



CONCEJO DE MEDELLÍN

SECRETARÍA GENERAL

PLAN ESTRATÉGICO CORPORATIVO

2019 -2022



Mesa Directiva 2020

Luis Bernardo Vélez Montoya - Presidente
Dora Cecilia Saldarriaga – Vicepresidenta Primera
Carlos Alberto Zuluaga Díaz – Vicepresidente Segundo
Jorge Luis Restrepo Gómez – Secretario General

Concejales de Medellín

Maria Paulina Aguinaga Lezcano
Aura Marleny Arcila Giraldo
Juan Felipe Betancur Corrales
Daniel Carvalho Mejía
Albert Yordano Corredor Bustamante
Jaime Roberto Cuartas Ochoa
Gabriel Enrique Dib Díaz Granados
Daniel Duque Velásquez
Alex Flórez Hernández
Lina Marcela García Gañán
Luis Carlos Hernández Castro
Juan Ramón Jiménez Lara
Sebastián López Valencia
Simón Molina Gómez
John Jaime Moncada Ospina
Alfredo Ramos Maya
Fabio Humberto Rivera Rivera
Nataly Vélez Lopera



COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Jorge Luis Restrepo Gómez

Secretario General

Conrado de Jesús Torres Graciano

Subsecretario de Despacho

Adriana Patricia Gallego Velásquez

Jefe de Control Interno

Liliana Andrea Marín Peña

Líder de Programa Unidad de Comunicaciones
y Relaciones Corporativas

John Alexander Atehortúa Granados

Líder de programa Unidad de Servicios Generales

Nancy Estella Velásquez Parra

Líder de programa Unidad de Informática

Johana Lucía Gutiérrez Murillo

Profesional especializado de enlace

Juana Nelly Guevara Hurtado

Profesional especializado

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN.....	6
1. OBJETIVO DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	8
2. METODOLOGÍA.....	8
3. PLATAFORMA ESTRATÉGICA	9
3.1 Caracterización grupos de valor y grupos de interés	10
3.2 Misión.....	12
3.3 Visión.....	12
3.4 Política del SIG y objetivos de la calidad	12
3.5 Principios Corporativos	13
El Concejo de Medellín asume como principios corporativos los definidos en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia.	13
3.6 Valores.....	14
3.7 Estructura.....	15
3.8 Mapa de procesos	15
4. PLANES CORPORATIVOS.....	16
5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	17
6. PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL	17
7. RIESGOS ESTRATÉGICOS.....	19
8. GESTIÓN PRESUPUESTAL.....	20



PRESENTACIÓN

El Concejo de Medellín es una Corporación Administrativa, de elección popular, cuyas funciones están reglamentadas en la Constitución Política y en la Ley, compuesta por 21 miembros, elegidos para un período de cuatro años y cuyo funcionamiento tiene como eje principal la participación democrática de la comunidad.

El Concejo cuenta con una estructura administrativa, con base en la cual se desarrollan los diferentes procesos estratégicos, misionales, de apoyo, evaluación y mejora.

Actualmente la estructura del Concejo está compuesta por la Secretaría General, que lidera el proceso de Gestión estratégica y planeación, este rige el quehacer administrativo de la Corporación; la Subsecretaría de Despacho, lidera el proceso de Gestión estratégica del Talento Humano, proceso fundamental para garantizar la buena marcha de la entidad, en términos de eficiencia y eficacia; la Oficina de control interno, por su parte, es la encargada de realizar la evaluación independiente de la gestión del Concejo; la Unidad de servicios generales, la Unidad de comunicaciones y relaciones corporativas y la Unidad de informática, son las dependencias de apoyo para el desarrollo del modelo de gestión por procesos del Concejo de Medellín.

Jorge Iván Mejía Martínez
Secretario general



INTRODUCCIÓN

Desde la orientación que presenta para las entidades públicas el Decreto 1499 de 2017, el cual define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como el marco de referencia diseñado para que estas planeen, ejecuten, hagan seguimiento y mejoren la gestión para el beneficio del ciudadano, la alta dirección del Concejo de Medellín ha encomendado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, como el articulador de la implementación en la Corporación, del MIPG. Es claro que no se pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de la organización a través de las metodologías orientadas desde la Función pública, para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Desde la Dimensión 2ª del MIPG: “Direccionamiento Estratégico y Planeación”, las entidades públicas deben disponer de un horizonte claro a corto y mediano plazo que le permita priorizar sus recursos y talento humano y focalizar sus procesos de gestión en la consecución de los resultados, con los cuales garantiza los derechos, satisface las necesidades y atiende los problemas del ciudadano y partes interesadas pertinentes.

En cumplimiento de la 2ª dimensión, cuyo propósito es permitirle a una entidad pública, definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios, así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad, se orienta el presente Plan estratégico 2019 - 2022.

El Concejo de Medellín en su Plan Estratégico Corporativo para el periodo administrativo 2016-2019 ha integrado perspectivas que le permitan mejorar la eficiencia en el desarrollo de su objeto misional, y dar cumplimiento a las políticas institucionales relacionadas con los principios de la función pública. Consecuente con lo anterior, el Concejo adelantó durante el primer semestre del año 2016 su proceso de planeación estratégica, con herramientas de trabajo que permitieran trazar el norte del período constitucional 2016-2019.

En cumplimiento de su misión, las entidades públicas deben ser eficientes, sin desconocer las reglas que rigen la Administración pública. Además, es necesario que garanticen la participación ciudadana en su gestión y que trabajen sin descanso por mejorar la cultura de servicio a la comunidad,



razón de ser del servicio público. (Manual operativo del MIPG, octubre 13 de 2017)

Bajo la orientación del Decreto 1499 de 2017 la Función pública define la implementación del Modelo integrado de planeación y gestión – MIPG versión 2, como acción de mejora al Modelo integrado de planeación y gestión orientado en el Decreto 2482 del año 2012. Este modelo se ha convertido en el facilitador de las organizaciones públicas en la dirección efectiva e integrada de su proceso de creación de Valor público, a fin de optimizarlo asegurando la máxima eficacia, eficiencia y efectividad de su desempeño, la consecución de los objetivos de gobierno y la mejora continua de la entidad. Su gestión está orientada a resultados o para resultados, y permite que las entidades públicas colombianas planeen, gestionen, controlen, evalúen y mejoren su desempeño y tengan cada vez más y mejores capacidades de operación, con el fin de atender y solucionar necesidades y problemas de los ciudadanos, a través de resultados que les permitan dar cumplimiento a su propósito fundamental y contribuyan a la generación de Valor público por parte del Estado colombiano.

Una de las principales características del MIPG, lo definen como el marco de referencia para el desarrollo del proceso de gestión pública, adaptable a todas y cada una de las entidades independientemente de su naturaleza jurídica, nivel u orden de gobierno al que pertenezca.

Considerando la importancia de la implementación para la Corporación de las siete dimensiones y 17 políticas del MIPG, la Alta dirección en el año 2018 conforme a lo definido en el Decreto 1083 del 2015, modificado por el artículo 1° de Decreto 1499 del 2017, crea mediante la Resolución SG 20182100001885 del 20 de abril de 2018, el Comité institucional de gestión y desempeño, encargado de orientar la implementación del MIPG, el cual sustituirá los demás comités que tengan relación con el modelo y que no sean obligatorios por el mandato legal.

Bajo esta directriz, la Corporación inicia a finales del año 2018 la implementación del MIPG, para lo cual define una metodología orientada en las guías y estrategias dadas por la Función pública, iniciando con el ajuste y adecuación de la planeación estratégica para el periodo 2019-2022 y la posterior implementación de las siete dimensiones en la Corporación; para lo cual se hace necesario el ajuste del Sistema de gestión corporativo – SGC y su consecuente integración con el MECI 1000 en su actual versión.

Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Concejo de Medellín



1. OBJETIVO DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

Definir y orientar los objetivos, las políticas y las estrategias para el logro del objeto misional de la Corporación, en el periodo 2019-2022, conforme a los lineamientos de la segunda dimensión del Modelo integrado de planeación y gestión – MIPG.

2. METODOLOGÍA

El desarrollo de la planeación estratégica de la Corporación se realiza conforme a la metodología definida por el Departamento administrativo de la Función pública, específicamente las orientaciones dadas en la segunda dimensión del MIPG “Direccionamiento estratégico y planeación”. Para ello se desplegó la siguiente metodología:

- Conformación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, grupo representativo de la alta dirección definido según Resolución SG 20182100001885 del 20 de abril de 2018.
- Capacitación de los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y otros gestores del Sistema de gestión corporativo.
- Análisis del entorno y de la situación interna de la Corporación con relación a los Planes de mejora, al cierre del año 2018.
- Autoevaluación de las políticas del MIPG para el año 2018 y su respectivo Plan de mejora.
- Definición de la DOFA para la planeación estratégica a partir del análisis de los Planes de mejora, al cierre del año 2018.
- Caracterización de los grupos de valor y grupos de interés, definición de las estrategias y los objetivos estratégicos.
- Análisis y definición de los valores corporativos.
- Definición del Plan de acción institucional 2019 - 2022.



- Definición del Plan de Acción institucional 2020.
- Elaboración del documento Plan estratégico 2020-2023.

3. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

El Concejo de Medellín es una corporación político administrativa de elección popular, compuesta por veintiún (21) miembros, elegidos para un período institucional de cuatro (4) años, quienes actuarán en bancadas y cuyo funcionamiento tiene como eje rector la participación democrática (Acto legislativo 01 de 2007, Ley 1551 de 2012, artículo 14).

Para el desarrollo de su objeto misional se definen las siguientes líneas estratégicas y sus respectivas funciones:

FUNCIONES		LINEAS ESTRATÉGICAS	
1	Citar a la Admón. central y descentralizada del Municipio y entes de control para hacer seguimiento a la gestión, en el marco del Plan de desarrollo y el Plan de ordenamiento territorial (Ley 1551 de 2012, Art. 18).	I	Control político
2	Invitar a la Admón. central y descentralizada del Municipio, funcionarios del orden departamental y nacional y personas naturales o jurídicas públicas o privadas (Ley 136 de 1994, Art. 32).		
3	Solicitar información a la Admón. central y descentralizada, otras autoridades de orden Municipal y descentralizado y órganos de control (Ley 1551 de 2012, Art. 18).		
4	Proponer la moción de censura o de observación (CN. Acto legislativo 01 de 2007, Art. 6)		
5	Evaluar el informe de rendición de cuentas del Alcalde (Ley 1757 de 2015, Art. 58).		
6	Presentar proyectos de acuerdo (Ley 136 de 1994, Art. 71).	II	Proyectos de acuerdo
7	Estudiar y tramitar proyectos de acuerdo (Ley 136 de 1994, Art. 72).		
8	Resolver las objeciones a los proyectos de acuerdo (Ley 136 de 1994, Art. 79 y 80).		



FUNCIONES		LINEAS ESTRATÉGICAS	
9	Facilitar la participación de los ciudadanos en los trámites de los proyectos de acuerdo (Ley 136 de 1994, Art. 77).	III	Participación ciudadana
10	Permitir la participación de los ciudadanos en los debates (Reglamento interno, Acuerdo 89 de 2018).		
11	Aplicar los mecanismos de participación ciudadana acorde con la Constitución y la Ley (Ley 1757 de 2015).		
12	Rendir cuentas de la gestión de la Corporación (Ley 1757 de 2015, Art. 59)		

3.1 Caracterización grupos de valor y grupos de interés

Considerando la dinámica propia de la Corporación y fundamentados en las tres líneas estratégicas previamente definidas, a partir de las categorías geográficas, demográficas e intrínsecas, el Concejo de Medellín define los siguientes grupos de interés:



CATEGORÍA	VARIABLE	RELACIÓN CON LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS	
		GRUPOS DE VALOR	GRUPOS DE INTERÉS
GEOGRÁFICO	Municipio de Medellín	Habitantes del municipio de Medellín	Gremios Órganos de control
		Secretarios de despacho municipal. Gerentes o Directores de entidades descentralizadas del orden Municipal. Contralor Personero	Ciudadanía. Juntas Administradoras Locales - JAL Juntas de Acción Comunal Grupos de organizaciones de base Grupos de ciudadanos organizados
DEMOGRÁFICO	Grupos poblacionales debidamente clasificados por edad, sexo, actividad económica, estrato socioeconómico, escolaridad, etnia, núcleo familiar, etc.		Habitantes del municipio de Medellín organizados en sus diferentes grupos poblacionales.



INTRÍNSECAS	Corporación político-Administrativo.	Concejales Mesa directiva	Gremios Órganos de control Otras organizaciones representativas y de control. Medios de comunicación.
--------------------	--------------------------------------	----------------------------------	--

3.2 Misión

El Concejo de Medellín es una corporación administrativa de elección popular. En el desarrollo de su gestión cumple las funciones que le señalan la Constitución Política y la ley, garantizando mecanismos para el debate democrático y participativo, actuando como interlocutora, vocera y representante de la comunidad en el trámite de proyectos de acuerdo municipal y el ejercicio de control político.

3.3 Visión

El Concejo de Medellín logrará un mayor reconocimiento en la comunidad local, regional y nacional, destacándose por su eficiencia administrativa en el manejo y uso de los recursos disponibles con responsabilidad ambiental y, por la implementación de mecanismos efectivos para poner a disposición la información corporativa y la generación de espacios de participación para acercar al ciudadano, soportado en el sistema de gestión corporativo.

3.4 Política del SIG y objetivos de la calidad

El Concejo de Medellín en el desarrollo de su objeto misional, busca satisfacer a sus partes interesadas pertinentes, cumpliendo los requisitos legales aplicables y organizacionales, suscritos en el Sistema Integrado de Gestión - SIG y su Planeación estratégica. Para ello se compromete a:



- Asesorar y apoyar el estudio y trámite de proyectos de acuerdo, la aplicación del control político y los mecanismos de participación ciudadana.
- Identificar y prevenir las condiciones y factores que afectan o pueden afectar la salud y seguridad del personal, para garantizar un ambiente de trabajo adecuado.
- Proteger la confidencialidad, integridad, disponibilidad y autenticidad de los activos de información, mediante la administración y conservación de los documentos generados en el ejercicio de su gestión.
- Efectuar Seguimiento, medición, análisis y evaluación de su desempeño.

Para logro de la Política, promovemos un ambiente de responsabilidad social a la vez que fortalecemos el desarrollo de nuestro personal, la participación de las partes interesadas pertinentes, destinando los recursos necesarios para consolidar nuestra cultura de mejoramiento continuo y la sostenibilidad de nuestro Sistema Integrado de Gestión.

3.5 Principios Corporativos

El Concejo de Medellín asume como principios corporativos los definidos en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia.

Igualdad: Reconocemos que todos los seres humanos son iguales ante la Ley, principio esencial de la democracia.

Moralidad: Actuamos de manera justa y honesta, aplicando las normas que regulan las relaciones de los grupos de valor y grupos de interés.

Eficacia: Actuamos en procura de la consecución de los objetivos, metas y estándares orientados a la satisfacción de las necesidades y expectativas de los grupos de valor.

Economía: Optimizamos el uso del tiempo y demás recursos públicos.

Celeridad: Actuamos de manera oportuna, optimizamos los procesos e incentivamos el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.



Imparcialidad: Tomamos decisiones atendiendo a criterios objetivos, sin influencias indebidas, prejuicios o tratos diferenciados por razones de afecto.

Publicidad: Entregamos información veraz y oportuna a grupos de valor y grupos de interés, en los términos establecidos por la ley.

3.6 Valores

Mediante un ejercicio amplio y participativo con el personal directivo de la Corporación, se define la Matriz axiológica. Posteriormente se orienta la coordinación de los valores individuales, a saber:

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia, rectitud y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Servicio: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Responsabilidad: Cumpló mis funciones y tareas, uso mis habilidades y competencias para el logro de los objetivos, sobre la base de la ética

Transparencia: Mis actuaciones están disponibles para ser evaluadas en el desarrollo de mis funciones. Soy coherente entre lo que pienso, lo que digo y lo que hago.

Confianza: Genero seguridad en mis actuaciones en el marco legal



3.7 Estructura



3.8 Mapa de procesos



4. PLANES CORPORATIVOS

Conforme a lo definido en el Decreto 612 de 2018, el presente documento incorpora sus acciones con los siguientes planes institucionales y estratégicos, y otros Planes que se deriven de la gestión y mejora del SIG:

- Plan Institucional de Archivos - PINAR
- Plan anual de adquisiciones - PAA
- Plan Anual de Vacantes - PAV
- Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH
- Plan Estratégico de Talento Humano - PETH
- Plan Institucional de Capacitación - PIC
- Plan de Incentivos Institucionales - PIA
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo - PSST
- Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano - PAAC
- Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI
- Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información - PTR
- Plan de Seguridad y Privacidad de la Información – PSPI



En los planes de acción específicos de cada proceso del SIG, y conforme a la pertinencia de cada plan, se hace el despliegue de las actividades de planificación, ejecución, verificación y mejora de cada uno de los mismos.

5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

A partir del estudio de los Planes de mejora en los diferentes procesos del SGC, con cierre al año 2018, se efectuó el análisis de la gestión del Concejo de Medellín. Se inicia con la identificación de los problemas comunes que generan mayor impacto en la gestión de su sistema; posteriormente se asocian las causas priorizadas según su ocurrencia, impacto y costo y se culmina con un análisis sintetizado en la matriz DOFA, el cual arroja las estrategias, y estas los siguientes objetivos estratégicos para el periodo 2019 – 2022:

- Fortalecer la gestión estratégica del Talento Humano.
- Mejorar la gestión organizacional.
- Fortalecer la planeación y el liderazgo corporativo.
- Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en el ciclo de vida de la información.
- Fortalecer el proceso comunicacional.

6. PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL

OBJETIVO	PROGRAMA	PROYECTO	AÑO 2020 - 2023			
Fortalecer la gestión estratégica del Talento Humano.	Desarrollo de TH (Implementar los 6 Planes de TH).	Gestión del conocimiento corporativo				
		Desarrollo de competencias y habilidades (Análisis de brechas)				
	Implementar y mantener el MIPG.					



Fortalecer la gestión organizacional	Programa adquisiciones y mantenimiento					
	Programa Observatorio de políticas públicas del Concejo de Medellín.					
	Programa Aula abierta					
Fortalecer la planeación y el liderazgo corporativo.	Programa desarrollo de la cultura organizacional	Apropiación de valores corporativos				
Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en el ciclo de vida de la información.	Programa Gestión documental y bibliográfica	Implementación y actualización del PINAR.				
	Programa de seguridad y privacidad de la información	Crear el Centro de información integral				
	Programa de arquitectura de TI	Implementar el SGSI - ISO 27001				
Diseñar e implementar la Arquitectura empresarial						
Fortalecer el proceso comunicacional.	Comunicación corporativa	Estrategia de comunicación digital.				
		Implementación, apropiación y uso de la Intranet				

Nota: Este plan se ejecutará en 4 años.

A partir de la formulación del Plan estratégico, se construye y consolida el Plan de acción de cada una de los procesos, formulados a partir de la definición de los componentes incorporados en el plan estratégico.



	PLAN DE ACCIÓN			PROCESO VINCULANTE							
	CONCEJO DE MEDELLÍN			GESTIÓN ESTRATÉGICA CORPORATIVA							
Código: F-GEC-001		Versión: 08		Fecha: 24/08/2017			Página 1 de 1				
OBJETIVO ESTRATÉGICO CORPORATIVO:											
AREA DE GESTION:											
INDICADOR ESTRATEGICO											
META INDICADOR											
PROCESO											
VIGENCIA:											
ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	META	RECURSOS			RESPONSABLE	FECHA DE LOGRO	OBSERVACIONES	SEGUIMIENTO		OBSERVACIONES AL SEGUIMIENTO
			RECURSOS PRESUPUESTAL	RECURSOS LOGISTICOS	RECURSO HUMANO				PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	

7. RIESGOS ESTRATÉGICOS

RIESGOS CORPORATIVOS
<p>Objetivo 1: Fortalecer la gestión estratégica del Talento Humano.</p> <p>Riesgo: Incumplimiento de los objetivos, metas y el PETH Corporativo.</p>
<p>Objetivo 2: Fortalecer la gestión organizacional</p> <p>Riesgo: Disminuir la capacidad para generar valor público.</p>
<p>Objetivo 3: Fortalecer la planeación y el liderazgo corporativo.</p> <p>Riesgo: Incumplimiento de los objetivos Corporativos.</p>
<p>Objetivo 4: Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en el ciclo de vida de la información.</p> <p>Riesgo: Vulnerabilidad de la información</p>
<p>Objetivo 5: Fortalecer el proceso comunicacional</p> <p>Riesgo: Toma de decisiones erradas. Pérdida de imagen.</p>



8. GESTIÓN PRESUPUESTAL

- Ver Presupuesto

NOTAS DE CAMBIO

VERSION	FECHA	CAMBIO
1	21/11/2019	Creación del Documento
2	13/11/2020	Actualización Mapa de Procesos