



CONCEJO VILLAMARIA-CALDAS

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2025

CLAUDIA JULIANA TRUJILLO SAAVEDRA
PRESIDENTA CONCEJO MUNICIPAL
DE VILLAMARIA-CALDAS. -



INTRODUCCIÓN

El talento humano es un pilar fundamental en el adecuado funcionamiento del Concejo Municipal de Villamaría, Caldas, ya que a través de su desempeño se garantiza el cumplimiento de las funciones misionales y la prestación eficiente de los servicios a la comunidad. En este contexto, la implementación de un Plan Estratégico de Talento Humano se convierte en una herramienta clave para fortalecer la gestión administrativa, optimizar los recursos humanos y promover un ambiente laboral favorable.

Este plan tiene como propósito establecer estrategias orientadas al desarrollo de competencias, el bienestar del personal y la mejora del desempeño institucional. Para ello, se parte de un diagnóstico de la situación actual del talento humano, seguido de la formulación de objetivos estratégicos, el diseño de programas de capacitación, bienestar y evaluación del desempeño, y la definición de mecanismos de seguimiento y mejora continua.

A través de la implementación de este plan, se busca consolidar un equipo de trabajo altamente capacitado, motivado y comprometido con los valores y principios del Concejo Municipal, contribuyendo así a la eficiencia y transparencia en la gestión pública.



MARCO NORMATIVO

El Plan Estratégico de Talento Humano debe estar enmarcado dentro de las normativas nacionales e institucionales que regulan la gestión del talento humano en el sector público. A continuación, se presentan las principales disposiciones legales aplicables:

1. Constitución Política de Colombia (1991)

Artículo 209: Establece los principios de la función administrativa: eficiencia, eficacia, imparcialidad y transparencia.

Artículo 125: Determina que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones establecidas por la ley.

2. Normatividad General sobre Gestión del Talento Humano en el Sector Público

Ley 909 de 2004

Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública en Colombia.

Define el sistema de evaluación del desempeño y los mecanismos para el desarrollo del talento humano en el sector público.

Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública)

Establece las normas para la gestión del talento humano en el sector público, incluyendo procesos de selección, capacitación, bienestar y evaluación del desempeño.

Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción)

Establece mecanismos para prevenir y sancionar actos de corrupción en la gestión pública, incluyendo disposiciones sobre la administración del talento humano.



Ley 909 de 2004 y Decreto 1227 de 2005

Regulan la capacitación y el desarrollo del talento humano en las entidades públicas, estableciendo la obligación de formular planes de capacitación y bienestar.

3. Normas Específicas Aplicables al Concejo Municipal

Ley 136 de 1994 (Régimen Municipal)

Regula la organización y funcionamiento de los Concejos Municipales, estableciendo disposiciones sobre la administración del talento humano y la planta de personal.

Reglamento Interno del Concejo Municipal de Villamaría

Define la estructura organizativa y las funciones del talento humano dentro del Concejo.

4. Normas sobre Bienestar, Capacitación y Evaluación del Desempeño

Ley 909 de 2004 y Decreto 1567 de 1998

Regulan el sistema de capacitación y bienestar social para los servidores públicos, garantizando su desarrollo profesional y su calidad de vida laboral.

Decreto 4937 de 2011

Reglamenta los Programas de Bienestar Social y Estímulos para los empleados públicos, promoviendo su motivación y sentido de pertenencia.

Ley 1955 de 2019 (Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022)

Incluye directrices para la modernización del talento humano en el sector público y el fortalecimiento de la gestión del desempeño.



5. Normas sobre Transparencia y Rendición de Cuentas

Ley 1712 de 2014 (Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública)

Obliga a las entidades públicas a garantizar el acceso a la información sobre la gestión del talento humano, promoviendo la transparencia y la rendición de cuentas.

Ley 734 de 2002 (Código Disciplinario Único)

Establece el régimen disciplinario para los servidores públicos, regulando las faltas y sanciones aplicables en el ejercicio de sus funciones.

Conclusión

El Plan Estratégico de Talento Humano del Concejo Municipal de Villamaría se desarrolla en cumplimiento de este marco normativo, asegurando la legalidad, transparencia y eficiencia en la gestión del personal. Su implementación fortalecerá la administración pública municipal y garantizará el adecuado desarrollo de los servidores públicos en el cumplimiento de su labor.

REFERENTES ESTRATÉGICOS

La entidad proyectará en el presente documento, los conceptos relacionados con la planeación estratégica del talento humano, conforme a las disposiciones determinadas en el ordenamiento jurídico.

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

El talento humano es un eje fundamental en la gestión del Concejo Municipal de Villamaría, Caldas, ya que a través de su labor se garantiza la eficiencia administrativa y el cumplimiento de las funciones normativas y de control. Este Plan Estratégico de Talento Humano tiene como propósito fortalecer la gestión del personal, promoviendo su desarrollo profesional, bienestar laboral y desempeño



eficiente, alineado con los objetivos institucionales.

Este plan se basa en principios de transparencia, equidad, desarrollo organizacional y compromiso con la mejora continua, en cumplimiento del marco normativo vigente.

ALCANCE

El alcance de un Plan Estratégico de Talento Humano para el Concejo Municipal de Villamaría, Caldas debe estar claramente definido para asegurar que todas las acciones y esfuerzos se alineen con los objetivos específicos del Concejo y la comunidad. A continuación, te describo los componentes del alcance que deberían ser considerados en el plan:

1. Ámbito de aplicación

Cobertura: El plan debe incluir tanto a los concejales como a todo el personal administrativo y de apoyo, abarcando desde el personal de planta hasta los asesores y demás colaboradores que trabajan directamente con el Concejo.

Funciones específicas: El plan debe abordar la formación y el desarrollo de competencias en áreas clave como gestión legislativa, administración pública, comunicación política, transparencia, y gestión pública local.

OBJETIVOS

"Fortalecer la gestión del Concejo Municipal de Villamaría a través del desarrollo integral y estratégico del talento humano, asegurando que concejales y personal administrativo cuenten con las competencias, herramientas y motivación necesarias para cumplir eficazmente con sus responsabilidades legislativas y administrativas, promoviendo la transparencia, la eficiencia y la participación ciudadana."



Este objetivo abarca la capacitación, motivación, y evaluación del desempeño tanto de los concejales como del personal de apoyo, alineando sus esfuerzos con los objetivos estratégicos del municipio y buscando mejorar el impacto en la comunidad

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Desarrollar un programa de formación continua para concejales y personal administrativo, enfocado en competencias legislativas, gestión pública, transparencia, liderazgo y atención al ciudadano, alineado con las necesidades del Concejo y el municipio.
2. Optimizar los procesos de selección y reclutamiento de personal administrativo y técnico, asegurando que los candidatos seleccionados cuenten con las habilidades necesarias para apoyar las actividades legislativas y administrativas del Concejo.
3. Implementar un sistema de gestión del desempeño para los concejales y el personal administrativo, con el fin de evaluar y mejorar la eficacia en la toma de decisiones, la ejecución de proyectos y la atención a los ciudadanos.
4. Fomentar el bienestar y la motivación de los concejales y el personal, a través de programas de salud, bienestar y equilibrio trabajo-vida, que contribuyan a mantener un ambiente laboral positivo y productivo.
5. Promover una cultura organizacional orientada a la transparencia y la rendición de cuentas, mediante la creación de mecanismos de seguimiento y evaluación de las actividades del Concejo, que aseguren una mayor confianza y participación de la comunidad.
6. Establecer un sistema de comunicación interna eficaz, que facilite la colaboración entre concejales y personal administrativo, y asegure la correcta difusión de la información relevante tanto dentro como fuera del Concejo.



7. Implementar herramientas tecnológicas para la gestión de recursos humanos, la optimización de los procesos administrativos y la mejora de la interacción con la comunidad, como plataformas de participación ciudadana y sistemas de gestión documental.

Estos objetivos específicos buscan garantizar que el Plan Estratégico de Talento Humano se enfoque en las áreas clave para el desarrollo profesional y personal del equipo del Concejo, contribuyendo de manera significativa al cumplimiento de los objetivos del municipio

PRINCIPIOS:

1. Equidad: Garantizar la igualdad de oportunidades para todos los servidores públicos, sin discriminación de género, edad, etnia, orientación política o religiosa.

2. Transparencia: Promover procesos de selección, capacitación y evaluación basados en criterios objetivos, asegurando la honestidad y el acceso a la información.

3. Meritocracia: Fomentar el reconocimiento y promoción del talento humano con base en el desempeño, las competencias y los logros alcanzados.

4. Desarrollo integral: Impulsar el crecimiento personal y profesional de los servidores públicos mediante la formación, el bienestar y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

5. Compromiso con el servicio público: Priorizar el interés general sobre el individual, promoviendo una gestión eficiente y orientada al beneficio de la comunidad.

6. Ética y responsabilidad: Actuar con integridad, responsabilidad y respeto en el ejercicio de las funciones, fortaleciendo la confianza ciudadana en la administración municipal.

7. Participación y trabajo en equipo: Fomentar la colaboración, el liderazgo y la



comunicación efectiva entre los servidores públicos para alcanzar los objetivos institucionales.

8. Innovación y mejora continua: Adoptar estrategias y tecnologías que optimicen la gestión del talento humano y permitan una administración más ágil y eficiente.

9. Bienestar laboral: Garantizar condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables, promoviendo el equilibrio emocional y la motivación del personal.

10. Gestión del conocimiento: Facilitar la transmisión de saberes y experiencias para fortalecer las capacidades institucionales y asegurar la continuidad de los procesos administrativos.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PERIODO CONSTITUCIONAL AÑO 2025

La estructura del Concejo del Municipio de Villamaría para el periodo constitucional año 2025 está constituido de la siguiente manera:

CONCEJO

PRESIDENTA DEL CONCEJO

CLAUDIA JULIANA TRUJILLO SAAVEDRA

JUNTA DIRECTIVA

CLAUDIA JULIANA TRUJILLO SAAVEDRA
Presidenta Concejo Municipal

FERNEY CHAVARRO CIFUENTES
Primer Vicepresidente

MARIANA GRAJALES JARAMILLO
Segunda Vicepresidenta

**SECRETARIO GENERAL**

FEDERICO SANCHEZ VALENCIA
Secretario General

SECRETARIO

JAIRO ANDRES RAMIREZ CASTRILLON
Secretario Administrativo

CONCEJALES 2024 – 2027

PARTIDO Y/O MOVIMIENTO POLITICO	CONCEJAL 2024-2027
0001-PARTIDO LIBERAL COLOMBIANO	GIRALDO NARANJO JAIME ALBERTO
0001-PARTIDO LIBERAL COLOMBIANO	PEREZ JOSE MAURICIO
0001-PARTIDO LIBERAL COLOMBIANO	GRAJALES JARAMILLO MARIANA
0002-PARTIDO CONSERVADOR COLOMBIANO	OROZCO GRISALES JUAN DAVID
0002-PARTIDO CONSERVADOR COLOMBIANO	GIRALDO CASTRO GLADIS
0006-PARTIDO ALIANZA SOCIAL INDEPENDIENTE "ASI"	CASTRO MONTES JOSE EDUVIER
0006-PARTIDO ALIANZA SOCIAL INDEPENDIENTE "ASI"	TRUJILLO SAAVEDRA CLAUDIA JULIANA
0008-PARTIDO DE LA UNION POR LA GENTE - PARTIDO DE LA U	LOAIZA GRAJALES CIELO AMIRA
0011-PARTIDO CENTRO DEMOCRATICO	OSPINA RAMIREZ ALDEMAR
0019-PARTIDO NUEVO LIBERALISMO	CASTILLO ALVAREZ ELQUIN
0028-AGRUPACIÓN POLITICA EN MARCHA	CARDONA RAMIREZ VALENTINA
7785-GENTE EN MOVIMIENTO-MIRA	HERRERA PRIETO MARIAN MANUELA
7785-GENTE EN MOVIMIENTO-MIRA	CHAVARRO GONZALEZ FERNEY

Competencia del Concejo Municipal. (Art. 313 de la Constitución Política de Colombia)

1. Reglamentar las funciones y la eficiente prestación de los servicios a cargo del Municipio.
2. Adoptar los correspondientes planes y programas de desarrollo económico, social y de obras públicas.



3. Autorizar al Alcalde para celebrar contratos y ejercer pro t mpore precisas funciones de las que corresponden al Concejo.
4. Votar de conformidad con la Constitución y la Ley los tributos y los gastos locales.
5. Dictar las normas orgánicas del presupuesto y expedir anualmente el presupuesto de Rentas y Gastos.
6. Determinar la estructura de la Administración Municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; crear a iniciativa del Alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de Sociedades de Economía Mixta.
7. Reglamentar los usos del suelo y, dentro de los límites que fije la ley, vigilar y controlar las actividades relacionadas con la construcción y enajenación de inmuebles destinados a vivienda.
8. Elegir Personero Municipal.
9. Dictar las normas necesarias para el Control, la preservación y defensa del patrimonio ecológico y cultural del Municipio.
10. Aceptar la renuncia de los Concejales, cuando la Corporación se encuentre sesionando. En receso, dicha atribución le corresponde al Alcalde. (Acto legislativo N  03 de 1993 Art. 91).
11. Las demás que la Constitución Política y la Ley le asigne.

**MISION:**

El Plan Estratégico de Talento Humano del Municipio de Villamaría tiene como misión garantizar una gestión eficiente, equitativa y transparente del recurso humano, promoviendo el desarrollo de competencias, el bienestar laboral y el compromiso con la excelencia en el servicio público.

A través de la implementación de políticas de selección, formación, evaluación y motivación, este plan busca fortalecer la capacidad institucional, asegurando que los servidores públicos cuenten con las herramientas necesarias para contribuir al crecimiento y desarrollo del municipio.

VISION:

Para el año 2025, el Concejo municipal de Villamaría será referente en la gestión del talento humano dentro del sector público, destacándose por su eficiencia, innovación y compromiso con el desarrollo de su capital humano, con sentido de pertenencia con la Corporación y la ciudadanía llevando a un concejo descentralizado detectando la necesidad de los villamarianos con el fin de llevar soluciones de fondo.



PLAN DE ACCIÓN 2024

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	INDICADORES	ENCARGADO	METAS	PLAZO
(Control político permanente) ejercer vigilancia y control a la administración pública Municipal en la inversión de gasto de todas las actividades que ponen en ejecución el " Plan de desarrollo " en aprobación de la administración entrante	1. Supervisar las acciones de los servidores públicos del orden municipal respecto a sus funciones y desarrollo de estas	1. convocar a debates de control político a los secretarios de despacho y directores	Numero de debates de control político realizados	Concejo Municipal	Cumplir el 90% del indicador	Diciembre 31 del 2025
		2. solicitar información a detalle, referente a los asuntos particulares de cada secretaría y/o dirección, a petición de la plenaria o de algún concejal en particular	Número de requerimientos de información solicitados	Concejo Municipal	Cumplir el 80% del indicador	Diciembre 31 del 2025
(imagen institucional) Fortalecer la imagen institucional de la entidad	1. Cumplir oportunamente con las sesiones ordinarias y extraordinarias	1. motivar la participación de todos los concejales en los debates de control político y aprobación de acuerdos	13 concejales participantes en cada sesión citada	Presidente	Cumplir el 95% del indicador	Diciembre 31 del 2025
		2. Fomentar la descentralización de sesiones ordinarias para acercarlas a la comunidad en general	numero de sesiones descentralizadas citadas	Presidente	Cumplir el 95% del indicador	Diciembre 31 del 2025



	2. Generar confianza al ciudadano en el desempeño de las funciones del Concejo Municipal.	1. Brindar respuestas efectivas por parte del Concejo Municipal referente al peticiones, quejas, reclamos y sugerencias (PQRS).	Número de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias (PQRS) resueltas	Concejo Municipal	Cumplir con el 100% del indicador	Diciembre 31 del 2025
	3. Cumplir los Acuerdos Municipales para la ejecución por parte de la Corporación.	1. Desarrollar actividades con el fin de dar cumplimiento a los Acuerdos Municipales correspondientes a la entidad	Número de actividades programadas en cumplimiento de los Acuerdos	Presidente Secretario General	Cumplir con el 100% del indicador	Diciembre 31 del 2025

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	INDICADORES	ENCARGADO	METAS	PLAZO
	1. Incentivar el desarrollo socioeconómico y participativo, en búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida.	Aprobar Acuerdos Municipales para el desarrollo sostenible de la ciudad.	Número de Acuerdos presentados y aprobados.	Concejo Municipal	Cumplir el 90% del indicador	Diciembre 31 del 2025



(Cumplimiento misión/visión institucional) Expedir Acuerdos que contribuyan al desarrollo socioeconómico de la ciudad	2. Comunicar las necesidades de la población Villamariana, mostrando el corporado como vocero e interlocutor.	Promover espacios de participación comunitaria en las sesiones del Concejo Municipal.	Espacios de participación comunitaria realizados	Presidente	Cumplir el 80% del indicador	Diciembre 31 del 2025
	3. Establecer el programa institucional para la vigencia 2025 "Unidos por Villamaria "	Descentralizar las actividades del Concejo Municipal realizando jornadas lúdicas, deportivas, sociales y culturales acercando la municipalidad a las veredas y barrios de Villamaria, con el fin de dar cumplimiento al programa institucional vivencia 2025. "Unidos por Villamaria "	Número de actividades ejecutadas	Presidente	Cumplir el 80% del indicador	Diciembre 31 del 2025



(Comunicación y participación ciudadana) Establecer mecanismos para lograr una participación activa de los ciudadanos	1. Brindar un servicio de calidad a la comunidad, por medio del uso óptimo de las tecnologías de la información y la comunicación	1. Establecer un adecuado sistema operativo para la transmisión en vivo de las sesiones del Concejo Municipal de acuerdo a los requerimientos técnicos	transmisiones en vivo de sesiones realizadas	Presidente	Cumplir el 85% del indicador	Diciembre 31 del 2025
		2. Promover los canales de comunicación del corporado a la comunidad, mediante las publicaciones en página web institucional, redes sociales.	Número de publicaciones cargadas en la página web y correos electrónicos contestados / Número de publicaciones cargadas en las redes cargadas en las redes sociales y correos electrónicos recibidos.	Concejo Municipal	Cumplir el 90% del indicador	Diciembre 31 del 2025



(Fortalecimiento institucional) Mejorar las competencias de los servidores públicos de la corporación	1. Mejorar las competencias de los servidores públicos de la Corporación	Brindar capacitaciones (seminarios, talleres) a los funcionarios de la Corporación en temas inherentes al objetivo misional de la misma	Capacitaciones, seminarios, talleres y charlas realizadas	Presidente	cumplir el 70% del indicador	Diciembre 31 del 2025
	2. Favorecer el bienestar social - laboral mediante el momento y la promoción del talento humano desde un ambiente laboral sano.	Generar un adecuado clima organizacional mediante actividades inherentes al buen ambiente de trabajo	Número de actividades inherentes al buen ambiente de trabajo realizadas.	Secretario General y Administrativo	cumplir el 100% del indicador	Diciembre 31 del 2025
	3. Promover la gestión documental de la entidad	Realizar jornadas de actualización documental y de archivo	Número de jornadas de actualización documental y de archivo ejecutadas.	Concejo Municipal	cumplir el 100% del indicador	Diciembre 31 del 2025
OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	INDICADORES	ENCARGADO	METAS	PLAZO



Mantenimiento y mejoramiento continuo del SGI) Continuar con el mecanismo continuo de aprendizaje para mejorar de manera constante los procedimientos básicos de una organización y aumentar la satisfacción de los clientes y empleados de la Corporación.	1. Actualizar los procesos y procedimientos de la entidad, con respecto a cambios normativos.	1. planificar, ejecutar y evaluar el Sistema Integrado de Gestión.	Procesos y procedimientos actualizados respecto a la normatividad	Secretarios del Concejo Villamaria	cumplir el 100% del indicador	Diciembre 31 del 2024
	2. Fortalecer los sistemas de control estratégico, de gestión y de evaluación.			Secretarios del Concejo Villamaria	cumplir el 100% del indicador	Diciembre 31 del 2025
	3. Avanzar en el sistema de Gestión de Calidad.	1. Planear, controlar y mejorar los recursos, procedimientos, documentos, estrategias que influyan en satisfacción del ciudadano y en logro de los resultados deseados por la organización.	Recursos-procedimientos-documentos controlados y mejorados.	Concejo Municipal	cumplir el 70% del indicador	Diciembre 31 del 2025

(Modernización de la estructura institucional) Mejorar la comunicación de los integrantes de la Corporación.	1. Adecuación y modernización e instalaciones las tecnologías de la información y la comunicación de la Corporación en cumplimiento de las normas de gobierno en línea.	1. Adquirir tecnología necesaria a las normas de gobierno en línea.	Número de tecnología adecuada y modernizada en cumplimiento de las normas de gobierno en línea.	Presidente	cumplir el 50% del indicador	Diciembre 31 del 2025
---	---	---	---	------------	------------------------------	-----------------------