

## **Plan Estratégico de Talento Humano 2026**

Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta  
Oficina de Talento Humano

Fecha de aprobación: Enero de 2026

## INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Alcaldía de San José de Cúcuta constituye un instrumento fundamental para orientar la gestión integral de las personas que hacen parte de la administración municipal, reconociendo al talento humano como el eje central para el cumplimiento de los fines del Estado y la materialización del Plan de Desarrollo Municipal. En un contexto de transformación institucional, exigencias normativas y crecientes expectativas ciudadanas, la adecuada planeación, gestión y desarrollo del talento humano se convierte en un factor estratégico para garantizar una gestión pública eficiente, transparente y orientada a resultados.

Este plan se formula en armonía con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual promueve una visión integral del ciclo de vida del servidor público, desde su ingreso, desarrollo y permanencia, hasta su retiro. En este sentido, el Plan Estratégico de Talento Humano articula las acciones institucionales relacionadas con la provisión del empleo, la capacitación, el bienestar e incentivos, la evaluación del desempeño, la integridad, el clima organizacional y la seguridad y salud en el trabajo, asegurando coherencia con las políticas nacionales y las prioridades estratégicas del municipio.

La Alcaldía de San José de Cúcuta reconoce que el fortalecimiento de las competencias laborales, el bienestar integral de los servidores públicos y la consolidación de una cultura organizacional basada en la integridad, el compromiso y el servicio al ciudadano son elementos determinantes para mejorar el desempeño institucional. Por ello, este plan no solo responde a obligaciones normativas, sino que se orienta a generar valor público, fortalecer la confianza ciudadana y promover entornos laborales que favorezcan la motivación, la productividad y el sentido de pertenencia.

Así mismo, el Plan Estratégico de Talento Humano se sustenta en el análisis de resultados institucionales, diagnósticos internos y mediciones de desempeño, tales como los resultados del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG y los estudios de clima laboral, los cuales permiten identificar fortalezas, oportunidades de mejora y retos estratégicos. A partir de estos insumos, se definen acciones orientadas al mejoramiento continuo de los procesos de gestión del talento humano y al fortalecimiento de la capacidad institucional para responder de manera efectiva a las demandas del entorno.

En este marco, el Plan Estratégico de Talento Humano se consolida como una hoja de ruta que orienta la toma de decisiones en materia de gestión de personas, promoviendo la profesionalización del servicio público, el aprendizaje organizacional y la articulación de los distintos planes y programas que conforman la gestión del talento humano, contribuyendo de manera directa al logro de los objetivos institucionales y al desarrollo sostenible del municipio de San José de Cúcuta.

 <p><b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b></p>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 3 de 23

## 1. OBJETIVO

Fortalecer la gestión estratégica del talento humano de la Alcaldía de San José de Cúcuta, mediante la planeación, articulación y ejecución integral de políticas, planes y procesos orientados al desarrollo de competencias, el bienestar integral, la integridad y el desempeño de los servidores públicos, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, con el fin de mejorar la capacidad institucional, la calidad del servicio al ciudadano y el logro de los objetivos del Plan de Desarrollo Municipal.

### Objetivos Específicos

- 1.1** Optimizar la gestión del ciclo de vida del servidor público, fortaleciendo los procesos de ingreso, desarrollo, permanencia y retiro, con enfoque en mérito, competencias y resultados, garantizando el cumplimiento de la normatividad vigente y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- 1.2** Potenciar el desempeño institucional y el desarrollo de competencias, mediante la articulación del Plan Institucional de Capacitación, la evaluación del desempeño, la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional, orientados al mejoramiento continuo y al cierre de brechas identificadas en los diagnósticos institucionales.
- 1.3** Promover el bienestar integral, la integridad y un clima organizacional favorable, a través de estrategias de bienestar e incentivos, fortalecimiento de la cultura organizacional, gestión de riesgos psicosociales y seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo a la motivación, compromiso y satisfacción laboral de los servidores públicos.

## 2. ALCANCE

El presente Plan Estratégico de Talento Humano aplica a todos los servidores públicos de la Alcaldía de San José de Cúcuta, independientemente de su forma de vinculación, nivel jerárquico o dependencia, e incorpora de manera transversal los procesos relacionados con la gestión del ciclo de vida del servidor público, desde el ingreso, desarrollo y permanencia, hasta el retiro, conforme a la normatividad vigente y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El plan comprende la planeación, articulación y seguimiento de los subsistemas y planes que integran la gestión del talento humano, entre ellos el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Provisión de Vacantes y Previsión de Recursos, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la evaluación del desempeño, la gestión del conocimiento, la integridad y el clima organizacional, garantizando su coherencia con el Plan de Desarrollo Municipal, los resultados de los diagnósticos institucionales y las prioridades estratégicas de la administración municipal.

### 3. MARCO NORMATIVO

Tabla 1. Normatividad.

NORMA	DESCRIPCIÓN / ALCANCE PARA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
Constitución Política de Colombia	Establece los principios que rigen la función pública, el acceso al empleo público, el mérito, la igualdad, la moralidad administrativa, la eficiencia y la responsabilidad de los servidores públicos.
Ley 909 de 2004	Regula el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y orienta la gestión del talento humano en las entidades del Estado.
Decreto Ley 785 de 2005	Define el sistema de nomenclatura, clasificación, funciones y requisitos de los empleos de las entidades territoriales.
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece lineamientos para la gestión del talento humano, competencias laborales, evaluación del desempeño y carrera administrativa.
Decreto 815 de 2018	Modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Decreto 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 1221 de 2008	Establece normas para promover y regular el teletrabajo en el sector público.
Decreto 612 de 2018	Fija directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción de las entidades públicas.
Ley 1474 de 2011	Establece medidas de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y promueve principios de integridad en la gestión pública.
Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Marco de referencia para la planeación, gestión, seguimiento y evaluación institucional, incluyendo la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.
Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG	Instrumento de medición del desempeño institucional que evalúa, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la Política de Integridad.
Resolución 390 de 2017	Adopta y actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.

NORMA	DESCRIPCIÓN / ALCANCE PARA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
Ley 1562 de 2012	Modifica el Sistema de Riesgos Laborales y establece disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.
Resolución 0312 de 2019	Define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución 2646 de 2008	Establece disposiciones para la identificación, evaluación, prevención y control de los factores de riesgo psicosocial.
Ley 1616 de 2013	Regula la atención integral en salud mental y orienta las acciones institucionales de prevención y promoción del bienestar psicológico.
Decreto 160 de 2014	Regula el derecho de negociación colectiva de los empleados públicos y las relaciones con las organizaciones sindicales.
Las demás disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con el régimen laboral, prestacional, pensional y de seguridad social de los servidores públicos se desarrollan y aplican a través de los procedimientos, manuales, planes y actos administrativos específicos de la entidad, de conformidad con la normatividad vigente.	

#### 4. MARCO CONCEPTUAL

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Talento Humano	Conjunto de servidores públicos que integran la Alcaldía de San José de Cúcuta, cuyas competencias, conocimientos, habilidades, valores y actitudes contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la generación de valor público.
Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)	Política del MIPG orientada a planear, desarrollar, evaluar y mejorar la gestión del talento humano durante todo el ciclo de vida del servidor público, con enfoque en resultados, mérito, bienestar e integridad.
Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Sistema de gestión pública que articula la planeación, la gestión y la evaluación institucional, con el fin de fortalecer el desempeño de las entidades del Estado y la generación de valor público.
Ciclo de Vida del Servidor Público	Conjunto de etapas que comprende el ingreso, desarrollo, permanencia y retiro del servidor público dentro de la entidad, gestionadas bajo criterios de mérito, competencias y desempeño.
Competencias Laborales	Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permiten al servidor público desempeñar sus funciones de manera eficaz, eficiente y alineada con los objetivos institucionales.
Plan Institucional de Capacitación (PIC)	Instrumento mediante el cual la entidad planifica y ejecuta acciones de formación y desarrollo de competencias de los servidores públicos, en coherencia con el Sistema Nacional de Capacitación.
Bienestar e Incentivos	Conjunto de estrategias y acciones orientadas a mejorar la calidad de vida laboral, la motivación, el compromiso y el desempeño de los servidores públicos, conforme a la normatividad vigente.
Clima Organizacional	Percepción que tienen los servidores públicos sobre el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo y las condiciones de trabajo en la entidad.
Cultura Organizacional	Conjunto de valores, principios, creencias y prácticas compartidas que orientan el comportamiento de los servidores públicos y fortalecen la identidad institucional.
Integridad	Principio y política institucional orientada a promover comportamientos éticos, transparentes y responsables en el ejercicio de la función pública, como pilar de la lucha contra la corrupción.
Evaluación del Desempeño	Proceso mediante el cual se mide y valora el cumplimiento de objetivos, funciones y competencias de los servidores públicos, con el fin de mejorar el desempeño individual e institucional.

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Gestión del Conocimiento	Proceso sistemático de creación, captura, transferencia y aplicación del conocimiento institucional, orientado al aprendizaje organizacional y al mejoramiento continuo.
Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	Sistema de gestión orientado a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y a la promoción de condiciones laborales seguras y saludables.
Riesgo Psicosocial	Factores presentes en el entorno laboral que pueden afectar la salud mental, el bienestar y el desempeño de los servidores públicos, y que deben ser identificados, evaluados y controlados.
Teletrabajo	Modalidad de organización laboral que permite el desempeño de funciones utilizando tecnologías de la información y las comunicaciones, conforme a la normatividad vigente.
FURAG	Instrumento de medición del desempeño institucional que evalúa el avance en la implementación de las políticas del MIPG, incluida la Gestión Estratégica del Talento Humano.

## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

### 5. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

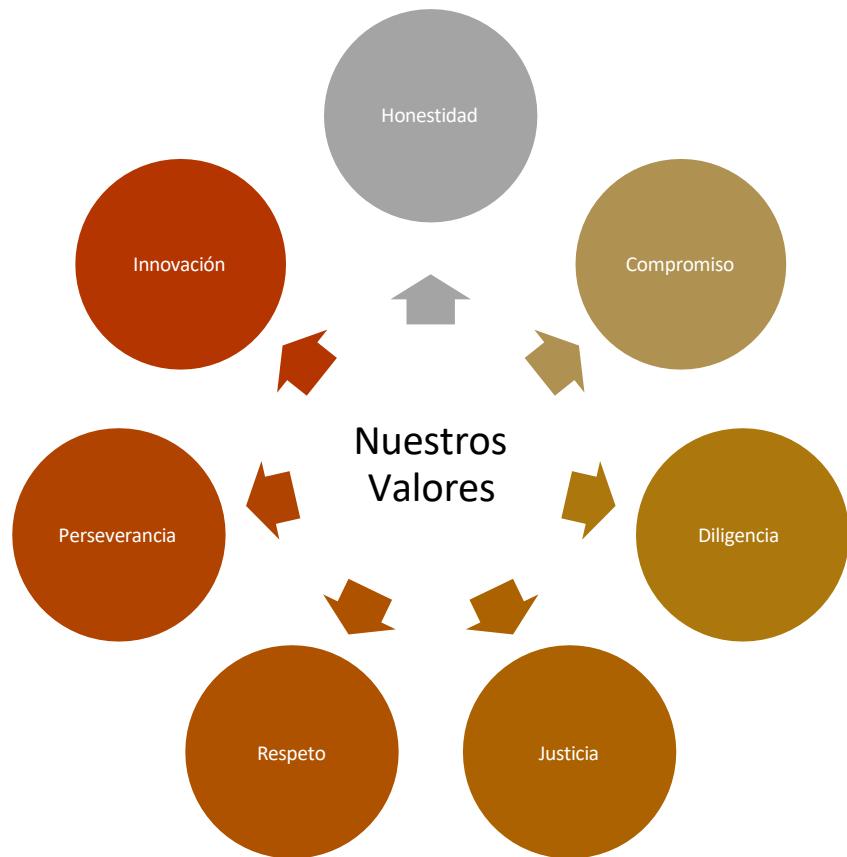
#### MISIÓN

Ejecutar acciones de gobierno enfocadas en la transformación para el desarrollo de la ciudad.

#### VISIÓN

Cúcuta será una ciudad de clase mundial ejemplo de calidad de vida, reconocida en los próximos años como un destino valorado para el turismo y la inversión.

#### VALORES



## 6. DIAGNÓSTICO DE FURAG

La última evaluación de la dimensión del talento humano obtenida por el cuestionario FURAG corresponde a la vigencia 2024 evaluada en el 2025, donde se obtuvo un resultado de 79 puntos para la Dimensión de Talento Humano, 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.

Conforme a los resultados arrojados por el FURAG, esta política ha tenido un mejoramiento en la calificación de la Política GETH desde la vigencia 2019 a 2022, tal como se muestra a continuación, teniendo una caída leve en la última medición, resaltando que la medición 2024, es decir el último puntaje corresponde al primer año de gestión de la presente administración.

*Tabla 2. Histórico de resultados de la política GETH.*

2019	2020	2021	2022	2023	2024
59,4	81	86,2	89,8	81,5	<b>82,5</b>

### Política de Integridad

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

*Tabla 3. Histórico de resultados de la política de Integridad.*

2022	2023	2024
66,1	66,7	74,6

Esta política es fundamental no solo en simple hecho de tener un código de integridad documentado y socializado, sino porque 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.

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

## 7. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura organizacional de la alcaldía de San José de Cúcuta está conformada por:

La entrada en vigencia del Decreto Municipal N°0172 del 10 de junio de 2025 crea nuevas dependencias y renombra algunas de las oficinas y secretarías existentes para establecer un orden jerárquico por niveles. A continuación, se presenta la nueva estructura orgánica de la Alcaldía de San José de Cúcuta:

### **Nivel 1. DESPACHO DEL ALCALDE**

#### **1. DESPACHO DEL ALCALDE.**

##### **1.1 DEPENDENCIAS DE APOYO Y CONTROL**

- 1.1.1 Oficina de Control Interno de Gestión.
- 1.1.2 Oficina de Control Interno Disciplinario de Instrucción.
- 1.1.3 Oficina de Gestión Jurídica (anteriormente como la Oficina Asesora Jurídica).
- 1.1.4 Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
- 1.1.5 Oficina de Prensa, Comunicaciones y Protocolo (anteriormente como la Secretaría de Prensa y Comunicaciones).

##### **1.2. DEPENDENCIAS DE GESTIÓN, ASESORÍA Y CONSEJERÍA**

- 1.2.1. Consejería de Asuntos Religiosos (nueva oficina).
- 1.2.2 Consejería de Asuntos Sociales (nueva oficina).
- 1.2.3 Oficina de Migración y Frontera (nueva oficina).
- 1.2.4 Oficina de Promoción Turística (nueva oficina).
- 1.2.5 Oficina de Emprendimiento y Acceso al Crédito (anteriormente Secretaría del Banco del Progreso).

#### **2. Nivel 2. SECRETARÍAS, SUBSECRETARÍAS, OFICINAS Y DIRECCIONES**

##### **2.1. DEPENDENCIAS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ORGANIZACIONAL**

###### **2.1.1 SECRETARÍA GENERAL**

- 2.1.1.1 Oficina de Talento Humano (anteriormente Subsecretaría de Talento Humano).
- 2.1.1.1.1 Área de Trabajo de Pensiones.
- 2.1.1.1.2 Área de Trabajo de Desarrollo del Talento Humano.
- 2.1.1.1.3 Área de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 2.1.1.2 Área de Trabajo de Gestión Contractual.
- 2.1.1.3 Área de Trabajo de Almacén e Inventario.
- 2.1.1.4 Área de Trabajo de Gestión Documental.

 <p><b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b></p>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 11 de 23

2.1.1.5 Oficina de Relacionamiento con el Ciudadano (nueva oficina).

## **2.1.2 SECRETARÍA DE HACIENDA**

2.1.2.1 Subsecretaría Financiera y Gestión Presupuestal.

2.1.2.2 Subsecretaría de Rentas e Impuestos.

2.1.2.2.1 Dirección Técnica de Fiscalización.

2.1.2.2.2 Área de Trabajo de Discusión.

2.1.2.3 Subsecretaría de Cobro Coactivo (anteriormente Subsecretaría de Recuperación de Cartera).

2.1.2.4 Subsecretaría de Gestión Catastral Multipropósito.

2.1.2.5 Oficina del Tesoro (anteriormente Secretaría del Tesoro).

2.1.2.6 Oficina de Contabilidad (anteriormente Subsecretaría de Contabilidad).

## **2.1.3 SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO TERRITORIAL (anteriormente Departamento Administrativo de Planeación Municipal)**

2.1.3.1 Subsecretaría de Proyección Socioeconómica (anteriormente Subdirección de Proyección Socioeconómica).

2.1.3.1.1 Área de Trabajo de Planeación Territorial.

2.1.3.1.2 Área de Trabajo de Desempeño Institucional.

2.1.3.1.3 Oficina de Caracterización Socioeconómica (anteriormente Oficina Socioeconómica del Sisbén).

2.1.3.2 Subsecretaría de Ordenamiento Territorial (nueva)

2.1.3.2.1 Área de Trabajo de Control Físico.

2.1.3.2.2 Área de Trabajo de Desarrollo Físico.

2.1.3.3 Oficina de Gestión y Supervisión de Servicios Públicos Domiciliarios (anteriormente Subdirección de Gestión y Supervisión de Servicios Públicos Domiciliarios)

## **2.1.4 SECRETARÍA DE VALORIZACIÓN Y PLUSVALÍA**

### **2.1.5 SECRETARÍA PRIVADA**

## **2.2 DEPENDENCIAS DE GESTIÓN SOCIO INSTITUCIONAL**

### **2.2.1 SECRETARÍA DE GOBIERNO**

2.2.1.1 Área de Trabajo de Control Urbano y Espacio Público.

 <p><b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b></p>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 12 de 23

2.2.1.2 Subsecretaría de Desarrollo Comunitario (anteriormente pertenecía a la Secretaría de Desarrollo Social y Comunitario).

2.2.1.3 Subsecretaría de Acceso a la Justicia y Derechos Humanos (anteriormente Subsecretaría de Participación y Convivencia Ciudadana).

2.2.1.3.1 Área de Trabajo de Protección y Derechos Humanos.

2.2.1.3.2 Área de Trabajo de Justicia Familiar.

2.2.1.3.3 Área de Trabajo de Resolución de Conflictos

2.2.1.4 Dirección Técnica de Bienestar Animal (nueva).

## **2.2.2 SECRETARÍA DE SEGURIDAD CIUDADANA**

2.2.2.1 Subsecretaría de Gestión Institucional en Seguridad (anteriormente Subsecretaría de Seguridad Ciudadana).

2.2.2.2 Oficina para la Vigilancia, Control y Prevención del Delito.

2.2.2.3 Área de Trabajo de Observatorio de Seguridad, Convivencia y Derechos Humanos.

## **2.2.3 SECRETARÍA DE MOVILIDAD (anteriormente Secretaría de Tránsito y Transporte)**

2.2.3.1 Subsecretaría de Tránsito y Transporte (anteriormente Subsecretaría de Regulación de Tránsito y Transporte).

2.2.3.2 Área de Trabajo de Inspección de Tránsito y Transporte.

2.2.3.3 Área de Trabajo de Grupo de Control Vial.

## **2.3 DEPENDENCIAS DE GESTIÓN Y PROMOCIÓN DEL DESARROLLO SOCIAL**

### **2.3.1 SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL (anteriormente Departamento Administrativo de Bienestar Social)**

2.3.1.1 Área de Trabajo de Infancia y Adolescencia.

2.3.1.2 Área de Trabajo de Discapacidad.

2.3.1.3 Área de Trabajo de Tercera Edad.

2.3.1.4 Área de Trabajo de Asuntos Poblacionales.

2.2.1.5 Subsecretaría de la Juventud (anteriormente pertenecía a la Secretaría de Educación).

### **2.3.2 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**

2.3.2.1 Subsecretaría de Desarrollo Educativo (anteriormente Subsecretaría de Planeación Educativa).

2.3.2.1.1 Área de Trabajo de Cobertura Educativa.

2.3.2.1.2 Área de Trabajo de Cobertura Educativa.

2.3.2.1.3 Área de Trabajo de Infraestructura Educativa.

2.3.2.2 Subsecretaría de Gestión Pedagógica (anteriormente Subsecretaría de Investigación y

 <p><b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b></p>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 13 de 23

Desarrollo).

2.3.2.2.1 Área de Trabajo de Calidad Educativa.

2.3.2.3 Oficina de Talento Humano (anteriormente la Subsecretaría de Talento Humano)

2.3.2.4 Dirección Financiera en Educación.

#### **2.3.4 SECRETARÍA DE SALUD**

2.3.4.1 Subsecretaría de Salud Pública

2.3.4.1.1 Área de Trabajo de Programas Esenciales de Salud Pública.

2.3.4.1.2 Área de Trabajo de Gestión de Conocimiento en Salud.

2.3.4.2 Subsecretaría de Acceso a los Servicios de Salud (anteriormente Subsecretaría de Aseguramiento en Salud).

2.3.4.2.1 Área de Trabajo de Aseguramiento.

2.3.4.2.2 Área de Trabajo de Promoción Social y Salud de los Trabajadores.

2.3.4.3 Subsecretaría de Gestión Institucional en Salud (anteriormente Subsecretaría de Planeación en Salud).

2.3.4.3.1 Área de Trabajo de Planeación Institucional en Salud.

2.3.4.3.2 Área de Trabajo Gestión Jurídica en Salud.

2.3.4.4 Dirección Financiera en Salud.

#### **2.3.5 SECRETARÍA DE CULTURA Y PATRIMONIO (antes Secretaría de Cultura y Turismo)**

2.3.5.1 Subsecretaría de Artes y Fomento (anteriormente Subsecretaría de Cultura y Turismo).

2.3.5.2 Área de Trabajo de Arte y Patrimonio.

2.3.5.3 Área de Trabajo de Lectura y Escritura.

#### **2.3.6 SECRETARÍA DE EQUIDAD, GÉNERO Y MUJER (anteriormente Secretaría de Equidad de Género)**

2.3.6.1 Área de Trabajo de Expresiones Sexuales Diversas.

2.3.6.2 Área de Trabajo de Mujer.

2.3.6.3 Área de Trabajo del Sistema del Cuidado.

#### **2.3.7 SECRETARÍA DE VÍCTIMAS, PAZ Y POSCONFLICTO (anteriormente Secretaría de Posconflicto y Cultura de Paz)**

2.3.7.1 Área de Trabajo de Reincorporados

2.3.7.1.1 Área de Trabajo de Cultura de Paz.

2.3.7.2 Dirección Técnica de Atención Integral a Víctimas (nuevo).

 <p><b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b></p>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 14 de 23

## 2.4 DEPENDENCIAS DE GESTIÓN DEL DESARROLLO ECONÓMICO

### 2.4.1 SECRETARÍA DE DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO (nueva)

2.4.1.1 Área de Trabajo de Asistencia Técnica Agropecuaria.

2.4.1.2 Área de Trabajo de Productividad Rural.

### 2.4.2 SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y COMPETITIVIDAD (antes Secretaría de Desarrollo Social y Comunitario).

2.4.2.1 Subsecretaría de Desarrollo Empresarial.

2.4.2.1.1 Área de Trabajo de Empleabilidad

2.4.2.1.2 Área de Trabajo de Economía Circular

2.4.2.2 Dirección Técnica de Internacionalización (nuevo).

### 2.4.3 SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA

2.4.3.1 Subsecretaría de Gestión Técnica de Proyectos (anteriormente Subsecretaría de Infraestructura).

2.4.3.1.1 Área de Trabajo de Diseño de Obra.

2.4.3.2 Área de Trabajo de Supervisión Técnica.

2.4.3.3 Área de Trabajo de Planeación y Contratación.

## 2.5 DEPENDENCIAS DE GESTIÓN AMBIENTAL Y SOSTENIBILIDAD

### 2.5.1 SECRETARÍA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES

2.5.1.1 Área de Trabajo de Conocimiento y la Reducción del Riesgo

2.5.1.2 Dirección Técnica de Manejo del Riesgo (nuevo)

### 2.5.2 SECRETARÍA DE AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD (nueva)

2.5.2.1 Área de Trabajo de Recursos Naturales y Biodiversidad.

### 2.5.3 SECRETARÍA DE HÁBITAT (anteriormente Secretaría de Vivienda)

2.5.3.1 Área de Trabajo de Vivienda

2.5.3.2 Área de Trabajo de Titulación de Bienes Fiscales.

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

## 8. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

La planta de personal aprobada para la Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta mediante Municipal N°0172 del 10 de junio de 2025 , está conformada por un total de 605 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según su naturaleza y nivel jerárquico.

*Tabla 4. Planta de personal actual.*

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANTIDAD	TIPO DE EMPLEO
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>				
Alcalde	005	12	1	EP
Jefe de Oficina	006	05	8	LNR
Jefe de Oficina	006	05	1	PF
Jefe de Oficina	006	04	4	LNR
Jefe de Oficina	006	03	2	LNR
Jefe de Oficina	006	02	2	LNR
Secretario de Despacho	020	05	20	LNR
Subsecretario de Despacho	045	04	6	LNR
Subsecretario de Despacho	045	03	7	LNR
Subsecretario de Despacho	045	02	6	LNR
Director Financiero	009	03	2	LNR
Director Técnico	009	01	5	LNR
<b>Total cargos nivel directivo</b>			<b>64</b>	
<b>NIVEL ASESOR</b>				
Asesor	105	04	7	LNR
Asesor	105	03	2	LNR
Asesor	105	02	23	LNR
Asesor	105	01	3	LNR
Asesor	105	03	2	CA
Asesor	105	02	1	CA
<b>Total cargos nivel asesor</b>			<b>38</b>	
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>				
Almacenista General	215	04	1	LNR
Corregidor	227	03	10	LNR
Líder de Programa	206	02	1	LNR
Comandante de Tránsito	290	01	1	LNR
Profesional Especializado	222	06	8	CA
Profesional Especializado en Salud	237	06	1	CA
Enfermero	243	06	1	CA
Profesional Especializado	222	05	10	CA
Comisario de Familia	202	06	9	CA
Profesional Universitario	219	04	11	CA



**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANTIDAD	TIPO DE EMPLEO
Profesional Universitario	219	03	63	CA
Inspector de Policía Primera Categoría	233	03	10	CA
Profesional Universitario	219	02	6	CA
Líder de Programa	206	02	1	CA
Profesional Universitario	219	01	36	CA
Médico General	211	01	1	CA
Enfermero	243	01	2	CA
Profesional Universitario en Salud	237	01	1	CA
<b>Total cargos nivel profesional</b>			<b>173</b>	
<b>NIVEL TÉCNICO</b>				
Técnico Operativo	314	08	2	CA
Técnico Área de Salud	323	07	1	CA
Técnico Área de Salud	323	06	8	CA
Técnico Operativo	314	05	5	CA
Técnico Administrativo	367	05	2	CA
Inspector de Tránsito y Transporte	312	05	5	CA
Técnico Operativo	314	04	26	CA
Técnico Operativo	314	03	5	CA
Técnico Operativo	314	02	3	CA
Técnico Administrativo	367	02	10	CA
Técnico Operativo de Tránsito	339	01	1	CA
Técnico Operativo	314	01	6	CA
<b>Total cargos nivel técnico</b>			<b>74</b>	
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>				
Secretario Ejecutivo del Despacho del Alcalde	438	12	2	LNR
Secretario Ejecutivo	425	10	1	LNR
Conductor	480	10	1	LNR
Auxiliar Administrativo	407	12	2	CA
Auxiliar Área de Salud	412	12	1	CA
Secretario	440	11	1	CA
Auxiliar Administrativo	407	11	1	CA
Auxiliar Administrativo	407	10	9	CA
Auxiliar Área de Salud	412	10	2	CA
Secretario	440	10	14	CA
Auxiliar Administrativo	407	08	16	CA
Auxiliar Área de Salud	412	07	10	CA
Secretario	440	06	21	CA
Auxiliar Administrativo	407	06	22	CA
Auxiliar Área de Salud	412	05	3	CA

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANTIDAD	TIPO DE EMPLEO
Auxiliar Administrativo	407	04	31	CA
Secretario	440	04	10	CA
Auxiliar Área de Salud	412	03	1	CA
Auxiliar Administrativo	407	03	72	CA
Operario	487	03	4	CA
Ayudante	472	03	30	CA
Conductor	480	03	1	CA
<b>Total cargos nivel asistencial</b>			<b>255</b>	
<b>TRABAJADORES OFICIALES DEL ESTADO</b>				
Conductor			1	
<b>Total cargos planta de personal</b>			<b>605</b>	

## 9. ACUERDOS SINDICALES

Actualmente la alcaldía de San José de Cúcuta cuenta con diez sindicatos, seis (6) de planta y 4 de parte administrativa de educación estos son: SIDEM, SERPUCUCUTA, SEMPULCUT, SISEPAC, SINTRENAL, SERPUCUCUTA, ASINORT, SINDEFUPC, SINDEINEMC, UDEMERITOS que agrupan tanto funcionarios públicos como trabajadores oficiales.

De igual manera durante la vigencia 2025 se emitió resolución 0332 del 28 de agosto del 2023, “Acuerdo colectivo entre el municipio de San José de Cúcuta y los Sindicatos SIDEM, SERPUCUCUTA, SEMPULCUT, SINTRENAL, SINDEINEMC, SINDEFUPC, UDEMERITOS Y ASINORT”

## 10. MANUAL DE FUNCIONES

Durante la vigencia 2025, la Administración municipal adelanto la puesta en marcha del rediseño institucional, donde por medio del Decreto 174 de 2025 “Por medio del cual se adopta el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos que conforman la planta de personal del nivel central de la alcaldía municipal de San José de Cúcuta, Norte de Santander y se dictan otras disposiciones”, se adoptó el manual de funciones, posteriormente mediante decreto 0251 del 30 de julio del 2025 y decreto 0435 de octubre del 30 de octubre de 2025 fue modificado parcialmente.

## 11. ACTIVIDADES DE GESTIÓN OPERATIVA DE TALENTO HUMANO PARA LA VIGENCIA 2026

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

*Tabla 5. Actividades de gestión Oficina TH.*

ACTIVIDAD	LINEAMIENTO
<b>Seguimiento integral al ciclo de vida del servidor público</b>	Realizar seguimiento semestral a las acciones relacionadas con el ingreso, desarrollo, permanencia y retiro del servidor público, verificando su articulación con los planes de Talento Humano (Plan de Provisión de Vacantes, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos y componente de retiro), como insumo para la toma de decisiones y el mejoramiento continuo de la gestión del talento humano.
<b>Monitoreo y seguimiento al SIGEP II y Ley 2013 de 2019</b>	La Oficina de Talento Humano realizará el monitoreo periódico del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, verificando la actualización de hojas de vida, novedades administrativas y el diligenciamiento oportuno de las declaraciones de bienes y rentas y conflictos de interés, conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, generando reportes de seguimiento para control interno y FURAG.
<b>Evaluaciones del desempeño laboral</b>	Ejecutar y hacer seguimiento a los procesos de evaluación del desempeño laboral conforme a los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, utilizando los resultados como insumo para el fortalecimiento del desempeño individual e institucional, la identificación de necesidades de capacitación y el mejoramiento de la gestión del talento humano.
<b>Clima organizacional y cultura institucional</b>	Realizar el seguimiento a la implementación del plan de trabajo de clima organizacional, evaluando periódicamente las acciones orientadas al fortalecimiento del ambiente laboral, el liderazgo, la comunicación interna y la cultura organizacional, con reportes de avance y resultados que permitan ajustes oportunos.



**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

ACTIVIDAD	LINEAMIENTO
<b>Aplicación y seguimiento de baterías de riesgo psicosocial</b>	Se aplicarán las baterías de riesgo psicosocial y establecerá el cumplimiento de las acciones de intervención y prevención derivadas de sus resultados, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, orientadas a la protección de la salud mental y el bienestar de los servidores públicos.
<b>Promoción de la diversidad, inclusión y enfoque diferencial en el empleo público</b>	Realizar seguimiento a las acciones institucionales orientadas a promover la diversidad, la inclusión y el enfoque diferencial en la gestión del talento humano, de manera articulada con los planes de apoyo, sin generar caracterización de datos sensibles, y conforme a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y la normativa vigente.
<b>Enfoque de género y equidad en la gestión del talento humano</b>	Hacer seguimiento a las acciones orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la equidad en el empleo público, especialmente en los procesos de provisión, desarrollo de competencias, bienestar e incentivos y clima organizacional, de manera progresiva y acorde con la estructura institucional.
<b>Prevención de la discriminación y fortalecimiento de la convivencia laboral</b>	Realizar seguimiento a las acciones de sensibilización, inducción y reincidencia institucional orientadas a prevenir cualquier forma de discriminación y a promover el respeto, la convivencia y el trato digno en el entorno laboral, articuladas con la Política de Integridad y el Código de Integridad del Servidor Público.
<b>Gestión del componente de retiro y pre-pensión</b>	Hacer seguimiento a las acciones dirigidas a los servidores públicos que se desvinculan por pensión, renuncia o terminación del nombramiento, incluyendo la implementación del programa de pre-pensión, la recopilación de información de salida y la transferencia de conocimiento como insumo para la gestión institucional.
<b>Seguimiento a la caracterización del talento humano</b>	Verificar la actualización y uso de la caracterización del talento humano como insumo transversal para los planes de capacitación, bienestar, provisión de vacantes, inclusión, enfoque diferencial y toma de decisiones estratégicas en materia de gestión del talento humano.



ACTIVIDAD	LINEAMIENTO
<b>Seguimiento a la vinculación de población joven en el empleo público</b>	Realizar seguimiento a las acciones institucionales orientadas a promover la participación de jóvenes en el empleo público, conforme a la normatividad vigente y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, verificando su incorporación progresiva en los procesos de provisión de vacantes, cuando la naturaleza del empleo, la modalidad de vinculación y las condiciones institucionales lo permitan, sin afectar los principios de mérito, legalidad e igualdad de oportunidades.
<b>Seguimiento a acciones de inclusión de personas en situación de discapacidad</b>	Realizar seguimiento a las acciones institucionales orientadas a promover la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, mediante la identificación de vacantes potencialmente viables y su articulación con los instrumentos de planeación del talento humano, conforme a la normativa vigente, garantizando siempre el respeto por los principios de mérito, legalidad, igualdad de oportunidades y la capacidad administrativa y operativa de la entidad
<b>Inducciones y Reinducciones</b>	Este proceso de inducción se realizará con un plazo no superior a los tres primeros meses posteriores a su vinculación. Las reinducciones se ejecutarán una vez al año, informadas y programadas con anticipación a los funcionarios, estas podrán ser virtuales.
<b>Integridad</b>	Fortalecimiento por medio talleres capacitaciones y socializaciones del código de integridad, y realizar énfasis en el seguimiento y medición de esta política y del código de integridad, está en apoyo directo al Programa de Transparencia y Ética Pública, para lo cual se tendrá apoyo en el plan de trabajo de la política de Integridad.

- Los anteriores puntos podrán tendrán espacio en los planes de trabajo existentes en la Oficina de Talento Humano.

 <b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 21 de 23

## 12. PLANES DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026

### 12.1 Plan De Bienestar E Incentivos

En el marco del fortalecimiento integral de la gestión del talento humano, la Alcaldía de San José de Cúcuta implementa el Plan de Bienestar e Incentivos como un instrumento articulado al Plan Estratégico de Talento Humano, orientado a promover el bienestar, la motivación y el compromiso de los servidores públicos. Dicho Plan diferencia de manera clara las acciones de bienestar social, que concentran los esfuerzos institucionales y presupuestales para mejorar las condiciones personales, familiares y laborales de los servidores, de los incentivos no pecuniarios, concebidos como mecanismos de reconocimiento simbólico, organizacional y de desarrollo, alineados con el desempeño y la contribución institucional, sin generar erogaciones económicas directas ni derechos adquiridos, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

### 12.2 Plan Institucional de Capacitación (PIC)

En el marco del Plan Estratégico de Talento Humano, la Alcaldía de San José de Cúcuta implementa el Plan Institucional de Capacitación como un instrumento fundamental para el fortalecimiento de las capacidades, competencias y desempeño del talento humano, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Dicho plan se formula a partir de un diagnóstico institucional y se orienta al desarrollo de capacidades técnicas, transversales y comportamentales, así como a la mejora continua de la gestión pública, la calidad en la prestación del servicio al ciudadano y el logro de los objetivos estratégicos de la entidad, garantizando su articulación con las prioridades institucionales y las condiciones operativas para su ejecución.

### 12.3 Plan de provisión vacantes y previsión de recursos

El Plan de Provisión de Vacantes y Previsión de Recursos de la Alcaldía de San José de Cúcuta tiene como propósito orientar la planeación y gestión oportuna de los empleos vacantes, garantizando la continuidad en la prestación del servicio público y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Este plan se formula con base en el análisis de la planta de personal vigente, la dinámica de las vacantes existentes, las modalidades de provisión aplicables y las necesidades operativas de las diferentes dependencias.

Así mismo, el plan contempla la previsión de los recursos humanos y financieros necesarios para la adecuada administración del talento humano, permitiendo anticipar requerimientos asociados a nombramientos, encargos, procesos de selección, movimientos de personal y

situaciones administrativas, en concordancia con la normatividad vigente y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública. De esta manera, se busca asegurar una gestión eficiente, planificada y sostenible de la planta de personal, alineada con el Plan de Desarrollo Municipal y con las prioridades estratégicas de la administración.

La información detallada, el análisis estadístico y las acciones específicas relacionadas con la provisión de vacantes y la previsión de recursos se desarrollan en el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos, el cual constituye un instrumento complementario y articulado al presente Plan Estratégico de Talento Humano.

#### **12.4 Plan de seguridad y salud en el trabajo**

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST de la Alcaldía de San José de Cúcuta tiene como objetivo promover y mantener condiciones de trabajo seguras y saludables para los servidores públicos, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, en cumplimiento de la normatividad vigente y bajo el enfoque de mejora continua del ciclo PHVA.

Las acciones, programas, actividades, responsables, cronogramas e indicadores relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran desarrollados de manera integral en el documento específico del SG-SST, el cual constituye el instrumento técnico y operativo para su implementación, seguimiento y evaluación.

El presente Plan Estratégico de Talento Humano articula dicho sistema como un componente fundamental para el bienestar integral, la prevención de riesgos y el fortalecimiento del clima organizacional, sin perjuicio de las actualizaciones y ajustes que se realicen conforme a los resultados de las evaluaciones, mediciones y auditorías correspondientes.

### **13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La Oficina 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.

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

## DOCUMENTOS DE CONSULTA

- ✓ Plan de Bienestar e Incentivos 2026
- ✓ Plan Institucional de Capacitación 2026
- ✓ Plan de Provisión Vacantes y de Previsión de Recursos 2026
- ✓ Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST 2026

<p><b>Yurgen Antonio Guevara.</b></p> <p><b>Jefe de Oficina de Talento Humano (E)</b></p>
---