

CAJICÁ, ENERO DE 2025

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)

Alcaldía Municipal de Cajicá
Secretaría General
Dirección de Gestión Humana

Vigencia 2025



- ALCALDÍA DE -
CAJICÁ



Certificate No.
LAT - 0988

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
1. MARCO NORMATIVO	3
2. CONTEXTO ESTRATÉGICO.....	4
2.1. MISIÓN.....	4
2.2. VISIÓN.....	4
2.3. VALORES ÉTICOS.....	4
2.4. POLÍTICA DE CALIDAD.....	4
2.5. MAPA DE PROCESOS.....	5
2.6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	5
3. OBJETIVO.....	6
3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
3.2. ALCANCE	7
3.3. COMPONENTES	7
4. PLANEACION DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	7
4.1. MARCO CONCEPTUAL DE TALENTO HUMANO	7
4.2. GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH)	7
4.3. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	8
4.4. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH	8
4.5. RESULTADOS BATERÍA DE RIESGOS PSICOSOCIAL 2023	9
4.6. RESULTADOS INDICADORES DEL PLAN ESTRATÉGICO VIGENCIA 2024.....	10
5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025.....	10
6. PLANES INTEGRADOS A LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	13
6.1. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DE EMPLEOS.....	13
6.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	13
6.3. PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	13
6.4. PLAN DE ACCION DE INCENTIVOS	13
6.5. PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SGSST.....	13
7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025	14

INTRODUCCIÓN

La secretaria general – Dirección de Gestión Humana, es la encargada de gestionar adecuadamente el ciclo de vida (ingreso, permanencia y retiro), del talento humano en la Alcaldía de Cajicá, mediante los procedimientos de provisión, evaluación de desempeño, formación y capacitación, bienestar social, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social, entre otros, con el fin de mejorar el desempeño en los diferentes procesos, en cada vigencia. Bajo esta premisa y en el entendido que los servidores públicos son el activo más valioso con lo que cuenta la entidad, ya que son las personas quienes aportan talento, capacidades y conocimientos que son fundamentales para el desarrollo y cumplimiento de los principios del Estado.

En este contexto, el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, define como primera dimensión y eje central del modelo al Talento Humano, y orienta a las entidades para que garantizando el principio del mérito en la provisión, el desarrollo de las competencias, la aplicación de estímulos e incentivos, y la implementación de estrategias que contribuyan al equilibrio entre la vida personal y la vida laboral eleven el nivel de motivación y compromiso de los servidores públicos para dar respuesta a las demandas y necesidades de los grupos de interés.

Es así como la Alcaldía de Cajicá, busca alinear sus objetivos estratégicos definidos en el Plan de Desarrollo Municipal **CAJICÁ IDEAL 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.

El Plan Estratégico del Talento Humano (PETH), se encuentra enmarcado en la Política “Gestión Estratégica del Talento Humano GETH, en la dimensión 1. Talento Humano, planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la matriz de autodiagnóstico de la Gestión del Talento Humano, que definen las líneas de acción que orientaran los proyectos y practica e la Gestión del Humano del ente territorial.

1. MARCO NORMATIVO

A Continuación, algunas de las principales normas aplicables al plan estratégico del Talento Humano.

- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004**, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1227 de 2005**, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. El cual establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social e Incentivos.
- **Decreto Ley 1567 de 1998**: “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado junto con las políticas de bienestar social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y visión institucional”.
- **Capítulo II, artículo 19 del Decreto. 1567/1998**: Define que: “Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto-ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”.
- **Decreto 1083 de 2015, título 10: Sistema de Estímulos. Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos**: Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
- **Decreto 1499 de 2017**. Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- **Decreto 1072 de 2015**. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. En el cual se encuentra toda la reglamentación existente en Colombia relacionada con los aspectos laborales, con todas sus modificaciones.
- **Decreto 648 de 2017**. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- **Ley 1221 de 2008**. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 2094 de 2021**. Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 0312 de 2019**. “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”
- **Normograma Institucional** – Proceso Gestión del Talento Humano, en esta herramienta se encuentran las demás leyes y normas que regulan las actuaciones y soportan los planes programas, proyectos y procesos de la Gestión de Talento Humano.

2. CONTEXTO ESTRATÉGICO

2.1. MISIÓN

En la Administración Municipal de Cajicá, trabajamos para cumplir las funciones que establece la Constitución Política, Leyes, Ordenanzas, Acuerdos Municipales y Decretos, para prestar los servicios públicos que nos sean asignados, realizamos gestión por resultados en aras de garantizar un territorio ordenado y sostenible, que ofrece oportunidades equitativamente sin distinción alguno en la construcción de capital humano y social, que se hace competitivo a partir de la innovación y la transformación de sus capacidades en calidad de vida y que es flexible al cambio y la mejora continua para lograr la satisfacción en sus habitantes.

2.2. VISIÓN

Para el año 2035, Cajicá será reconocido como Municipio Modelo de Paz, referente de cierre de brechas por su equidad, inclusión, bienestar y tejido social, posicionado como líder en el contexto regional por su carácter competitivo e innovador, su alto desempeño económico y ambiental consecuente con las dinámicas de desarrollo sostenible fortalecido en su identidad y el empoderamiento de su gente.

2.3. VALORES ÉTICOS

HONESTIDAD: Calidad de actuar con verdad, y sinceridad, reflejando coherencia en lo que pensamos, decimos y hacemos.

RESPECTO: Acción permanente que busca brindar a los ciudadanos y compañeros. Un buen trato que sea cortés, digno y tolerante.

COMPROMISO: Capacidad de cada persona para apropiarse de sus funciones, proyectar su motivación hacia el cumplimiento de los objetivos que impactan a la entidad y a la comunidad.

JUSTICIA: Valor que promueve la igualdad, imparcialidad, hacer bien a otros y preservar los derechos de todos, actuando en cumplimiento de la constitución, leyes y normatividad municipal.

DILIGENCIA: Habilidad para desarrollar acciones propias del rol con eficacia, eficiencia, celeridad y calidad.

RESPONSABILIDAD: Dar cumplimiento a las obligaciones con dedicación, capacidad, y reconociendo las acciones u omisiones relacionadas con ejercicio de su función.

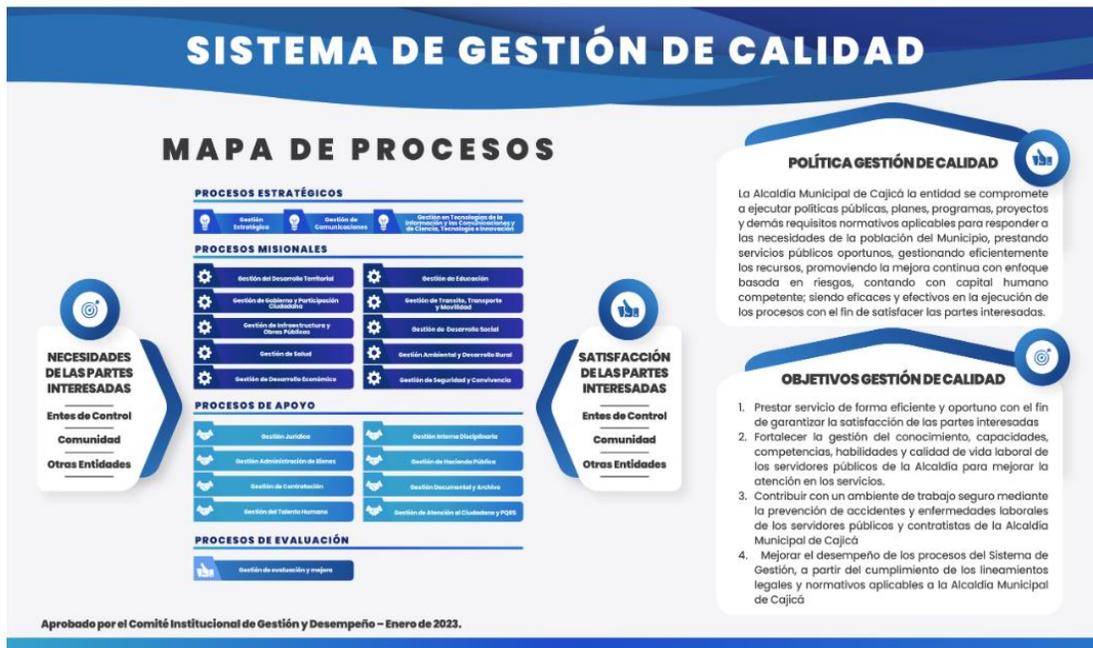
RESILIENCIA: Superar y recuperarse de situaciones traumáticas y adaptarse con resultados positivos a esa situación imprevista.

2.4. POLÍTICA DE CALIDAD

La Alcaldía de Cajicá, se compromete a ejecutar políticas públicas, planes, programas, proyectos, y demás requisitos normativos aplicables para responder a las necesidades de la población, presentando servicios públicos oportunos, gestionando eficientemente los recursos, promoviendo la mejora continua con enfoque basado en riesgos, contando con capital humano competente; siendo eficaces y efectivos en la ejecución de los procesos con el fin de satisfacer las partes interesadas.

2.5. MAPA DE PROCESOS

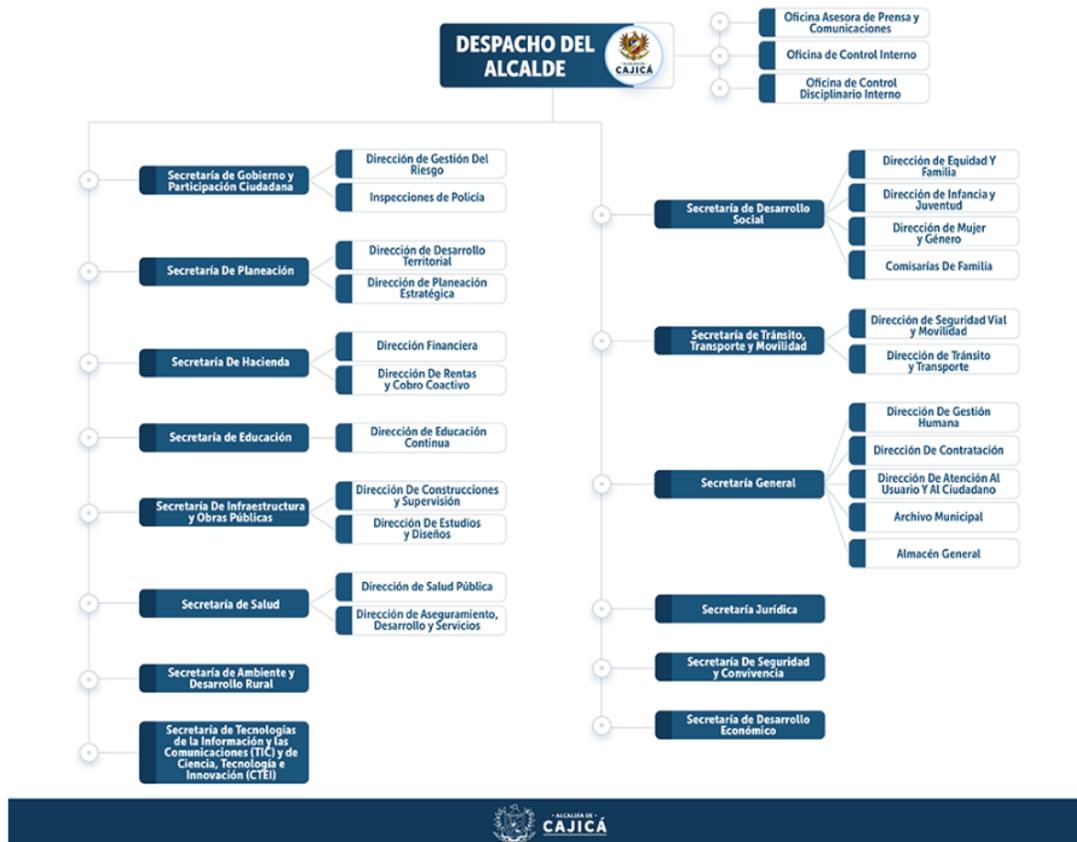
Mapa de Procesos



2.6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA MUNICIPAL



La estructura organización se enmarca en la siguiente normativa.

Acuerdo 06 de 2022. “Por medio del cual se establece la estructura administrativa de la Administración Municipal de Cajicá, nivel central – Alcaldía, se señalan las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones”.

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”.

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”.

3. OBJETIVO

Disponer de una herramienta que permita determinar las acciones que han de seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos relacionados con la Gestión del Talento Humano que contribuyan al mejoramiento continuo de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Cajicá.

3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Dar cumplimiento al Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Alcaldía de Cajicá.

Dar cumplimiento al Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST.

Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.

Administrar la nómina, y seguridad social de los servidores públicos del ente territorial.

Definir las acciones a realizar para lograr la mejora continua del Talento Humano de la administración municipal, adoptando los controles que resulten necesarios cuando se presenten desviaciones.

Precisar las acciones para los procesos de Ingreso, permanencia y retiro de los servidores público.

3.2. 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.

3.3. 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

4. PLANEACION DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

4.1. MARCO CONCEPTUAL DE TALENTO HUMANO

Teniendo en cuenta la Ley 152 de 1994, artículos 26 y 29 donde se refiere al proceso de planeación que debe tener en cuenta las entidades públicas, en lo pertinente a elaborar instrumentos que se constituyen para la evaluación de resultados, con base en los lineamientos del Plan de Desarrollo, el Plan Indicativo y los Planes de Acción Anuales.

La planeación se constituye entonces en el mecanismo de articulación, a través de sus tres modalidades: Plan Estratégico Sectorial, Plan Estratégico Institucional y Plan de Acción Anual.

La planificación de las acciones para el Talento Humano, permite realizar el estudio de las necesidades cuantitativas y cualitativas facilitando la coherencia estratégica de las políticas y prácticas organizacionales con las prioridades de la entidad, la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos generando la mejora en la prestación del servicio a los ciudadanos y mayor confianza de la comunidad.

4.2. GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH)

La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección con el fin de lograr los resultados.

El éxito de la planeación Estratégica del Talento Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Planear las acciones para la gestión del Talento Humano, no es solo cuestión de tener los procesos estandarizados, controlados y en armonía con los requerimientos de la entidad es además la capacidad de lograr que los requerimientos del personal estén al día y con sinergia para que adquieran valor permitiendo así una realimentación y mejoramiento constante del proceso.

4.3. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

La planta de personal de la Alcaldía Municipal de Cajicá, está conformada por un total de doscientos ochenta y un (281) empleos, los cuales se encuentra caracterizados así:

Caracterización planta de personal		
Nivel	Cargos	Porcentaje
Directivo	35	12,5
Asesor	1	0,4
Profesional	127	45,2
Técnico	51	18,1
Asistencial	67	23,8
Total	281	100,0

Tabla 1. Matriz Planta de Personal, fecha de corte: 30/12/2024
Fuente: Dirección de Gestión Humana

Tipo de vinculacion	Número de Servidores
Elección Popular	1
Período fijo	1
Libre nombramiento	40
Carrera Administrativa	91
Provisionalidad	131
Trabajador Oficial	12
Pendientes por proveer	5
Total	281

Tabla 2. Matriz Planta de Personal, fecha de corte: 30/12/2024 Fuente: Dirección de Gestión Humana

4.4. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH

Una vez diligenciada la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano, con el fin de diagnosticar la Gestión Estratégica de la Alcaldía de Cajicá, se pudo evidenciar que esta dimensión presenta una calificación de 88.1 sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de **"Nivel Consolidación"** categoría donde se afianza la GETH con un nivel óptimo y con una buena práctica, no obstante, se deben continuar con las actividades y acciones necesarias en aras de avanzar en la consolidación de una gestión estratégica del talento humano, hacia el máximo nivel de desarrollo.



Ilustración 2 Niveles de madurez de la GETH

Fuente: Documentos parámetro para la planeación estratégica del talento humano.

En cuanto a los resultados obtenidos en la vigencia 2023 del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG -, se identifica los lineamientos directamente relacionados con la gestión de talento humano son: Dimensión de Talento Humano, se calificó con una valoración de 62.5 puntos, Política de Gestión Estratégica del Talento Humano una valoración de 67.4 y Política de Integridad con una valoración de 59.7.

POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	i01. Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	i02. Eficiencia y eficacia de la selección y meritocrática del talento humano	i03. Desarrollo del talento humano en la entidad	i04. Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	POLÍTICA 2 Integridad
	67.4	77.6	46.3	67.3	62.5

Fuente: Resultados de Desempeño Institucional – Vigencia 2023

4.5. RESULTADOS BATERÍA DE RIESGOS 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

4.6. RESULTADOS INDICADORES DEL PLAN ESTRATÉGICO VIGENCIA 2024

ACTIVIDAD PLAN - INSUMO DE INFORMACIÓN	CRONOGRAMA VIGENCIA 2024							Responsable (s)	RECURSOS					OBSERVACIONES
	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	META	PERIODICIDAD	RESULTADO	RESULTADO	RESULTADO		Humanos	Financieros	Tecnológicos	Físicos		
					PERIODO	PERIODO	TOTAL							
PLAN ESTRATÉGICO 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	/	/	88,1%	Dirección de Gestión Humana	x	x	x		
	2. Formato Único de reporte - FURAG	Porcentaje de cumplimiento de FURAG- Dimensión talento Humano	Porcentaje objetivo/porcentaje esperado	80%	Anual	/	/	62,5%	Dirección de Gestión Humana	x		x		
	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	54%	88%	88,0%	Dirección de Gestión Humana	x	x	x	x	
	4. Plan Institucional de Bienestar	Cumplimiento del Plan Institucional de Bienestar	# de actividades realizadas/# de actividades programadas*100	80%	Semestral	97%	97%	97,0%	Dirección de Gestión Humana	x	x	x	x	
	5. Plan de Incentivos	Cumplimiento del Plan Institucional de Incentivos	# de actividades realizadas/# de actividades programadas*100	80%	Anual	/	/	100,0%	Dirección de Gestión Humana					
	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	99%	96%	98,0%	Dirección De Gestión Humana - Seguridad Y Salud en el Trabajo	x	x	x	x	

5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025

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
	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
	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

CICLO DE VIDA	ACTIVIDADES	RUTA
	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

6. 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.

6.1. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DE EMPLEOS

Identificar las necesidades de personal de la Alcaldía Municipal de Cajicá, a efectos de determinar las estrategias que permitan la provisión de empleos vacantes durante la vigencia 2025.

6.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Fortalecer el desempeño individual e institucional, a partir de los procesos de aprendizaje, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación, para la mejora continua en la prestación del servicio, el logro de los objetivos institucionales y la consolidación de una cultura organizacional fundamentada en la integridad, la gestión del conocimiento y la innovación en aras de promover el desarrollo integral de los servidores.

6.3. PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Establecer El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos que permita mantener y mejorar las condiciones de satisfacción, desarrollo, bienestar y eficiencia de los servidores públicos y su grupo familiar, fortalecimiento así el desempeño de sus labores, mejorando la calidad de vida, y clima organizacional, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

6.4. PLAN DE ACCION DE INCENTIVOS

Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y la productiva al interior de la Alcaldía Municipal de Cajicá, a través del reconocimiento de los mejores servidores de carrera, libre nombramiento y remoción, y el mejor equipo de trabajo del ente territorial.

6.5. PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SGSST

Contribuir con un ambiente de trabajo seguro, a través de la promoción de la salud, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en los servidores públicos y contratistas de la Administración Municipal de Cajicá - nivel central, mediante la identificación de los peligros y valoración de riesgos propios de sus actividades, lo anterior mediante el desarrollo de actividades de promoción y prevención encaminados a la mejora continua y al cumplimiento de la normatividad legal vigente.

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano en el municipio de Cajicá son los siguientes.

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%