

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 1 de 25

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta
Subsecretaría de Administración de Talento Humano

2024

Versión: 01 de enero del 2024

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 2 de 25

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. DIAGNOSTICO
8. PLANES DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024
 - 8.1 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024
 - 8.2 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024
 - 8.3 PLAN DE PROVISIÓN VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS
 - 8.4 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 3 de 25

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, representa el eje transversal a los planes y actividades que desde talento humano se proyecten, gestionen y ejecuten desde la subdirección de talento humano de la Alcaldía, por tanto, reflejará las directrices que la presente administración visualice en el fortalecimiento institucional del factor que hace que todo sea posible: Nuestros funcionarios.

En este sentido, y tomando como referente los lineamientos de nuestro Modelo Integral de planeación y gestión MIPG, la normatividad aplicable y el contexto actual del talento humano, se proyecta el presente Plan Estratégico como una herramienta que facilite la adherencia a nuestra cultura organización del fortalecimiento y materialización de nuestros objetivos como dimensión fundamental del MIPG.

Para esto la articulación con el Plan estratégico general de la alcaldía, inherente a nuestro Plan de Desarrollo 2024-2027 es fundamental, en la concepción del presente plan, en tal sentido el presente documento podrá tener ajustes una vez la presente administración establezca la carta de navegación para este cuatrienio.

El Presente Plan Estratégico de Talento Humano, estará integrado por: 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.

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 4 de 25

1. OBJETIVO Y ALCANCE

OBJETIVO

Brindar las herramientas de gestión que permitan la puesta en marcha, seguimiento y evaluación de los planes, programas y proyectos que se gesten desde el proceso de talento humano de la Alcaldía, buscando una cultura organizacional enfocada en un talento humano competente, satisfecho y con un bienestar laboral óptimo.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano, aplica para los servidores públicos de toda la administración municipal inicia con la detección de necesidades, la formulación de planes, programas y proyecto de talento humano y finaliza con su seguimiento y evaluación de los mismos.

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 5 de 25

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.

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 6 de 25


Norma	Descripción
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 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.

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 7 de 25

Norma	Descripción
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

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 8 de 25

Norma	Descripción
	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	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.

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 9 de 25

Norma	Descripción
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

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 10 de 25

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

✓ **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.

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 11 de 25

✓ **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.

✓ **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;

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 12 de 25

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.

✓ **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

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 13 de 25

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.

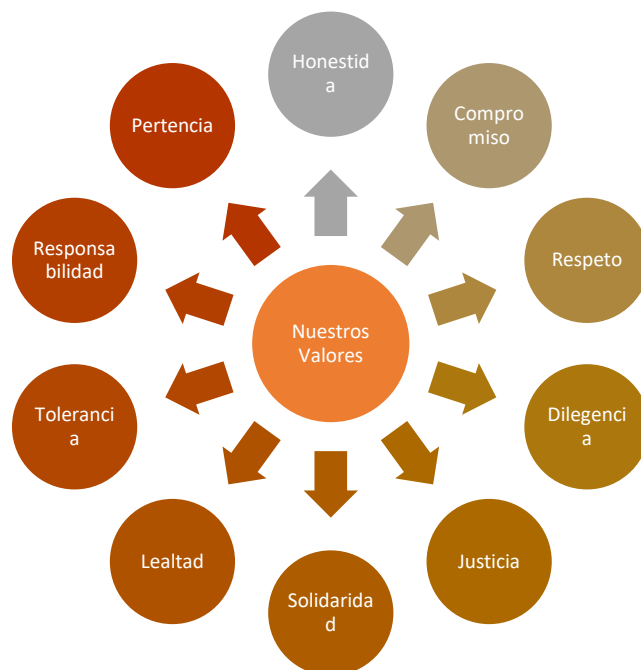
Atenderá el requerimiento de un modelo de desarrollo que supere la inequidad social ya expresada en inequidad territorial, reflejada en la falta de conectividad entre el valle central y las mesetas occidental y oriental, en la deficiencia de

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.

VALORES



 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 15 de 25

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

Para la administración municipal la dimensión de Talento humano y sus políticas son herramientas para disminuir la brecha entre la organización municipal ideal y la actual, en tal sentido las orientaciones estratégicas giran en torno a tres pilares.

1. La comprensión, toma de conciencia y puesta en marcha de las políticas de MIPG que talento humano lidera, o participa.
2. Aportar desde los requisitos de talento humano, al sistema integrado de gestión y las normas técnicas que desde allí se establezcan, como a la normatividad nacional y municipal aplicable.
3. Articular 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.

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 2024 está conformada por un total de 537 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según su naturaleza y nivel jerárquico.

	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	127
		TÉCNICO	65
		ASISTENCIAL	242
PERIODO FIJO	1	DIRECTIVO	0
		ASESOR	0
		PROFESIONAL	0

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 17 de 25

	No de empleos	NIVEL	No DE CARGOS AUTORIZADOS
		TÉCNICO	0
		ASISTENCIAL	1
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

En el anterior cuadro se tienen en cuenta cinco cargos del nivel profesional de la Resolución 060 del 02 de enero del 2024 “Por medio de la cual se modifica la planta de personal y se hace una adición al manual de funciones y competencias laborales del nivel central de la Alcaldía de San José de Cúcuta”, donde se crean cinco (5) cargos del nivel profesional, denominados Comisario de Familia.

Actualmente la Alcaldía de San José de Cúcuta, cuenta con un total de 511 empleos provistos, de la totalidad autorizada (537), lo cual corresponde a un 95% de ocupación de la planta creada y aprobada, tal y como se muestra a continuación:

Los empleos de carrera administrativa a la fecha tienen una ocupación del 79 %, seguido por un 17% 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 77% de los cargos han sido provistos por funcionarios en carrera administrativa en propiedad, un 22% por funcionarios vinculados por nombramiento en provisionalidad y un 15% por funcionarios de carrera encargados.

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 18 de 25

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 merito de la Alcaldía de Cúcuta).


De igual manera durante la vigencia 2023 se emitió resolución 0317 del 2023, “Acuerdo colectivo entre el municipio de San José de Cúcuta y los Sindicatos SIDEM, SERPUCUCUTA, SEMPULCUT, SISEPAC, UDEMÉRITOS, SINTRENAL, SINDEINEMC, ASORIENTADORES SOCIALES Y ASINORT”

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.

Mediante Resolución 060 del 02 de enero del 2024 “Por medio de la cual se modifica la planta de personal y se hace una adición al manual de funciones y competencias laborales del nivel central de la Alcaldía de San José de Cúcuta”, donde se crean cinco (5) cargos del nivel profesional, denominados Comisario de Familia.

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

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 19 de 25

ACTIVIDADES DE GESTIÓN OPERATIVA DE TALENTO HUMANO.

A continuación, se definen las actividades operativas más relevantes que talento humano realiza y que son en últimas acciones de apoyo para los planes de acción previstos en esta oficina.

Actividad	Lineamiento.
Inducciones	<p>Actividad donde se empodera al funcionario de sus funciones y roles que le sean asignados, se busca crear conciencia y sentido de pertenencia, como buscar la mayor adherencia posible a la información requerida que asegure la consecución eficaz y eficiente de las labores del cargo.</p> <p>Este proceso de inducción se realizará con un plazo no superior a un mes, contados a partir de la posesión del cargo. Esta actividad podrá ser extensiva a personal contratista de la entidad.</p> <p>Las reinducciones se ejecutarán una vez al año, preferiblemente entre los meses de mayo y julio.</p> <p>Deberá mantenerse evidencia documentada de las actividades realizadas, como también el material de apoyo utilizado para estas actividades.</p>
Reinducciones	<p>Por lo menos una vez al año se realizaran una reinducción a los funcionarios y contratistas, el cual será focalizado por dependencias.</p>
Evaluaciones del Desempeño	<p>Actividad realizada bajo los lineamientos de la CNSC en la plataforma establecida para tal fin en los periodos establecidos para funcionarios de carrera administrativa.</p> <p>La Subsecretaría Administración del Talento Humano estará a cargo de la revisión y actualización del proceso de Evaluación del Desempeño de los servidores públicos de la entidad, como también del apoyo metodología que se requiera</p>
Clima Organizacional y Gestión de la cultura organizacional.	<p>La aplicación de esta herramienta será cada dos años, donde la presente administración aplicará una primera medición en el segundo semestre del año 2024 y una segunda medición en el segundo semestre del año 2026.</p> <p>La alcaldía se ajustará a los lineamientos sugeridos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en donde se deberá mantener evidencia de las herramientas que se utilicen para la recolección de datos, informe o análisis de resultados, y planes de acción en las dimensiones que se considere pertinente, se deberá mantener mecanismos de socialización eficientes en cada de unas etapas mencionadas.</p>
Monitoreo y Seguimiento al SIGEP	<p>la Subsecretaría Administración del Talento Humano realizará el Monitoreo y Seguimiento de la información registrada en el SIGEP a través de diversas actividades según el cronograma establecido; y gestionará con los empleados públicos la actualización y/o</p>

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 20 de 25


Actividad	Lineamiento.
	diligenciamiento de la hoja de vida y de la Declaración de Bienes y Renta en los términos previstos según los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.
Componente Retiro.	<p>En este comprende las acciones están dirigidas al personal que se desvincula por pensión, terminación del nombramiento o por renuncia voluntaria. Para tal sentido se deberá realizar una identificación de estos grupos.</p> <p>Se definieran las acciones del programa de Pre-pensión para brindar una desvinculación asistida para esta población, orientado a prepararlos para esta nueva etapa</p> <p>De igual manera se deberá llevar un control metodológico que identifique las principales causas de retiro y la retroalimentación que pueda brindar el desvinculado(a) en su experiencia en la Alcaldía, de esta manera también se fortalecerá la política de gestión del conocimiento.</p> <p>Esta información será insumo para informes de gestión, lecciones aprendidas y estadísticas de a la administración municipal.</p>
Caracterización del talento humano	Durante la presente vigencia producto de los cambios de personal especialmente de Libre nombramiento y remoción, se hace necesario realizar una caracterización de talento humano, con una información estadística amplia y de alcance a los diferentes planes de apoyo del presente plan.

7. DIAGNOSTICO

La última evaluación de la dimensión del talento humano obtenido por el cuestionario FURAG corresponde a la vigencia 2022 evaluada en el 2023, donde se obtuvo un resultado de 72,2, lo cual se transforma en un reto para la presente administración en mantener y mejorar este puntaje mediante el fortalecimiento de los procesos y procedimientos

Política De Gestión Estratégica 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.

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 21 de 25

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 2022, tal como se muestra a continuación:

2018	2019	2020	2021	2022
58,5	59,4	81	86,2	89,8

Política de Integridad

El comportamiento de los resultados de esta política ha sido el siguiente:

2018	2019	2020	2021	2022
				66,1


Esta política es fundamental no solo en simple hecho de tener un código de integridad documentado y socializado, sino por que es el pilar en temas de lucha contra la corrupción, sentido de pertenencia, atención al ciudadano entre otras, en tal sentido será un compromiso su fortalecimiento.

8. MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL

Para efectos de tener un análisis de clima laboral con el enfoque que da un nuevo periodo de plan de desarrollo 2024-2027, con una nueva filosofía de administración y estilo de dirección diferente, en donde los líderes de proceso, Secretarios y Jefes de Área han cambiado, y donde la nueva administración genera nuevas expectativas en el personal, se considera necesario tener un estudio de clima laboral derivado de estos interés, expectativas, ambiente de trabajo, flujos de comunicación y equipos de trabajo actuales.

En tal sentido desde el presente plan estratégico de talento humano, se plantea la proyección de una medición de clima laboral nueva, que se ejecutara en el segundo semestre del año 2024, de la cual se presentará un análisis, plan de trabajo y resultados ante el comité institucional de gestión y desempeño, y será base de proyección de actividades y proyectos para este cuatrienio en materia de talento humano.

Esta acción no desconocerá los resultados de medición de clima laboral previos, los cuales serán insumos de datos históricos y estadísticos para encontrar tendencias de comportamiento y acciones de mejora.

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 22 de 25

9. PLANES DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024

9.1 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 2024 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 2024, el desglose cada una de ella en el plan de bienestar e incentivos.

9.2 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

Plan Institucional de Capacitación - PIC - 2024, pretende ser un mecanismo de mejora continua en la gestión de la administración municipal, mediante la cual se pueda potencializar el Ser, el Saber y Hacer de nuestros funcionarios, siendo extensivas algunas actividades a los contratistas, buscando mitigar o eliminar debilidades o deficiencias colectivas o individuales mediante capacitaciones.

El plan de capacitación guardara armonía con los sistemas de gestión adoptados en la alcaldía, donde actualmente se tiene, el sistema de control interno, el sistema de gestión de calidad, sistema de gestión seguridad de la información, Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, estos enmarcados en los requisitos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 23 de 25

El desarrollo metodológico, conclusiones, temáticas y acciones a seguir de este se podrán consultarse en el documento Plan Institucional de Capacitaciones 2024

Es importante recordar que este documento no dinámico y puede tener actualizaciones según el contexto de la administración municipal lo requiera.

9.3 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.

Toda la información estadística de este plan se podrá consultar en el plan de provisión de vacantes y previsión de recursos

PREVISIÓN DE RECURSOS

Con el fin de garantizar las condiciones adecuadas de la provisión de su recurso humano, se realiza una proyección presupuestal para cada vigencia, por tanto, la del año 2024 se relaciona en el Decreto No. 0311 del 23 de diciembre de 2023, "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 2024", siendo los siguientes los recursos apropiados.

Dicho presupuesto podrá ser ajustado según las necesidades que la administración pública considere pertinentes en este aspecto.

9.4 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:

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 24 de 25

- SUBPROGRAMA DE HIGIENE INDUSTRIAL
- SUBPROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL
- SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO.

Acciones conjuntas sobre las condiciones de salud y trabajo **PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA**

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.

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 25 de 25

10. 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 2024
- ✓ Plan Institucional de Capacitación 2024
- ✓ Plan de Provisión Vacantes y de Previsión de Recursos 2024
- ✓ Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST 2024

Raquel Yudith Galvis Vera

Subsecretaría Administración del Talento Humano
