



**ALCALDÍA
DE SAN JOSÉ DE
CÚCUTA**



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta

Subsecretaría de Administración de Talento Humano

2023

Versión: 02 de Enero de 2023



**ALCALDÍA
DE SAN JOSÉ DE
CÚCUTA**



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. OBJETIVO Y ALCANCE
2. MARCO NORMATIVO
3. TERMINOS Y DEFINICIONES
4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO
5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL
6. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO
7. PLANES DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2023
 - 7.1 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023
 - 7.2 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023
 - 7.3 PLAN DE PROVISIÓN VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS
 - 7.4 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

INTRODUCCIÓN



**ALCALDÍA
DE SAN JOSÉ DE
CÚCUTA**



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 el Departamento Administrativo de 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 (MIPG) 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 e Incentivos, Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recurso Humano 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.



**ALCALDÍA
DE SAN JOSÉ DE
CÚCUTA**



1. OBJETIVO Y ALCANCE

OBJETIVO

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.

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.

Este plan aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan de vacantes y previsión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de bienestar e incentivos); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente.



2. MARCO NORMATIVO

Norma	Descripción
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
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.

Norma	Descripción
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 losservidores 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 SocialIntegral.
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 quedeberrán 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, sereglamenta 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 Sistema de Seguridad Social Integral, se establece el régimen de recaudación deaportes 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 semodifican 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 1295de 1994.
Decreto 1804 de 1999	Por medio de la cual se expiden normas sobre el régimen subsidiado del SistemaGeneral 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 delTrabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1042 de 1978	Por medio del cual por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificaciónde los empleos de los ministerios, departamentos

Norma	Descripción
	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

Norma	Descripción
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	Por el cual se adoptan unas medidas de intervención y se reglamentan parcialmente el artículo 41 de la Ley 550 de 1999, el parágrafo 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.

Norma	Descripción
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 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





3. TÉRMINOS Y 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.

✓ **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 en el marco de percepciones directas e indirectas 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, 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. (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).



**ALCALDÍA
DE SAN JOSÉ DE
CÚCUTA**



✓ **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”



4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

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 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.



ALCALDÍA
DE SAN JOSÉ DE
CÚCUTA



- ✓ 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

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

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.



ALCALDÍA
DE SAN JOSÉ DE
CÚCUTA



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.

Diligencia. Cumpló 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.

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.



**ALCALDÍA
DE SAN JOSÉ DE
CÚCUTA**



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.

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 ciudadana 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





**ALCALDÍA
DE SAN JOSÉ DE
CÚCUTA**



5. 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)
- ✓ 2 Departamentos Administrativos (Planeación y Bienestar Social).

Ver Organigrama (<https://cucuta.gov.co/organigrama/>).



6. 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.

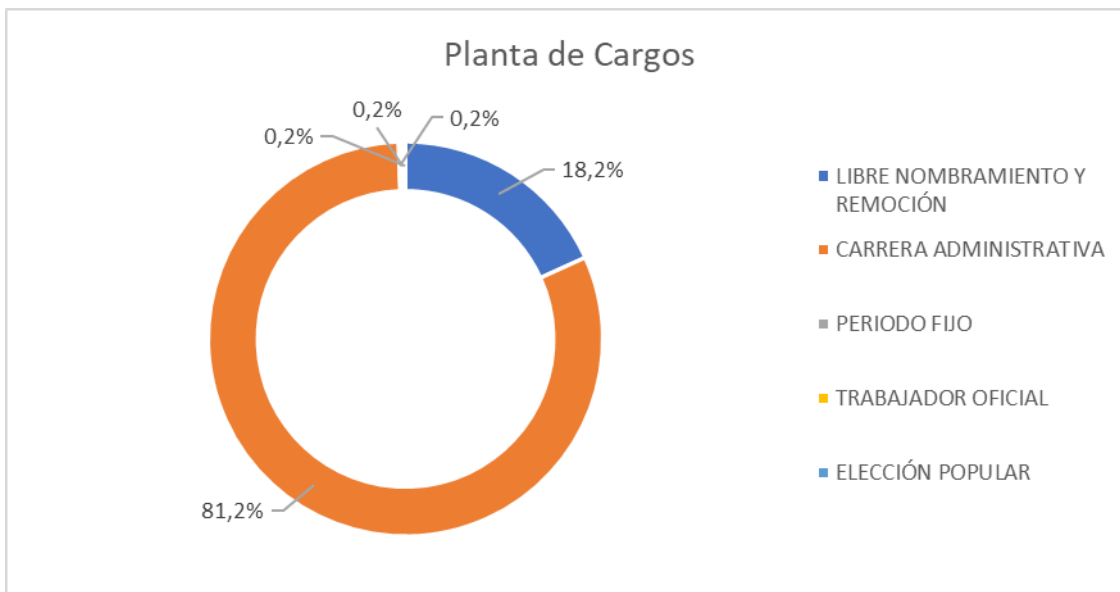
En consecuencia a lo anterior, es fundamental para dar cumplimiento al modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) lograr el desarrollo y articulación de los siguientes planes de: Bienestar e Incentivos, Capacitación, Vacantes y Previsión de Recursos y Seguridad y Salud en el Trabajo, con el plan de acción institucional garantizando el fortalecimiento de la capacidad entidad y la confianza de la ciudadanía, generando un incremento en productividad de los funcionarios.

PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.

La planta de personal aprobada para la Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta a corte del mes de enero de 2023 está conformada por un total de 532 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según su naturaleza y nivel jerárquico.

TIPO DE EMPLEOS	No de empleos	NIVEL	No DE CARGOS AUTORIZADOS
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	97	DIRECTIVO	54
		ASESOR	29
		PROFESIONAL	11
		TÉCNICO	0
		ASISTENCIAL	3
CARRERA ADMINISTRATIVA	432	DIRECTIVO	0
		ASESOR	3
		PROFESIONAL	122
		TÉCNICO	65
		ASISTENCIAL	242
PERIODO FIJO	1	DIRECTIVO	0
		ASESOR	0
		PROFESIONAL	0
		TÉCNICO	0
		ASISTENCIAL	1

TIPO DE EMPLEOS	No de empleos	NIVEL	No DE CARGOS AUTORIZADOS
TRABAJADOR OFICIAL	1	DIRECTIVO	1
		ASESOR	0
		PROFESIONAL	0
		TÉCNICO	0
		ASISTENCIAL	0
ELECCIÓN POPULAR	1	DIRECTIVO	1
		ASESOR	0
		PROFESIONAL	0
		TÉCNICO	0
		ASISTENCIAL	0



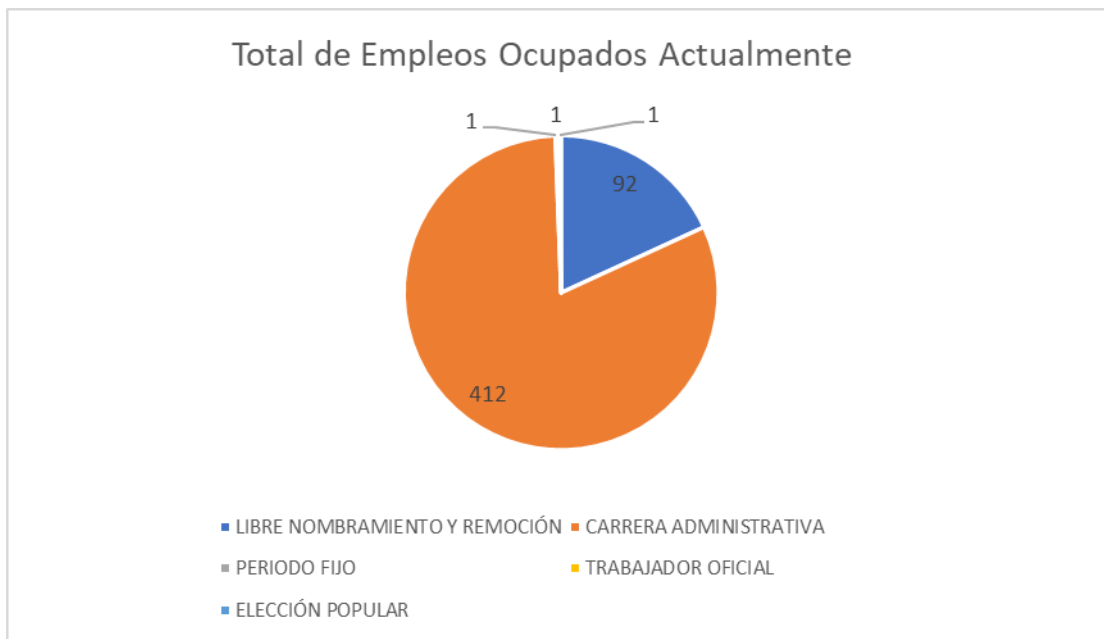
CARACTERIZACIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA ORGANIZACIÓN

Actualmente la Alcaldía de San José de Cúcuta, cuenta con un total de 507 empleos provistos, de la totalidad autorizada (532), lo cual corresponde a un 95.3% de ocupación de la planta creada y aprobada, tal y como se muestra a continuación:

Tipo de Empleo	No. de Empleos	Nivel	No. de cargos autorizados		Tipo de Nombramiento				Cargos Sin Proveer
			Ordinario	Provisionalidad	Carrera Administrativa	Encargo	Provisionalidad		
Libre Nominamiento y Remoción	97	Directivo	54	44	5	2	0	3	
		Asesor	29	28				1	
		Profesional	11	10				1	
		Técnico							
		Asistencial	3	2	1				
Carrera Administrativa	432	Directivo							
		Asesor	3				1	2	



Tipo de Empleo	No. de Empleos	Nivel	No. de cargos autorizados	Tipo de Nombramiento			Cargos Sin Proveer	
				Ordinario	Carrera Administrativa	Encargo		Provisionalidad
		Profesional	122		67	26	25	4
		Técnico	65		24	11	26	4
		Asistencial	242		171	22	39	10
Periodo Fijo	1	Directivo	1	1				
		Asesor						
		Profesional						
		Técnico						
Trabajador Oficial	1	Asistencial						
		Directivo						
		Asesor						
		Profesional						
Elección Popular	1	Técnico						
		Asistencial	1	1				
		Directivo	1	1				
		Asesor						



Los empleos de carrera administrativa a la fecha tienen una ocupación del 81,6 %, seguido por un 17,8% de empleados de libre nombramiento y remoción y el restante de los empleados de periodo fijo, elección popular y trabajador oficial respectivamente.

Del total de empleos de Carrera Administrativa el 64% de los cargos han sido provistos por funcionarios en carrera administrativa en propiedad, un 22% por funcionarios vinculados por nombramiento en provisionalidad y un 14% por funcionarios de carrera encargados.



**ALCALDÍA
DE SAN JOSÉ DE
CÚCUTA**



ACUERDOS SINDICALES.

Actualmente la alcaldía de San José de Cúcuta cuenta con cuatro (4) organizaciones sindicales SIDEM, SERPUCUCUTA, SEMPULCUT y SISEPAC que agrupan tanto funcionarios públicos como trabajadores oficiales.

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), SEMPULCUT (Sindicato de empleadas públicas de Cúcuta) y SISEPAC (Sindicato de servidores públicos por mérito de la Alcaldía de Cúcuta).

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. (Ver Manual de funciones: https://cucuta.gov.co/pagina/wp-content/uploads/2021/09/23121_manual-especifico-de-funciones-y-competencias-laborales.pdf)



6. DIAGNOSTICO

Tal y como está estructurado el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) el talento humano es concebido como el corazón del modelo, por lo que en referencia a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano, aunque obtuvo un puntaje del 86,2 existe la necesidad de mejorar la implementación y desarrollo de estrategias en busca de obtener mayores puntajes de los diferentes índices desagregados inmersos dentro de la política, que tienen por objetivo gestionar adecuadamente el talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad.

POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO (GETH)

Esta política mide el aporte de la gestión del talento humano, de acuerdo con el ciclo de vida del servidor (ingreso, desarrollo y retiro), al cumplimiento de los objetivos institucionales y del Estado en general.

Conforme a los resultados arrojados por el FURAG, esta política ha tenido un mejoramiento en la calificación de la Política GETH desde la vigencia 2018 a 2021, tal como se muestra a continuación:

2018	2019	2020	2021
58,5	59,4	81	86,2



Sin embargo, aún existen aspectos por mejorar referentes a la política GETH son:



ASPECTOS POR MEJORAR

Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad.

Analizar las causas del retiro de los servidores de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.

Propiciar y promover un plan de retiro, con el fin de facilitar las condiciones para la adecuación a la nueva etapa de vida con respecto a los servidores que se retiran.

Implementar la estrategia salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017.

Establecer incentivos y estímulos para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente.

RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL

En el mes de julio del año 2022 se realizó la medición de Clima Laboral contando con la participación de 666 servidores públicos, obteniendo calificaciones satisfactorias en las siete (7) variables evaluadas, lo que permitió establecer un plan de trabajo para fortalecer los aspectos por mejorar.

La mirada global de cada una de las variables nos permite observar que, en términos generales, el clima laboral de la Alcaldía de San José de Cúcuta es favorable, toda vez que se obtuvieron calificaciones superiores al 65% en las alternativas “A” (acuerdo) y “T.A.” (total acuerdo) y fueron siempre superiores a las obtenidas para las alternativas “D” (desacuerdo) o “T.D.” (total desacuerdo), tal como se muestra en el siguiente cuadro.

Consolidado final de resultados:

Variable	Porcentaje de respuestas en las escalas de desacuerdo y totalmente en desacuerdo	Porcentaje de respuestas en las escalas de acuerdo y totalmente de acuerdo
Orientación Organizacional	12.4%	87.6%
Adm. del Talento Humano	21.3%	78.7%
Estilo de Dirección	8.5%	91.5%
Comunicación e Integración	12%	88%
Trabajo en Grupo	6%	94%
Capacidad Profesional	3.3%	96.7%
Medio ambiente físico	12.2%	77.7%



**ALCALDÍA
DE SAN JOSÉ DE
CÚCUTA**



Conforme a los resultados, se plantean elaborar un Plan de Mejoramiento del clima organizacional de la entidad orientados a sostener la Favorabilidad del clima laboral actual y fortalecer y mejorar el clima laboral en el año próximo en por lo menos 2 puntos porcentuales.



7. PLANES DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2023

7.1 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Este plan tiene por objetivo fortalecer el bienestar, la motivación y el trabajo eficiente, orientado a resultados por parte de los servidores públicos del municipio de San José de Cúcuta mediante la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la felicidad organizacional.

Este plan fue diseñado acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, planteando una serie de actividades a implementar para la vigencia 2023 en los siguientes ejes de intervención, cuyas iniciales dan el nombre del programa TAPIS.



Cada eje de intervención del programa de Bienestar Social e Incentivos TAPIS tiene una serie de actividades a ejecutarse durante la vigencia 2023, a continuación, se desglosan cada una de ellas:

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.
	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

EJE	PROGRAMAS Y ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
		Generar un espacio en la institución donde pueda ser consultada la información concerniente al proceso de inducción y reinducción de los servidores
ACTIVIDAD FÍSICA	Equipos deportivos	Fortalecimiento de los equipos deportivos de la entidad, running, ciclismo, baloncesto, fútbol. 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 actividad física por dependencias alineado a resultados de la oficina de SGSST en relación con riesgo cardiovascular del personal
	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.
PROYECTO DE VIDA	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. *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 con 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 con la necesidad del colaborador.
	Reconocimientos por antigüedad	La Secretaría General, a través de la Subsecretaría Administración del Talento Humano.

EJE	PROGRAMAS Y ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
	Participación en Proyectos Especiales	Se realiza reconocimiento por participación y/o creación de 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.
INTERACCIONES SOCIALES.	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.
	Programa de reconocimiento e Incentivos.	Plan anual de incentivos. Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. Celebración día del Servidor Público. Celebración 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
SALUD MENTAL	Programa de Salario Emocional	Programa de los 1000 puntos.
	Programa SERVIMOS	Horario Flexible
	Programa SERVIMOS	Difusión de las alianzas establecidas dentro del 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

EJE	PROGRAMAS Y ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
		Selección de “Los Mejores”, esta se realizará al finalizar el año.

7.2 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

Plan Institucional de Capacitación - PIC - 2023, busca mejorar las capacidades individuales y colectivas de los empleados públicos y contratistas de la administración municipal en temas estratégicos para gestión y función pública, elevando los estándares de discusión y acción. Igualmente, está orientado al fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales para el desarrollo y profesionalización de los Servidores Públicos.

Este plan estructurado para la vigencia 2023, tiene por objetivo fortalecer de forma integral las competencias laborales (comportamentales comunes, por nivel jerárquico, por áreas o procesos transversales y específicas) en los servidores públicos de la administración municipal a través de un conjunto organizado de diferentes tipos, niveles y modalidades de actividades educativas a lo largo de su ciclo de vida (planeación, ingreso, desarrollo y retiro).

A continuación se relacionan las temáticas para el desarrollo de los procesos de formación y capacitación para la vigencia 2023, 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
1.3. SABER SER	6. Análisis de indicadores y estadísticas territoriales	
	7. Pensamiento de Diseño	
	8. Diseño de Piezas de Comunicación e Información	
		1. Orientación al servicio

EJE 1	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
		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.

EJE 3	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
		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
		1. Comunicación y lenguaje tecnológico
	SABER SER	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 y Conflicto de Intereses
		3. Inteligencia Emocional
		4. Liderazgo y Trabajo en Equipo
		5. Diversidad e inclusión en el servicio público
		6. Empatía y Solidaridad
	SABER HACER	1. Transformación de Conflictos y comunicación Asertiva
		2. Resiliencia y Proceso de flexibilidad y adaptación al Cambio
		3. Manejo de Conflictos de Intereses
		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

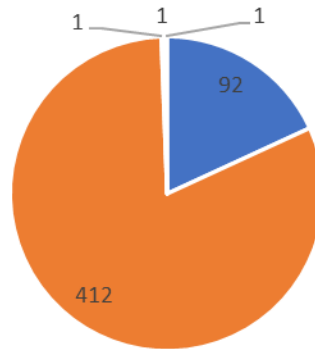
7.3 PLAN DE PROVISIÓN VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS

El Plan anual de empleos vacantes y el de previsión de recursos de la Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta, tienen como objeto, establecer los lineamientos para la planeación anual de la provisión de empleos, conforme a la dinámica de la Planta Central, para garantizar el cumplimiento de las metas institucionales.

Actualmente la Alcaldía de San José de Cúcuta, cuenta con un total de 507 empleos provistos, de la totalidad autorizada (532), lo cual corresponde a un 95.3% de ocupación de la planta creada y aprobada, tal y como se muestra a continuación:



Total de Empleos Ocupados Actualmente



- LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN ■ CARRERA ADMINISTRATIVA
- PERIODO FIJO ■ TRABAJADOR OFICIAL
- ELECCIÓN POPULAR

Tipo de Empleo	No. de Empleos	Nivel	No. de cargos autorizados	Tipo de Nominación				Cargos Sin Proveer
				Ordinario	Carrera Administrativa	Encargo	Provisionalidad	
Libre Nominación y Remoción	97	Directivo	54	44	5	2	0	3
		Asesor	29	28				1
		Profesional	11	10				1
		Técnico						
		Asistencial	3	2	1			
Carrera Administrativa	432	Directivo						
		Asesor	3				1	2
		Profesional	122		67	26	25	4
		Técnico	65		24	11	26	4
		Asistencial	242		171	22	39	10
Periodo Fijo	1	Directivo	1	1				
		Asesor						
		Profesional						
		Técnico						
		Asistencial						
Trabajador Oficial	1	Directivo						
		Asesor						
		Profesional						
		Técnico						
		Asistencial	1	1				
Elección Popular	1	Directivo	1	1				
		Asesor						
		Profesional						
		Técnico						
		Asistencial						



Vacantes Definitivas

A la fecha en la Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta se identifican 170 cargos en vacancia definitiva de los cuales se encuentran 20 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 2022		Empleos de carrera administrativa, por nivel, en vacancia definitiva a 31 de diciembre de 2022 por:				Empleos de carrera administrativa sin proveer a 31 de diciembre de 2022	
		Encargo		Provisional			
Directivo	0	Directivo	0	Directivo	0	Directivo	0
Asesor	3	Asesor	0	Asesor	1	Asesor	2
Profesional	55	Profesional	26	Profesional	25	Profesional	4
Técnico	41	Técnico	11	Técnico	26	Técnico	4
Asistencial	71	Asistencial	22	Asistencial	39	Asistencial	10
Total	170	Total	59	Total	91	Total	20

MEDIDAS DE COBERTURA

Durante 2020 se recibieron listas de elegibles de los 136 cargos mediante concurso por la Comisión Nacional Del Servicio Civil (CNSC) 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 del total de los funcionarios de acuerdo con la verificación de las listas de elegibles expedidas por la comisión nacional del servicio civil, así mismo en el año 2022, se realizó el nombramiento de 32 elegibles que fueron adicionados a las listas del proceso de selección en mención.

De los empleos ofertados en la lista de elegibles emitidas por la CNSC, se ha realizado el nombramiento de 168 empleos discriminados de la siguiente manera:

	Convocatoria No. 826 Territorio Norte	Nombramientos
Asesor	0	0
Profesional	46	46
Técnico	10	10
Asistencial	80	112



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:

	No. de Empleos
Asesor	0
Profesional	3
Técnico	1
Asistencial	6

PREVISIÓN DE RECURSOS

La Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta ha realizado la previsión de recursos necesarios para la gestión del Talento Humano para la vigencia 2023, de tal manera que se apalanque la gestión integral del personal y garantizar la ejecución de las estrategias definidas en cada uno de los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano, tal y como se relaciona en el Acuerdo No. 25 del 14 de diciembre de 2022, "ACUERDO POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PRESUPUESTO GENERAL DE RENTAS, RECURSOS DE CAPITAL Y GASTOS DEL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA PARA LA VIGENCIA FISCAL COMPRENDIDA ENTRE EL 1 DE ENERO Y 31 DE DICIEMBRE DE 2023", siendo los siguientes los recursos apropiados.

7.4 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Este plan tiene por objetivo establecer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo por medio del ciclo PHVA, basado en la mejora continua para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo de los Servidores Públicos.

Este plan de desarrolla mediante la ejecución de las diferentes actividades planteadas en el marco de los programas y subprogramas que lo integran:

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.



**ALCALDÍA
DE SAN JOSÉ DE
CÚCUTA**



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

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.

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 con 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.



**ALCALDÍA
DE SAN JOSÉ DE
CÚCUTA**



- 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 estos 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.

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.

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.



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.

Evaluaciones médicas ocupacionales

La Alcaldía Municipal 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 por lo que entidad 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.



**ALCALDÍA
DE SAN JOSÉ DE
CÚCUTA**



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.

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).





8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La subsecretaría de Administración de Talento Humano realizará el seguimiento al plan a través de los informes y cronogramas que se establezcan dentro de los planes de Bienestar e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Provisión Vacantes y de Previsión de Recursos y Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; que den evidencia de la gestión aquí enmarcada.

Así mismo se evaluará a través de los siguientes indicadores la gestión del Plan Estratégico de Talento Humano:

Indicador de desempeño:

(No. actividades programadas/No. Actividades Ejecutadas) *100

Se mide y evalúa a través del cumplimiento de los planes que integran la gestión de talento Humano.

DOCUMENTOS DE CONSULTA

- ✓ Plan de Bienestar e Incentivos tapis 2023
- ✓ Plan Institucional de Capacitación 2023
- ✓ Plan de Provisión Vacantes y de Previsión de Recursos 2023
- ✓ Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST 2023

ELABORÓ	AÑO	VERSIÓN
DIANA CAROLINA MARTINEZ RUIZ	2023	2.0
REVISÓ		
ELIANA PAOLA CARRERO HERNÁNDEZ		
SUBSECRETARÍA ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		