 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSE DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 1 de 20
	CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO			

CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

MARZO

2023

Calle 11 N° 5-49 Palacio Municipal, San José de Cúcuta, Norte de Santander
Email: ventanillaunica@concejocucuta.gov.co
www.concejocucuta.gov.co
Teléfono: 5497685



 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 2 de 20
	CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción.....	3
2. Marco Normativo.....	4
3. Metodología Procedimental.....	5
4. Acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano.....	6
a. Medición de Autodiagnóstico.....	6
b. Plan de Acción.....	7
c. Rutas de Creación de Valor.....	8
ii. Ruta del Crecimiento.....	9
iii. Ruta del Servicio.....	9
5. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.....	10
a. Objetivo General.....	10
b. Objetivos Específicos.....	11
c. Articulación de los Objetivos Estratégicos con las Rutas de Valor.....	11
6. Plan de Trabajo de las Principales Componentes de la Gestión del Talento Humano	13
a. Plan Anual de Vacantes.....	14
b. Manual de Funciones.....	15
c. Desarrollo y Bienestar Social.....	15
i. Plan Institucional de Capacitación y Bienestar Social.....	15
d. Plan Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	16
e. Cultura Organizacional.....	16
7. Herramienta para el seguimiento y Control para la Ejecución del Plan.....	17
8. Responsables.....	18
9. Política de Integridad.....	18
10. Desarrollo del Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano.....	19
11. Alcance.....	20
12. Seguimiento.....	20

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 3 de 20
	CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO			


1. Introducción

El Concejo Municipal de San José de Cúcuta, presenta mediante este documento, el Plan Estratégico de la Gestión del Talento Humano. Esta guía estratégica dimensiona conforme a los parámetros establecidos por el modelo integrado de planeación y gestión- MIPG-, al Talento Humano, el activo más importante con el que cuenta la corporación, y el instrumento que facilita y proporciona el mejoramiento continuo, y la orientación de resultados efectivos.

En ese orden de ideas, este documento estima la generación de acciones encaminadas a la optimización del impacto de la gestión de la entidad, conforme a los objetivos de talento humano, que consideran dentro de sus apuestas estratégicas la vinculación de servidores públicos, jornadas de capacitación, bienestar social, cultura organizacional, evaluación para resultados, reconocimiento de aportes y, en general, las demás actividades tendientes a la consecución de los objetivos de la entidad.

Este plan aborda el desarrollo de las competencias, el Plan institucional de capacitación y Bienestar Social, valoración del clima laboral, el Plan de Sistemas de Salud y Seguridad en el Trabajo, y el Plan Anual de Vacantes.

Por tanto, el presente Plan Estratégico, busca establecer la guía a seguir en los procesos de planes, programas y proyectos gestionados para el mejoramiento de la calidad de vida laboral y personal de los servidores públicos y de sus familias, la evaluación con valores para resultados de la entidad, el cumplimiento de las garantías y los derechos, y la atención integral de las relaciones con los ciudadanos, para que desde cada área de la corporación, se evidencian proyecciones de un talento humano idóneo, comprometido, diligente, respetuoso, y al servicio de la ciudadanía y el Estado.

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 4 de 20
	CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO			

2. Marco Normativo

Decreto 1045 de 1978

Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector público nacional.

Ley 100 de 1993

Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1567 de 1998

Crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Ley 909 de 2004

A través de la presente ley se expiden las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Ley 1010 de 2006

La presente ley determina las medidas a adoptar en los procesos de prevención, corrección, y sanción de acciones de acoso laboral, y en general de todas aquellas actitudes que atenten contra la dignidad humana, en el marco de las relaciones laborales.

Ley 1064 de 2006

Por medio de la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.


Decreto 1083 de 2015, y Modificaciones

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 648 de 2017

Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Decreto 1497 de 2017

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 5 de 20
	CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO			

Por medio del cual se expide el Decreto Único reglamentario del Sector de Función Pública. A partir de allí cada entidad debe plantear, ejecutar, evaluar, y hacer seguimiento de los planes institucionales, en donde el área de TH es la encargada de trazar y gestionar las estrategias relacionadas con el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Decreto 612 de 2018

Se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

3. Metodología Procedimental

El presente plan estratégico de gestión del talento humano, se desarrollará por etapas, con la finalidad de acoger la totalidad de las disposiciones establecidas, para lo cual se dispondrán de seis fases específicas, como son:


Identificación Institucional: Se precisa la información que permite determinar los aspectos generales que guían el actuar de la corporación (Objetivos Institucionales, visión, misión, y políticas).

Proceso de Autodiagnóstico: A través de la herramienta de "Matriz de Autodiagnóstico de Gestión- Política de Gestión Estratégica del Talento Humano", se llevó a cabo un proceso de diagnóstico, verificación, exploración, análisis y retroalimentación de los procesos del talento humano de la ciudad, identificando fortalezas y debilidades de las áreas a mejorar para la implementación de estrategias de optimización de desempeño, respecto a los componentes de la gestión estratégica del Talento Humano.

Política de Gestión del Talento Humano: Una vez son identificadas las áreas a mejorar, son establecidas las rutas de creación de valor, en aras de determinar a través de ellas los procesos que impactaran en los aspectos neurálgicos necesarios para la creación de un desempeño efectivo y eficiente de la gestión del Talento Humano.

Instrumentos de Valoración: Se establece un seguimiento continuo de las estrategias a implementar, mediante procesos que permiten la prevención, evaluación y control de los procesos.

Compromisos: A través de las fases, mediante la identificación de necesidades y la trazabilidad de estrategias necesarias para la consecución de los objetivos de la entidad, y las apuestas estratégicas, se esbozan compromisos en el marco del control interno, respecto de dichos procesos de gestión del talento humano.

	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 6 de 20
	CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO			

Cronograma: Finalmente se diseña mediante un cuadro programático, los diferentes temas y estrategias que delimitaran los temas, objetivos, método de realización, y finalidad de los programas a ejecutar, para el correcto funcionamiento de la gestión del talento humano.

4. Acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano

a. Medición de Autodiagnóstico

Para el diagnóstico del Talento Humano del Concejo Municipal de San José de Cúcuta, se utilizó la Matriz GETH, como una herramienta de autodiagnóstico, que permite a las entidades valorar el estado de la dimensión del Talento Humano del MIPG- Modelo Integrado de Planeación y Gestión-, en lo que refiere a las etapas de planeación, ingreso, desarrollo, y retiro.


En se sentido este instrumento de valoración, también permite identificar las rutas de creación de valor, que orientan y priorizan la planeación para el avance, respecto de los niveles de madurez de la GETH.

Ahora bien, una vez fue aplicada, se obtuvo una calificación que permitió ubicar a la corporación, en el nivel básico operativo alto, toda vez que este nivel requiere una calificación final del rango entre 41 a 60 puntos, y en el proceso valorativo se obtuvo una apreciación de 55,7 puntos, lo cual sitúa a la corporación dentro del primer nivel de madurez.

Posicionar a la corporación en este nivel operativo, implica que la corporación cumple con los aspectos formales de gestión, limitándose a las directrices generales, implicando así, que la entidad no de inicio a las acciones de priorización para la instalación de las prácticas de valor agregado en la gestión del talento humano.



De esta forma, se diseñó un Plan de Acción que permita a la entidad, avanzar a un nivel de madurez mucho más alto, para lo cual se empleó dentro de la Matriz del GETH, el instrumento denominado "Formato Plan de Acción".

Por otra parte, la matriz permite, además, identificar dentro de las cinco rutas de creación de valor, con sus respectivas SubRutas, aquellas en las que debe precisar la corporación, para la creación de acciones efectivas, que conduzcan a la estructuración de procesos en el marco de la eficiencia, efectividad y eficacia, en la gestión del talento humano. Para el caso del Concejo Municipal de San José de Cúcuta, se identificaron niveles bajos en las rutas de la felicidad, del crecimiento, y del servicio.

	PROCESO DE APOYO		A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA 2022-29-2022	Página 7 de 20
	CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS		VERSIÓN 2.	
PLAN DE GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO				

Resulta claro entonces que a partir de la información detallada que resulto de las observaciones del autodiagnóstico diligenciado mediante la Matriz de GETH, la corporación comprende su estado actual, y dimensiona el estado futuro al que aspira estar, para dar inicio a los planes de acción correspondientes.


Ilustración 1: Plan de Acción generado con la Matriz GETH.

 modelo integrado de planeación y gestión								
FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO					5	6	7	8
Pasos Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos					Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
1	De muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Subrutas con menores puntajes (máximo tres)	Plan de Bienestar e Incentivos	Formular, ejecutar y hacer seguimiento al Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2022	A Diciembre de 2022			
2	Selección en la Hoja "Resultados" las Subrutas en las que haya obtenido puntajes más bajos	Ruta para generar innovación con pasión Ruta para implementar una cultura de liderazgo presupuestal por el bienestar laboral a partir de que está vinculada al agua Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Realizar mediciones del Clima Laboral (cada 2 años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir	Formular, ejecutar y hacer seguimiento del proceso de diagnóstico, conforme con las variables establecidas por la DAFP, para definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.	A Diciembre de 2022			
3	Identifique en la Hoja "Clima Laboral" las Subrutas relacionadas con los puntos anteriores		Implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST	Formular, ejecutar, y hacer seguimiento a las políticas, requisitos, y procedimientos, para el diseño y ejecución del SG-SST	A Diciembre de 2022			
4	En la Hoja "Clima Laboral", seleccione las Subrutas relacionadas con el punto anterior para verificar los resultados que se logran en otros ratios, e identifique los resultados que son comunes		Implementar el código de integridad en articulación con la identificación de valores y principios institucionales, enmarcado en el diligenciamiento e implementación por parte de todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio	Implementar y hacer seguimiento de indicaciones y orientaciones dirigidas al conocimiento, comprensión y práctica del Código de Integridad	A Diciembre de 2022			
5	De los resultados encontrados, identifique aquellos en los que está participando y cuáles, según se espera se logren pronto. Enmarcados en la cultura No. 5: "Trabaja responsable"							
6	Diseño alternativo de acciones de fortalecimiento institucional (Plan de acción) de corto plazo, viables según de la Dirección de Empleo Público DAFP							
7	De las alternativas encontradas, identifique las que se a implementar y en qué plazo se espera implementar. Si es necesario, viables según del DAFP							
8	Establezca el objetivo de las acciones implementadas. Este paso se realiza después de haberse implementado de los sistemas							
9	Recalifique la Hoja de resultados y establezca el nivel de mejoramiento alcanzado							

b. Plan de Acción

En este apartado el Concejo Municipal de San José de Cúcuta, diligenció el "Formato de Plan de Acción", donde se establecieron los aspectos sobre los cuales se priorizará la gestión para acceder al siguiente nivel de madurez, relacionando para ello la pertinencia y la viabilidad de las acciones a seguir (Ilustración 1).

La ilustración presentada dimensiona las medidas a implementar por la administración a corto plazo, para lo cual de dimensionan acciones dirigidas al fortalecimiento de aquellas variables comunes que fueron identificadas en las rutas de valor a reforzar, como fueron:

	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 8 de 20
	CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO			

- Planeación Estratégica.
- Clima organizacional y cambio cultural.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Valores.

Por tanto, el Concejo Municipal de San José de Cúcuta, dará inicio a la implementación de los ítems estratégicos definidos en el plan de acción, de manera que se prevé un plazo para la determinación del avance real en los aspectos identificados como debilidades.

Cabe resaltar que se utilizarán instrumentos de valoración, y seguimiento, para la determinación de la eficacia y efectividad de las estrategias trazadas, dentro del marco de los procesos de mejora continua.

c. Rutas de Creación de Valor

Las rutas de creación de valor se conciben como temáticas articuladas que permiten generar un impacto en aspectos claves, para la producción de resultados eficaces en el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.

En ese sentido en el proceso de autodiagnóstico fueron identificadas tres rutas de creación de valor, con sus correspondientes SubRutas, sobre las cuales la corporación traza acciones para la efectividad de los procesos que se enmarcan dentro de la estructuración eficaz de la Gestión Estratégica del Talento Humano (Ilustración 2).


Dentro de ese orden de ideas las rutas reconocidas dentro del Formato de Plan de Acción, son respectivamente:

i. Ruta de la Felicidad.

La felicidad nos hace productivos. Un empleado feliz equivale a una alta productividad en el trabajo. Esta directriz establece que dentro de las entidades se deben propender por la creación de estrategias que generen un equilibrio entre la vida profesional y personal del servidor, en pro de generar una cultura de bienestar y estabilidad laboral.

Esta ruta de valor, cuenta con tres SubRutas en las cuales se observan áreas concretas a mejorar por la entidad. En ese sentido se observó como SubRuta con uno de los puntajes más bajo, la "Ruta para Generar Innovación con pasión".

La "Ruta para Generar Innovación con pasión", dimensiona que la apreciación de las ideas y aportes de los servidores, para su adopción en las apuestas estratégicas de la entidad, son previstos con alto un nivel de valoración por parte de los empleados, por el sentimiento

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CUCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 9 de 20
	CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO			

de motivación y compromiso que nace en las personas dimensionar que ideas propias conducen a la innovación de los procesos laborales de la entidad.

ii. Ruta del Crecimiento.

Liderando talento. Para la consecución de objetivos institucionales es fundamental el compromiso por parte de quienes integran la estructura organizacional de la entidad. Para ello, es importante quien funge el rol de líder, toda vez que será quien apoye y fomente el crecimiento de las personas a su cargo, además de generar las acciones necesarias para el alcance de las metas de la entidad.

Esta ruta de valor, cuenta con cuatro SubRutas en las cuales se observan áreas concretas a mejorar por la entidad. Para el caso de la corporación se evidencio como SubRuta con menor puntaje la “Ruta para Implementar una Cultura de Liderazgo Orientado Hacia el Bienestar del Talento Orientado al Logro”.


En esta SubRuta de valor, se cree necesario que en quien encabece la figura de “líder”, genere un equilibrio entre el alcance de los objetivos propuestos para su gestión, y el bienestar de las personas a su cargo, considerando así procesos equitativos de gestión profesional.

iii. Ruta del Servicio.

Al servicio de los Ciudadanos. Uno de los aspectos neurálgicos en el área de talento humano es el mejoramiento continuo de la atención del ciudadano, para el alza de los índices de satisfacción.

Esta ruta de valor, cuenta con dos SubRutas, dentro de las cuales se identificó como la de menor puntaje la “Ruta para Implementar una Cultura Basada en el Logro y la Generación de Bienestar”.

En esta SubRuta de valor, la corporación deberá propiciar estrategias en las que se establezca como eje central el bienestar de los servidores, en aras de garantizar el compromiso, motivación, y desarrollo en la ejecución de sus labores.

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 10 de 20
	CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			

 modelo integrado de planeación y gestión		
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO		
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR		
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	49	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto 46 - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio 56 - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional 54 - Ruta para generar innovación con pasión 38
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	49	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento 50 - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro 39 - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores 51 - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen 55
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	46	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio 48 - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar 44
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	52	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" 53 - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad 52
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	70	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos 70


Ilustración 2; Rutas y SubRutas de creación de valor a mejorar.

5. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

La entidad prioriza el fortalecimiento del liderazgo y el Talento Humano, mediante los principios de servicio, comunicación efectiva, y responsabilidad, enfocados en la gestión de estrategias que responden al entorno, y a las necesidades institucionales, para el alcance de los intereses de la entidad. El Plan Estratégico de Talento Humano, del Concejo Municipal de San José de Cúcuta, tiene como objetivo general y específicos, respectivamente, los siguientes:

a. Objetivo General.

Priorizar la creación e implementación de estrategias orientadas al fortalecimiento del talento humano de la corporación, propendiendo por liderar los procesos de mejoramiento

	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 11 de 20
	CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO			

continuo, y la generación de resultados dentro del marco de valores de los servidores públicos.


b. Objetivos Específicos.

- Relacionar a través de una herramienta de autodiagnóstico, el estado actual de los procesos de gestión de talento humano.
- Identificar las debilidades encontradas dentro del proceso de autodiagnóstico.
- Establecer el plan de acción a emplear, con las estrategias tendientes a la mejora de las necesidades identificadas.
- Fortalecer los conocimientos, y habilidades, así como el bienestar laboral y personal de los servidores públicos, mediante el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación y Bienestar Social.
- Formular el plan de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo-SG-SST-.
- Fortalecer las estrategias de desarrollo organizacional.
- Aplicar la evaluación del desempeño de los servidores de carrera.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de La Entidad.


Para el alcance los objetivos, se efectuarán proyecciones estratégicas, teniendo en cuenta el efectivo desarrollo de la gestión del talento humano, que comprenderán desde la actualización de la normatividad y procesos relacionados con los enfoques del presente plan, hasta la aplicación de capacitaciones, en pro de la adquisición de habilidades y destrezas que permiten el logro eficiente de los objetivos institucionales.

c. Articulación de los Objetivos Estratégicos con las Rutas de Valor

Ruta de Creación de Valor	SubRutas	Dependencia Encargada	Estrategia
	Con la puntuación más baja		Relacionada en el PETH
Ruta de la Felicidad; La felicidad nos hace productivos.	Ruta para generar innovación con pasión.	Secretaria General	Estrategia del Plan de Capacitación y Bienestar Social. Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se da aplicación a las líneas de capacitación y formación en programas de bienestar y

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO		A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA 2022-29-2022	Página 12 de 20
	CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS		VERSIÓN 2.	
PLAN DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO				


			generación de cambio, en donde se prioriza la creación de espacios en los que se promueven el desarrollo personal y profesional de los servidores, en procura de potenciar la innovación de las funciones laborales en equilibrio con las dimensiones personales.
Ruta del Crecimiento; Liderando talento.	Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento, a pesar de que está orientada al logro.	Secretaria General	Estrategia del Plan de Capacitación y Bienestar Social. El plan dimensiona la aplicación de programas orientados en el bienestar del servidor, determinando además procesos de trabajo en equipo y de influencia de líderes en la ejecución de procedimientos institucionales.

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO		A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA 2022-29-2022	Página 13 de 20
	CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS		VERSIÓN 2.	
PLAN DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO				

Ruta al Servicio; Al servicio de los ciudadanos.	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.	Secretaria General	Estrategia del Plan de Capacitación y Bienestar Social. Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. A través de la determinación de programas que buscan el bienestar profesional y personales de los servidores, se propende por el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos, respecto a la aplicación eficaz y eficiente de los procesos de intervención de servicio al ciudadano, con la finalidad de enaltecer al servidor público y su labor en la comunidad.
--	--	--------------------	---

6. Plan de Trabajo de las Principales Componentes de la Gestión del Talento Humano

En el plan de trabajo para la gestión estratégica del talento humano, fueron previstos componentes que dentro de sus apartados relacionaran programas en los que se tomaron

	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 14 de 20
	CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO			

en cuenta el ciclo de vida del servidor público, en sus tres etapas de; Ingreso, Permanencia, y Retiro.

En ese orden de ideas, cada plan enmarca sus programas estratégicos conforme a las determinaciones especiales cada etapa, así:

Ingreso

Se ejecutarán las acciones correspondientes a la vinculación de los servidores, dando a conocer la estructura organizacional, determinaciones misionales de la corporación, y aspectos funcionales de su área a laborar. Paralelamente se llevará a cabo los procesos de vinculación registrada a través del SIGEP II (Sistema de Información y Gestión del Empleo público), para el registro de la documentación esencial prevista para la vinculación de personal.

Por su parte, esta etapa también determinara los procesos de convocatoria pública abierta, para la identificación de personal apto para proveer las vacantes temporales y definitivas previstas en cada vigencia.

Permanencia


En este punto se determinan programas de capacitación, bienestar social, y de seguridad y salud en el trabajo, y la proyección de todas aquellas actividades tendientes a la consecución de los objetivos estratégicos, en paralelismo con el bienestar personal y profesional de los servidores públicos.

Retiro

Alcanza los programas de desvinculación asistida, para la preparación para el retiro, y para la comprensión de los motivos de deserción de los empleos que se puedan dar dentro de la gestión de la entidad.

a. Plan Anual de Vacantes

A través del Plan Anual de vacantes, se prevén la actualización de los cargos establecidas en la corporación, con el fin de visibilizar información sobre cargos vacantes, para que de allí la corporación proceda con el proceso de provisión de los empleos con vacancia definitiva, que se deberán suplir en concordancia con la siguiente vigencia fiscal.

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 15 de 20
	CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			

b. Manual de Funciones

Mediante la Resolución No. 030 de diciembre de 2020, se ajusta el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleados de la Planta de Personal del Concejo Municipal de San José de Cúcuta. Esto con el fin de definir, formular, y orientar los lineamientos, políticas, y estrategias institucionales, y adoptar los programas, planes, y proyectos en el marco del sistema de calidad y demás procesos de la entidad, propiciando el crecimiento del recurso humano y fortaleciendo sus competencias, proveyendo a la entidad de los recursos necesarios, para la eficiente y eficaz gestión, se traduzca a servicios de excelencia, prestando atención al marco normativo que rige a las Entidades Públicas en materias de Sistemas de Gestión de Calidad, el MECI, y MIPG.

c. Desarrollo y Bienestar Social

i. *Plan Institucional de Capacitación y Bienestar Social.*


El Plan de Capacitación y Bienestar Social, tiene como objetivo fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos, mediante capacitaciones internas y externas que afiancen saberes de habilidades y conocimientos en beneficio de los resultados institucionales, y la creación de espacios que propicien el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias, desarrollando actividades de integración y esparcimiento, basadas en necesidades que concluyen en un mejor desempeño laboral, conforme a las necesidades que fueron identificadas mediante el proceso de auditoria aplicada a los servidores del Concejo Municipal de San José de Cúcuta.

Cabe resaltar, además, que el presente Plan, cuenta con una dinámica de incentivos, en donde se a través de estímulos, se hará el respectivo reconocimiento a la trayectoria laboral y los servicios prestados, por aquellos servidores públicos que se desvinculan de la entidad. Así mismo se prestarán procesos de acompañamiento psicoemocional a aquellas personas que se desvinculan por factores pensionales, de reestructuración, o por la finalización del nombramiento provisional, para de esta manera brindar garantías de acompañamiento constante y de satisfacción.

1. **Programas de Inducción**

El objetivo del programa de inducción es establecer una iniciación del servidor público en los siguientes aspectos:

- Iniciar su integración a la corporación, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público.
- Instruirlo a cerca de la misión, visión y objetivos estratégicos de la corporación.

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 16 de 20
	CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO			

- Instruirlo respecto de las funciones de la dependencia a la cual se vincula, sus responsabilidades individuales, y sus deberes y derechos dentro de la corporación.
- Informarlo a cerca de las dependencias, su planeación estratégica, metas y demás información de la función pública.
- Crear identidad y sentido de pertenencia hacia el Concejo Municipal de San José de Cúcuta.

2. Programa de Reinducción

Este programa se encuentra direccionado a la reorientación del Servidor respecto a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al Concejo Municipal de San José de Cúcuta. En ese sentido se concretaron los siguientes objetivos temáticos:


- Informar a los Servidores sobre la reorientación de la misión institucional, y los cambios en las funciones de las dependencias en relación directa con las áreas laborales.
- Ajustar el proceso de integración del Servidor al sistema de valores deseados por la corporación y afianzar su formación en probidad y ética de lo público.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empelados respecto del Concejo Municipal de San José de Cúcuta.
- Actualizar a los Servidores en todo lo relacionado con las líneas normativas de la prevención y supresión de la corrupción, así como de las modificaciones que se presenten en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los Servidores Públicos.

d. Plan Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Plan institucional de seguridad y salud en el trabajo, parte de la conformación del comité de convivencia laboral, y el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, como agentes promotores de la salud laboral en los diferentes niveles de la corporación, de allí se establecieron, a través de los procesos de direccionamiento y planeación, los objetivos y programas que incentivan el aprovechamiento eficiente de los recursos, la garantía de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y el impacto ambiental de las actividades de la entidad.

e. Cultura Organizacional

La cultura organizacional es prevista como el factor esencial del talento humano, toda vez que orienta la generación de acciones encaminadas a la producción de hábitos, valores,

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 17 de 20
	CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO			

actitudes, y creencias que se ven reflejadas en las labores diarias de interrelación entre los miembros de la corporación.

La cultura organizacional dentro de las disposiciones del Concejo Municipal de San José de Cúcuta, comprende desde su primera visualización, los hábitos que constituyen los servidores en el marco de ejecución de trabajo con calidad. Siendo allí donde cada uno de las partes perciben el desempeño individual y colectivo que conlleva a la productividad corporacional.

En ese sentido, la corporación aplicara el proceso de medición del clima laboral, mediante un proceso diagnóstico, con la finalidad de determinar el estado real del aspecto organizacional, para a partir de allí consolidar estrategias de intervención para la consolidación de una cultura deseada.

7. Herramienta para el seguimiento y Control para la Ejecución del Plan


El seguimiento al Plan Estratégico del Talento Humano se realizará de manera anual, y estará presidido por los indicadores de gestión, de:

- Sistema Integrado de gestión, SIG.
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión, FURAG II.
- Modelo Estándar de Control interno, MECI.
- Auditorias Internas del Sistema Integrado de Gestión, SIG.
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público, SIGEP.

Así mismo se emplearán informes de seguimiento, y una evaluación semestral, a través de la cual se precisarán los programas de capacitación, bienestar social, incentivos, calidad de vida laboral, retiro de servidores, seguridad y salud en el trabajo.

Por su parte para la evaluación del presente Plan estratégico se podrá ejecutar en cualquier momento, mediante los instrumentos de:

- Modelo Estándar de Control Interno-MECI.
- Aplicación anual de la matriz Estratégica del Talento Humano, para el seguimiento del avance en los componentes y ruta de creación de valor.
- Resultados del FURAG II.

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 18 de 20
	CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO			

8. Responsables

Los responsables en el proceso de aplicación y seguimiento de las estrategias establecidas, corresponderá respectivamente al trabajo coordinado y articulado entre el jefe de talento humano, secretaria general, Presidencia, y la mesa directiva.

9. Política de Integridad.

En el MIPG, se articulan 18 políticas que responden consecutivamente a las 7 dimensiones plasmadas en el modelo. En ese sentido frente a la dimensión del talento humano, se relacionan las políticas de gestión estratégica del talento humano, y la política de integridad.


Por tanto, una vez concebida la GETH, es necesario precisar en la disposición de integridad, en aras de guiar el talento humano, bajo los principios de la legalidad e integralidad como principales motores de la gestión de resultados.

Para este proceso, se centrará en el proceso de apropiación e implementación del Código de Integridad del servidor público, ya que a partir de él se orientan las listas de acciones que guían la integridad del comportamiento de los servidores.

Dentro de ese orden de ideas se orientarán acciones dentro de los 5 valores de integridad, como son; Honestidad, Respeto, Compromiso, Justicia, y Diligencia, por lo que se contemplarán acciones de:

- Llevar a cabo acciones con fundamento en la verdad, el cumplimiento de los deberes asignados con transparencia y aptitud, y siempre en procura de la satisfacción de intereses generales.
- Asegurar tratados dentro del principio de dignidad humana, sin distinción de procedencias o condiciones propias de las personas.
- Generar las acciones de comprensión y resolución de cuestionamientos de todas aquellas personas con las que se relaciona en la cotidianidad, en búsqueda del bienestar social.
- Enfocar el cumplimiento de actividades asignadas, de manera diligente, eficiente y optimizando el uso de los recursos del estado.
- Desarrollar la gestión asignada de manera equitativa e imparcial, garantizando los derechos de las personas.

Para la aplicación de estos aspectos esenciales, se realizarán procesos que faciliten la implementación del código, mediante instrumentos dispuestos por el departamento de función pública, y de herramientas pedagógicas, actividades, y talleres que se establezcan para tal fin.


 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO		A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA 2022-29-2022	Página 19 de 20
	CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS		VERSIÓN 2.	
PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO				

Lo anterior con la finalidad de articular las actuaciones se los servidores del Concejo Municipal hacia los principios contemplados en el código de integridad.

10. Desarrollo del Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano

A continuación, se relacionan dentro del objetivo de fortalecimiento de la gestión estratégica del talento humano del Concejo Municipal, los componentes, responsables y fechas de ejecución. Es preciso señalar, además, que estas fechas podrán ser objeto de modificación según el cumplimiento de los componentes previstos.

Objetivo Estratégico			
Fortalecer la gestión estratégica de talento humano del Concejo Municipal de San José de Cúcuta.			
Componente	Responsable	Fecha de Inicio	Fecha de Fin
Planes Institucionales			
Ejecutar el Plan institucional de Capacitaciones	Secretaria General	Julio de 2023	
Ejecutar el Plan de Bienestar Social e Incentivos.	Secretaria General	Enero- Diciembre de 2023	
Ejecutar el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Secretaria General	Junio- Septiembre de 2023	
Generalidades de Talento Humano			
Aplicar la normatividad vigente.	Secretaria General	01-01-2023	31-12-2023
Realizar la evaluación de desempeño.	Secretaria General	Febrero de 2023	
Aplicar el programa de Inducción cuando sea requerido.	Secretaria General	01-01-2023	31-12-2023

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO		A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA 2022-29-2022	Página 20 de 20
	CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS		VERSIÓN 2.	
PLAN DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO				

Implementar el Código de Integridad y Buen Gobierno	Secretaria General	Agosto- Diciembre de 2023		
Realizar seguimiento y valoración de la planeación de la Entidad.	Secretaria General	31-03-2023	31-12-2023	

11. Alcance

El presente plan aplica a todos los procesos del Sistema de Gestión Corporativo, servidores públicos y contratistas, que tengan relación con la gestión y el funcionamiento del Concejo Municipal de San José de Cúcuta.

12. Seguimiento

La Secretaria General realizará seguimiento trimestral a las acciones propuestas en el presente plan, presentará el avance en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, conforme al calendario de auditorías previstas por control interno.