

**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)
ALCALDÍA MUNICIPAL DE CAJICÁ
VIGENCIA 2024**

**SECRETARIA GENERAL
DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA**

**CAJICÁ - CUNDINAMARCA
2024**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. GENERALIDADES	3
1.1. Marco Legal.....	4
1.2. Alcance	5
1.3. Objetivo general	5
1.4. Objetivos específicos.....	6
1.5. Componentes	6
2. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	7
2.1. Caracterización de la población.....	7
2.2. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.	7
2.3. Resultados Bateria de Riesgo Psicosocial 2023.....	8
2.4. Resultados indicadores del Plan Estratégico vigencia 2023.	9
3. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024	9
4. PLANES INTEGRADOS A LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 12	
4.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos	12
4.2. Plan Institucional de Capacitación	12
4.3. Plan de Bienestar Social.....	12
4.4. Plan de Incentivos Institucionales.....	12
4.5. Plan de seguridad y salud en el trabajo.....	12
5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024.....	13

9

INTRODUCCIÓN

La Alcaldía Municipal de Cajicá enfrenta desafíos constantes debido a los cambios globales y el desarrollo tecnológico, lo que genera una creciente demanda de servicios por parte de la ciudadanía. Estos desafíos se ven acentuados por las tendencias políticas, sociales y económicas. Para abordar estas dinámicas, la planeación estratégica de la gestión del talento humano para el año 2024, se enfocará en fortalecer el talento humano, buscando atraer, estimular y retener a los mejores servidores públicos a través de políticas que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de Alcaldía Municipal de Cajicá, sus servidores.

Bajo este marco, la Alcaldía busca alinear sus objetivos estratégicos definidos en el Plan de Desarrollo Municipal 2024 – 2027 y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en pro de fortalecer las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades del personal, así como en mejorar la calidad de vida de cada uno de ellos. Así mismo, destacar la importancia de la integridad en la cultura organizacional, promoviendo valores éticos entre los servidores para generar confianza en la ciudadanía. La vinculación de servidores se gestionará según méritos y competencias, alineándose con las prioridades estratégicas y las necesidades de los grupos de interés.

En resumen, la Planeación Estratégica del Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Cajicá busca adaptarse a los desafíos del entorno actual, centrándose en el desarrollo del talento humano, la promoción de la integridad y la alineación con objetivos municipales, nacionales y el MIPG para asegurar una gestión eficiente y orientada a la mejora continua.

1. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 realizó una actualización al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) contenido en el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015. Esta actualización consolidó los Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, junto con el Sistema de Control Interno, extendiendo su implementación diferencial a las entidades territoriales.

El MIPG sirve como un marco de referencia que no busca imponer nuevos requisitos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones mediante guías que fortalecen el talento humano, agilizan operaciones, fomentan la cultura organizacional y promueven la participación ciudadana. MIPG incluye en su visión multidimensional el Talento Humano como la primera de sus dimensiones operativas la cual "(...) orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

En este contexto, el MIPG destaca al Talento Humano como su dimensión principal, reconociendo como el núcleo del modelo. La implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) es crucial para avanzar hacia una administración pública más eficiente. Por esta razón la Alcaldía Municipal de Cajicá centra sus esfuerzos en comprender, valorar y lograr el grado de madurez del modelo, que según el autodiagnóstico se encuentra en la fase de "Consolidación", lo que implica la continuación de buenas prácticas y el desarrollo de los estándares propuestos.

1.1. Marco Legal

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades de la Dirección de Gestión Humana de la Alcaldía Municipal de Cajicá.

Planta de Personal

Decreto 094 de 2022 - Por el cual se modifica la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Cajicá y se dictan otras disposiciones.

Decreto 124 de 2022: - Por el cual se modifica la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Cajicá y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 192 de 2023 - Por el cual se modifica la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Cajicá y se dictan otras disposiciones”

Decreto 100 de 2023 - Por el cual se actualiza la asignación básica mensual para los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Cajicá para la vigencia 2023 y se dictan otras disposiciones.

Resolución 681 de 2022 - Por el cual se incorpora a los servidores públicos de la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Cajicá y se dictan otras disposiciones”.

Resolución 498 de 2023 - Por la cual se modifica el manual de funciones y competencias laborales para la planta de personal de La Alcaldía Municipal de Cajicá”

Comisión de Personal

Resolución 441 de 2022 – Por la cual se designa los representantes del nominador en la Comisión de Personal de la planta central del Municipio de Cajicá. 2022 – 2024.

Resolución 611 de 2023 - Por la cual se designa los representantes de los empleados en la Comisión de Personal de la planta central del Municipio de Cajicá. 2023 – 2025.

Comité Convivencia

Resolución 418 del 27 de julio de 2023 Por la cual se designan los representantes del nominador en el comité de convivencia laboral de la planta central del municipio de Cajicá 2023-2025

Resolución 426 del 27 de julio de 2023 Por la cual se designan los representantes de los trabajadores en el comité de convivencia laboral de la planta central del municipio de Cajicá 2023-2025.

Resolución 637 del 24 de octubre de 2023 Por la cual se modifica el artículo primero de la Resolución 426 de del 27 de julio de 2023 por la cual se designan los representantes de los trabajadores en el comité de convivencia laboral de la planta central del municipio de Cajicá 2023-2025.

2

Resolución 684 del 7 de noviembre del 2023 Por la cual se modifica el artículo primero de la Resolución 637 del 24 de octubre de 2023 por la cual se modifica el artículo primero de la Resolución 426 de del 27 de julio de 2023 por la cual se designan los representantes de los trabajadores en el comité de convivencia laboral de la planta central del municipio de Cajicá 2023-2025

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

Resolución 329 del 22 de junio de 2023 Por la cual se designan los representantes del nominador en el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo de la planta central del municipio de Cajicá 2023-2025.

Resolución 328 del 22 de junio de 2023 Por la cual se designan los representantes de los trabajadores en el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo de la planta central del municipio de Cajicá 2023-2025.

Plan Estratégico de Seguridad Vial

Resolución 621 de del 20 de octubre de 2023 Por el cual se actualiza la política de cero tolerancias a la conducción y desarrollo de actividades laborales, bajo los efectos del alcohol y sustancias psicoactivas, se deroga la Resolución 342 de septiembre de 2018 y se dictan otras disposiciones.

Resolución 618 del 18 de octubre de 2023 por la cual se adoptan las políticas, de velocidad segura, prevención de la fatiga, la distracción y protección de los actores vulnerables y se dictan otras disposiciones Política SST

Resolución 099 de 01 de marzo de 2023 por la cual se actualiza la política de seguridad y salud en el trabajo para la administración central de la alcaldía municipal de Cajicá, se deroga la Resolución 157 del 15 de abril del 2021 y se dictan otras disposiciones

Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

Resolución 330 de 22 de junio de 2023 por la cual se actualiza el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial para la administración central de la alcaldía municipal de Cajicá se deroga la Resolución 343 de 7 de septiembre de 2018 y se dictan otras disposiciones.

1.2. Alcance

El Plan Estratégico del Talento Humano de la Alcaldía inicia con la identificación de las necesidades de cada uno de los componentes que lo integran y termina con el seguimiento y control de las actividades planteadas en el mismo. Aplica a todos los servidores públicos independiente de su tipo de vinculación; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

1.3. Objetivo general

Desarrollar e implementar planes y programas específicos destinados al fortalecimiento del Talento Humano, enfocados en contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Cajicá a lo largo de su ciclo de vida laboral; se buscará fomentar la calidad en la prestación de servicios mediante la facilitación de modalidades de trabajo flexibles, tanto en teletrabajo como en modalidades presenciales. Estas acciones estarán alineadas con la estrategia institucional, asegurando así un impacto positivo en el rendimiento laboral y la eficacia de los servicios proporcionados por la entidad.

1.4. Objetivos específicos

- Fortalecer la formación y competencias de los servidores públicos a través de las actividades establecidas en el Plan Institucional de capacitación de la Administración Municipal de Cajicá.
- Contribuir con el desarrollo del Plan Institucional de Bienestar Social, que permita integrar el esparcimiento y reconocimiento de los servidores públicos y el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral.
- Propiciar un ambiente de trabajo seguro que permita mejorar el bienestar físico, mental y social de los servidores públicos a través de actividades establecidas en el plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Tener actualizada la caracterización de servidores públicos y cargos de la planta de personal que sirvan como insumo para plantear actividades del plan estratégico del Talento Humano y del Plan Anual de Vacantes.
- Adelantar el concurso en Función Pública de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

1.5. Componentes

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Provisión de Recurso Humano
- Bienestar Social e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación

2. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

2.1. Caracterización de la población

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global como se observa en las siguientes tablas:

NIVELES	NÚMERO DE SERVIDORES
Directivo	35
Asesor	1
Profesional	127
Técnico	51
Asistencial	67
Total	281

Tabla 1. Caracterización de los empleos - Fuente Base de Datos Dirección de Gestión Humana

TIPO	NÚMERO DE SERVIDORES
Elección popular	1
Periodo fijo	1
Libre nombramiento	39
Carrera administrativa	98
Provisionalidad	119
Trabajador Oficial	12
Pendientes por Proveer	11

Tabla 2. Tipo de vinculación - Fuente Base de Datos Dirección de Gestión Humana

2.2. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.

Una vez diligenciada la Matriz, de autodiagnóstico del Talento Humano se evidenció para esta dimensión una calificación de 82.4 sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de NIVEL CONSOLIDACIÓN" categoría dónde se pone en marcha de la GETH como una buena práctica, sin embargo, se deben fortalecer las actividades lograr superar este nivel.

En cuanto a los resultados obtenidos en la vigencia 2022 del Formato Único de Avance a la Gestión, se identifica los lineamientos directamente relacionados con la gestión de talento humano son: Dimensión de Talento Humano, se calificó con una valoración de 59.5 puntos, Política de Gestión Estratégica del Talento Humano una valoración de 82.6 y Política de Integridad con una valoración de 48.1; los índices al detallan se describen a continuación:

②

No. Índice	POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	Puntaje
101	Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	93,8
102	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	58,3
103	Desarrollo del talento humano en la entidad	87,2
104	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	57,1

No. Índice	POLÍTICA 2, Integridad	Puntaje
105	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	51,1
106	Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	43,1

2.3. Resultados Batería de Riesgo Psicosocial 2023

En los meses de junio y julio del 2023 el profesional de apoyo de la Dirección de Gestión Humana, realizó el informe de riesgo psicosocial, en el cual evidencio los niveles de riesgo psicosocial de los diferentes grupos de trabajo de la Alcaldía Municipal de Cajicá.

Nivel de riesgo general de 381 participantes:

INTRALABORAL	54,83%	Riesgo Medio
EXTRALABORAL	51,44%	Riesgo Medio
NIVEL DE ESTRÉS	59,53%	Riesgo Medio

EN GENERAL	55,27%	Riesgo Medio
------------	--------	--------------

De acuerdo a los resultados entregados en el informe de riesgo psicosocial se evidencia un **RIESGO GENERAL MEDIO** para los funcionarios de planta y contratistas que participaron en la medición. En los hallazgos se encontraron las siguientes dimensiones, las cuales se deben trabajar en un marco epidemiológico de riesgo psicosocial.

- Características de liderazgo
- Relaciones sociales en el trabajo
- Retroalimentación al desempeño
- Claridad del rol
- Capacitación
- Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos
- Participación y manejo del cambio
- Demandas emocionales
- Demandas de la jornada de trabajo

- Control y autonomía sobre el trabajo
- Participación y manejo del cambio
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico

2.4. Resultados indicadores del Plan Estratégico vigencia 2023.

ACTIVIDAD PLAN - INSUMO DE INFORMACIÓN	CRONOGRAMA VIGENCIA 2023							
	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	META	PERIODICIDAD	RESULTADO PERIODO	RESULTADO PERIODO	RESULTADO TOTAL	
PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	1. Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del talento Humano	Porcentaje de cumplimiento del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano	Porcentaje objetivo/porcentaje esperado	80%	Anual	/	/	82,4%
	2. Formato Único de reporte - FURAG	Porcentaje de cumplimiento de FURAG- Dimensión talento Humano	Porcentaje objetivo/porcentaje esperado	80%	Anual	/	/	59,5%
	3. Plan Institucional de Capacitación /Indicadores del proceso de Talento Humano - Sistema de Gestión de Calidad.	Cumplimiento del Plan Institucional de capacitación	# de actividades realizadas/# de actividades programadas*100	80%	Semestral	78%	84%	81,0%
	4. Plan Institucional de Bienestar	Cumplimiento del Plan Institucional de Bienestar	# de actividades realizadas/# de actividades programadas*100	80%	Semestral	96%	94%	95,0%
	5. Plan de Incentivos.	Cumplimiento del Plan Institucional de Incentivos	# de actividades realizadas/# de actividades programadas*100	80%	Anual	/	/	100,0%
	6. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Cumplimiento del Plan Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo	# de actividades realizadas/# de actividades programadas*100	80%	Semestral	92%	93%	92,5%

3. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024

Este plan se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: planeación, ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, enfocado en fortalecer la ruta de la felicidad, la ruta del crecimiento y la ruta del servicio y a mantener la ruta de la calidad y la ruta de análisis de datos.

A continuación, describen las actividades que se desarrollan en cada etapa de este ciclo.

CICLO DE VIDA	ACTIVIDADES	RUTA
PLANEACIÓN	Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.	FELICIDAD
	Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable.	FELICIDAD
	Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	FELICIDAD
	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	CRECIMIENTO
	Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	CRECIMIENTO

2

	Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	CRECIMIENTO
--	---	-------------

CICLO DE VIDA	ACTIVIDADES	RUTA
INGRESO	Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin	FELICIDAD
	Vincular estudiantes por medio de prácticas profesionales a través del programa Estado Joven o en la modalidad de convenio.	FELICIDAD
	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	CALIDAD

CICLO DE VIDA	ACTIVIDADES	RUTA
DESARROLLO	Elaborar e implementar el Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	FELICIDAD
	Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores y contratistas.	FELICIDAD
	Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST.	FELICIDAD
	Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de la Alcaldía de Cajicá (según el riesgo).	FELICIDAD
	Desarrollar el programa de pausas activas.	FELICIDAD
	Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico- laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.	FELICIDAD
	Elaborar e implementar Programa de Vigilancia Epidemiológica (Visual y Auditivo).	FELICIDAD
	Gestionar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible.	FELICIDAD
	Difundir e implementar estrategias de Salario Emocional	FELICIDAD
	Socializar el Programa Servimos.	FELICIDAD
	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	FELICIDAD
	Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC.	CRECIMIENTO
	Gestionar actividad para la celebración del Día del Servidor Público.	CRECIMIENTO
	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	CRECIMIENTO

CICLO DE VIDA	ACTIVIDADES	RUTA
	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Planta Global de la Alcaldía Municipal de Cajicá.	CRECIMIENTO
	Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los Pre pensionados	CRECIMIENTO
	Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión	CRECIMIENTO
	Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al Ciudadano	CRECIMIENTO
	Implementar estrategias que promuevan la participación de los servidores públicos en el programa de bilingüismo en la Entidad	CRECIMIENTO
	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en temas de servicio al ciudadano.	SERVICIO
	Gestionar los elementos de protección de personal para los servidores públicos que lo requieran.	CALIDAD
	Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	CALIDAD
	Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	CALIDAD
	Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	CALIDAD
	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	ANÁLISIS DE DATOS
	Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	ANÁLISIS DE DATOS
	Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Gestión Humana.	ANÁLISIS DE DATOS

CICLO DE VIDA	ACTIVIDADES	RUTA
RETIRO	Analizar semestralmente la información que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano	FELICIDAD
	Aplicar encuesta para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	CRECIMIENTO
	Implementar herramientas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran.	CRECIMIENTO

4. PLANES INTEGRADOS A LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Desde la Dirección de Gestión Humana con el fin de fortalecer y crear valor público, establece los planes y programas relacionados con la gestión del talento humano de la Entidad.

A continuación, se presenta el objetivo de cada Plan, el cual se desarrolla de manera individual, a partir de la definición de actividades y cronogramas detallados.

4.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos

El objetivo de este plan es desarrollar estrategias que permita la previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias; así mismo en este Plan de Vacantes se deben definir las actividades necesarias para vincular servidores públicos competentes, adelantando el concurso de méritos en modalidad abierto y ascenso a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC.

4.2. Plan Institucional de Capacitación

El objetivo es fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Cajicá, esto se logrará mediante capacitaciones internas y externas, consolidando saberes, actitudes, habilidades y conocimientos para mejorar los resultados institucionales promoviendo así el desarrollo integral de los servidores y su participación en la gestión municipal.

4.3. Plan de Bienestar Social

El propósito del Plan de Bienestar es elaborar y llevar a cabo iniciativas y programas orientados a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Cajicá; estas actividades incluirán espacios de recreación, eventos de integración y oportunidades de formación, con el fin de elevar la productividad, motivación y facilitar el desarrollo tanto profesional como personal de los servidores públicos, mediante la creación de un ambiente propicio para el crecimiento integral.

4.4. Plan de Incentivos Institucionales

En cuanto a las actividades enmarcadas en el Plan de Incentivos, se propone desarrollar una cultura enfocada en la participación, la creatividad y productividad al interior de la Alcaldía, mediante el reconocimiento de los mejores servidores de carrera, libre nombramiento y remoción según nivel jerárquico, con niveles de desempeño sobresaliente y de esta manera promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.

4.5. Plan de seguridad y salud en el trabajo



Su objetivo es establecer y desarrollar actividades que permitan el cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad Y Salud en el Trabajo encaminadas a la promoción de la salud y la prevención de accidentes y enfermedades laborales y/o situaciones de emergencia, basados en la normatividad legal vigente aplicable a la materia.

5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024

El mecanismo para el seguimiento y evaluación la Gestión Estratégica de Talento Humano, se realiza por medio de los siguientes indicadores:

INDICADORES NOMBRE	FÓRMULA	META
Porcentaje de cumplimiento del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano	Porcentaje objetivo/porcentaje esperado	80%
Porcentaje de cumplimiento de FURAG- talento Humano	Porcentaje objetivo/porcentaje esperado	80%
Cumplimiento del Plan Institucional de capacitación	# de actividades realizadas/# de actividades programadas*100	80%
Cumplimiento del Plan Institucional de Bienestar	# de actividades realizadas/# de actividades programadas*100	80%
Cumplimiento del Plan Institucional de Incentivos	# de actividades realizadas/# de actividades programadas*100	80%
Cumplimiento del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	# de actividades realizadas/# de actividades programadas*100	80%



FABIOLA JÁCOME RINCON
Alcaldesa Municipal

	NOMBRE Y APELLIDO	FIRMA	CARGO Y ÁREA
Elaboró	Diana Maria Aza Acosta		Profesional Universitario (E)
Revisó	Luz Marina Carrón Navarrete		Directora Gestión Humana
Aprobó	Ricardo Alberto Sánchez Rodríguez		Secretario General

Los firmantes, manifestamos expresamente que hemos estudiado y revisado el presente acto administrativo, y por encontrarlo ajustado a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.