

**RESOLUCIÓN No. 023
(23 de enero de 2025)**

**“POR LA CUAL SE ADOPTAN LOS PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS
DE GESTIÓN HUMANA PARA LA VIGENCIA 2025 DE LA ADMINISTRACIÓN
CENTRAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE CAJICÁ”**

La Alcaldesa del Municipio de Cajicá Cundinamarca, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales, legales y reglamentarias, en especial, las estipuladas en el artículo 315 Superior; el literal d, artículo 91 de la Ley 136 de 1994 modificada por el artículo 90 de la Ley 1551 de 2012; y el Decreto- Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Decreto 612 de 2018, Decreto 1072 de 2015, y las demás que las complementen y adicionen y,

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política en conformidad establece:

Artículo 2: “(...) Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. (...).

Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, así como garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.”

Artículo 25: (...) Que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado y que así mismo, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. (...)

Artículo 79 de la Constitución Política establece que todas las personas tienen derecho a gozar de un ambiente sano.

Que de conformidad con el Decreto 1295 de 1994, se establece:

Artículo 2: Los objetivos generales del Sistema General de Riesgos Laborales son la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Que la Ley 136 de 1994 establece:

Artículo 84: “(...) En cada municipio o distrito habrá un alcalde quien ejercerá la autoridad política, será jefe de la administración local y representante legal de la entidad territorial. El alcalde es la primera autoridad de policía del municipio o distrito y tendrá el carácter de empleado público del mismo.”

Artículo 91: “(...) Los alcaldes ejercerán las funciones que les asigna la Constitución, la ley, las ordenanzas, los acuerdos y las que le fueren delegadas por el Presidente de la República o gobernador respectivo. Además de las funciones anteriores, los alcaldes tendrán las siguientes: (...) d) En relación con la Administración Municipal: 1. Dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y de la prestación de los servicios a su cargo; (...).”

Artículo 93: "(...) ACTOS DEL ALCALDE. El alcalde para la debida ejecución de los acuerdos y para las funciones que le son propias, dictará decretos, resoluciones y las órdenes necesarias".

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 determina:

Artículo 16. "El sistema de estímulos está integrado por los siguientes componentes: (...) e. Los programas de bienestar social e incentivos. El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresa en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales. (...)

Artículo 18: "Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados".

Artículo 19: "Programas Anuales. 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".

Artículo 20 establece la definición de "Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora".

Artículo 26 establece que: "Programa de Incentivos. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.
- Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurará a través de planes de incentivos."

Artículo 30: establecen los tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

Que mediante Ley 1960 de 2019

Artículo 3. Modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, y dispuso:

"g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."

Que la Ley 909 de 2004, indica:

Artículo 15, Numeral 2: (...) Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;

b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitir al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas (...)

Artículo 15: (...) "las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública", y establece como funciones específicas de las unidades de personal: "(...) e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación; (...)"

Artículo 36. Dispone que son objetivos de la capacitación de los empleados públicos: "1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de desempeño.

Que de conformidad con lo señalado en la Ley 1562 de 2012, establece que:

Artículo 1. El Sistema General de Riesgos Laborales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan y que las disposiciones vigentes de seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Que el Decreto 1083 de 2015, determina:

Artículo 2.2.9.1 Dispone que los Planes de Capacitación deben obedecer a necesidades y requerimientos de las áreas y de los empleados.

Artículo 2.2.9.2. Establece que los Programas de capacitación deben orientarse al desarrollo de competencias laborales para el ejercicio del cargo.

Artículo 2.2.10.9: El Plan de incentivos institucionales el jefe de cada entidad adoptará los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Artículo 2.2.22.3.3 Uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es fortalecer el liderazgo y el talento de las entidades públicas.

Que el citado documento establece las directrices para que las entidades públicas formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los

servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva, atendiendo los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) establecidos en el Decreto 1499 de 2017.

Que de conformidad con el Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, estableció:

Artículo 2.2.4.6.8, como parte de las obligaciones de los empleadores en desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, está la de garantizar el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2: establece las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

Capítulo 7 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2: establece el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, requiriendo por parte de los integrantes de dicho Sistema General, el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, así como en el desarrollo y aplicación de los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que el Decreto 612 de 2018 consagra:

"Artículo 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos:

"2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

(...)

3. Plan Anual de Vacantes

4. Plan de previsión de Recursos Humanos

5. Plan Estratégico del Talento Humano

6. Plan institucional de capacitación

7. Plan de Incentivos Institucionales

8 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

(...)

PARÁGRAFO 1. La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos.

Que mediante Decreto 815 de 2018, "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública; se establece:

Artículo 2.2.4.2. Definición de competencias. Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público,

las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Que de conformidad con la Guía de Gestión de la Estrategia del Talento Humano para el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la planeación estratégica del Talento Humano se entiende como un sistema integrado de gestión, que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la entidad, y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida de que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la entidad y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos.

Que el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 presenta los lineamientos sobre los cuales la administración pública debe orientar sus programas y planes de capacitación, basándose en los retos que enfrenta la gestión pública, estos son: la paz total, memoria, derechos humanos, territorio, vida, ambiente, mujeres, inclusión, diversidad, transformación digital, cibercultura, probidad, ética e identidad de lo público, habilidades y competencias; los cuales buscan transformar la visión de la formación, y capacitación.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, a través de la Dirección de Empleo Público, formuló el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, como un instrumento que les permita a las entidades públicas desarrollar estrategias de bienestar. "Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano.

Que, mediante encuestas aplicadas a los funcionarios de la Administración Municipal de Cajicá, se identificaron las necesidades de capacitación y bienestar, por lo cual se establecieron los temas para elaboración del cronograma para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación y Plan de Bienestar Social para la vigencia 2025.

Que dichos planes se elaborarán de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la Ley.

Que en la Resolución 0312 de 2019, el Ministerio del Trabajo modificó los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para los empleadores públicos y privados, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a los trabajadores dependientes e independientes, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a las empresas de servicios temporales, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

Que mediante Resolución Municipal 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".

Que en reunión extraordinaria del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo el día 17 de enero de 2025, mediante acta 001 fue aprobado el plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2025.

2

Qué, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Alcaldía Municipal de Cajicá, en reunión llevada a cabo el 20 de enero de 2025, aprobó la adopción de los Planes Institucionales y estratégicos anteriormente relacionados y contenidos en los documentos anexos.

Que por lo anterior se considera necesario adoptar los Planes Institucionales a cargo de la Dirección de Gestión Humana de la Alcaldía Municipal de Cajicá para la vigencia 2025, los cuales podrán ser ajustados de acuerdo con la ejecución y disponibilidad presupuestal.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. ADOPCIÓN. Adoptar los Planes Institucionales y Estratégicos de Gestión Humana para la vigencia 2025, para la administración central de la Alcaldía Municipal de Cajicá, con el fin de dar cumplimiento a la normatividad legal vigente:

Plan Estratégico de Talento Humano (PETH)

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.

Plan Anual de Vacantes y Previsión 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.

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.

Plan Anual de Bienestar

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.

Plan de acción de Incentivos

El objetivo es 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.

Plan de Trabajo en 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.

Parágrafo 1: Los planes se encuentran establecidos en los documentos anexos, que hacen parte integral de la presente Resolución.

Parágrafo 2: La formulación e implementación de los planes estarán sujetos a modificaciones por factores como cambios estratégicos institucionales, cambios en la planta de personal, disponibilidad presupuestal, resultado de evaluaciones efectuadas entre otros. Lo anterior sin que se afecte el cumplimiento de los requisitos establecidos por la normatividad legal vigente en la materia.

ARTÍCULO 2. APROBACIÓN: Estos Planes Institucionales y Estratégicos de Gestión Humana son revisados y aprobados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Adicionalmente, el Plan Anual del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía Municipal de Cajicá, es validado por el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST). Y contará con el apoyo para su ejecución con la Administradora de Riesgos Laborales a la que está afiliada la entidad y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

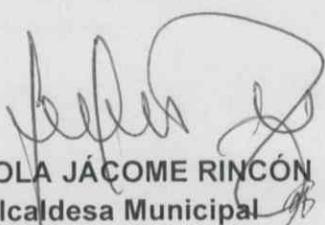
ARTÍCULO 3. INTEGRACIÓN. Estos Planes Institucionales y Estratégicos de Gestión Humana de la administración central de la Alcaldía Municipal de Cajicá se integran al Plan de Acción Institucional de acuerdo a lo establecido en el Decreto 612 de 2018.

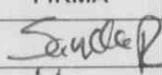
ARTÍCULO 4. DIVULGACIÓN. Los Planes Institucionales y Estratégicos de Gestión Humana serán publicados en los canales establecidos por la entidad, atendiendo lo dispuesto en la Ley 1712 de 2014 "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones" y la normatividad vigente que le sea aplicable.

ARTÍCULO 5. VIGENCIA Y DEROGATORIA. El presente acto administrativo rige a partir de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Expedida en el despacho de la Alcaldía Municipal de Cajicá, a los veintitrés (23) días del mes enero de dos mil veinticinco (2025).


FABIOLA JÁCOME RINCÓN
Alcaldesa Municipal

	NOMBRE Y APELLIDO	FIRMA	CARGO Y ÁREA
Elaboró	Sandra Viviana Rodríguez García		Profesional Universitario SST (E)
Elaboró	Luz Dary Cardozo		Profesional Universitario DGH
Revisó	Karen María Gutiérrez Elías		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.			

