



# CONCEJO DE MEDELLÍN

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

SUBSECRETARIA DE DESPACHO  
CONCEJO DE MEDELLÍN

ENERO 2021

## CONTENIDO

PRESENTACIÓN .....	3
1. OBJETIVO GENERAL .....	4
2. ALCANCE .....	4
3. MIPG: DIMENSIÓN TALENTO HUMANO .....	4
4. METODOLOGÍA.....	5
4.1. ANÁLISIS DEL CONTEXTO .....	5
4.2. GENERALIDADES .....	5
4.3. MARCO NORMATIVO.....	6
4.4. FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....	7
4.5. HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO AL PLAN .....	7
5. POLÍTICA DE GESTIÓN Y PLANEACIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA CORPORACIÓN .....	7
6. ENFOQUE ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	7
7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....	8
8. SEGUIMIENTO .....	8

## PRESENTACIÓN

El propósito de este documento es establecer y divulgar las políticas y directrices principales que orientan la planeación de la Gestión del Talento Humano en el Concejo de Medellín, armonizándolas con las contenidas en la planeación estratégica de la Corporación, para garantizar que se adelanten de manera articulada con los demás procesos de la Corporación, de tal forma que exista coherencia en las actividades que se desarrollan dando cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a, de la Ley 909 de 2004.

Por otra parte, y siguiendo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, en la Dimensión Talento Humano y su respectiva política, se establecen los elementos que le permiten a la Corporación crear una conciencia de control, organizar, suplir y racionalizar las necesidades de personal en el tiempo, de tal forma que se encaminen en función de sus objetivos, planes, programas y proyectos; permitiendo establecer una serie de actividades y acciones medibles en el tiempo, que aseguren el logro de las metas, objetivos propuestos y la generación de valor público.

Con base en lo anterior y en el marco del Decreto 612 de 2018, en el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos con el Plan de Acción y con el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Líder del Proceso de Gestión del Talento Humano presenta un Plan Estratégico de Talento Humano que permita alinear las competencias, capacidades y necesidades de personal con su respectivo plan de acción.

Para la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano se tienen en cuenta los objetivos y fines del Estado, la política de Talento Humano de MIPG, el objetivo estratégico de la Corporación “Fortalecer la Gestión Estratégica del Talento Humano”, los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en general y los consagrados en el Código Buen Gobierno del Concejo de Medellín, la cultura organizacional, las expectativas de los principales grupos de valor y las relaciones con otras entidades públicas.

En este orden de ideas el plan estratégico de la Corporación implementa acciones que permitan identificar y cubrir las necesidades de personal, considerando su gestión desde la provisión del talento humano hasta el retiro del empleado del Concejo de Medellín.

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

## 1. OBJETIVO GENERAL

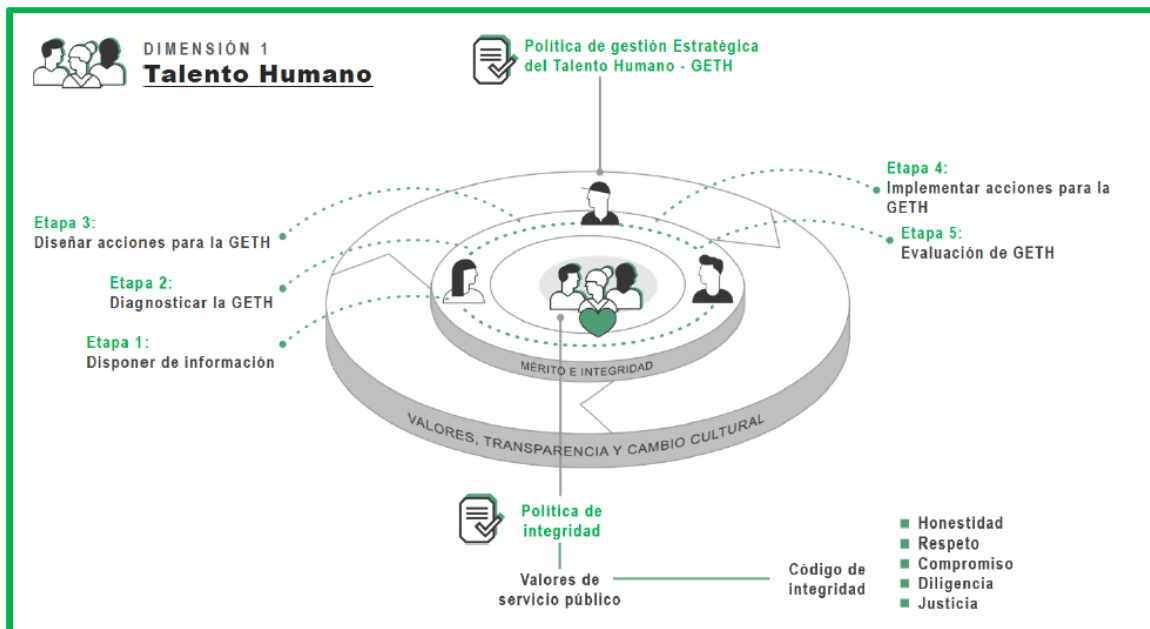
De conformidad con el Plan Estratégico de la Corporación 2020-2023 y específicamente al objetivo “Fortalecer la Gestión Estratégica del Talento Humano”, se busca planear, implementar y evaluar la gestión del talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las fases del ciclo de vida laboral de los empleados del Concejo de Medellín.

## 2. ALCANCE

El presente plan aplica a todos los procesos del Sistema de Gestión Corporativo, servidores públicos y contratistas, que tengan relación con la gestión y el funcionamiento del Concejo de Medellín.

## 3. MIPG: DIMENSIÓN TALENTO HUMANO

La Dimensión Talento Humano del MIPG considera la siguiente metodología para la gestión estratégica del talento humano:



Fuente: Función Pública, 2017

Para la definición y adopción de la política de Talento Humano se consideran los siguientes elementos:

- Marco normativo.
- Direccionamiento estratégico (objetivo, misión, entorno, metas estratégicas).
- Características de los servidores que laboran en ella (edades, género, antigüedad, niveles educativos).
- Características de los empleos (requisitos, funciones, naturalezas jurídicas).

- Requerimientos de capacitación.
- Requerimientos de bienestar.
- Requerimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Procedimientos relacionados con la planeación, ingreso, gestión y retiro del Talento Humano.
- Autodiagnóstico MIPG.
- Reporte al FURAG.

## 4. METODOLOGÍA

### 4.1. ANÁLISIS DEL CONTEXTO

En Diciembre de 2020, se realizó en Comité Institucional de Gestión y Desempeño, un Análisis del Contexto mediante la metodología de la DOFA, identificando once problemas principales que afectan actualmente a la Corporación; específicamente para la gestión del Talento Humano se identificaron las siguientes situaciones:

- Debilidad en la planeación, gestión y evaluación del TH.
- Debilidad en el desarrollo de habilidades y competencias laborales.
- Relacionamiento interpersonal deteriorado.

Para superar las tres situaciones previamente identificadas se definieron las siguientes estrategias:

- Fortalecimiento de las competencias y desarrollo de las habilidades del personal que hace parte del proceso contractual y su supervisión.
- Revisión y mantenimiento de la estructura documental de Talento Humano con el acompañamiento de un equipo asesor.
- Fortalecimiento de la planeación del proceso Gestión del Talento Humano (Decreto 612 de 2018).
- Mejoramiento del clima organizacional en la Corporación en el corto plazo.
- Alineación del PIC con los objetivos estratégicos.
- Fortalecimiento de la Gestión del Conocimiento en la Corporación.

### 4.2. GENERALIDADES

Para la elaboración del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2021 del Concejo de Medellín, se consideran lo definido en el Plan Estratégico 2020-2023 y el Código de Buen Gobierno de la Corporación.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional para la gestión del Talento Humano se define los siguientes componentes mediante los cuales se precisa las acciones para el logro de los objetivos, las fechas de ejecución, los recursos necesarios y el presupuesto asignado:

- Plan Institucional de Capacitación – PIC
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano

- Diagnóstico Clima Organizacional

Mediante la implementación de los anteriores componentes se identifican y satisfacen las necesidades de los empleados de la Corporación, se organiza en forma sistemática la información relacionada con el proceso y se definen las acciones a realizar en el ciclo de vida del empleado, que considera las siguientes fases:

- **Planeación:** Incluye la definición del Plan Anual de Vacantes y Provisión del Talento Humano, y los planes para la Gestión del Talento Humano como el Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Plan Institucional de Capacitaciones y el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Provisión:** Comprende las actividades relacionadas con la vinculación del empleado a la Corporación, tales como: concurso de méritos, estudio de requisitos del cargo, acta de posesión y programa de inducción y reinducción.
- **Gestión:** Incluye la capacitación, la evaluación del desempeño, la implementación de los programas de bienestar y estímulos, y la implementación de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
- **Retiro:** Comprende las actividades relacionadas con la finalización de la relación laboral, ya sea por cambio de empleador, jubilación, muerte u otro motivo. Incluye: informe de gestión (en caso de tratarse del representante legal u otros servidores públicos obligados por ley), acta de entrega de cargo, resolución de aceptación de renuncia, y otras que se realizan desde la Gestión de Talento Humano del Municipio de Medellín.

El presente ejercicio de planeación considera la evaluación y mejora de la gestión de Talento Humano contenida en los módulos del Software Isolución, lo que permite a la alta dirección determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Gestión del Talento Humano de la Corporación contribuyen al logro de sus objetivos.

#### **4.3. MARCO NORMATIVO**

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 785 de 2005, por el cual se fija la nomenclatura de funciones y requisitos generales de las Entidades territoriales.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Decreto 612 de 2018, Decreto por el cual se fijan directrices para la integración de los Planes institucionales y estratégicos al Plan de acción por parte de las Entidades del Estado.

- Resolución 0629 de 2018, por la cual se determinan las competencias específicas para los empleos con funciones de archivista que exijan formación técnica profesional, tecnológica y profesional o universitaria de archivista.
- Resolución 0667 de 2018, por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
- 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
- Actos administrativos de la Entidad que normalizan la gestión del Talento Humano en el Concejo de Medellín.

#### **4.4. FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

La planeación de Gestión del Talento Humano se desarrolla a través de planes y cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos en el presente documento. Los indicadores y riesgos se encuentran establecidos en el Sistema de Gestión Corporativo – SGC – del Concejo de Medellín. Las actividades y cronogramas están establecidas en cada plan.

#### **4.5. HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO AL PLAN**

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano, el Concejo de Medellín cuenta con las siguientes herramientas:

- Sistema de Gestión Corporativo – SGC
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG II.
- Evaluaciones al Sistema de Control Interno.
- Auditorías internas y externas.
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.
- Audiencias públicas de rendición de cuentas.
- Seguimientos periódicos por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

### **5. POLÍTICA DE GESTIÓN Y PLANEACIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA CORPORACIÓN**

La Entidad propenderá activa y permanentemente por un Talento Humano responsable, con la capacidad para desarrollar valores, compartir aprendizajes, mantener relaciones inteligentes y lograr los resultados esperados, en condiciones de eficiencia, eficacia y efectividad. De acuerdo con lo anterior, adecuará el sistema de gestión al marco legal que rige la Entidad y a los modelos y mejores prácticas nacionales e internacionales afines a su misión y a la mejora continua de los procesos y del Talento Humano.

### **6. ENFOQUE ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

En el período 2021 la Subsecretaría de Despacho conforme al objetivo estratégico “Fortalecer la gestión estratégica del Talento Humano”, se concentrará en desarrollar estrategias para mejorar la calidad de vida laboral de los empleados, a través del fortalecimiento de la cultura ética, la prevención de los riesgos, el fomento de estilos de vida saludables, la implementación de estrategias para mejorar el clima laboral, la potenciación

de los programas de bienestar social laboral, la promoción de una cultura organizacional que incremente el sentido de pertenencia, la motivación y la calidez humana, así como otras actuaciones que se consideren necesarias para el cumplimiento de los principios y valores definidos por la Corporación.

## 7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Para llevar a cabo la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano se formularon cuatro planes y se consideraron otros elementos adicionales, como se observa en la siguiente tabla:

Objetivo Estratégico	Componentes del PETH	Responsable	Fecha	
			Fecha Inicio	Fecha Fin
Fortalecer la Gestión Estratégica del Talento	<b>Planes Institucionales (Decreto 612 de 2018)</b>			
	Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano	Subsecretario de Despacho		
	Plan Institucional de Capacitaciones	Secretario General / Subsecretario de Despacho	31/01/2021	31/12/2021
	Plan de Bienestar Social e Incentivos			
	Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo			
	<b>Otros elementos</b>			
	Ajustar y aplicar la Normativa Legal Aplicable	Subsecretario de Despacho	31/01/2021	31/12/2021
	Analizar y ajustar el Manual de Funciones (Acuerdo 08 del año 2015)	CIG&D	1/03/2021	31/03/2021
	Realizar la Evaluación del Desempeño	Subsecretario de Despacho / Líderes de Programa	1/02/2021	28/02/2021
	Implementar los programas de Inducción y Reinducción.	Subsecretario de Despacho	31/01/2021	31/12/2021
Evaluación del Clima Organizacional.				
Analizar y ajustar el Código de Buen Gobierno (Secretario y Subsecretario)	1/06/2021		30/06/2021	
Realizar seguimiento y evaluación de la planeación.	31/01/2021		31/12/2021	

## 8. SEGUIMIENTO

La Subsecretaría de Despacho realizará seguimiento trimestral a las acciones propuestas en el presente plan, presentará el avance en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, conforme al Calendario de Obligaciones Legales y Administrativas - COLA, de la Corporación.