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector Nacional.
Decreto 691 de 1994	Por el cual se incorporan los servidores públicos al Sistema General de Pensiones y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1295 de 1994	por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales Ley 432 de 1998 Por la cual se reorganiza el Fondo Nacional de Ahorro, se transforma su naturaleza jurídica y se dictan otras disposiciones.
Decreto 2663 de 1950	Sobre Código Sustantivo del Trabajo Decreto 1299 de 1994 Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.
Decreto 4105 de 2004	Por el cual se reglamenta la entrega y retiro de recursos del Fondo de Pensiones.
Decreto 4353 de 2004	Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional para los Gobernadores y Alcaldes.
Ley 1071 de 2006	Por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación.
Ley 21 de 1982	Por la cual se modifica el régimen del subsidio familiar y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1730 de 2001	por medio del cual se reglamentan los artículos 37, 45 y 49 de la Ley 100 de 1993 referentes a la Indemnización Sustitutiva del Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida.
Decreto 4937 de 2009	Por el cual se modifica el artículo 45 del Decreto 1748 de 1995, se crean y se dictan normas para la liquidación, reconocimiento y pago de unos bonos especiales de financiamiento para el ISS
Decreto 2709 de 1994	por el cual se reglamenta el artículo 7° de la Ley 71 de 1988.
Ley 171 de 1961	Ley 171 de 1961 Por la cual se reforma la Ley 77 de 1959 y se dictan otras Disposiciones sobre pensiones
Ley 71 de 1988	Por la cual se expiden normas sobre pensiones y se dictan otras disposiciones

☎ 5 78 49 49

📍 Calle 11 No. 5-49 Palacio Municipal

🌐 www.cucuta-nortedesantander.gov.co



Decreto 1314 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión y redención de los bonos pensionales por traslado de servidores públicos al régimen de prima media
Decreto 1474 de 1997	por el cual se derogan, modifican y/o adicionan algunos artículos del Decreto reglamentario 1748 de 1995 y se dictan otras disposiciones.
Ley 1280 de 2009	Por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y se establece la Licencia por Luto.
Ley 50 de 1886	Que fija reglas generales sobre concesión de pensiones y jubilaciones
Decreto 404 de 2006	Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional.
Decreto 1726 de 1994	Por el cual se reglamenta el Decreto-ley 1314 de 1994
Ley 12 de 1975	Por la cual se dictan algunas disposiciones, sobre régimen de pensiones de jubilación.
Ley 244 de 1995	Por medio de la cual se fijan términos para el pago oportuno de cesantías para los servidores públicos, se establecen sanciones y se dictan otras disposiciones.
Ley 797 de 2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.
Decreto 314 de 1994	Por el cual se limita la base de cotización obligatoria del Sistema General de Pensiones.
Decreto 692 de 1994	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993
Decreto 228 de 1995	Por el cual se dictan normas en materia del Sistema General de Seguridad Social Integral.
Ley 6 de 1945	Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo.
Decreto 806 de 1996	Por el cual se reglamenta la metodología de cálculo de la rentabilidad mínima que deberán garantizar las sociedades administradoras de fondos de pensiones y de cesantías a sus afiliados y los periodos aplicables para su verificación.
Decreto 3667 de 2004	Por medio del cual se reglamentan algunas disposiciones de la Ley 21 de 1982, la Ley 89 de 1988 y la Ley 100 de 1993, se dictan disposiciones sobre el pago de aportes parafiscales y al Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1406	Por el cual se adoptan unas disposiciones reglamentarias de la Ley 100 de 1993, se reglamenta parcialmente el artículo 91 de la Ley 488 de diciembre 24 de 1998, se dictan disposiciones para la puesta en operación del Registro Único de Aportantes al

☎ 5 78 49 49

📍 Calle 11 No. 5-49 Palacio Municipal

🌐 www.cucuta-nortedesantander.gov.co



	Sistema de Seguridad Social Integral, se establece el régimen de recaudación de aportes que financian dicho Sistema y se dictan otras disposiciones.
Decreto 2090 de 2003	Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.
Decreto 2800 de 2003	Por el cual se reglamenta parcialmente el literal b) del artículo 13 del Decreto-ley 1295 de 1994.
Decreto 1804 de 1999	Por medio de la cual se expiden normas sobre el régimen subsidiado del Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones
Ley 1468 de 2011	Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1042 de 1978	por medio del cual 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.
Decreto 326 de 1996	Por el cual se organiza el Régimen de Recaudación de Aportes para el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.
Decreto 142 de 2006	Por el cual se modifica el Decreto 832 de 1996. Ley 995 de 2005 Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles.
Decreto 1068 de 1995	Por el cual se reglamenta la entrada en vigencia del Sistema General de Pensiones en los niveles departamental, municipal y distrital, la constitución de los Fondos de Pensiones del Nivel Territorial y la declaratoria de solvencia de las cajas, fondos o entidades de previsión social del sector público del nivel territorial.
Decreto 1160 de 1989	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 71 de 1988
Decreto 753 de 1996	Por el cual se deroga parcialmente el artículo 18 del Decreto 1160 del 2 de junio de 1989.
Decreto 728 de 2008	Por medio del cual se establecen las fechas de obligatoriedad del uso de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes para pequeños aportantes e independientes.
Decreto 4640 de 2005	Por medio del cual se modifica el artículo 1° del Decreto 1730 de 2001.



Decreto 1513 de 1998	Por el cual se modifican y/o adicionan algunos artículos de los Decretos Reglamentarios 1748 de 1995 y 1474 de 1997 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 3743 de 1950	Por el cual se modifica el Decreto No. 2663 de 1950, sobre Código Sustantivo del Trabajo.
Decreto 1390 de 2008	Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional para los Alcaldes.
Decreto 1592 de 2004	Por el cual se modifica la metodología de cálculo de la rentabilidad mínima que deberán garantizar las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantía a sus afiliados y los períodos aplicables para su verificación.
Decreto 1622 de 2002	Por el cual se modifica el artículo 17 del Decreto 816 de 2002 Decreto 2339 de 1971 Por el cual se dicta el Estatuto de personal civil del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional.
Decreto 266 de 2000	Por el cual se dictan normas para suprimir y reformar las regulaciones, trámites y procedimientos.
Resolución 1747 de 2008	Por la cual se modifica la Resolución 634 de 2006.
Decreto 2809 de 2010	Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005
Decreto 1160 de 1947	Sobre auxilio de cesantía. Sobre auxilio de cesantía.
Decreto 1453 de 1998	Por el cual se reglamenta la Ley 432 de 1998, que reorganizó el Fondo Nacional de Ahorro, se transformó su naturaleza jurídica y se dictan otras disposiciones.
Ley 1438 de 2011	Por medio de la cual se reforma el sistema general de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1919 de 2002	Por el cual se fija el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial.
Decreto 3905 de 2009	Por el cual se reglamenta la Ley 909 de 2004 y se dictan normas en materia de carrera administrativa.
Ley 1562 de 2012	por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Ley 1122 de 2007	Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones



Decreto 126 de 2010	Por el cual se dictan disposiciones en materia de Inspección, Vigilancia y Control, de lucha contra la corrupción en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, se adoptan medidas disciplinarias, penales y se dictan otras disposiciones.
Decreto 941 de 2002 41 de	Por el cual se adoptan unas medidas de intervención y se reglamentan parcialmente el artículo 41 de la Ley 550 de 1999, el párrafo 2o. del artículo 41 de la Ley 80 de 1993, y el artículo 283 de la Ley 100 de 1993.
Ley 828 de 2003	Por la cual se expiden normas para el Control a la Evasión del Sistema de Seguridad Social. Decreto 1582 de 1998 Por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 13 de la Ley 344 de 1996 y 5o. de la Ley 432 de 1998, en relación con los servidores públicos del nivel territorial y se adoptan otras disposiciones en esta materia.
LEY 1635 DE 2013	Por medio de la cual se establece la licencia de luto para los servicios públicos.
Ley 1066 de 2006	por la cual se dictan normas para la normalización de la cartera pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1551 de 2012	Por la cual se dictan normas para modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios.
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
Decreto 894 del 2017	Se dictan normas en materia de empleo público
Decreto 1567 de 1998	Por el cual, se crea el sistema nacional de capacitación, y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1227 de 2005	Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el decreto 1567 de 2008 Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de la Función Pública.
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 785 de 2005	por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
Decreto Ley 760 de 2005	Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.



Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Resolución 390 de 2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.
Decreto 1072 de 2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo Resolución 1111 de 2017 Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes
Decreto 2157 de 2017	Por medio del cual se adoptan directrices generales para la elaboración del plan de gestión del riesgo de desastres de las entidades públicas y privadas en el marco del artículo 42 de la ley 1523 de 2012
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Decreto 815 DE 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
Ley 1780 de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones



DEFINICIONES

▪ *Calidad de vida*

La OMS (1994) define la “calidad de vida” como la percepción que tiene el individuo respecto a su posición en la vida dentro del contexto cultural y el sistema de valores en el que vive y con respecto a sus metas, expectativas, normas y preocupaciones. En conclusión, son una serie de condiciones de las que debe gozar un individuo para poder satisfacer sus necesidades. Esto, de modo que no solo sobreviva, sino que viva con comodidad.

▪ *Calidad de vida laboral*

De acuerdo al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (2018) consiste en el proceso permanente y participativo en el cual se crean condiciones laborales favorables para los colaboradores favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad que además le permita desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias obteniendo un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de los colaboradores; así como enaltecer la labor del servicio público

▪ *Cambio Organizacional*

Se puede entender como el conjunto de transformaciones y estrategias organizacionales diseñadas ante la necesidad de un cambio y basadas en la visión de la compañía, producido tanto por fuerzas naturales como impulsado por la voluntad de quienes las crean e impulsan, cuyo objetivo es lograr un mejor desempeño en el área administrativa, técnica y social de una organización. (Acosta 2002)



▪ *Clima Laboral*

Son consideradas como las características del medio ambiente laboral percepciones directas e indirectamente en el mismo medio teniendo como consecuencia el comportamiento laboral de los colaboradores, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual

y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

▪ *Cultura organizacional*

Es el conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones de los colaboradores de una organización, y que hacen de ella su forma de comportamiento. La cultura organizacional se expresa a través de sus estrategias, estructuras y sistema. Una organización con valores y normas claras promueve conductas positivas que se traducen en una mayor productividad dentro de la empresa y en una adecuada proyección de la organización fuera de ella. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

▪ *Salud mental*

Se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. Ley 1616 del 2003, Capítulo 2, Art. 3.

▪ *Riesgo Psicosocial*

La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través de percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Factores psicosociales; comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los



cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Resolución 2646 de 2008, Capítulo 2, Art. 5.

▪ **Teletrabajo**

Según la Ley 1221 de 2008 (Decreto reglamentario 0884 de 2012) es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en sitio específico de trabajo.

- **Capital Humano**

Es un grupo de personas que promueve el éxito en una organización. En la economía actual es considerado como el mecanismo más importante ya que permite el desarrollo organizacional y se convierte en una ventaja para las instituciones al momento de dar respuesta a las demandas y fenómenos del entorno. Así mismo, se estima que hace parte integral de la riqueza de las naciones pues son la principal fuente de ingreso. En el capital humano se tienen en cuenta aspectos formativos, experiencia, cultura y entorno al ser el contexto con el que interactúa la unidad social. De igual forma es un elemento intangible que pone en marcha la planeación, innovación y productividad de una entidad (Tinoco y Soler, 2011).

- **Capacitación.**

“Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 4).

- **Aprendizaje.**

Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido,



que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico. Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia (Ertmer & Newby, 1993).

- **Aprendizaje Organizacional.**

El aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014).

- **Competencias.**

El decreto 815 de 2018, las define como “la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”.

- **Competencias Laborales.**

Las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer.

- **Dimensión Ser**

Es el conjunto de características personales como la motivación, el compromiso con el trabajo, la disciplina, el liderazgo, entre otras, que son relevantes para la realización personal, el trabajo en equipo y el desempeño del trabajador, lo que genera valor agregado y el desarrollo personal del individuo dentro de las organizaciones.

- **Dimensión Hacer.**

Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema. (ESAP-DAFP – Guía para la formulación del PIC).



- **Dimensión Saber.**

Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información. (ESAP-DAFP – Guía para la formulación del PIC).

- **Formación.**

En los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual. (Concepto 465561 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública).

- **Gestión del Conocimiento.**

Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.**

Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

- **Sistema Nacional de Capacitación.**

De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.”(Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

- **Plan Institucional de Capacitación (PIC).**

Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública. (Planes de Gestión de Grupo de Talento Humano, Min. Ambiente).

- **Profesionalización.**

Proceso coordinado y controlado de capacitación, entrenamiento de los programas de bienestar que adopte la entidad, para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. (PNFC 2020 – 2030).

- **Inducción.**

El Decreto Ley 1567 de 1998 define: “Es un proceso formativo dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional”.

- **Reinducción.**

El Decreto Ley 1567 de 1998 define: “dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos”

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

MISIÓN

El gobierno municipal a través de la participación ciudadana y la inversión pública estratégica liderará la garantía del cumplimiento de derechos y deberes de los habitantes de la ciudad con énfasis en lo social, la competitividad y la generación de condiciones para el desarrollo económico y social de la región.

La concentración gubernamental estará centrada en la gente y su bienestar y la construcción de un escenario de desarrollo sostenible a corto, mediano y largo plazo para la ciudad, a través de la generación, concertación y transmisión del conocimiento, la promoción de un proceso productivo basado en la gestión innovadora, el desarrollo de planes, programas, proyectos y propuestas de política sectorial, con la reflexión permanente, la sistematización y la socialización de procesos y resultados.

Atenderá el requerimiento de un modelo de desarrollo que supere la inequidad social ya expresada en inequidad territorial, reflejada en la falta de conectividad entre el valle central y las mesetas occidental y oriental, en la deficiencia de infraestructura vial y de acueducto y alcantarillado en amplios sectores de la ciudad; por la falta de servicios de transporte, de recreación, de cultura; un modelo que supere la baja calidad de la educación y reoriente un servicio de salud que aún debe

☎ 5 78 49 49

📍 Calle 11 No. 5-49 Palacio Municipal

🌐 www.cucuta-nortedesantander.gov.co

enfrentar comportamientos de la mortalidad producto de las condiciones de pobreza y factores sociales propios del subdesarrollo.

VISIÓN

El Municipio de San José de Cúcuta, para el año 2050, será un referente nacional e internacional de un buen gobierno, fundamentado en la educación, la colaboración, la innovación y el emprendimiento para avanzar en el desarrollo sostenible y humano del territorio, a partir de la definición colectiva de acuerdos en torno a propósitos comunes como la competitividad y la justicia social.

PRINCIPIOS

- ✓ **Transparencia Gubernamental** para generar información y apertura de datos, con el fin de que la ciudadanía sea la primera en estar al tanto del manejo de la ciudad, y participe de manera activa en la veeduría de la planificación y ejecución de los recursos públicos.
- ✓ **Cultura Ciudadana** como el conjunto de valores, actitudes, comportamientos y normas compartidas que generan sentido de pertenencia, impulsan el progreso, facilitan la convivencia y conducen al respeto del patrimonio común y el amor por nuestra ciudad.
- ✓ **La equidad** para implementar justicia e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, respetando las características particulares y diferenciales que componen una sociedad.
- ✓ **Reconocimiento de la vida humana y de los seres sintientes** a partir de la diversidad cultural y social del territorio, sus saberes y tradiciones, pero también entendiendo que este es un proceso interno de todos como sociedad en el que, a través del reconocimiento mutuo, se pueda construir un proyecto común de desarrollo con justicia social.
- ✓ **Participación Ciudadana** para el logro de acuerdos comunes que generen acciones orientadas al fortalecimiento de la inteligencia colectiva, a partir del reconocimiento de la diferencia y la diversidad.
- ✓ **Corresponsabilidad** como el compromiso, obligación y deber que poseen los individuos, miembros de una sociedad o empresa, de contribuir voluntariamente para una sociedad más justa y de proteger el ambiente.



- ✓ Cultura de la innovación y emprendimiento para facilitar procesos de transformación social a través de soluciones alternativas y creativas a problemas estructurales de la sociedad, en un contexto participativo e incluyente.
- ✓ Cooperación y articulación multinivel para incrementar el nivel de impacto de acciones estratégicas con enfoque territorial.

VALORES

En la Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta no solo se adoptó el código de integridad, sino que además por medio de la Subsecretaría de Talento Humano de la Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta se realizó el proceso de armonización entre el Código de Ética de tu Entidad y el Código de Integridad Servicio Público donde se evidencio que no difieren unos de otros, sino que por el contrario se complementan. Así mismo se busca promover estos valores en las diferentes secretarías mediante la implementación de Programa de Bienestar e Incentivos.

Honestidad. Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre en favor del interés general.

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

Compromiso. Soy consciente de la importancia de mi función como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono diariamente, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia. Cumpro los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

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

Solidaridad. Estoy dispuesto a colaborar en lo que se requiera para superar las dificultades que puedan presentarse a un equipo de trabajo o una persona, anteponiendo las metas e intereses comunes, a mis intereses particulares o personales sin esperar nada a cambio.

Lealtad. Siento como propios los objetivos de la entidad y doy prioridad a las metas organizacionales, previniendo y superando los obstáculos que se presenten.

☎ 5 78 49 49

📍 Calle 11 No. 5-49 Palacio Municipal

🌐 www.cucuta-nortedesantander.gov.co



Tolerancia. Es un valor moral que implica el respeto íntegro hacia el otro, hacia sus ideas, prácticas o creencias, independientemente de que choquen o sean diferentes de las nuestras. La tolerancia implica respeto, empatía y solidaridad. Supone ser flexible, saber escuchar, saber observar y aceptar la diferencia como parte normal de nuestra vida.

Responsabilidad. La persona que promueve el valor de la responsabilidad cumple con las obligaciones asignadas, es cuidadoso en la toma de decisiones y al realizar cualquier acción.

Pertenencia. Valor que representa la satisfacción de los servidores públicos al sentirse parte de la organización, lo que conlleva a acciones como cumplir con agrado las normas, velar por el ciudadano y buen nombre de la entidad.

VIRTUDES

Austeridad: capacidad de administrar los recursos con responsabilidad, evitando el gasto superfluo y desmedido.

Eficiencia: es el resultado de un proceso cuyas acciones alcanzan un objetivo con el menor empleo de recursos.

Veracidad: es la posibilidad de entablar una comunicación transparente con distintas audiencias y la ciudadanía.

Lealtad: entendida como el sentimiento de fidelidad hacia una persona o hacia una institución. 5.
Espíritu de trabajo: es la motivación que logra apropiarse cada uno de los integrantes de un equipo para cumplir sus funciones de la mejor manera.

Perseverancia: es toda actitud que busca afrontar dificultades y transformar problemas en oportunidades de mejora.

Fraternidad: es actuar con cordialidad y calidez en el ejercicio de la función pública, tanto con los compañeros como con la ciudadanía.

Trabajo en equipo: capacidad de conocer a profundidad las responsabilidades propias y, a su vez, apoyar la gestión del otro para buscar el bien común.

☎ 5 78 49 49

📍 Calle 11 No. 5-49 Palacio Municipal

🌐 www.cucuta-nortedesantander.gov.co



NUESTROS COMPROMISOS IRRENUNCIABLES

- ✓ Guerra frontal contra la corrupción
- ✓ Recuperar y hacer valer la capacidad de denuncia
- ✓ Meritocracia, apertura total y transparencia en la contratación pública
- ✓ No pedir, ni ofrecer, ni pagar favores con puestos públicos o votos
- ✓ Reducir los indicadores de desempleo, pobreza e informalidad
- ✓ Fortalecer la calidad de la educación
- ✓ Promover la comunicación intergeneracional
- ✓ Fortalecer la cultura ciudadanía y el cuidado del ambiente
- ✓ Promover la visión de largo plazo y la internacionalización económica
- ✓ Priorizar la inversión social y las acciones en educación, emprendimiento, valor agregado, innovación, promoción de la asociatividad y tecnología

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura organizacional de la alcaldía de San José de Cúcuta está conformada por 19 secretarías (General, Privada, Gobierno, Valorización y Plusvalía, vivienda, Cultura y turismo, Desarrollo Social, Gestión del Riesgo de Desastres, Educación, Hacienda, Infraestructura, Tránsito y Transporte, Seguridad Ciudadana, Posconflicto, Prensa y Comunicaciones, Equidad y Género, Banco del Progreso, Salud y Del tesoro), 4 oficinas (De las tecnologías y las comunicaciones, jurídica, Control interno Disciplinario y Control Interno de Gestión) y 2 Departamentos Administrativos (Planeación y Bienestar Social). Anexo 1. Organigrama Alcaldía de San José de Cúcuta.



ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

La subsecretaría administración de talento humano con el paso del tiempo y avance en materia de normatividad se ha convertido en eje central, clasificándose como factor crítico de éxito para la entidad, ya que sobre ella recae el reclutamiento desarrollo y retención de un talento humano íntegro y de calidad que permita el logro de los objetivos estratégicos dentro de todas las áreas de la organización. En consecuencia, es fundamental para dar cumplimiento al modelo integrado de planeación y gestión contar con la articulación de los siguientes planes con el plan de acción institucional garantizando el fortalecimiento de la capacidad institucional y la confianza de la ciudadanía, generando un incremento en productividad de los funcionarios:

- ✓ Plan de Bienestar e incentivos.
- ✓ Plan Institucional de Capacitación
- ✓ Plan de Previsión y Vacantes
- ✓ Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.

La planta de personal aprobada para la Alcaldía de San José de Cúcuta a corte del mes de enero de 2022 está conformada por un total de 532 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según su naturaleza y nivel jerárquico.

No de empleos	TIPO DE EMPLEOS	NIVEL	No DE CARGOS AUTORIZADOS
97	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO	53
		ASESOR	30
		PROFESIONAL	11
		TÉCNICO	0
		ASISTENCIAL	3
432	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECTIVO	0
		ASESOR	3
		PROFESIONAL	124
		TÉCNICO	66

☎ 5 78 49 49

📍 Calle 11 No. 5-49 Palacio Municipal

🌐 www.cucuta-nortedesantander.gov.co



		ASISTENCIAL	239
1	PERIODO FIJO	DIRECTIVO	1
		ASESOR	0
		PROFESIONAL	0
		TÉCNICO	0
		ASISTENCIAL	0
1	TRABAJADOR OFICIAL	DIRECTIVO	0
		ASESOR	0
		PROFESIONAL	0
		TÉCNICO	0
		ASISTENCIAL	1
1	ELECCIÓN POPULAR	DIRECTIVO	1
		ASESOR	0
		PROFESIONAL	0
		TÉCNICO	0
		ASISTENCIAL	0

Tabla 1. Empleos catalogados según su naturaleza y nivel jerárquico.

CARACTERIZACIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA ORGANIZACIÓN

Actualmente la Alcaldía de San José de Cúcuta, cuenta con un total de 520 empleos provistos, de la totalidad autorizada (532), lo cual corresponde a un 97,7% de ocupación de la planta creada y aprobada.

No De Empleos	TIPO DE EMPLEO	NIVEL	No DE CARGOS AUTORIZADOS	TIPO DE NOMBRAMIENTO			PROVISIO NAL	SIN PROVE ER
				ORDINARI O	CARRERA ADM	ENCARGO		
97	LIBRE NOMBRAMIE NTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO	53	47	5	1	0	0
		ASESOR	30	29	1	0	0	0
		PROFESION AL	11	11	0	0	0	0
		TÉCNICO	0	0	0	0	0	0
		ASISTENCIAL	3	2	1	0	0	0
432	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECTIVO	0	0	0	0	0	0
		ASESOR	3	0	0	0	1	2

☎ 5 78 49 49

📍 Calle 11 No. 5-49 Palacio Municipal

🌐 www.cucuta-nortedesantander.gov.co



		PROFESIONAL	124	0	77	22	25	0
		TÉCNICO	66	0	31	7	28	0
		ASISTENCIAL	239	0	149	22	62	6
1	PERIODO FIJO	DIRECTIVO	1	1	0	0	0	0
		ASESOR	0	0	0	0	0	0
		PROFESIONAL	0	0	0	0	0	0
		TÉCNICO	0	0	0	0	0	0
		ASISTENCIAL	0	0	0	0	0	0
1	TRABAJADOR OFICIAL	DIRECTIVO	0	0	0	0	0	0
		ASESOR	0	0	0	0	0	0
		PROFESIONAL	0	0	0	0	0	0
		TECNICO	0	0	0	0	0	0
		ASISTENCIAL	1	1	0	0	0	0
1	ELECCIÓN POPULAR	DIRECTIVO	1	1	0	0	0	0
		ASESOR	0	0	0	0	0	0
		PROFESIONAL	0	0	0	0	0	0
		TÉCNICO	0	0	0	0	0	0
		ASISTENCIAL	0	0	0	0	0	0

ACUERDOS SINDICALES.

Actualmente la alcaldía de San José de Cúcuta cuenta con 3 organizaciones sindicales SIDEM, SERPUCUCUTA Y SEMPULCUT que agrupan tanto funcionarios públicos como trabajadores oficiales, con las mismas tienen suscrito un pliego de fecha 20 de febrero de 2020.

Acuerdo Colectivo 2020 entre Organizaciones sindicales de la Alcaldía de San José de Cúcuta.

Dando cumplimiento al decreto 160 de 2014 y mediante Acta del 26 de noviembre de 2020 se consolida y da implementación al acuerdo colectivo derivado del pliego presentado por los sindicatos adscritos a la alcaldía del municipio SIDEM (sindicato de empleados municipales de Cúcuta), SERPUCUCUTA (sindicato de servidores públicos de San José de Cúcuta) Y SEMPULCUT (sindicato de empleadas públicas de Cúcuta).

☎ 5 78 49 49

📍 Calle 11 No. 5-49 Palacio Municipal

🌐 www.cucuta-nortedesantander.gov.co



MANUAL DE FUNCIONES

La alcaldía de San José de Cúcuta con el Decreto 724 del 19 de Julio de 2018, por el cual se ajusta el manual específico de funciones y de competencias laborales contenido en el 071 del 16 de febrero de 2006 para los empleos de la planta de personal del nivel central de la Alcaldía de San José de Cúcuta, y este a su vez ajustado y modificado por medio de los decretos 0170 del 7 de enero de 2019, 309 del 01 de marzo de 2019, 473 del 07 de mayo de 2019, 457 de octubre de 2020, 595 de diciembre de 2020 y 007 de enero de 2021. lo anterior teniendo en cuenta las disposiciones contenidas en el Decreto 2484 de 2014 compilado en el decreto 1083 de 2015.

De acuerdo con el convenio interadministrativo firmado entre el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Alcaldía de San José de Cúcuta en el mes de febrero de 2020, quedó contemplado que el DAFP brindará asesoría para llevar a cabo un proceso de rediseño institucional a través del cual se planea ajustar, modificar y consolidar el manual de funciones y competencias de la entidad.



DIAGNÓSTICOS

MATRIZ GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.

 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	71	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	70
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	69
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	67
		- Ruta para generar innovación con pasión	77
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	71	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	70
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	69
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	76
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	68
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	72	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	74
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	70
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	72	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	69
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	74
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	64	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	64

Los resultados obtenidos en la fase de autodiagnóstico de la matriz de gestión estratégica de talento humano, la cual se encuentra parametrizada desde la función pública, donde se encuentra que la

entidad se encuentra en la fase de consolidación de la gestión estratégica, denotando avances significativos en lo relacionado al talento humano.

DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

De acuerdo a los resultados obtenidos en el diagnóstico de clima organizacional aplicada a 242 funcionarios, se evidencia que si bien se considera que existe un buen clima laboral, también es importante tener en cuenta de realizar acciones en pro del fortalecimiento del trabajo en equipo por medio de capacitaciones con el objetivo de crear un plan de mejoramiento en donde se pueda observar y dar a conocer la importancia del mismo, lo que apoyará a generar un sentido de pertenencia y un clima organizacional saludable. Además de fomentar que cada funcionario conozca con claridad cuáles son sus objetivos a cumplir para que generen en ellos un grado de autonomía que ayude a la toma de decisiones dentro de su área de trabajo.

Además, se considera pertinente que dichos resultados sean articulados al Programa de Bienestar e Incentivos los ejes trazados por el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022; Equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital. Siendo estos la base para el diseño e implementación del presente Plan de Bienestar y los diferentes procesos que se llevan a cabo desde la Subsecretaría de Talento Humano.

Se pretende implementar un estilo de gestión enfocado a las personas, permitiendo humanizar el mundo empresarial y el de las organizaciones. Evitando la desmotivación, el crecimiento de los rumores, el ambiente de incertidumbre, el desapego hacia ella, la desconfianza creciente, el estrés laboral, riesgos psicosociales, entre otros. Así mismo que los colaboradores sean más críticos y autoevaluativos respecto a sus actividades dentro de la organización, al considerar importante participar en actividades de bienestar, estímulos, salud y seguridad formando en ellos una percepción favorable con respecto a su calidad de vida en general, de su trabajo en particular y de sí mismos

Además de lo anterior, se debe considerar los nuevos retos a los cuales se enfrentan los colaboradores como lo que ha provocado el coronavirus COVID-19, donde ha impactado en todas las áreas del ser humano y que por consiguiente cada uno lo ha vivido de forma diferente, por lo tanto, es importante tener en cuenta sus aportes y puntos de vista para fortalecer su resiliencia y capacidad de adaptación al cambio de acuerdo a sus aspectos personales y experiencias.

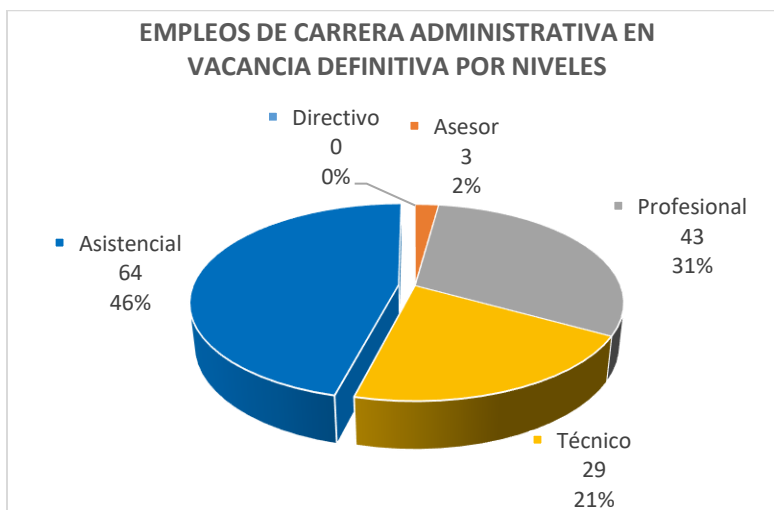


PLANES TEMÁTICOS

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

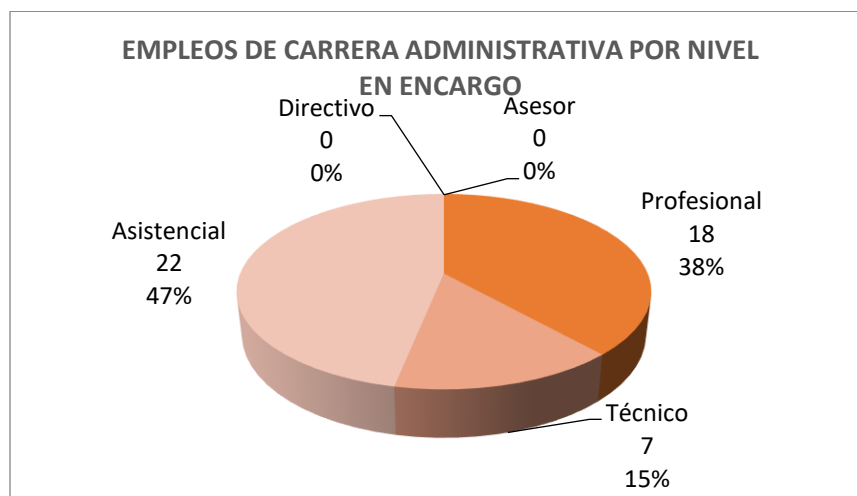
A la fecha en la Alcaldía de San José de Cúcuta se identifican 202 cargos en vacancia definitiva de los cuales se encuentran 18 de ellos sin proveer, de los cuales 89 fueron reportados en noviembre de 2019 y se encuentran a la espera de nueva convocatoria.

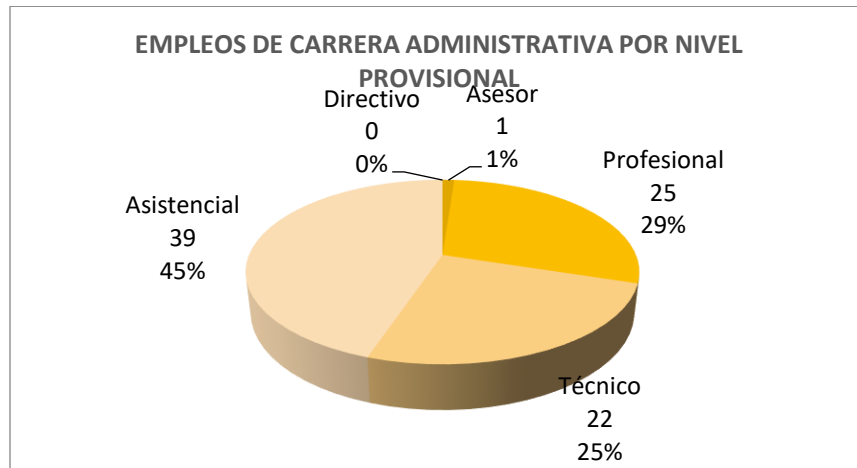
CARGOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA							
Empleos de carrera administrativa, por nivel, en vacancia definitiva a 31 de diciembre de 2021		Empleos de carrera administrativa, por nivel, en vacancia definitiva a 31 de diciembre de 2021 por:				Empleos de carrera administrativa sin proveer a 31 de diciembre de 2021	
		Encargo		Provisional			
Directivo	0	Directivo	0	Directivo	0	Directivo	0
Asesor	3	Asesor	0	Asesor	1	Asesor	2
Profesional	43	Profesional	18	Profesional	25	Profesional	0
Técnico	29	Técnico	7	Técnico	22	Técnico	0
Asistencial	64	Asistencial	22	Asistencial	39	Asistencial	3
Total	139	Total	47	Total	87	Total	5



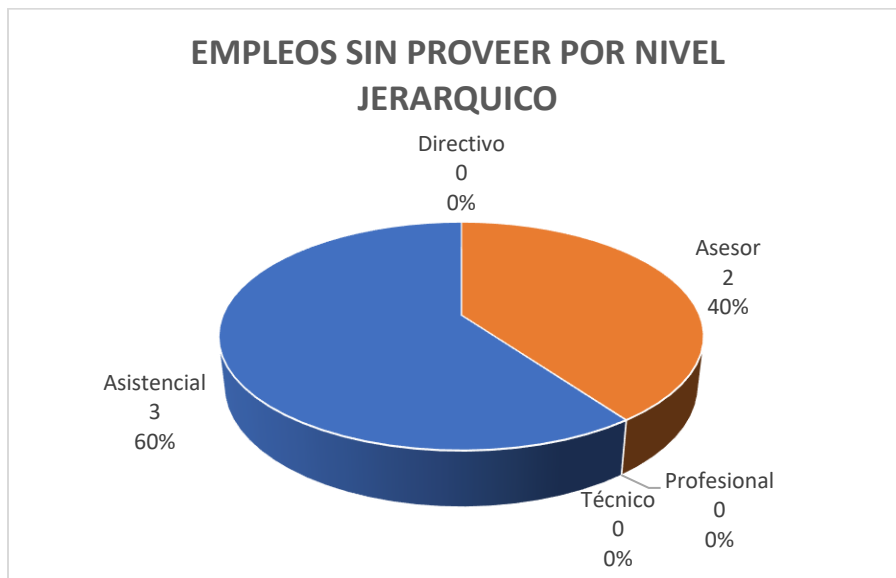
El nivel jerárquico con mayor influencia dentro de los cargos de Carrera Administrativa en vacancia definitiva son el nivel asistencial con una participación del 46% de los cargos y el nivel profesional con un 31% de los cargos.

Las vacancias definitivas han sido principalmente cubiertas, en un 25,1% mediante encargos y en un 74,9% mediante nombramientos provisionales.





Durante 2020 se presentaron 3 casos de supresión de cargos debido al ingreso a la nómina de pensionados de 2 funcionarios y el fallecimiento de 1 funcionario los anteriores pertenecientes al sistema general de participación.



Teniendo en cuenta lo anterior en total existen 5 vacancias definitivas sin proveer las cuales se encuentran distribuidas por niveles de la siguiente manera: 2 vacantes en el nivel asesor, 0 en el nivel profesional, 0 en el nivel técnico y 3 en el nivel asistencial.

MEDIDAS DE COBERTURA

Durante 2020 se recibieron listas de elegibles de los 136 cargos mediante concurso por La Comisión Nacional Del Servicio Civil a través del Proceso de Selección No. 826 de 2018 Convocatoria Territorial Norte, el cual a la fecha se han realizado el nombramiento en periodo de prueba de 133 funcionarios de acuerdo a la verificación de las listas de elegibles expedidas por la comisión nacional del servicio civil, las 2 listas pendientes han quedado prorrogadas para el primer trimestre de 2022

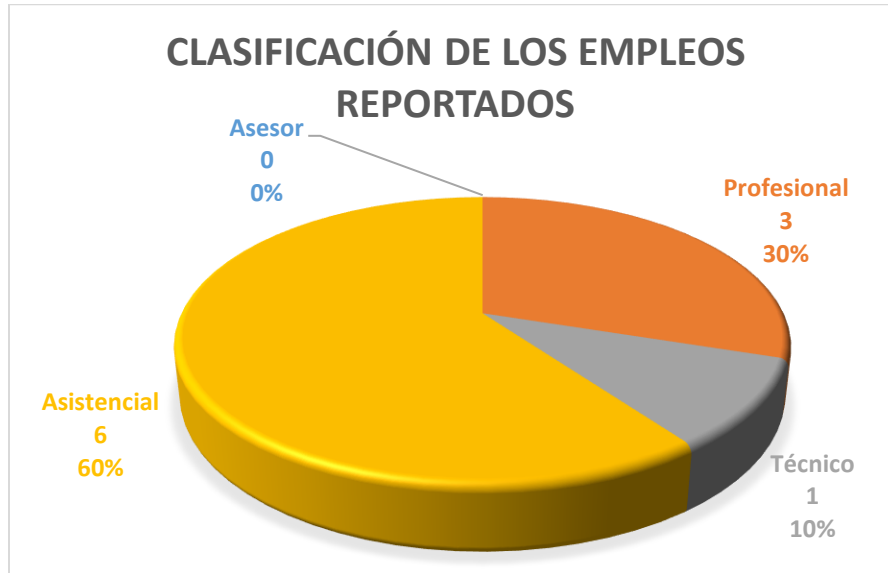
De los empleos ofertados mediante Proceso de Selección N° 826 se han efectuado 133 nombramientos en periodo de prueba dando cumplimiento a las listas de elegibles emitidas por la CNSC discriminados de la siguiente manera:

	Convocatoria N° 826 Territorial Norte	Nombramientos Efectuados
ASESOR	0	0
PROFESIONAL	46	44
TÉCNICO	10	10
ASISTENCIAL	80	78

Quedando pendientes para el primer trimestre de 2022 dar cumplimiento de 2 listas de elegibles de la convocatoria Territorial Norte.

Para la vigencia 2021, se realizó reporte de 10 vacantes definitivas, se encuentran provistos mediante encargo y provisionalidad, a la espera de que se abra una nueva convocatoria que permita ofertarlos y proveerlos en forma definitiva, garantizando la prevalencia del mérito. Los 10 cargos reportados están discriminados de la siguiente manera:

NIVEL	N° EMPLEOS
Asesor	0
Profesional	3
Técnico	1
Asistencial	6



En el segundo reporte realizado se destaca el nivel profesional con un 45% que equivale a 40 de los 89 cargos en vacancia definitiva ofertados y en segundo lugar el nivel asistencial con un 29% que equivale a 26 empleos.

Así mismo se ha establecido un procedimiento para adelantar la selección de personal, el cual se encuentra documentado en el plan de previsión de vacantes.

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS TAPIS

PRINCIPIOS DEL PLAN

El plan está fundamentado en la FELICACIA, este se trata de un término creado por Juan Carlos Maestro Arcos en el año 2010 que se refiere a la suma de FELICIDAD + EFICACIA= FELICACIA (Happicacy en inglés). El mismo se dio a conocer en un artículo publicado en el mes de julio del año 2011 en Expansión y Empleo. La Felicidad se plantea por el autor como un modelo de gestión que

☎ 5 78 49 49

📍 Calle 11 No. 5-49 Palacio Municipal

🌐 www.cucuta-nortedesantander.gov.co

tiene por fin buscar el equilibrio entre la felicidad de las personas que hacen vida en las organizaciones y los objetivos y resultados propuestos por el ente, aspirando más allá de la simple felicidad en el trabajo. (www.expansionyempleo.com). La Felicidad se trata de todo un “orgasmo empresarial, clímax o incluso una panacea”. (Maestro, 2016).

Son dos los agentes para trabajar la Felicidad: 1.- Los trabajadores, quienes pueden trabajar por sí mismos entendiéndolo que tienen la responsabilidad consciente de ser felices, que la felicidad depende de sí mismos y quienes deben descubrir la pasión que tiene cada uno. Deben aprender a pensar y dirigir sus pensamientos de forma adecuada; ser optimistas y por último ser agradecidos, ya que el desagrado nos aleja de la felicidad. 2.- Los Directivos, son los auténticos magos de la Felicidad quienes tienen primero que ser felices, ya que alguien infeliz no puede crear Felicidad. Solo de esta forma pueden crear entornos felices y para ello deben ser personas enamoradas de la gente, la sociedad, de su trabajo, de lo que hacen, apasionados por mover las cosas. Son personas que sacan lo mejor de los demás, su luz. Deben ayudar a las personas a crear una transformación¹.

El Plan de FELICACIA se desarrolla basado en las disposiciones generales del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, planteados en el Decreto Ley 1567 de 1998; el cual estará conformado por un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales, cuyo propósito será elevar los niveles de eficiencia, la satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores de Función Pública. De igual manera, se fundamenta en los siguientes principios axiológicos, que sustentan y justifican el sistema de estímulos, del mismo Decreto Ley.

Diseño y formulación:

Este es diseñado acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se formulará un bosquejo de actividades para el Programa de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2022.

De acuerdo a los resultados relacionados anteriormente identificando las áreas que se interrelacionan entre los procesos de Bienestar Social y Seguridad y Salud en el Trabajo, se definen los siguientes ejes de intervención, cuyas iniciales dan el nombre del programa TAPIS.

¹ (Davila, 2020)



Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se da la descripción de cada uno de los ejes de TAPIS, aplicados al programa de bienestar social e incentivos 2022.

EJE	CONTENIDOS EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR	COLOR
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	<p>Este eje es transversal; la cuarta revolución industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.</p> <p>Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 94)</p>	ROSA



EJE	CONTENIDOS EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR	COLOR
ACTIVIDAD FÍSICA	Este eje incluye los programas y estrategias pensados en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio del servidor y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.	AGUAMARINA
PROYECTO DE VIDA	Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.	VERDE
INTERACCIONES SOCIALES	Estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales contenidos en el código de Integridad, a la vez que se exalta la labor desempeñada por los servidores de Función Pública.	AZUL
SALUD MENTAL	Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad.	AMARILLO



EJE	PROGRAMAS Y ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Creación de cultura digital para el bienestar.	Fomento del uso de herramienta de Intranet por parte de todos los servidores de la entidad. Capacitación en herramientas digitales que faciliten el desarrollo de las tareas. Reglamentación del teletrabajo.
	Análisis de datos para el bienestar.	Preparación y formación a los servidores públicos en analítica de datos.
	Creación de Ecosistemas Digitales	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: Antigüedad en el Estado, nivel académico y género, Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles, perfil de empleos, Personas con discapacidad, pre pensionados, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical Generar un espacio en la intranet, donde pueda ser consultada la información concerniente al proceso de inducción y reinducción de los servidores
		Fortalecimiento de los equipos deportivos de la entidad, running, ciclismo, baloncesto, fútbol.

☎ 5 78 49 49

📍 Calle 11 No. 5-49 Palacio Municipal

🌐 www.cucuta-nortedesantander.gov.co



EJE	PROGRAMAS Y ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
ACTIVIDAD FÍSICA	Equipos deportivos	Campeonato de juegos tradicionales (tejo, bolas criollas, parqués, ajedrez)
		Desarrollo de Olimpiadas municipales internas y Participación en Olimpiadas nacionales
	Promoción de estilos de vida saludables	Institucionalización de jornadas de bailoterapia los viernes de 4: 30 a 5:30 PM, cada viernes se realiza en una sede diferente.
	Promoción del Uso De La Bicicleta.	Fomentar el uso de la bicicleta, tomando medio día de descanso remunerado en el caso de certificar que ha realizado 30 desplazamiento durante el mes a su lugar de trabajo en bicicleta o en su defecto el recorrido de 10 Kilómetros debidamente soportados a través de la aplicación donde se registren los recorridos durante el mes.
	Programa de Seguridad Social Integral.	Promover planes para la adquisición de vivienda. Promover programas de formación y capacitación.
	Programa Pre pensionados	Realizar actividades para la preparación al cambio de estilo de vida. Puede incluir temáticas como: • Creación de proyecto de vida.

☎ 5 78 49 49

📍 Calle 11 No. 5-49 Palacio Municipal

🌐 www.cucuta-nortedesantander.gov.co



EJE	PROGRAMAS Y ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
PROYECTO DE VIDA		<ul style="list-style-type: none">• Ocupación del tiempo libre.• Promoción de la salud.• Alternativas ocupacionales y de inversión.
	Programa de educación formal.	Becas para estudio o Estímulo a la Formación Superior.
	Programas de formación y exaltación de habilidades artísticas	Se llevarán a cabo actividades de formación artística, motivando la creatividad y las habilidades manuales, disfrute en los que podrán participar servidores públicos adscritos a la planta central, las cuales se premiarán mediante concursos afines con el apoyo de la caja de compensación familiar.
	Horarios flexibles para los servidores públicos.	Para llevar a cabo dichas acciones los colaboradores que requieran este deberán solicitar antes los jefes inmediatos quien de acuerdo a los lineamientos normativos podrá autorizar o negar la solicitud. Los permisos otorgados se pueden establecer de hasta dos horas en la llegada y salida de acuerdo a la necesidad del colaborador.
	Reconocimientos por antigüedad	La Secretaría General, a través de la Subsecretaría Administración de Talento Humano.
	Participación en Proyectos Especiales	Se realiza reconocimiento por la participación y/o creación de

☎ 5 78 49 49

📍 Calle 11 No. 5-49 Palacio Municipal

🌐 www.cucuta-nortedesantander.gov.co



EJE	PROGRAMAS Y ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
		proyectos que generen innovación en la manera de operar de la administración.
	Incentivo a los mejores equipos de trabajo	Se establece seguimiento a los equipos de trabajo y se incentiva el alcance de los objetivos de manera mensual, fomentando los valores y el cumplimiento de los planes y programas del plan de desarrollo.
	Actividades Socio Culturales.	Celebración del Día de la Familia, día del padre, de la madre, de la secretaria, día de la mujer, día del hombre. Celebración de cumpleaños Vacaciones Recreativas Niños. Celebración del día del Servidor Público. Celebración Halloween. Alianzas estratégicas con entidades que promuevan participación en espacios de lectura, música, arte, cine, teatro, actividades artísticas en general etc. Actividades de bienestar emocional/espiritual.
		Plan anual de incentivos.

☎ 5 78 49 49

📍 Calle 11 No. 5-49 Palacio Municipal

🌐 www.cucuta-nortedesantander.gov.co



EJE	PROGRAMAS Y ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
INTERACCIONES SOCIALES.	Programa de reconocimiento e Incentivos.	Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. Celebración del día del Servidor Público. Celebración de fechas especiales (cumpleaños, etc.) Reconocimientos por Antigüedad.
	Programa de Convivencia Institucional	Actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos (Código de Integridad). Promover la inclusión, diversidad y equidad. Promoción y prevención del acoso laboral
	Programa de Salario Emocional	Programa de los 1000 puntos. Horario Flexible
	Programa SERVIMOS	Difusión de las alianzas establecidas dentro del



EJE	PROGRAMAS Y ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
SALUD MENTAL		programa Servimos.
	Higiene mental	Estrategias de trabajo bajo Presión. Prevención del sedentarismo. Pausas activas físicas y mentales.
	Programa GEFES (Gestores de Felicidad)	Evaluación de fortalezas personales de los directivos, para establecer plan de mejora de las habilidades de manejo de personal, propendiendo por un clima laboral óptimo.
	Reconocimientos públicos a la labor meritoria y selección del mejor funcionario:	Selección de empleado del mes, esta actividad se desarrollará de manera mensual y los servidores tendrán derecho a 1 día de descanso por este reconocimiento Selección de “Los Mejores”, esta se realizará al finalizar el año.

Es importante señalar que las actividades planificadas para el Programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2022, tienen en cuenta la nueva realidad dada la emergencia sanitaria en el territorio nacional por el Coronavirus Covid19; por lo tanto, es indispensable la planificación y ejecución de dichas actividades a través del uso de las TIC's, durante las modalidades de trabajo en casa, teletrabajo y presencial; adicionalmente con la alternancia de las mismas.

La ejecución de las actividades de bienestar se llevará a cabo mediante alianzas interinstitucionales.



PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

EJES ESTRATÉGICOS Y TEMÁTICAS PRIORIZADAS

Teniendo en cuenta los anteriores contenidos, se propone priorizar las siguientes temáticas para el desarrollo de los procesos de formación y capacitación en el presente año 2022, así:

EJE 1	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN Sub ejes: -Generación y producción - Analítica Institucional - Uso y Apropiación -Difusión y compartir	1.1. SABERES	1. Cultura organizacional orientada a la Gestión de Conocimientos y la Innovación Pública
		2. Estrategias para a la generación y promoción el conocimiento e innovación Pública
		3. Herramientas para estructurar el conocimiento y la Innovación Pública
		4. Procesamiento de datos e información- Analítica de datos
		5. Archivística y Gestión Documental
		6. Enfoque pedagógicos - Modelos de enseñanza-aprendizaje
		7. Tecnología, comunicación e Información
		8. Bilingüismo
	1.2. SABER HACER	1. Administración del conocimiento
		2. Gestión de aprendizaje institucional
		3. Diseño y Gestión de sistemas de información
		4. Mecanismos para la medición del desempeño institucional
		5. Técnicas y métodos de investigación
		6. Análisis de indicadores y estadísticas territoriales
		7. Pensamiento de Diseño
8. Diseño de Piezas de Comunicación e Información		
1.3. SABER SER	1. Orientación al servicio	



		2. Gestión del Cambio
		3. Flexibilidad y adaptación al cambio
		4. Trabajo en equipo
		5. Comunicación asertiva
		6. Liderazgo
		7. Proyecto de Vida

EJE 2	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
Creación de valor público	SABERES	1. Gestión pública orientada a resultados
		2. Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)
		3. Modelos de planeación y gestión - MIPG
		4. Gestión presupuestal y Eficiencia del Gasto Público
		5. Gestión de la Contratación Estatal
		6. Competitividad Territorial - Crecimiento Económico y Productividad
		7. Participación Ciudadana en la Gestión de lo Público
		8. Rendición de Cuentas
	SABER HACER	1. Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI).
		2. Plataforma de Datos Abiertos del SECOP
		3 Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño

		4. Gestión del riesgo de desastres y cambio climático
		5. Plataforma de Seguimiento a Proyectos de Inversión Pública - SPI
		6. Índice de Desempeño Institucional
		7. Construcción de indicadores
	SABER SER	1. Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
		2. Lenguaje claro
		3. Transversalización del Enfoque de Género en las políticas públicas
		4. Enfoques Diferenciales y Poblacionales
		5. Cultura Ciudadana
		6. Identidad del Servidor Público
		7. Servicio al ciudadano

EJE 3	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
Transformación Digital	SABER	1. Tecnología y sociedad
		2. Apropiación y uso de la tecnología
		3. Big Data
		4. Ciudades Inteligentes
		5. Gobierno Digital
	SABER HACER	1. Automatización de procesos.
		2. Operación de sistemas de información y Plataformas tecnológicas para la gestión de información y datos



		3. Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
		4. Análisis de datos para territorios
		5. Seguridad digital
	SABER SER	1. Comunicación y lenguaje tecnológico
		2. Manejo del tiempo
		3. Pensamiento sistémico
		4. Creatividad
		5. Trabajo en equipo
		6. Ética en el contexto digital y uso de datos

EJE 4	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
Probidad y ética de lo público	SABER	1. Comunicación Asertiva
		2. Código de Integridad del Servidor Público
		3. Inteligencia Emocional
		4. Liderazgo y Trabajo en Equipo
		5. Diversidad e inclusión en el servicio público
		6. Empatía y Solidaridad
	SABER HACER	1. Resiliencia y Transformación de Conflictos
		2. Proceso de flexibilidad y adaptación al Cambio
		3. Técnicas de comunicación Asertiva
		4. Ofimática

		5. Manejo del Estrés
		6. Organización del Trabajo y Manejo del Tiempo
	SABER SER	1. Proyecto de Vida
		2. Ética de lo público
		3. Cultura Ciudadana y cuidado de lo público
		4. Derechos Humanos y Ciudadanía
		5. Vocación y Actitud de Servicio

Los temas o contenidos específicos de las anteriores necesidades de capacitación serán tenidos en cuenta individualmente o como subtema dentro de los contenidos de las capacitaciones, del Plan Institucional de Capacitación de la Alcaldía de San José de Cúcuta.

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PLANEACION ORGANIZACIÓN Y EJECUCION

Intervención sobre las condiciones de trabajo

El Objeto Específico: Realizar acciones de prevención y control en fuente Medio de Trasmisión e individuo sobre peligros identificados en el diagnóstico integral

Intervenciones y Procedimientos: Actividades a seguir para la implementación del sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo, donde cada uno debe implementar sus respectivos registros de información y control sobre:

a) Condiciones de Trabajo: Contempla acciones sobre el ambiente proceso y personas dirigidas primordialmente al control en la fuente de generación y en el medio de propagación de riesgos a través del ejercicio de la higiene y Seguridad Ocupacional.

☎ 5 78 49 49

📍 Calle 11 No. 5-49 Palacio Municipal

🌐 www.cucuta-nortedesantander.gov.co



SUBPROGRAMA DE HIGIENE INDUSTRIAL

Este subprograma tiene un enfoque preventivo identificando, evaluando y controlando los factores de riesgo antes de que se presenten efectos sobre la salud. La implementación de las actividades exige una actuación interdisciplinaria con los subprogramas de Higiene Industrial.

El Subprograma de Higiene Industrial de la Alcaldía San José de Cúcuta., incluye:

- Identificación y evaluación de los riesgos que puedan producir enfermedades laborales en los sitios de trabajo. Esto debe hacerse como parte de la “Matriz de identificación de peligros Evaluación y valoración de riesgos”.
- Estudio a los factores de riesgo identificados como prioritarios, se les debe realizar mediciones para determinar el grado de riesgo y compararlos con los límites permisibles. La organización realiza evaluaciones ocupacionales para: iluminación, análisis de puestos de trabajo
- Medida de control: De acuerdo con los resultados de la “Matriz de identificación de peligros Evaluación y valoración de riesgos”. De la Alcaldía y la implementación de las medidas de control apropiadas para disminuir la exposición. Las medidas de intervención deben buscar el control del factor de riesgo inicialmente en la fuente que lo genera, en el medio y en la última instancia protegiendo al funcionario con equipos de protección personal. Debe garantizarse una matriz de EPP para establecer de acuerdo con el cargo y los riesgos los elementos indicados.

SUBPROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

Definición. Es el conjunto de actividades destinadas a la prevención, identificación, evaluación y control de los factores de riesgo que generen accidentes de trabajo, evitando posibles lesiones, accidentes, enfermedades o la muerte al trabajador.

Objetivos

- Mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de los factores personales y del trabajo que generan los actos inseguros, condiciones que puedan causar daño a la integridad física del trabajador o a los recursos de la empresa.



- Reconocer, identificar y controlar o minimizar los riesgos que puedan causar Accidente de Trabajo.

Actividades

- Inspecciones de los puestos y áreas de trabajo en conjunto con el Subprograma de Medicina y de Higiene Industrial. La alcaldía en su fase de implementación está realizando un programa de inspecciones con el objetivo de identificar de manera proactiva las condiciones inseguras, corregirlas y minimizar la ocurrencia de accidentes.
- Mantener control de los elementos de protección personal suministrados a los funcionarios previa verificación de su funcionamiento y adaptabilidad para lo requerido.
- Divulgación de las hojas de seguridad de acuerdo a las sustancias químicas manipuladas está en la fase de implementación ya identificados en la matriz de peligros las sustancias químicas se procesa a divulgar las hojas de seguridad de esos productos.
- Actualización y divulgación del Plan de emergencia, Conformación de los grupos de apoyo - Brigadas de Emergencias, Grupo de apoyo de prevención, control y extinción de incendios. Fase de implementación
- Análisis de Incidentes y Accidentes de Trabajo, La Alcaldía cuenta con un procedimiento de investigación de incidentes y accidentes con él con el objetivo de establecer la metodología para investigar, reportar y analizar los accidentes e incidentes de trabajo que se originan en las actividades laborales.

Dotación de Elementos de Protección Personal.

La organización mantiene registros de la entrega de los elementos de protección personal a funcionarios que lo requieren, se hace necesario revisar por cargos el requerimiento de EPP y la asignación de la responsabilidad del área encargada para la entrega de los mismos según recursos y/o presupuesto.

Organizar y desarrollar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Elaboración y divulgación del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, de los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias para todas las sedes de la Alcaldía.

Capacitar a los funcionarios de la entidad, prepararlos para actuar ante un evento inesperado, para esto se conforman las brigadas de emergencias, las cuales deben estar debidamente capacitadas y entrenadas.

Equipos y sistemas:

- Extintores, cinta de seguridad, avisos preventivos.
- Se hará una adecuada distribución de extintores.
- Elaboración de mapas y diagramas indicando la ubicación de extintores, vías de evacuación, ubicación de equipo de primeros auxilios, instructivos en caso de emergencia entre otros.
- Los extintores se revisarán mediante inspecciones programadas.
- Camillas

Intervención sobre las condiciones de salud

Son actividades de promoción, prevención y control, dirigidas a la identificación oportuna de los riesgos que pueden causar enfermedades en el asociado

SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO.

Definición

Conjunto de actividades encaminadas a la promoción y control de la salud de los trabajadores. En este Subprograma se integran las acciones de Medicina Preventiva y Medicina del Trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de los funcionarios, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones psico-físicas y manteniéndolos en aptitud de producción laboral.

Objetivos

- Mejorar y mantener las condiciones generales de salud y calidad de vida de los funcionarios



- Formar a los funcionarios para prevenir enfermedad común, accidente de trabajo, enfermedad laboral y riesgos específicos.
- Elaborar programas de bienestar social y capacitación para todo el personal de la entidad tanto funcionarios como contratistas, para integrar, recrear y desarrollar física, mental y socialmente a cada funcionario.
- Capacitar en factores de riesgo, sus efectos sobre la salud y la manera de corregirlos.
- Ubicar al funcionario en el cargo acorde a sus capacidades analizadas y de acuerdo a sus condiciones psico-físicas.
- Realizar un debido seguimiento a los funcionarios para identificar los expuestos a riesgos específicos.

Prevención primaria

Acciones encaminadas a la conservación e incremento de la salud de funcionarios al mejoramiento y adecuación del medio ambiente laboral y la vida cotidiana, la eliminación y control de los agentes potenciales de riesgo.

- Educación y motivación para la salud integral
- Promoción de la recreación y condiciones agradables de trabajo
- Orientación personal y familiar
- Educación nutricional
- Protección específica: Prevención de enfermedades contagiosas, saneamiento, atención a la higiene personal (física y mental)

Prevención secundaria

• Comprende el diagnóstico precoz y tratamiento oportuno, campañas o jornadas de control de enfermedades crónicas, como son: Hipertensión arterial, Seguimiento al riesgo cardiovascular diabetes, enfermedades de transmisión sexual, lumbalgias, etc.

Rehabilitación

Este nivel tiene como características el desarrollo de acciones encaminadas a detener la evolución de las enfermedades, que pueden producir la completa incapacidad del trabajador, causada por los cambios anatómicos y fisiológicos producidos por efecto de una enfermedad profesional o accidente de trabajo. Las medidas a tomar dentro del proceso de rehabilitación son:

- Adiestramiento y educación para uso máximo de sus capacidades restantes
- Educación personal sobre el trabajo, trato y capacidades del rehabilitado

El Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo debe incluir:

- Evaluaciones Médicas Ocupacionales
- Actividades de Promoción y Prevención en Salud
- Programas de Vigilancia Epidemiológica (Según el Riesgo)
- Registros y Estadísticas en Salud.

Evaluaciones médicas ocupacionales

LA ALCALDIA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA, define el desarrollo de las evaluaciones Médicas Ocupacionales, actividades de Promoción y Prevención en Salud, Programas de Vigilancia Epidemiológica y Registros Estadísticos en Salud, de acuerdo con lo establecido en Resolución 2346 de 2007 y el Decreto 0723 de 2013.

Evaluaciones Médicas Periódicas

Examen Médico Ocupacional enfocado a evaluar condiciones de salud del funcionario, de acuerdo con las características del trabajo que desarrolla y según los Riesgos ocupacionales a los cuales van a estar expuesto. Las evaluaciones médicas ocupacionales se realizan de acuerdo con lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 y el Decreto 0723 de 2013.

Estadísticas de morbilidad y ausentismo: Son registros que lleva la Alcaldía y que le permiten conocer las causas de enfermedad de sus funcionarios y contratistas, con el fin de identificar problemas de los funcionarios con las actividades laborales; igualmente el número de días de ausencia, su frecuencia.

La Alcaldía, desarrollará el Diagnóstico de Condiciones de Salud a sus funcionarios, con el ánimo de identificar su estado de salud y la aparición de posibles patologías laborales.

Reubicación laboral: Permite al funcionario utilizar la capacidad laboral disponible de un individuo después de un accidente o enfermedad laboral, posiblemente en un cargo u oficio diferente al que desempeñaba si quedó inhabilitado para desarrollarlo adecuadamente.

Desarrolla la reubicación, teniendo en cuenta los conceptos médicos laborales emitidos por la EPS y la ARL, para ello hay una funcionaria encargada de esta parte de reubicación.

Primeros auxilios: Se entiende por primeros auxilios las a las atenciones inmediatas, provisionales y adecuadas, dadas a un lesionado antes de remitirlo a un centro asistencial.

Es por esto que Alcaldía debe contar con un personal capacitado en la prestación de los primeros auxilios complementándose con la conformación y capacitación de la brigada de emergencias, también se cuenta con una empresa que presta atención médica inmediata AMI, servicio que tiene disponible para sus funcionarios la Alcaldía. Cuentan con un botiquín en el área de salud ocupacional que es manejo por la auxiliar de enfermería.

Acciones conjuntas sobre las condiciones de salud y trabajo

PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA

Realización del Diagnóstico de Salud de la Alcaldía San José de Cúcuta

El análisis de esta información permite determinar patologías más frecuentes, diagnósticos de enfermedades de origen laboral y de enfermedades en fase subclínica, lo que ayuda a la priorización de actividades a realizar. La Alcaldía está en la fase de la realización de los exámenes periódicos, luego se hará el diagnóstico de condiciones de salud.

Sistemas de Vigilancia Epidemiológica

La vigilancia epidemiológica es información para la acción. Por lo tanto, es un sistema que se alimenta principalmente con el registro y análisis de la información de estadísticas de ausentismo, diagnóstico epidemiológico de salud de los funcionarios, factores de riesgo prioritarios, entre otros, con el fin de planear acciones de prevención y control de las enfermedades laborales, comunes o agravadas por el trabajo o por accidentes. La Alcaldía de San José de Cúcuta desarrollará Programas de Vigilancia Epidemiológica para la prevención de alteraciones músculos esqueléticos, riesgo psicosocial y otros programas dependiendo de los resultados obtenidos de la evaluación de los riesgos, exámenes ocupacionales, diagnósticos de salud entre otros.

☎ 5 78 49 49

📍 Calle 11 No. 5-49 Palacio Municipal

🌐 www.cucuta-nortedesantander.gov.co



REGISTROS Y ESTADÍSTICAS EN SALUD

El propósito de estos sistemas de información y registro es la obtención de datos que al ser evaluados y analizados permitan decidir, planear y ejecutar acciones a prevenir y controlar enfermedades generales, laborales y accidentes de trabajo.

La importancia de estos registros radica en que son la base para el desarrollo de programas de vigilancia epidemiológica. Estos sistemas de información y registro deben ser evaluados periódicamente en cuanto a funcionamiento, normas, recursos e impacto de las medidas que se han tomado al analizar la información. Morbilidad sentida, estadística de ausentismo etc.

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST)

La Alcaldía de San José de Cúcuta tiene establecido su comité de seguridad y salud en el trabajo, constituido mediante elecciones el 5 de marzo del año 2021 (Periodo 2021- 2023).

DOCUMENTOS DE CONSULTA

- PLAN DEL GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST 2022
- PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS TAPIS 2022
- PLAN DE PREVISIÓN DE VACANTES 2022
- PLAN DE CAPACITACIÓN 2022