

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 1 de 49
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH.PL008 FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

FELIPE EDUARDO MEDINA QUINTERO
Presidente

CONCEJO MUNICIPAL, VIGENCIA 2026

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 2 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

Introducción

El Concejo Municipal de Cartago, en cumplimiento de su misión constitucional de ejercer control político, expedir acuerdos municipales y representar a la ciudadanía, reconoce que el talento humano constituye el eje fundamental para el logro de sus objetivos institucionales. En este sentido, para la vigencia 2026 se formula y adopta el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), como instrumento de planeación integral orientado a fortalecer las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Corporación.

El presente plan se estructura en armonía con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), particularmente en la Dimensión de Talento Humano, así como con el Decreto 612 de 2018, que establece la integración de los planes institucionales al Plan de Acción, y el Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública. Igualmente, se fundamenta en los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y en las disposiciones relacionadas con el mérito, la transparencia y la eficiencia en la gestión pública.

Durante la vigencia 2026, el Plan Estratégico de Talento Humano estará orientado a:

- Garantizar la adecuada provisión y administración del empleo público.
- Fortalecer los procesos de capacitación, bienestar e incentivos.
- Consolidar la gestión del desempeño laboral.
- Promover ambientes laborales saludables y productivos.
- Asegurar la planeación del recurso humano en coherencia con la planta de personal y las necesidades institucionales.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 3 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se articula con el Plan de Acción Institucional (PAI), el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión del Recurso Humano, el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el Plan de Bienestar e Incentivos y los instrumentos de evaluación del desempeño, garantizando una visión integral y sistémica de la gestión del talento humano.

Asimismo, este plan incorpora el enfoque de mejora continua bajo el ciclo PHVA (Planear–Hacer–Verificar–Actuar), permitiendo realizar seguimiento periódico a las acciones programadas y adoptar medidas correctivas cuando sea necesario, contribuyendo al fortalecimiento del desempeño institucional medido a través del FURAG.

Con la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano 2026, el Concejo Municipal de Cartago reafirma su compromiso con la excelencia en el servicio público, la transparencia, el mérito y la profesionalización de su planta de personal, consolidando una gestión eficiente, ética y orientada a resultados en beneficio de la ciudadanía.

ALCANCE:

El Plan Estratégico de Talento Humano del Concejo Municipal de Cartago para la vigencia 2026 comprende la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones orientadas a fortalecer la gestión integral del talento humano de la Corporación, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Plan de Acción Institucional 2026.

El alcance del presente plan aplica a todos los servidores públicos que integran la planta de personal del Concejo Municipal, independientemente de su nivel

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 4 de 49
		CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

jerárquico, tipo de vinculación o naturaleza del empleo, así como a los procesos administrativos relacionados con la gestión del empleo público.

Durante la vigencia 2026, el plan abarca los siguientes componentes estratégicos:

- **Planeación del recurso humano**, incluyendo el Plan de Previsión del Recurso Humano y el Plan Anual de Vacantes.
- **Gestión del empleo público**, orientada a la provisión oportuna de cargos conforme a los principios de mérito, igualdad y transparencia.
- **Capacitación y desarrollo de competencias**, mediante la implementación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026.
- **Bienestar social e incentivos**, enfocados en mejorar el clima organizacional y la motivación laboral.
- **Gestión del desempeño laboral**, seguimiento y evaluación de resultados.
- **Seguridad y salud en el trabajo**, en articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- **Gestión del conocimiento y fortalecimiento organizacional**, promoviendo la transferencia de saberes y la continuidad institucional.

El alcance incluye la articulación del Plan Estratégico de Talento Humano con los demás planes institucionales exigidos por el Decreto 612 de 2018, garantizando coherencia con la planeación estratégica y presupuestal de la entidad.

El presente plan no contempla la regulación de las funciones de los concejales en ejercicio de su rol político-electivo, sino que se enfoca exclusivamente en la gestión administrativa del talento humano adscrito a la estructura organizacional del Concejo Municipal.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 5 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

Con este alcance, el Concejo Municipal de Cartago busca consolidar en 2026 una gestión del talento humano eficiente, transparente, orientada a resultados y alineada con los estándares de la Función Pública y los criterios de evaluación institucional establecidos en el FURAG.

Objetivo General

Fortalecer durante la vigencia 2026 la gestión integral del talento humano del Concejo Municipal de Cartago, mediante la planeación estratégica, el desarrollo de competencias laborales y comportamentales, la adecuada administración del empleo público y la implementación de programas de capacitación, bienestar e incentivos, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la normatividad vigente y el Plan de Acción Institucional, contribuyendo al mejoramiento continuo del desempeño institucional y a la prestación eficiente del servicio público.

3. Objetivos Específicos

Planeación Estratégica del Talento Humano

Fortalecer la planeación del recurso humano mediante la actualización y articulación del Plan de Previsión del Recurso Humano, el Plan Anual de Vacantes y el PETH 2026 con el Plan de Acción Institucional, garantizando coherencia estratégica y cumplimiento de los lineamientos del DAFP.

Provisión y Administración del Empleo Público

Garantizar la provisión oportuna y transparente de los empleos de la planta de personal, conforme a los principios de mérito, igualdad y legalidad, reduciendo tiempos de vacancia y fortaleciendo la gestión administrativa del empleo público.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 6 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

Desarrollo de Competencias y Capacitación

Implementar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 orientado al fortalecimiento de competencias técnicas, normativas, digitales y comportamentales de los servidores públicos, asegurando cobertura total y pertinencia formativa.

Bienestar e Incentivos

Desarrollar el Plan de Bienestar e Incentivos 2026 promoviendo un clima organizacional favorable, la motivación laboral y el reconocimiento al desempeño sobresaliente.

Gestión del Desempeño

Fortalecer el seguimiento y evaluación del desempeño laboral, garantizando retroalimentación oportuna y articulación con planes de mejoramiento individual e institucional.

Gestión del Conocimiento y Continuidad Institucional

Implementar estrategias de gestión del conocimiento que permitan documentar, transferir y preservar la memoria institucional, minimizando riesgos asociados a rotación de personal.

Seguridad y Salud en el Trabajo

Articular el PETH con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), promoviendo condiciones laborales seguras y cumplimiento normativo.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 7 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

Seguimiento y Mejora Continua

Implementar mecanismos de seguimiento, medición e indicadores de gestión del talento humano, que permitan mejorar el desempeño institucional en la medición FURAG 2026.

Marco Normativo

- **DECRETO 1083 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.
- **LEY 1474 de 2011:** Estatuto Anticorrupción.
- **LEY 581 DE 2000:** Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.
- **LEY 734 DE 2002:** Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
- **LEY 909 DE 2004:** Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones. En temas de unidades de personal, establece:
- **LEY 1010 DE 2006:** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **LEY 1221 DE 2008:** Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones
- **LEY 1562 DE 2012:** Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- **LEY 1651 DE 2013:** Por medio de la cual se modifican los artículos 13, 20, 21, 22, 30 y 38 de la Ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones-ley de bilingüismo.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 8 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

- **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.
- **LEY 1780 DE 2016:** “Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”
- **DECRETO 1567 de 1998:** “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.
- **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”

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Para la vigencia 2026, el Concejo Municipal de Cartago realizó un análisis integral de la situación actual del talento humano, con el propósito de identificar factores internos y externos que inciden en la gestión estratégica del recurso humano.

El diagnóstico se fundamentó en:

- Revisión de resultados FURAG vigencia anterior.
- Evaluación de los planes institucionales de talento humano 2025.
- Encuestas internas de percepción de clima organizacional.
- Entrevistas con líderes de proceso.
- Revisión de la planta de personal y estado de vacantes.
- Análisis de necesidades de capacitación.
-

Con base en esta información, se estructuró el siguiente análisis DOFA para orientar las acciones del PETH 2026:

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 9 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

Análisis DOFA – Talento Humano 2026

✔ Fortalezas

- Personal con experiencia en gestión pública y conocimiento del contexto institucional.
- Compromiso y sentido de pertenencia de los servidores públicos.
- Ambiente laboral favorable y relaciones interpersonales adecuadas.
- Existencia de instrumentos de planeación del talento humano (PPRH, PIC, Plan de Bienestar).
- Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

⚠ Debilidades

- Necesidad de fortalecer competencias digitales y actualización normativa.
- Procesos administrativos susceptibles de optimización y automatización.
- Limitaciones en sistematización de la gestión del conocimiento.
- Dependencia operativa en funciones críticas por concentración de tareas.
- Necesidad de fortalecer indicadores y seguimiento del desempeño.

🌱 Oportunidades

- Oferta de capacitación por parte del DAFP, ESAP y otras entidades públicas.
- Avances tecnológicos aplicables a la gestión documental y administrativa.
- Lineamientos nacionales que fortalecen la profesionalización del empleo público.
- Herramientas digitales que facilitan la gestión del conocimiento y trabajo colaborativo.
- Posibilidad de mejorar resultados institucionales en FURAG 2026.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 10 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

⚡ Amenazas

- Cambios normativos permanentes que exigen actualización constante.
- Restricciones presupuestales que limitan inversión en capacitación y bienestar.
- Rotación de personal que puede afectar la continuidad institucional.
- Riesgos asociados a sobrecarga laboral en procesos críticos.
- Exigencias crecientes en materia de transparencia y control institucional.

Enfoque Estratégico Derivado del Diagnóstico 2026

El diagnóstico evidencia la necesidad de:

- Fortalecer el desarrollo de competencias técnicas y digitales.
- Optimizar procesos internos mediante herramientas tecnológicas.
- Consolidar la gestión del conocimiento institucional.
- Mejorar la medición del desempeño y el seguimiento a indicadores.
- Articular de manera más robusta el talento humano con los resultados institucionales y la medición FURAG.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Plan Estratégico de Talento Humano

Para la vigencia 2026, el Concejo Municipal de Cartago orienta su gestión del talento humano hacia el fortalecimiento institucional, la mejora continua y el cumplimiento de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), mediante los siguientes objetivos estratégicos:

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 11 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

Fortalecer las competencias del talento humano

Implementar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026, orientado al desarrollo de competencias técnicas, digitales, normativas y comportamentales, garantizando la actualización permanente del personal frente a los cambios normativos, tecnológicos y administrativos propios de la gestión pública.

Mejorar el clima organizacional y el bienestar laboral

Desarrollar el Plan de Bienestar e Incentivos 2026 mediante actividades de integración, reconocimiento y promoción de ambientes laborales saludables, contribuyendo a fortalecer la motivación, el sentido de pertenencia y el desempeño institucional.

Optimizar los procesos internos de gestión del talento humano

Fortalecer la eficiencia administrativa mediante la digitalización progresiva de procedimientos, la implementación de herramientas tecnológicas de gestión y la mejora de los procesos relacionados con empleo público, evaluación del desempeño y gestión documental del talento humano.

Promover la transparencia, la ética pública y la cultura de integridad

Implementar estrategias orientadas al fortalecimiento de la integridad institucional, el cumplimiento del Código de Integridad del Servicio Público, y la adopción de buenas prácticas en el ejercicio de las funciones administrativas, contribuyendo a la prevención de riesgos disciplinarios y al fortalecimiento de la confianza ciudadana.

- .

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 12 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

LÍNEAS DE ACCIÓN Y ESTRATEGIAS:

- **Capacitación y desarrollo:**
 - Programas de formación en temas técnicos, administrativos y tecnológicos.
 - Talleres de liderazgo y habilidades blandas.

- **Bienestar y salud ocupacional:**
 - Actividades de integración, pausas activas y eventos motivacionales.
 - Implementación del Plan de Salud Ocupacional conforme a la normatividad vigente.

- **Gestión del desempeño:**
 - Evaluación periódica del rendimiento laboral.
 - Reconocimiento de logros y buenas prácticas.

- **Incorporación de tecnología:**
 - Digitalización de procesos administrativos.
 - Capacitación en herramientas tecnológicas y plataformas de gestión pública.

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACION

Concejo Municipal de Cartago – Vigencia 2026

La ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se desarrollará de manera gradual durante la vigencia, bajo el enfoque de mejora continua (PHVA), conforme al siguiente cronograma:

◆ Primer Trimestre (Enero – Marzo 2026)

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 13 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

- Fase de Diagnóstico y Planeación Estratégica
- Actualización del diagnóstico institucional de talento humano.
- Revisión de resultados FURAG vigencia anterior.
- Actualización del Plan de Previsión del Recurso Humano y Plan Anual de Vacantes.
- Identificación de necesidades de capacitación (insumo PIC 2026).
- Formulación detallada del Plan de Bienestar e Incentivos 2026.
- Definición de indicadores y metas del PETH 2026.
- Articulación con el Plan de Acción Institucional (PAI).

Producto esperado:

- ✓ Planes actualizados y articulados estratégicamente.

Segundo Trimestre (Abril – Junio 2026)

- Fase de Implementación – Desarrollo y Bienestar
- Ejecución del Plan Institucional de Capacitación (primer ciclo formativo).
- Desarrollo de actividades de bienestar laboral e integración.
- Implementación de estrategias de fortalecimiento de competencias digitales.
- Seguimiento a provisión de vacantes y administración del empleo público.
- Aplicación de acciones de promoción del Código de Integridad.

Producto esperado:

- ✓ Cobertura de capacitación $\geq 50\%$.
- ✓ Ejecución inicial del Plan de Bienestar.

Tercer Trimestre (Julio – Septiembre 2026)

- Fase de Fortalecimiento y Seguimiento
- Continuidad del PIC 2026 (segundo ciclo formativo).

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 14 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

- Implementación de mejoras tecnológicas en procesos de talento humano.
- Seguimiento a evaluación del desempeño laboral.
- Revisión de indicadores de gestión.
- Medición de percepción de clima organizacional.

Producto esperado:

- ✓ Avance significativo en metas del PETH.
- ✓ Reporte intermedio de seguimiento.

◆ **Cuarto Trimestre (Octubre – Diciembre 2026)**

- Fase de Evaluación y Mejora Continua
- Evaluación integral del cumplimiento del PETH 2026.
- Análisis de resultados e impacto en FURAG.
- Identificación de oportunidades de mejora.
- Ajustes estratégicos para vigencia 2027.
- Elaboración del informe final de gestión del talento humano.

Producto esperado:

- ✓ Informe de cierre 2026.
- ✓ Recomendaciones estratégicas para siguiente vigencia.

Enfoque Estratégico 2026

El cronograma garantiza:

- Planeación oportuna del recurso humano.
- Desarrollo progresivo de competencias.
- Seguimiento sistemático de resultados.
- Articulación con Control Interno y mejora en FURAG.

Indicadores de Gestión

- Número de capacitaciones realizadas.
- Nivel de satisfacción laboral (medido por encuestas semestrales).

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 15 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

- Porcentaje de procesos digitalizados.
- Evaluación de desempeño individual y colectivo.

Recursos Necesarios

- Presupuesto asignado por el Concejo Municipal.
- Apoyo de entidades de capacitación (SENA, ESAP y otras).
- Infraestructura tecnológica y asesoría especializada.

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica del Talento Humano para la vigencia 2026 constituye un eje estructural del direccionamiento institucional del Concejo Municipal de Cartago, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Decreto 612 de 2018 y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Para el año 2026, la gestión del talento humano se concibe como un proceso articulado con la estrategia institucional, el Plan de Acción Institucional (PAI) y los resultados esperados en la medición FURAG, reconociendo al talento humano como el activo más valioso para el cumplimiento de la misión constitucional de control político, producción normativa y representación ciudadana.



	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 16 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

Enfoque Estratégico 2026

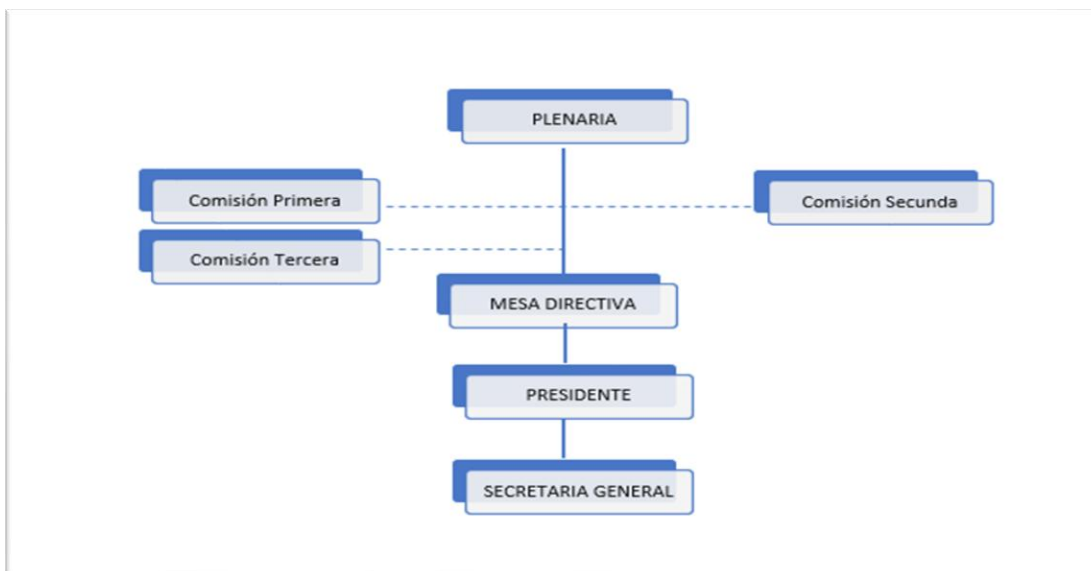
La planeación estratégica del talento humano se orienta bajo una relación causa–efecto, donde:

- El fortalecimiento de competencias impacta la calidad del servicio.
- La adecuada provisión del empleo público mejora la eficiencia institucional.
- El bienestar laboral incide directamente en el desempeño organizacional.
- La gestión del conocimiento garantiza continuidad institucional.

En este sentido, el talento humano no solo ejecuta la estrategia, sino que la materializa en resultados concretos para la ciudadanía.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 17 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

Estructura Organizacional



Postulados Estratégicos 2026

El Concejo Municipal de Cartago adopta los siguientes principios orientadores para la vigencia 2026:

- El talento humano es el eje central del desempeño institucional.
- La gestión del empleo público debe fundamentarse en el mérito, la transparencia y la integridad.
- La capacitación, el bienestar y el desarrollo de competencias son pilares para el logro de resultados.
- La diversidad, inclusión y equidad fortalecen la cultura organizacional.
- La mejora continua y la evaluación del desempeño son herramientas clave para el fortalecimiento institucional.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 18 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

Contexto Estratégico 2026

◇ Contexto Interno

La planeación del talento humano considera variables como:

- Disponibilidad presupuestal aprobada para 2026.
- Estado de la planta de personal y vacantes.
- Nivel de madurez institucional frente a MIPG.
- Cultura organizacional y estilos de liderazgo.
- Transformación digital y uso de herramientas tecnológicas.

◇ Contexto Externo

Se contemplan factores como:

- Cambios normativos en función pública.
- Lineamientos del DAFP y Gobierno Nacional.
- Situación económica y restricciones presupuestales.
- Expectativas ciudadanas frente a transparencia y eficiencia.
- Avances tecnológicos aplicables a la gestión pública.

Estos factores influyen directamente en las decisiones estratégicas relacionadas con la gestión del talento humano.

Componentes Estratégicos del Talento Humano 2026

1 Planeación y Gestión del Empleo Público

- Actualización del Plan Anual de Vacantes.
- Planeación del Recurso Humano conforme a necesidades institucionales.
- Provisión de empleos bajo principios de mérito e igualdad.
- Uso de herramientas digitales para seguimiento administrativo.

2 Gestión del Desempeño

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 19 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

- Implementación de indicadores alineados al PAI 2026.
- Evaluación periódica del desempeño laboral.
- Planes de mejoramiento individual.
- Cultura de retroalimentación y reconocimiento.

3 Capacitación y Desarrollo (PIC 2026)

- Formación en actualización normativa.
- Fortalecimiento de competencias digitales.
- Desarrollo de habilidades blandas.
- Gestión del conocimiento y transferencia de saberes.

4 Bienestar e Incentivos 2026

- Actividades de integración y clima organizacional.
- Reconocimiento al desempeño sobresaliente.
- Articulación con SG-SST.
- Promoción del Código de Integridad.

5 Compensación y Equidad

- Aplicación del régimen salarial conforme a normatividad vigente.
- Seguimiento a estructura salarial.
- Garantía de igualdad y transparencia.

6 Indicadores y Evaluación

- Medición trimestral del cumplimiento del PETH.
- Seguimiento a metas definidas.
- Evaluación de impacto en FURAG.
- Ajustes estratégicos bajo enfoque PHVA.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 20 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

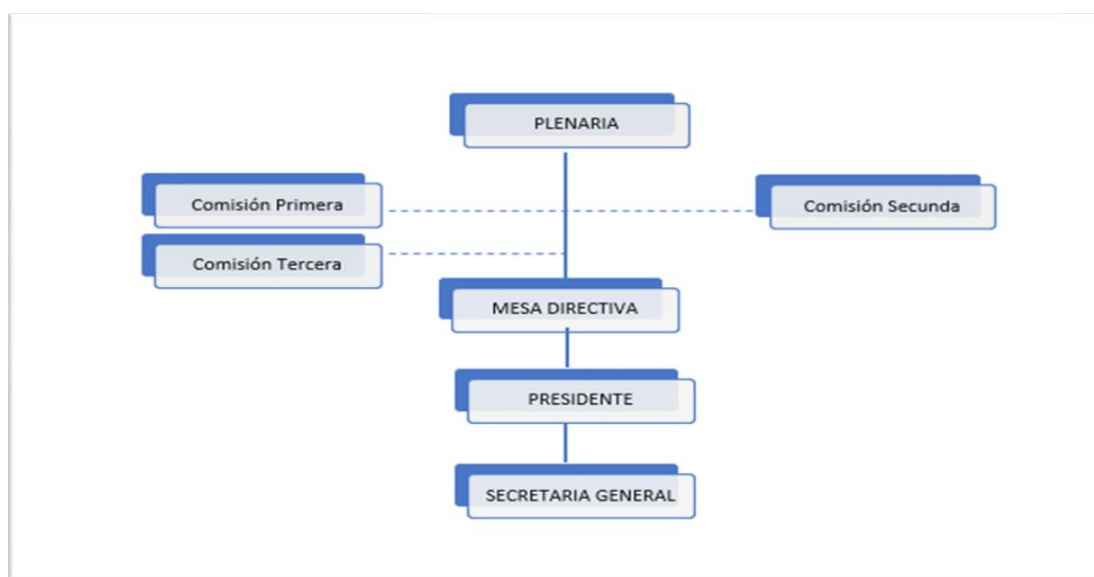
Finalidad Estratégica 2026

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 tiene como finalidad consolidar una gestión moderna, eficiente y orientada a resultados, que fortalezca la capacidad institucional del Concejo Municipal de Cartago, garantizando:

- Transparencia en la administración del empleo público.
- Profesionalización del talento humano.
- Mejora en el desempeño institucional.
- Confianza ciudadana en la gestión pública.

Estructura Organizacional

Estructura Administrativa



CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

La Matriz de Caracterización de la Población (Servidores Públicos) del Concejo Municipal de Cartago, correspondiente a la vigencia 2026, constituye una

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 21 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

herramienta estratégica para la gestión integral del talento humano, permitiendo contar con información actualizada, confiable y pertinente para la toma de decisiones administrativas y estratégicas.

Esta matriz consolida variables sociodemográficas, académicas y laborales de los servidores públicos adscritos a la planta de personal, tales como:

- Antigüedad en la entidad.
- Nivel educativo alcanzado.
- Edad y rango generacional.
- Género.
- Tipo de vinculación (carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad u otros).
- Experiencia laboral y trayectoria en el sector público.
- Perfil ocupacional y funciones asignadas.

La información recopilada para la vigencia 2026 permite identificar brechas de competencias, necesidades de capacitación, oportunidades de fortalecimiento institucional y riesgos asociados a rotación o concentración de funciones críticas, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Finalidad Estratégica 2026

La caracterización de la población tiene como propósito:

- Apoyar la planeación del recurso humano (Plan de Previsión y Plan Anual de Vacantes).
- Orientar el diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC 2026).
- Definir acciones de bienestar e incentivos según grupos etarios y necesidades específicas.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 22 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

- Fortalecer la gestión del conocimiento y la sucesión institucional.
- Contribuir a la mejora de resultados en la medición FURAG.

Caracterización de los Empleos Públicos – Vigencia 2026

La caracterización de los empleos públicos del Concejo Municipal de Cartago se encuentra reflejada en la planta de personal vigente para 2026, la cual define:

- Estructura organizacional.
- Distribución de cargos por nivel jerárquico.
- Naturaleza del empleo.
- Dependencias funcionales.
- Estado actual de provisión (ocupado/vacante).

Esta información permite analizar la coherencia entre la estructura organizacional y las necesidades institucionales, facilitando decisiones relacionadas con provisión de vacantes, fortalecimiento de perfiles y reorganización de funciones cuando sea necesario.

Enfoque de Mejora Continua 2026

Para la vigencia 2026, la caracterización de la población será:

- Actualizada al inicio del año y revisada semestralmente.
- Articulada con los instrumentos de planeación del talento humano.
- Utilizada como insumo para el seguimiento de indicadores estratégicos.
- Integrada a los procesos de evaluación institucional y control interno.

Distribución de la Planta por Género

CARGO	No. Cargos	Vínculo	Genero
Secretario General	1	Periodo	Hombre
Secretario de Actas	1	Periodo	Hombre
Profesional Universitario	1	O.P. S	Mujer

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 23 de 49
		CÓDIGO: TH.PL008
PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

Secretaria	1	O.P. S	Mujer
Asistencial	1	O.P. S	Hombre
Total	5		

La planta de personal aprobada para el Concejo Municipal de Cartago está conformada por un total de cinco (5) empleos, de los cuales el 60% corresponde a hombres y el 40% a Mujeres.

RECURSOS HUMANOS Y FINANCIEROS

Para la implementación efectiva del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) del Concejo Municipal de Cartago en la vigencia 2026, se requiere garantizar la disponibilidad y gestión oportuna de recursos humanos, financieros y tecnológicos, en coherencia con el Plan de Acción Institucional (PAI) y el presupuesto aprobado para la vigencia.

Recursos Humanos

Para el desarrollo, coordinación y seguimiento de las estrategias de talento humano, se requiere contar con un responsable institucional (funcionario de planta o servidor designado) que lidere integralmente los componentes del PETH, incluyendo planeación del recurso humano, empleo público, capacitación, bienestar e incentivos, evaluación del desempeño, clima organizacional y articulación con el SG-SST.

Dicho responsable actuará de manera coordinada con la Presidencia, Secretaría General y demás responsables de procesos, garantizando la trazabilidad, evidencias y seguimiento requeridos por MIPG y la medición FURAG.

Recursos Financieros

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 24 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

Para el cumplimiento de los objetivos estratégicos del PETH 2026, el Concejo Municipal de Cartago dispondrá de los recursos financieros definidos en el presupuesto institucional de la vigencia 2026, orientados a cubrir las necesidades operativas y estratégicas de la gestión del talento humano, tales como:

- Formación y capacitación (PIC 2026).
- Programas de bienestar social e incentivos.
- Actividades de inducción y reinducción.
- Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Acciones de gestión del conocimiento, clima organizacional y cultura de integridad.

Distribución del Presupuesto de Talento Humano – Vigencia 2026

Presupuesto total estimado: \$ _____

- Gastos de funcionamiento: \$ _____
- Gastos de personal: \$ _____
- Otros asociados a bienestar/capacitación/SST: \$ _____

SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Con el propósito de optimizar la gestión del talento humano y garantizar eficiencia administrativa durante 2026, el Concejo Municipal de Cartago hará uso de sistemas de información y herramientas tecnológicas que permitan soportar procesos como vinculación, actualización de datos, seguimiento a capacitación, evaluación del desempeño, bienestar e integridad.

SIGEP

El Concejo Municipal de Cartago utiliza el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) en cumplimiento de los lineamientos del Gobierno Nacional, manteniendo actualizada la información institucional y de sus servidores (planta, empleos, manuales, datos laborales, entre otros), con el fin de fortalecer la

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 25 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

trazabilidad, transparencia y disponibilidad de la información para consulta y toma de decisiones.

GESTIÓN DE RIESGOS EN TALENTO HUMANO – VIGENCIA 2026

La gestión del talento humano implica riesgos que, de no ser identificados y controlados, pueden afectar la eficiencia operativa, el cumplimiento normativo y la calidad del servicio público prestado por el Concejo Municipal de Cartago. En 2026, estos riesgos serán gestionados mediante acciones de prevención, control y seguimiento articuladas al Mapa de Riesgos Institucional, bajo el enfoque de autocontrol y mejora continua.

Tipología de Riesgos

A. Riesgos Normativos y Legales

- Incumplimiento de normativas laborales y de función pública, generando hallazgos o sanciones.
- Desactualización normativa que afecte procesos de gestión del empleo público.
- Deficiencias en procedimientos de vinculación, novedades y retiro, con impacto legal o disciplinario.

B. Riesgos Administrativos y Operativos

- Ineficiencia en procesos de selección, provisión y administración de vacantes.
- Programación de capacitaciones no pertinentes o con baja cobertura.
- Debilidades en seguimiento a desempeño y planes de mejoramiento.
- Gestión documental incompleta o con riesgo de pérdida de información.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 26 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

C. Riesgos Financieros

- Insuficiencia de recursos para bienestar, capacitación o SST.
- Errores en nómina, prestaciones o liquidaciones que generen reclamaciones o hallazgos.

D. Riesgos Tecnológicos

- Dependencia de herramientas obsoletas o sin soporte, afectando oportunidad de datos.
- Riesgo de filtración o pérdida de información personal y laboral (protección de datos).

E. Riesgos Laborales y Psicosociales

- Desmotivación por falta de incentivos, reconocimiento o oportunidades de desarrollo.
- Clima organizacional inadecuado por fallas de comunicación o liderazgo.
- Sobrecarga laboral y estrés por distribución inequitativa de tareas.

F. Riesgos Estratégicos e Institucionales

- Desalineación entre capacidades del personal y objetivos institucionales.
- Rotación de personal clave y pérdida de conocimiento institucional.
- Baja apropiación del plan por parte de responsables y liderazgo insuficiente.

Estrategias para la Mitigación de Riesgos – 2026

Para reducir la probabilidad e impacto de los riesgos, durante 2026 se priorizarán:

- Actualización normativa permanente y socialización interna.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 27 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

- Procesos de provisión y administración del empleo bajo criterios de mérito y trazabilidad.
- Programación de capacitación basada en diagnóstico de necesidades (PIC 2026).
- Fortalecimiento del seguimiento al desempeño e implementación de planes de mejoramiento.
- Modernización gradual de herramientas tecnológicas y fortalecimiento de seguridad de la información.
- Actividades de bienestar, reconocimiento, integridad y clima organizacional.
- Auditorías internas y seguimiento desde Control Interno para mejora continua.
-

Diagnóstico del Riesgo Psicosocial – 2026

En articulación con el SG-SST, durante la vigencia 2026 se priorizarán acciones enfocadas en la prevención y mitigación del riesgo psicosocial, especialmente en funcionarios expuestos a factores asociados a carga laboral, presión de tiempos, atención al ciudadano y responsabilidades operativas.

El PETH 2026 contempla:

- Jornadas de sensibilización y capacitación en manejo del estrés.
- Estrategias de comunicación efectiva y fortalecimiento del liderazgo positivo.
- Actividades de bienestar integral y equilibrio vida laboral–personal.
- Acciones coordinadas con ARL y aliados institucionales cuando aplique.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 28 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

ESTRATEGIAS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – 2026

El PETH 2026 orienta sus estrategias a garantizar eficiencia administrativa, desarrollo de competencias, bienestar, transformación digital, integridad y sostenibilidad institucional del talento humano.

Eje 1. Gestión y Planeación del Talento Humano

- Actualización de instrumentos: PPRH, Plan Anual de Vacantes, inducción/reinducción.
- Gestión por competencias y seguimiento a brechas.
- Provisión y administración del empleo con enfoque de mérito e igualdad.
- Plan de sucesión y retención del conocimiento institucional.

Eje 2. Desarrollo y Fortalecimiento de Competencias

- Implementación del PIC 2026 (competencias técnicas, normativas, digitales y blandas).
- Convenios y alianzas con entidades de formación (DAFP, ESAP, ARL, entre otras).
- Mentoría y acompañamiento para adaptación y continuidad operativa.

Eje 3. Bienestar y Calidad de Vida Laboral

- Programa de bienestar integral y actividades de integración.
- Prevención y manejo del estrés y riesgo psicosocial.
- Incentivos y reconocimientos al desempeño sobresaliente.
- Medición e intervención del clima organizacional.

Eje 4. Gestión del Desempeño y Evaluación de Resultados

- Seguimiento a evaluación del desempeño y planes de mejoramiento individual.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 29 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

- Socialización de resultados por áreas y acciones correctivas.
- Alineación de desempeño con objetivos institucionales y cultura de integridad.

Eje 5. Modernización y Transformación Digital

- Digitalización progresiva de procesos de talento humano.
- Formación en herramientas TIC y gestión de datos.
- Fortalecimiento de ciberseguridad y protección de datos personales.

Eje 6. Cumplimiento Normativo y Transparencia

- Auditorías internas y controles periódicos.
- Gestión documental y trazabilidad de actuaciones administrativas.
- Fortalecimiento del Código de Integridad y ética pública.

PLAN DE INCENTIVOS

Elementos para tener en cuenta en la implementación 2026

- Realizar sesiones de trabajo por equipos para consolidar acuerdos de trabajo, roles y responsabilidades.
- Involucrar líderes y responsables en actividades de bienestar y cultura organizacional.
- Mantener acciones permanentes de apropiación del Código de Integridad como eje transversal del PETH.

En el marco del fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y con fundamento en el Sistema de Estímulos previsto en el Decreto Ley 1567 de 1998, el Concejo Municipal de Cartago adopta para la vigencia 2026 el Plan de Incentivos, como instrumento orientado a promover el compromiso, la excelencia y el desempeño sobresaliente de sus servidores públicos.

El Plan de Incentivos 2026 tiene como finalidad reconocer el mérito, fomentar la cultura de integridad y fortalecer la motivación institucional, contribuyendo al

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 30 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

mejoramiento continuo del desempeño organizacional y al cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos en el Plan de Acción Institucional.

Reconocimiento a los Mejores Servidores Públicos 2026

Durante la vigencia 2026 se implementará un programa de reconocimiento dirigido a:

- El mejor servidor de carrera administrativa.
- El mejor servidor de libre nombramiento y remoción.
- El mejor equipo de trabajo institucional (cuando aplique)

La selección se realizará bajo criterios previamente definidos, garantizando un proceso objetivo, transparente y ajustado a la normatividad vigente. Entre los factores de evaluación se tendrán en cuenta:

- Cumplimiento de metas institucionales.
- Resultado de la evaluación del desempeño.
- Impacto de la gestión en la comunidad.
- Calidad del servicio prestado.
- Iniciativa, innovación y liderazgo.
- Comportamiento ético conforme al Código de Integridad.

El proceso incluirá:

- Convocatoria interna.
- Postulación o nominación por jefe inmediato.
- Verificación de requisitos por Talento Humano.
- Evaluación por comité designado.
- Acto formal de reconocimiento.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 31 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

Los incentivos podrán ser de carácter pecuniario (según disponibilidad presupuestal) o no pecuniario, tales como menciones honoríficas, resoluciones de reconocimiento, publicaciones institucionales, certificaciones y participación prioritaria en programas de capacitación.

Estrategia del Plan Institucional de Capacitación – Articulación con Incentivos

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 se articula directamente con el Plan de Incentivos, al constituirse como un mecanismo de fortalecimiento del desempeño y desarrollo de competencias.

La capacitación estratégica permitirá:

- Potenciar habilidades técnicas, digitales y normativas.
- Fortalecer competencias comportamentales.
- Promover la innovación en la gestión pública.
- Preparar a los servidores para asumir mayores responsabilidades.

La participación y el aprovechamiento de los programas de formación serán considerados como criterios complementarios dentro del sistema de incentivos, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo y excelencia institucional.

Estrategia de Evaluación del Desempeño – Enfoque Meritocrático 2026

El Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral del Concejo Municipal será el principal insumo técnico para la aplicación de los incentivos.

Durante la vigencia 2026:

- Los servidores con calificación inferior a 80 puntos deberán formular e implementar planes de mejoramiento individual.
- Los servidores con calificación sobresaliente podrán ser postulados para reconocimiento institucional.
- Se garantizará la socialización de resultados por áreas.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 32 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

El sistema se desarrollará bajo dos rutas fundamentales:

◊ **Ruta del Servicio**

Evaluará eficiencia, atención al ciudadano, cumplimiento de objetivos y aporte institucional.

◊ **Ruta de la Calidad**

Medirá mejora continua, optimización de procesos y cumplimiento de estándares internos.

La evaluación integrará competencias técnicas y comportamentales, en coherencia con el Código de Integridad (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia), fortaleciendo una cultura organizacional basada en la ética y la transparencia.

Estrategia en el Procedimiento de Retiro y Retención del Talento

El Plan de Incentivos 2026 también incorpora estrategias preventivas de retención y acompañamiento al retiro, reconociendo que el bienestar y la motivación son factores determinantes en la permanencia del talento institucional.

Durante la vigencia 2026 se desarrollarán acciones orientadas a:

- Identificar causas de retiro voluntario.
- Implementar estrategias de salario emocional y beneficios sociales.
- Fortalecer el clima organizacional.
- Promover planes de sucesión y gestión del conocimiento.

En casos de retiro por pensión u otras circunstancias, se implementarán estrategias de acompañamiento en articulación con:

- Caja de Compensación Familiar.
- Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
- Programas de apoyo psicosocial.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 33 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

Asimismo, se garantizará la transferencia y documentación del conocimiento institucional, evitando la pérdida de información estratégica y asegurando continuidad operativa.

Enfoque Integral del Plan de Incentivos 2026

El Plan de Incentivos del Concejo Municipal de Cartago no se limita al reconocimiento económico o simbólico, sino que integra:

- Desarrollo profesional.
- Evaluación objetiva.
- Cultura de integridad.
- Bienestar y motivación.
- Retención del conocimiento.
- Mejora continua institucional.

De esta manera, se consolida un sistema de estímulos alineado con la meritocracia, el desempeño sobresaliente y la excelencia en el servicio público.

PLANES TEMATICOS

PLAN ANUAL DE VACANTES – VIGENCIA 2026

El Plan Anual de Vacantes 2026 constituye un instrumento estratégico de planeación del talento humano, orientado a la identificación, análisis y programación de la provisión de empleos con vacancia definitiva o temporal dentro del Concejo Municipal de Cartago.

Su finalidad es garantizar la adecuada administración de la planta de personal, asegurando la disponibilidad presupuestal y la provisión oportuna de cargos, en cumplimiento de los artículos 14 y 15 de la Ley 909 de 2004 y en coherencia con el Decreto 612 de 2018.

Para la vigencia 2026 se desarrollarán las siguientes acciones:

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 34 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

- Actualización del diagnóstico de la planta de personal.
- Identificación de vacantes definitivas y temporales.
- Análisis cuantitativo y cualitativo de necesidades institucionales.
- Articulación con el Plan de Previsión del Recurso Humano.
- Coordinación con Presidencia y Secretaría General.
- Reporte y actualización en SIGEP.

El Plan Anual de Vacantes 2026 permitirá optimizar los procesos de selección, garantizar transparencia y fortalecer la gestión estratégica del empleo público.

PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS – VIGENCIA 2026

El Plan de Bienestar Social 2026 tiene como propósito fortalecer el desarrollo integral de los servidores públicos del Concejo Municipal de Cartago, promoviendo condiciones laborales saludables, motivación institucional y mejora del clima organizacional.

En coherencia con MIPG y el Decreto 1567 de 1998, este plan contempla acciones orientadas a:

- Promoción de la salud física y mental.
- Actividades de integración institucional.
- Reconocimiento al desempeño sobresaliente.
- Estrategias de equilibrio vida laboral–personal.
- Fomento de la cultura organizacional basada en valores.

El bienestar institucional se reconoce como un factor determinante para el desempeño eficiente, el compromiso organizacional y el fortalecimiento del servicio público.

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL – 2026

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 35 de 49
		CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

El Programa de Bienestar Social 2026 se ejecutará como un proceso permanente, participativo y articulado al Plan Estratégico de Talento Humano.

Su finalidad es:

- Incrementar los niveles de satisfacción laboral.
- Fortalecer el sentido de pertenencia.
- Mejorar el clima organizacional.
- Contribuir a la productividad institucional.

Cronograma de Bienestar Social 2026

Mes	Actividad	Objetivo	Responsable
Enero	Jornada de bienvenida institucional	Fortalecer identidad y compromiso	Talento Humano
Febrero	Taller de desarrollo personal	Mejorar habilidades blandas	Talento Humano
Marzo	Jornada de salud ocupacional	Promover bienestar físico	SST
Abril	Día de la Familia	Integración familiar	Talento Humano
Mayo	Reconocimiento al servidor destacado	Incentivar desempeño	Presidencia
Junio	Taller de liderazgo	Fortalecer trabajo en equipo	Talento Humano
Julio	Jornada deportiva y cultural	Promover bienestar emocional	Bienestar Social
Agosto	Campaña hábitos saludables	Incentivar autocuidado	SST

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 36 de 49
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH.PL008 FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

Mes	Actividad	Objetivo	Responsable
Septiembre	Encuentro de integración institucional	Reforzar identidad organizacional	Presidencia
Octubre	Taller gestión del estrés	Prevención riesgo psicosocial	Bienestar
Noviembre	Clausura actividades formativas	Evaluar impacto	Talento Humano
Diciembre	Celebración fin de año	Reconocimiento institucional	Presidencia
Mensual	Celebración de cumpleaños	Fomentar integración	Bienestar

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – VIGENCIA 2026

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 se orienta al fortalecimiento de competencias técnicas, normativas, digitales y comportamentales de los servidores públicos del Concejo Municipal de Cartago.

En cumplimiento del Decreto 1083 de 2015 y en articulación con el PETH 2026, el PIC buscará:

- Actualizar conocimientos en normatividad pública.
- Fortalecer habilidades digitales y gestión documental.
- Promover liderazgo y trabajo en equipo.
- Capacitar en ética, transparencia e integridad.
- Fortalecer competencias en atención al ciudadano.

La capacitación 2026 se fundamentará en:

- Diagnóstico de necesidades formativas.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 37 de 49
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH.PL008 FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

- Evaluación de brechas de competencias.
- Articulación con resultados de evaluación del desempeño.
- Seguimiento a cobertura e impacto.

El PIC 2026 se convierte en un eje estratégico para la mejora continua, la profesionalización del empleo público y el fortalecimiento institucional del Concejo Municipal de Cartago.

Enfoque Estratégico de los Planes Temáticos 2026

Los planes temáticos adoptados para la vigencia 2026 se articulan entre sí bajo el enfoque del ciclo PHVA, garantizando:

- Planeación coherente del recurso humano.
- Desarrollo integral del servidor público.
- Mejora del clima organizacional.
- Fortalecimiento del desempeño institucional.
- Cumplimiento normativo y mejora en resultados FURAG.

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Vigencia 2026

Marco General 2026

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del Concejo Municipal de Cartago para la vigencia 2026 tiene como propósito garantizar un entorno laboral seguro, saludable y preventivo, promoviendo la mejora continua de las condiciones de trabajo y la protección integral de los servidores públicos.

El SG-SST 2026 se desarrollará bajo el enfoque del ciclo Planear – Hacer – Verificar – Actuar (PHVA), integrándose al Plan Estratégico de Talento Humano y al Plan de Acción Institucional.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 38 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

Objetivo General 2026

Implementar y fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Concejo Municipal de Cartago durante la vigencia 2026, mediante acciones preventivas, correctivas y de mejora continua, orientadas a la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, garantizando el bienestar físico, mental y social de los servidores públicos.

Lineamientos Estratégicos 2026

Para la vigencia 2026, el SG-SST se ejecutará bajo los siguientes ejes:

✓ Asignación de Recursos

- Disponibilidad presupuestal para actividades del SG-SST.
- Contratación o apoyo técnico especializado en SST.
- Dotación de elementos de protección personal (EPP).
- Fortalecimiento del COPASST y Brigada de Emergencias.

✓ Cumplimiento Normativo

- Aplicación de estándares mínimos conforme a Resolución 0312 de 2019.
- Actualización de la matriz legal.
- Seguimiento a auditorías internas y externas.

✓ Gestión del Riesgo

- Actualización de la matriz de peligros.
- Identificación y control de riesgos psicosociales.
- Evaluación de condiciones ergonómicas.
- Implementación de programas de vigilancia epidemiológica.

✓ Cultura de Prevención

- Capacitación permanente.
- Simulacros de emergencia.
- Promoción del autocuidado.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 39 de 49
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH.PL008 FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

- Fortalecimiento del liderazgo en SST.

4. CRONOGRAMA ANUAL SG-SST 2026

Mes	Actividad	Objetivo	Responsable
Enero	Socialización del SG-SST 2026 e inducción	Fortalecer conocimiento del sistema	Talento Humano – SST
Febrero	Actualización matriz de riesgos	Identificar peligros y controles	SST – COPASST
Marzo	Capacitación en prevención de riesgos y pausas activas	Reducir enfermedades laborales	SST – ARL
Abril	Simulacro de evacuación y primeros auxilios	Mejorar respuesta ante emergencias	SST – Brigada
Mayo	Campaña de ergonomía y salud visual	Prevenir desórdenes musculoesqueléticos	SST – ARL
Junio	Exámenes médicos ocupacionales periódicos	Monitoreo del estado de salud	SST – Proveedor
Julio	Taller riesgo psicosocial y manejo del estrés	Fortalecer salud mental	SST – Psicología
Agosto	Actualización reglamento SST	Asegurar cumplimiento normativo	SST – Jurídica
Septiembre	Capacitación uso seguro de equipos	Reducir accidentes laborales	SST – COPASST

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 40 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

Mes	Actividad	Objetivo	Responsable
Octubre	Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Fomentar cultura preventiva	SST – Talento Humano
Noviembre	Simulacro general y evaluación plan emergencias	Evaluar tiempos de reacción	Brigada
Diciembre	Evaluación anual SG-SST 2026	Medir cumplimiento e indicadores	Dirección Administrativa

Programas que Sustentan el SG-SST 2026

El Plan 2026 se fundamenta en los siguientes programas:

Medicina Preventiva y del Trabajo

- Exámenes de ingreso, periódicos y de egreso.
- Evaluaciones específicas por perfil ocupacional.
- Diagnóstico de condiciones de salud.
- Seguimiento a ausentismo laboral.

Programas de Vigilancia Epidemiológica

- Riesgo Psicosocial.
- Prevención de desórdenes musculoesqueléticos.
- Prevención de enfermedades cardiovasculares.
- Control de factores ergonómicos.

Prevención de Enfermedades de Origen Común

- Jornadas de promoción de actividad física.
- Campañas nutricionales.
- Vacunación preventiva.
- Programas de bienestar emocional.

Gestión de Emergencias

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 41 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

- Actualización del plan de emergencias.
- Conformación y capacitación Brigada.
- Simulacros anuales.
- Señalización y rutas de evacuación.

Indicadores de Seguimiento 2026

Para la vigencia 2026 se implementarán, entre otros, los siguientes indicadores:

- % Cumplimiento del Plan Anual SG-SST.
- Tasa de accidentalidad laboral.
- Índice de ausentismo por causa médica.
- % Cobertura exámenes médicos ocupacionales.
- % Participación en capacitaciones SST.
- Nivel de cumplimiento estándares mínimos (Resolución 0312/2019).

Enfoque de Mejora Continua 2026

El SG-SST 2026 estará articulado al sistema de control interno y al componente de evaluación del desempeño institucional, garantizando:

- Auditoría interna anual.
- Planes de mejoramiento.
- Reporte a la ARL.
- Seguimiento trimestral al COPASST.
- Socialización de resultados.

Conclusión Institucional

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026 del Concejo Municipal de Cartago reafirma el compromiso institucional con la protección de la vida, la salud y el bienestar integral de sus servidores públicos.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 42 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

Su implementación fortalecerá:

- La cultura preventiva.
- La reducción de riesgos laborales.
- El cumplimiento normativo.
- La sostenibilidad institucional.
- El bienestar organizacional.

TEMÁTICAS ADICIONALES PARA PLANEAR

En cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y en articulación con el Plan Estratégico de Talento Humano 2026, el Concejo Municipal de Cartago adopta para la vigencia 2026 las siguientes temáticas estratégicas complementarias, orientadas al fortalecimiento institucional, la mejora del desempeño y la consolidación de una cultura organizacional basada en la integridad, la eficiencia y el servicio a la ciudadanía.

PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

ObjetivoS

Garantizar la adecuada integración, actualización y alineación estratégica de todos los servidores públicos del Concejo Municipal de Cartago, fortaleciendo sus competencias técnicas, comportamentales y éticas, conforme a los lineamientos institucionales y normativos vigentes.

Alcance 2026

El Plan de Inducción y Reinducción 2026 está dirigido a:

- Servidores de carrera administrativa
- Empleados de libre nombramiento y remoción
- Funcionarios provisionales

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 43 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

- Empleados de período
- Nuevos ingresos y reubicaciones

Incluye:

- Inducción general institucional
- Inducción específica por dependencia
- Reinducción anual obligatoria
- Actualización normativa
- Fortalecimiento en integridad y cultura organizacional
- Capacitación en herramientas tecnológicas

Enfoque Estratégico 2026

Para la vigencia 2026 el plan se articula con:

- Dimensión de Talento Humano – MIPG
- Política de Integridad
- Plan Institucional de Capacitación
- Sistema Propio de Evaluación del Desempeño
- SG-SST
- Gobierno Digital

Se implementará bajo el enfoque de mejora continua (PHVA), garantizando medición de resultados e impacto.

CRONOGRAMA ANUAL DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 2026

Mes	Tipo de Actividad	Temas a Tratar	Dirigido a	Responsable
Enero	Inducción General	Misión, visión, valores, Código de Integridad,	Nuevos funcionarios	Presidencia – Talento Humano

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 44 de 49
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH.PL008 FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

Mes	Tipo de Actividad	Temas a Tratar	Dirigido a	Responsable
	Institucional 2026	estructura organizacional, reglamento interno		
Febrero	Reinducción Institucional 2026	Actualización normativa, lineamientos 2026, planes institucionales	Todos los funcionarios	Talento Humano – Jurídica
Marzo	Inducción Específica por Dependencia	Manual de funciones, procesos internos, responsabilidades	Nuevos ingresos	Jefes de Dependencia
Abril	Ética, Transparencia y Anticorrupción	Código de Integridad, conflicto de intereses, control disciplinario	Todos los funcionarios	Control Interno
Mayo	Jornada de Clima Organizacional	Cultura organizacional, trabajo en equipo	Todos los funcionarios	Talento Humano
Junio	Inducción SG-SST 2026	Prevención de riesgos, pausas activas, autocuidado	Nuevos ingresos y reubicados	SST – COPASST

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 45 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

Mes	Tipo de Actividad	Temas a Tratar	Dirigido a	Responsable
Julio	Atención al Ciudadano	Servicio público, PQRS, enfoque diferencial	Funcionarios atención al público	Talento Humano
Agosto	Gestión Documental y Archivo	Ley 594 de 2000, TRD, conservación documental	Funcionarios administrativos	Archivo
Septiembre	Actualización Legislativa 2026	Contratación estatal, régimen disciplinario, control fiscal	Directivos y administrativos	Jurídica
Octubre	Competencias Digitales y Gobierno Digital	Plataformas institucionales, firma electrónica, seguridad digital	Todos los funcionarios	Tecnología
Noviembre	Evaluación del Plan 2026	Medición de impacto y retroalimentación	Todos los funcionarios	Talento Humano
Diciembre	Inducción Final 2026	Orientación general y cierre anual	Nuevos ingresos	Talento Humano

Indicadores 2026

- % de funcionarios que recibieron inducción
- % de cumplimiento del cronograma
- Nivel de satisfacción del programa

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 46 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

- % de actualización normativa socializada
- % de mejora en evaluación del desempeño post-reinducción

Meta 2026:

Cobertura mínima del 95% del personal.

5. Resultados Esperados 2026

- ✓ Funcionarios alineados con los objetivos estratégicos
- ✓ Mayor apropiación del Código de Integridad
- ✓ Disminución de errores administrativos
- ✓ Fortalecimiento del clima organizacional
- ✓ Mejora en resultados FURAG – Política de Talento Humano

Conclusión Institucional 2026

El Plan de Inducción y Reinducción 2026 del Concejo Municipal de Cartago consolida una estrategia estructurada de fortalecimiento institucional, asegurando que cada servidor público conozca su rol, actúe bajo principios de integridad y contribuya activamente al cumplimiento de la misión constitucional del Concejo.

CONCLUSIONES

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 del Concejo Municipal de Cartago se consolida como un instrumento de direccionamiento estratégico alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), particularmente con la Dimensión de Talento Humano, reconociendo al servidor público como el eje central para el cumplimiento de la misión institucional y la generación de valor público.

Durante la vigencia 2026, el Plan se articula de manera integral con las políticas de Integridad, Gestión del Conocimiento, Control Interno, Gobierno Digital y Planeación

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 47 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

Institucional, fortaleciendo la cultura organizacional bajo principios de legalidad, ética, eficiencia, mérito y transparencia.

Conclusiones Claves del Plan 2026

1. Fortalecimiento de Competencias y Capacidades

Para la vigencia 2026, se prioriza el desarrollo de competencias técnicas, comportamentales y digitales, mediante la implementación del Plan Institucional de Capacitación, alineado con los resultados FURAG y las brechas identificadas en la evaluación del desempeño.

Se busca garantizar:

- Actualización normativa permanente.
- Fortalecimiento en contratación estatal, control fiscal y gestión pública.
- Desarrollo de habilidades blandas (liderazgo, comunicación, trabajo en equipo).
- Formación en herramientas tecnológicas y gobierno digital.

Con ello, se asegura una gestión pública eficiente, moderna y orientada al ciudadano.

2. Bienestar Integral del Servidor Público

El Plan 2026 consolida el Programa de Bienestar Social y el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), promoviendo un entorno laboral saludable, participativo y motivador.

Las estrategias implementadas permitirán:

- Mejorar el clima organizacional.
- Prevenir riesgos psicosociales.
- Promover el equilibrio vida laboral–personal.
- Reconocer el desempeño sobresaliente mediante el Plan de Incentivos.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 48 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

El bienestar institucional se convierte así en un factor estratégico para la productividad y la calidad del servicio.

3. Gestión Efectiva del Desempeño

Durante 2026 se fortalecerá el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño, articulado con el Código de Integridad y los objetivos estratégicos del Concejo.

Se implementarán:

- Evaluaciones objetivas y transparentes.
- Planes de mejoramiento individual.
- Retroalimentación por áreas.
- Reconocimiento al mérito y excelencia.

Esto permitirá reducir brechas de desempeño y fortalecer la cultura de resultados.

4. Alineación con la Normatividad Vigente

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se desarrolla en estricto cumplimiento de:

- Ley 909 de 2004
- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 612 de 2018
- Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública
- Política de Integridad del Estado Colombiano

Garantizando una administración del talento humano coherente, responsable y ajustada al marco jurídico vigente.

5. Evaluación y Mejora Continua

Se consolida para la vigencia 2026 un sistema de seguimiento y evaluación basado en indicadores de gestión, metas trimestrales y medición de impacto, permitiendo:

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 49 de 49 CÓDIGO: TH.PL008
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

- Identificar oportunidades de mejora.
- Ajustar estrategias institucionales.
- Fortalecer el cumplimiento de metas FURAG.
- Implementar acciones correctivas oportunas.

La mejora continua se convierte en el eje transversal de la gestión del talento humano.

Conclusión General

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 del Concejo Municipal de Cartago consolida una gestión integral, estratégica y orientada a resultados, promoviendo el desarrollo profesional y personal de los servidores públicos dentro de un marco de legalidad, ética e integridad institucional.

Su implementación permitirá:

- Fortalecer la capacidad institucional.
- Modernizar la gestión pública.
- Mejorar la prestación del servicio a la ciudadanía.
- Consolidar una cultura organizacional basada en la excelencia y el compromiso público.

El éxito del Plan dependerá del liderazgo institucional, la participación de los servidores públicos y el seguimiento permanente de las acciones definidas.

Se proyecta que durante la vigencia 2026 este instrumento contribuya significativamente al fortalecimiento del talento humano y al mejoramiento continuo del servicio prestado a la comunidad cartagüeña.


H.C. FELIPE EDUARDO MEDINA QUINTERO
Presidente