

SECRETARÍA
GENERAL

Cajicá, enero de 2026

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

ALCALDÍA MUNICIPAL DE CAJICÁ
SECRETARIA GENERAL
DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA

Vigencia 2026

Contenido

INTRODUCCIÓN2

1. MARCO NORMATIVO3

2. CONTEXTO ESTRATÉGICO.....4

2.1. MISIÓN4

2.2. VISIÓN.....4

2.3. VALORES ÉTICOS.....4

2.4. POLÍTICA DE CALIDAD4

2.5. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD5

2.6. MAPA DE PROCESOS5

2.7. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL6

3. OBJETIVO7

3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....7

3.2. ALCANCE7

3.3. COMPONENTES8

4. PLANEACION DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO...8

4.1. MARCO CONCEPTUAL DE TALENTO HUMANO8

4.2. GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH).....8

4.3. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN8

4.4. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH9

4.5. RESULTADOS BATERÍA DE RIESGOS PSICOSOCIAL 2026.....11

4.6. RESULTADOS INDICADORES DEL PLAN ESTRATÉGICO VIGENCIA 2025 12

5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO VIGENCIA 202613

6. PLANES INTEGRADOS A LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO16

6.1. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DE EMPLEOS.....16

6.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....16

6.3. PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS16

6.4. PLAN DE ACCION DE INCENTIVOS16

6.5. PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA.....17

6.6. PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SGSST.....17



INTRODUCCIÓN

La Secretaría General – Dirección de Gestión Humana es la responsable de liderar, coordinar y ejecutar la gestión integral del talento humano de la Alcaldía de Cajicá, garantizando la administración eficiente del ciclo de vida del servidor público, que comprende las etapas de ingreso, desarrollo, permanencia y retiro. Esta gestión se desarrolla a través de la implementación de los procesos de provisión de empleos, evaluación del desempeño, formación y capacitación, bienestar social, seguridad y salud en el trabajo, y administración del sistema de seguridad social, entre otros, con el propósito de fortalecer el desempeño institucional y contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad en cada vigencia.

En concordancia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, el talento humano es reconocido como el eje central de la gestión pública, en la medida en que los servidores públicos constituyen el principal activo de las entidades del Estado y son quienes, mediante la aplicación de sus competencias, conocimientos y habilidades, hacen posible el logro de los fines del Estado y la generación de valor público.

En este sentido, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) establece al Talento Humano como la Dimensión 1 del modelo, orientando a las entidades públicas a desarrollar una gestión estratégica del talento humano basada en el mérito, el desarrollo de competencias, la evaluación del desempeño, la implementación de estímulos e incentivos y la adopción de estrategias que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal. Estas acciones tienen como finalidad fortalecer los niveles de compromiso, motivación y desempeño de los servidores públicos, garantizando una respuesta oportuna y efectiva a las necesidades y expectativas de los grupos de valor y de interés.

En coherencia con lo anterior, la Alcaldía de Cajicá articula los objetivos estratégicos definidos en el Plan de Desarrollo Municipal “**Cajicá Ideal 2024–2027**” con los lineamientos del MIPG, orientando la gestión del talento humano al fortalecimiento de las competencias laborales, capacidades institucionales y conocimientos del personal, así como al mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral. De manera transversal, se promueve la integridad como principio orientador de la cultura organizacional, en concordancia con el Código de Integridad del Servicio Público, con el fin de fomentar comportamientos éticos, transparentes y responsables que contribuyan a la confianza ciudadana y a la legitimidad institucional.

En este marco, el Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) se formula en cumplimiento de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), correspondiente a la Dimensión 1 del MIPG, y se fundamenta en los resultados del autodiagnóstico institucional de la gestión del talento humano. A partir de dicho diagnóstico, se definen las líneas estratégicas, programas, proyectos e indicadores que orientan la implementación, seguimiento y mejora continua de las prácticas de gestión humana del ente territorial, en concordancia con los principios de planeación, gestión por resultados y mejoramiento continuo establecidos por el MIPG.

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: Cualidad 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

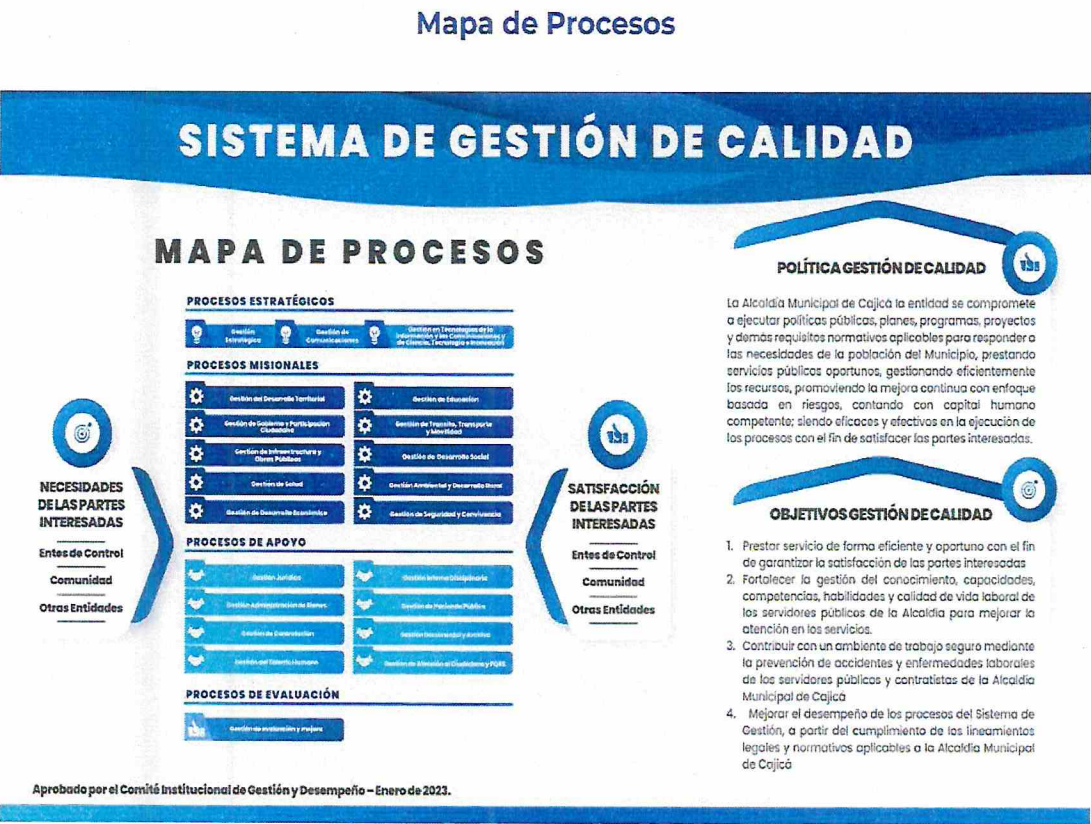
La Alcaldía de Cajicá, se compromete a ejecutar políticas públicas, planes, programas, proyectos, y demás requisitos normativos aplicables para responder a las necesidades de la población del Municipio, presentando servicios públicos oportunos, gestionando eficientemente los recursos, promoviendo la 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. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

1. Prestar servicio permanente de forma eficiente y oportuno con el fin de garantizar la satisfacción de las partes interesadas.
2. Fortalecer la gestión del conocimiento, capacidades, competencias, habilidades y calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Alcaldía para mejorar la atención en los servicios.
3. Contribuir con un ambiente de trabajo seguro mediante la prevención de accidentes y enfermedades laborales de los servidores públicos y contratistas de la Alcaldía Municipal de Cajicá.
4. Mejorar el desempeño de los procesos del Sistema de Gestión, a partir del cumplimiento de los lineamientos legales y normativos aplicables a la Alcaldía Municipal de Cajicá.

2.6. MAPA DE PROCESOS



2.7. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



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

Posicionar el Plan Estratégico de Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Cajicá como una herramienta estratégica integral que oriente la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de los procesos de gestión del talento humano, contribuyendo de forma sostenible al desarrollo de competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y bienestar de los servidores públicos, en coherencia con la normativa vigente y el ciclo de vida del servidor, para fortalecer el desempeño institucional y el impacto en la prestación de los servicios públicos.

3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Garantizar la implementación y cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Alcaldía, promoviendo la calidad de vida, la motivación y la satisfacción laboral de los servidores públicos.
2. Asegurar el cumplimiento del Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con acciones que prevengan riesgos laborales y promuevan ambientes de trabajo seguros y saludables.
3. Desarrollar y fortalecer las competencias, capacidades y habilidades de los servidores públicos, mediante la implementación efectiva del Plan Institucional de Capacitación, alineado con las necesidades institucionales y orientado al mejoramiento continuo.
4. Optimizar la administración de nómina y seguridad social, garantizando la correcta gestión del ciclo salarial, derechos, prestaciones y obligaciones de los servidores públicos, conforme a la normatividad.
5. Definir e implementar acciones para la mejora continua de la gestión del talento humano, mediante sistemas de seguimiento, evaluación y control que permitan identificar brechas, oportunidades de mejora y cumplimiento de metas estratégicas.
6. Fortalecer los procesos de ingreso, permanencia y retiro de servidores públicos, asegurando la aplicación de criterios técnicos, meritocráticos y de equidad, fortaleciendo el ciclo de vida del servidor conforme al MIPG y las mejores prácticas de gestión estratégica.

3.2. ALCANCE

El Plan Estratégico del Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Cajicá comprende todo el ciclo de gestión del talento humano, desde la identificación de necesidades y diagnóstico institucional hasta la ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones definidas, aplicándose a todos los servidores públicos sin distinción de modalidad de vinculación, conforme a la normativa aplicable. Este plan integra los lineamientos del MIPG y pone especial énfasis en la articulación de los procesos de talento humano para apoyar los objetivos misionales de la entidad y generar valor público sostenible.

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 (SG-SST)
- Capacitación y Desarrollo de Competencias

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	36	12,8
	Asesor	1	0,4
	Profesional	127	45,2
	Técnico	50	17,8
	Asistencial	67	23,8
	Total	281	100

Tabla 1. Matriz Planta de Personal, fecha de corte: 31/12/2025. 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: 31/12/2025 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 (GETH), como herramienta para diagnosticar el estado de la gestión del talento humano en la Alcaldía de Cajicá, se evidencia que esta dimensión alcanza una calificación de **82,9 sobre 100**, lo que la ubica en el **nivel de “Consolidación”**. Este resultado indica que la entidad cuenta con un grado óptimo de madurez en la implementación de la GETH, caracterizado por la adopción de buenas prácticas alineadas con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. En este nivel, la gestión del talento humano se encuentra articulada con la planeación estratégica institucional, orientada al desarrollo integral del servidor público a lo largo de su ciclo de vida y enfocada en la generación de valor público. No obstante, si bien los avances son significativos, se hace necesario continuar fortaleciendo y sistematizando las acciones, estrategias y mecanismos de seguimiento que permitan profundizar la integración de la GETH con los objetivos misionales de la entidad, con el propósito de avanzar progresivamente hacia el máximo nivel de desarrollo y sostenibilidad de una gestión estratégica del talento humano.

FIGURA 31. FASES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Fuente: Dirección de Empleo Público de la Función Pública (2020)



POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

FIGURA 37. NIVELES DE MADUREZ DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO



Fuente: Función Pública, 2016.

En cuanto a los resultados obtenidos en la vigencia 2024 del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG –, se identifica los lineamientos directamente relacionados con la gestión de talento humano son: Dimensión1 de Talento Humano, se calificó con una valoración de 77.5 puntos, Política de Gestión Estratégica del Talento Humano una valoración de 84.7 y Política de Integridad con una valoración de 71.7.

POL01 Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano	I01 Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	I02 Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	I03 Desarrollo del talento humano en la entidad	I04 Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	POL02 Índice de Integridad
84,7	85,0	75,0	89,5	66,7	71,7

Fuente: Resultados de Desempeño Institucional – Vigencia 2024

4.5. RESULTADOS BATERÍA DE RIESGOS PSICOSOCIAL 2026

En el primer semestre de 2026 con el apoyo de la intermediación de seguros Gómez y Asociados se realizó la aplicación e informe derivado de la batería de riesgo psicosocial, en el cual se midió el nivel de riesgo psicosocial de los diferentes grupos de trabajo de la Alcaldía Municipal de Cajicá.



Diagnóstico General

La evaluación integral de 2025 arroja un Nivel de Riesgo Psicosocial ALTO de manera general para la entidad. Los resultados se dividen según el perfil del cargo:

- Forma A (Jefes, profesionales y técnicos): Riesgo ALTO (31.6%).
- Forma B (Auxiliares y operarios): Riesgo MEDIO (31.1%).

Hallazgos Críticos (Factores Intralaborales)

Se identificaron dimensiones con niveles de riesgo que requieren intervención correctiva inmediata (Priorización Alta):

- Demandas emocionales: Es el factor más crítico, con un 67% (Forma A) y 73% (Forma B) de riesgo.
- Relaciones sociales en el trabajo: Percepción desfavorable en un 59% (Forma A) y 57% (Forma B).
- Claridad del rol y Capacitación: Ambos presentan niveles de riesgo superiores al 50%, lo que indica ambigüedad en funciones y brechas de entrenamiento.
- Demandas cuantitativas: Exceso de carga de trabajo en relación con el tiempo disponible (51% en Forma A).

Sintomatología de Estrés

El 43.4% de la población presenta un nivel de riesgo medio de sintomatología asociada al estrés. Los síntomas más frecuentes reportados incluyen fatiga, bajo rendimiento, alteraciones del comportamiento, cefaleas y síntomas psicoemocionales como ansiedad e irritabilidad.

Conclusiones y Plan de Acción

Dada la calificación de riesgo ALTO, es imperativo iniciar las siguientes acciones legales y preventivas:

- Implementación del PVE: Diseñar y ejecutar un Sistema de Vigilancia Epidemiológica (PVE) para Riesgo Psicosocial.
- Intervención en Liderazgo: Fortalecer competencias blandas y liderazgo transformacional en directores y coordinadores.
- Gestión de Cargas: Realizar estudios de cargas de trabajo y análisis de tiempos para mitigar las demandas cuantitativas.
- Salud Mental: Ejecutar un Plan de Actividades de Promoción y Prevención en Salud Mental y Primeros Auxilios Psicológicos.

Próxima medición programada: agosto de 2026

4.6. RESULTADOS INDICADORES DEL PLAN ESTRATÉGICO VIGENCIA 2025

ACTIVIDAD PLAN - INSUMO DE INFORMACIÓN		CRONOGRAMA VIGENCIA 2025							Responsable (s)	RECURSOS					OBSERVACIONES
		NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	META	PERIODICIDAD	RESULTADO PERIODO	RESULTADO PERIODO	RESULTADO TOTAL		Humanos	Financieros	Técnicos	Tecnológicos	Físicos	
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			77,5%	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	88%	97%	92,5%	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		El plan institucional de bienestar se encuentra en proceso de implementación.
	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	100%	97%	98,5%	Dirección De Gestión Humana - Seguridad Y Salud en el Trabajo	x	x	x	x	x	El plan institucional de seguridad y salud en el trabajo se encuentra en proceso de implementación.

Tabla 3. Matriz Plan Estratégico del Talento Humano, fecha de corte: 31/12/2025 Fuente: Dirección de Gestión Humana

5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026

Este plan se desarrolla a lo largo del ciclo de vida del servidor público —planeación, ingreso, desarrollo y retiro— e integra los elementos que conforman la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública. En este marco, el plan orienta sus acciones a fortalecer las rutas de la Felicidad, del Crecimiento, y consolidar y mantener las rutas de la Calidad y el servicio y del Análisis de Datos, como ejes estratégicos para la gestión integral del talento humano en la entidad.

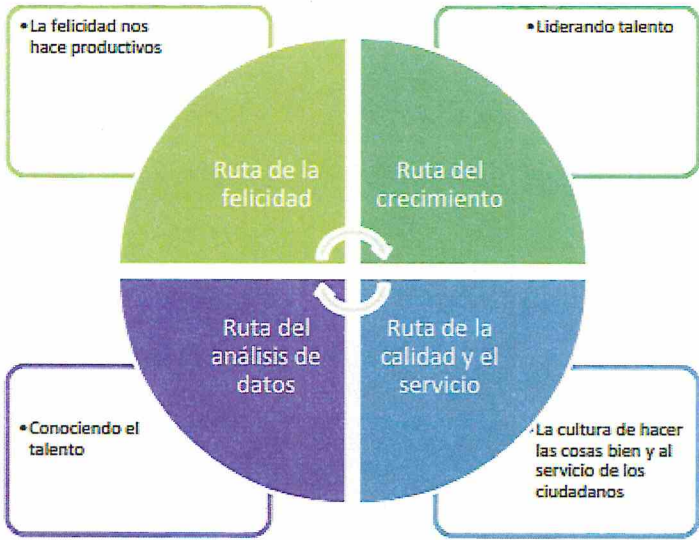


Ilustración 4 Rutas de creación de valor para los resultados eficaces de la GETH Fuente: Función Pública, 2017.

Ruta de la Felicidad – La felicidad nos hace productivos

Esta ruta reconoce que el bienestar integral de los servidores públicos incide directamente en su productividad, compromiso y desempeño. Promueve entornos laborales adecuados, el equilibrio entre la vida personal y laboral, el reconocimiento, los incentivos y la innovación, como factores clave para mejorar la calidad y eficiencia del trabajo. Asimismo, resalta el papel de los líderes en la generación de ambientes laborales humanos y motivadores que fortalezcan la satisfacción y el sentido de pertenencia de los servidores.

Ruta del Crecimiento – Liderando talento

Se enfoca en el fortalecimiento del liderazgo y en la generación de oportunidades de desarrollo y aprendizaje para los servidores públicos. Esta ruta parte del reconocimiento de que el crecimiento profesional y la formación continua son determinantes para lograr el compromiso del talento humano y el cumplimiento de los objetivos institucionales. El liderazgo efectivo se concibe como un facilitador del desarrollo de competencias y del aprovechamiento del potencial de las personas.

Ruta del Servicio – Al servicio de los ciudadanos

Orienta la gestión del talento humano hacia la mejora continua de la atención y satisfacción del ciudadano. Destaca la relación directa entre la calidad del servicio civil y la calidad de los servicios públicos, resaltando la importancia de procesos adecuados de planeación, selección, desarrollo y motivación del talento humano. Esta ruta impulsa intervenciones enfocadas en el cambio cultural, el bienestar y la vocación de servicio de los servidores públicos.

Ruta de la Calidad – La cultura de hacer las cosas bien

Busca consolidar una cultura organizacional orientada al desempeño, la mejora continua y el logro de resultados. Esta ruta enfatiza la gestión del rendimiento como herramienta clave para evaluar, motivar y desarrollar a los servidores públicos, identificar brechas de desempeño y fortalecer valores institucionales. La retroalimentación permanente y la coherencia entre procesos y resultados son fundamentales para garantizar la calidad de los productos y servicios ofrecidos a la ciudadanía.

Ruta del Análisis de Datos – Conociendo el talento

Se centra en el uso estratégico de la información y el análisis de datos del talento humano como soporte para la toma de decisiones. El conocimiento profundo de las características, competencias y desempeño de los servidores permite diseñar estrategias más efectivas de desarrollo, bienestar y motivación. Esta ruta resalta la importancia de combinar el análisis de datos con un liderazgo inspirador que convierta la información en acciones concretas de valor para la entidad.

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 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
	Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión	CRECIMIENTO
	Difundir información o gestionar capacitación en temas 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 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 2026.

6.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Fortalecer el desempeño individual e institucional mediante procesos sistemáticos de aprendizaje y formación, orientados al desarrollo y consolidación de competencias laborales, conocimientos y habilidades, que permitan la mejora continua en la prestación del servicio público, el cumplimiento de los objetivos institucionales y la consolidación de una cultura organizacional basada en la integridad, la gestión del conocimiento y la innovación, promoviendo así el desarrollo integral de las y los servidores públicos.

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

Promover una cultura organizacional orientada al alto desempeño, la participación activa, la innovación y la productividad en la Alcaldía Municipal de Cajicá, mediante el reconocimiento y estímulo de los servidores públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, y de los equipos de trabajo que demuestren resultados sobresalientes en el cumplimiento de sus funciones y metas institucionales.

6.5. PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

Fortalecer los mecanismos institucionales para la fase de retiro de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Cajicá, mediante asesoría, acompañamiento y preparación, con el fin de garantizar su bienestar, minimizar impactos organizacionales y facilitar la transición hacia nuevas etapas laborales o personales.

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

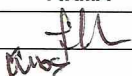
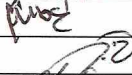
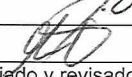
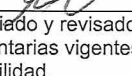
Contribuir con un ambiente de trabajo seguro, a través de la promoción de la salud, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en los servidores públicos y contratistas de la Administración Municipal de Cajicá - nivel central, mediante la identificación de los peligros y valoración 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.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026

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%
Cumplimiento Programa de desvinculación asistida	# de actividades realizadas/# de actividades programadas*100	80%


FABIOLA JÁCOME RINCÓN
Alcaldesa Municipal de Cajicá

	NOMBRE Y APELLIDO	FIRMA	CARGO Y ÁREA
Elaboró	Luz Dary Cardozo		Profesional Universitario DGH
Revisó	Karen María Gutiérrez Elías		Directora de Gestión Humana
Aprobó	Ricardo Alberto Sánchez Rodríguez		Secretario General
Aprobó	Hugo Alejandro Palacios Santafé		Asesor Externo Despacho Alcaldesa
Los firmantes, manifestamos expresamente que hemos estudiado y revisado el presente documento, y por encontrarlo ajustado a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.			