



CONCEJO DE MEDELLÍN

EL PODER ES TÚYO

**SECRETARÍA GENERAL
SUBSECRETARÍA DE DESPACHO**


PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

ENERO DE 2020

 CONCEJO DE MEDELLÍN EL PODER ES TÚYO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión 1.0
	VIGENCIA 2020	Página 2 de 22

Contenido

1. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	
1.1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano	5
1.2. Subsistema de la Gestión del Talento Humano.....	5
2. METODOLOGIA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2020	6
2.1. Generalidades	6
2.2. Normatividad aplicable.....	8
2.3. Formulación del Plan Estratégico del Talento Humano Entidad	8
2.4. Herramientas para el seguimiento del Plan Estratégico del Talento Humano de la Entidad	8
3. REFERENTES ESTRATEGICOS ORIENTADORES DE LA PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO	8
4. POLÍTICAS DE GESTIÓN Y PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD.	10
4.1. Política de Gestión del Talento Humano Entidad	10
4.2. Objetivos.....	10
4.3. Enfoque estratégico de la Gestión del Talento Humano en la Entidad	12
5. PLAN DE TRABAJO PARA LOS PRINCIPALES COMPONENTES	12
5.1. Plan Anual de Vacantes.....	12
5.2. Manual de Funciones.....	13
5.3. Gestión del Desempeño.....	13
5.3.1. Evaluación de Desempeño	13
5.3.2. Acuerdos de Gestión	13
5.4. Gestión del Desarrollo	14
5.4.1. Capacitación.....	14
5.4.2. Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.....	17
5.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	18
5.6. Clima Organizacional.....	19
6. COMPROMISOS RESPECTO AL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ...	20
6.1. Factor Entorno de Control.....	20
6.2. Factor Información y Comunicación.....	21
6.3. Factor Direccionamiento Estratégico	21

 CONCEJO DE MEDELLÍN EL PODER ES TÚYO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión 1.0
	VIGENCIA 2020	Página 2 de 22

6.4.	Factor Administración del Riesgo.....	22
6.5.	Factor Seguimiento.....	22

 CONCEJO DE MEDELLÍN EL PODER ES TÚYO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
	VIGENCIA 2020	Versión 1.0
		Página 2 de 22

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 Entidad, 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 Manual Técnico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, en la Dimensión Talento Humano, dentro de la Estrategia para la Gestión del Talento Humano de la Entidad, se establecen los elementos que le permiten a la Entidad 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.

Para la implementación del Plan estratégico de talento Humano se tienen en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas y estrategias definidas y planeadas en el MIPG; los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en general y los consagrados en el Código de ética y buen gobierno de la entidad, la cultura organizacional, las expectativas de los principales grupos de interés con los cuales interactúa el Concejo de Medellín y las relaciones con otras Entidades públicas.

Además de ello, el Plan de Gestión de Talento Humano del Concejo de Medellín, es un documento mediante el cual se da a conocer no solo a los servidores de la entidad, sino a los grupos de interés y la ciudadanía en general, la forma en que la misión, visión objetivos y planes de la entidad se encuentran alienados con la planeación estratégica institucional, la cual, con relación al TH, tiene definido el Objetivo: ***Fortalecer la Gestión Estratégica del Talento Humano.***

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 al Plan de Acción y con el fin de determinar acciones encaminadas a integrar los planes institucionales y estratégicos con el nuevo modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en cual el talento humano es el corazón del modelo, la Dirección de Gestión del Talento Humano presenta un Plan Estratégico que permita alinear las competencias, capacidades y necesidades de personal con su respectivo plan de acción.

En este orden de ideas el plan estratégico de la entidad implementa acciones que permitan identificar y cubrir las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal, configurando su gestión desde la vinculación del talento humano hasta el retiro del servidor público de la entidad.

 CONCEJO DE MEDELLÍN EL PODER ES TÚYO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
	VIGENCIA 2020	Versión 1.0
		Página 2 de 22

1. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

1.1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, que consta de los siguientes elementos:



Fuente: Cortázar et al, 2014.

1.2. Subsistema de la Gestión del Talento Humano

Conforme a la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Talento Humano (GRH) que se desarrolla, a través de los siguientes subsistemas:



Fuente: Cortázar et al, 2014.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las Entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El Talento Humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos².

2 METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2020.


2.1. Generalidades

Para la elaboración del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2020 del Concejo de Medellín, se siguen los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico de la Entidad para el periodo objeto de la planeación, teniendo como marco de referencia y orientación los principales elementos de la estrategia corporativa, a saber: visión, misión, políticas y objetivos estratégicos institucionales, los cuales se detallan en el numeral 3 y 4 del presente documento.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, las fechas de ejecución, los recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye, entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Institucional de Capacitación - PIC

² Fuente: Manual operativo MIPG, octubre de 2017.

 CONCEJO DE MEDELLÍN EL PODER ES TÚYO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión 1.0
	VIGENCIA 2020	Página 2 de 22

- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Plan de Clima Organizacional
- Plan Anual de Vacantes


La planeación estratégica para el Concejo de Medellín es el punto de partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de los servidores públicos de la Entidad; se organiza en forma sistematizada la información relacionada con el proceso y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres subprocesos que están incorporados en esta gestión, a saber:

- **Subproceso de ingreso:** Comprende los procedimientos de vinculación, tales como: concurso, estudio de requisitos del cargo, informe de evaluación técnica y psicológica, acta de posesión y otra documentación relacionada con el ingreso del servidor público y programa de inducción.
- **Subproceso desarrollo:** Incluye los procedimientos de capacitación, evaluación del desempeño, programa de bienestar, estímulos, plan de vacantes, salud y seguridad en el trabajo, previsión de empleos, teletrabajo, entre otros.
- **Subproceso de retiro:** Comprende los procedimientos relacionados con el retiro del servicio, ya sea por cambio de empleador, jubilación, muerte u otro motivo. Incluye aspectos como: Informes de gestión, en caso de tratarse del representante legal u otros servidores públicos obligados por ley; resolución de desvinculación; resolución de pensionados, liquidación de prestaciones; auxilio funerario; bonos pensionales y nómina de pensionados.

Los subprocesos antes mencionados incorporan también la selección meritocrática, la capacitación y la evaluación de los servidores públicos calificados como gerentes públicos, implementando prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004.

Este ejercicio de planeación debe proporcionar un sistema de monitoreo basado en indicadores, que facilite a la alta dirección determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Gestión del Talento Humano de la Entidad están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la misma.

En este contexto, los planes de acción del Proceso de Gestión del Talento Humano se orientan principalmente a los subprocesos de ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos de la Entidad, buscando dar cumplimiento a la Política de Gestión de Talento Humano y a los objetivos estratégicos del Concejo de Medellín.

 CONCEJO DE MEDELLÍN EL PODER ES TÚYO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión 1.0
	VIGENCIA 2020	Página 2 de 22

2.2. Normatividad aplicable

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 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.
- Actos administrativos de la Entidad que normalizan la gestión del Talento Humano en el Concejo de Medellín.

2.3. Formulación del Plan Estratégico del Talento Humano Entidad

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 Integrado de Gestión – SIG de la Entidad. Las actividades y cronogramas están establecidas en cada plan.


2.4. Herramientas para el seguimiento del Plan Estratégico del Talento Humano de la Entidad

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 Integrado de Gestión - SIG.
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG II.
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- Auditorías de gestión y de calidad.
- 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.

3. REFERENTES ESTRATEGICOS ORIENTADORES DE LA PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Como referentes indispensables para la planeación de la Gestión del Talento Humano, se tomarán los elementos fundamentales del direccionamiento estratégico del Concejo de Medellín, a saber:

 CONCEJO DE MEDELLÍN EL PODER ES TÚYO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
	VIGENCIA 2020	Versión 1.0
		Página 2 de 22

Quienes somos

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, Acto legislativo 01 de 2013, Ley 1551 de 2012, artículo 14).

Misión

El Concejo de Medellín es una corporación administrativa de elección popular que cumple las funciones que 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.

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.

Adicionalmente, la planeación de la Gestión del Talento Humano se fundamenta en los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública, establecidos en la Constitución Nacional y en el Código de ética y buen gobierno de la Entidad.

Los valores corporativos de la entidad son:

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: Cumplo 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.

 CONCEJO DE MEDELLÍN EL PODER ES TÚYO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
	VIGENCIA 2020	Versión 1.0 Página 2 de 22

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

 CONCEJO DE MEDELLÍN EL PODER ES TÚYO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión 1.0
	VIGENCIA 2020	Página 2 de 22

4. POLÍTICAS DE GESTIÓN Y PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD

4.1. Política de Gestión del Talento Humano Entidad

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.

4.2. Objetivos

Entendiendo las directrices orientadas desde el MIPG y el Manual operativo para la implementación del MIPG, el Concejo de Medellín ha definido como objetivos de la gestión estratégica del Talento Humano los siguientes:

Objetivo 1. Orientar la planificación de la gestión del Talento Humano hacia la estrategia organizacional.

A partir de la Planeación estratégica la Entidad ha definido por la alta dirección para el periodo 2020 - 2023 y en desarrollo de la dimensión contenida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano. En él desarrollará las siguientes actividades, dentro del marco normativo establecido y los principios y valores éticos institucionales:

- Gestionar de forma anticipada y coordinada las actividades de vinculación, permanencia y retiro de los servidores, de acuerdo con los principios de oportunidad, eficiencia, transparencia y celeridad.
- Enfocar el Plan Integral de Capacitación hacia el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de sus servidores públicos, de tal forma que se asegure el crecimiento y desarrollo integral de las potencialidades individuales, y la gestión del conocimiento para el logro de los objetivos estratégicos institucionales.
- Fortalecer el liderazgo y el Talento Humano como motor de la generación de resultados de las Entidades públicas.
- Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en el control, el seguimiento, la evaluación, la gestión del conocimiento, el mejoramiento continuo, la seguridad digital, la calidad y los principios de integridad y legalidad.

Objetivo 2. Promover el desarrollo de las competencias de los servidores públicos y la gestión del conocimiento

Teniendo como principio que la gestión del Talento Humano debe estar orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación

 CONCEJO DE MEDELLÍN EL PODER ES TÚYO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión 1.0
	VIGENCIA 2020	Página 2 de 22

del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, durante el periodo 2020 - 2023 se trabajará en las siguientes iniciativas:

- Consolidar y evaluar las necesidades de formación y capacitación detectadas en el seguimiento de la planeación institucional, así como las formuladas por los empleados a través de la evaluación del desempeño y los estudios de brechas, con el propósito de fortalecer el Plan Integral de Capacitación de la Entidad.
- Definir el modelo de transferencia y gestión de conocimiento al puesto de trabajo y a los resultados, el cual debe incluir los mecanismos de evaluación de los programas formativos, las estrategias para la transferencia, el tratamiento de las barreras del aprendizaje y la evaluación de la aplicación de conocimientos, habilidades y actitudes en la realización de las actividades cotidianas.

Objetivo 3. Consolidar la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

En el periodo 2020 se continuará con la implementación del SG-SST³, para lo cual se realizarán las siguientes actividades:


- Alinear el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015.
- Promover y mantener buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, a través de actividades de capacitación y socialización de los procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.
- Fortalecer la cultura de prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la implementación de acciones preventivas y/o correctivas.

Objetivo 4. Fortalecer las estrategias de desarrollo organizacional

En el marco del objetivo estratégico institucional Mejorar la gestión organizacional durante el periodo 2020 el desarrollo organizacional de la Entidad se focalizará en:

- Definir y desarrollar estrategias de intervención en las áreas o grupos de trabajo que requieran un mejoramiento del clima organizacional.
- Promulgar el conocimiento y aplicación de los valores institucionales contenidos en el Código de ética y buen gobierno con el fin de mantener la coherencia de la gestión institucional con los principios consagrados en el mismo, la finalidad social del Estado y el Sistema Integrado de Gestión de la Entidad.
- Potenciar los programas de inducción y reinducción con el fin de incentivar el sentido de pertenencia de los servidores públicos de la Entidad desde la vinculación, así como el compromiso con el cumplimiento de las políticas institucionales.

³Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, según Decreto 1072 de 2015.

 CONCEJO DE MEDELLÍN EL PODER ES TÚYO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión 1.0
	VIGENCIA 2020	Página 2 de 22

Para alcanzar los objetivos antes mencionados, la Corporación implementará estrategias efectivas para el desarrollo del Talento Humano, que favorezcan el control y permitan cumplir con el compromiso de desarrollar la idoneidad en términos de competencias, habilidades y aptitudes de los servidores públicos, a través de las políticas y prácticas de gestión humana que incorporen los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos de la Entidad, fomentando el desarrollo permanente de las personas durante toda su vida laboral en la Entidad.

4.3. Enfoque estratégico de la Gestión del Talento Humano en la Entidad

En el período 2020 la Subsecretaría de la Entidad se concentrará en desarrollar estrategias para optimizar 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 sean necesarias para el logro de los objetivos antes mencionados, en el marco de los principios y valores definidos por la entidad..


5. PLAN DE TRABAJO PARA LOS PRINCIPALES COMPONENTES

5.1. Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que tiene como fin, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, para que la Entidad pueda programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y así contar con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

Mediante los artículos 14 y 15 de la Ley 909 de 2004, se establece la elaboración del Plan Anual de Vacantes, con el propósito de ser utilizado para la planeación del Talento Humano, la formulación de políticas, la racionalización y optimización de los procesos de selección y la obtención oportuna de los recursos que éstos implican. Así mismo, sirve para proporcionar al Departamento Administrativo de la Función Pública información que le permita definir políticas para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos y la eficiencia organizacional en las instituciones públicas y del estado colombiano.

Para el estudio de necesidades, una vez realizado el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo de la planta actual Entidad, la Subsecretaría de Despacho coordinará la elaboración del diagnóstico de los recursos requeridos, con la participación activa de los líderes de todas las dependencias, tomando como marco de referencia los siguientes aspectos: las políticas institucionales, los planes de acción y sus respectivos resultados; programas y proyectos tanto de la Entidad como de cada dependencia, el Manual de Funciones, las responsabilidades de cada área y la planta de personal de la Entidad.

 CONCEJO DE MEDELLÍN EL PODER ES TÚYO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión 1.0
	VIGENCIA 2020	Página 2 de 22

5.2. Manual de Funciones

Mediante el Acuerdo 58 del año 1999, se modificó la actual estructura y la planta de personal del Concejo de Medellín, y se adoptó mediante Acuerdo 08 del año 2015 un nuevo manual de funciones y competencias laborales. Lo anterior con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de la Entidad, atendiendo el marco normativo que rige a las Entidades públicas en materia de sistemas de gestión de calidad, del MECI y del MIPG.

En el Manual de Funciones y Competencias Laborales se describe el propósito principal del cargo con las respectivas funciones esenciales de los empleos de la planta de personal de las Entidad. Adicionalmente en este documento se incluyen los requisitos mínimos de estudio y experiencia que se necesitan para desempeñar el empleo, los conocimientos básicos o esenciales y a las competencias comportamentales, afines a la naturaleza del cargo.

Este manual nuevamente se encuentra en revisión exhaustiva debido a que las prospectivas y realidades institucionales requieren que las funciones de los servidores del Concejo de Medellín se adecúen al contexto estratégico de la entidad, incluyendo sus planes y objetivos estratégicos.

5.3. Gestión del Desempeño

5.3.1. Evaluación de Desempeño


Es un instrumento de administración que integra el desempeño del servidor público con la misión institucional, generando un valor agregado a la Entidad a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales y la realización de un trabajo que conlleve a la mejora continua.

Para esta evaluación se aplica lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, sistema tipo de evaluación de desempeño y se hace uso de la plataforma tecnológica dispuesta para ello por dicha entidad.

Los aspectos a mejorar resultantes de la evaluación del desempeño laboral, son tenidos en cuenta para el diagnóstico de las necesidades de las áreas para la formulación del Plan Integral de Capacitación. El plan de mejoramiento se produce a partir del seguimiento al desempeño laboral realizado entre evaluador y evaluado.

5.3.2. Acuerdos de Gestión

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, son gerentes públicos quienes desempeñan empleos públicos que conllevan el ejercicio de una responsabilidad directiva. Los acuerdos de gestión contienen el establecimiento de una relación escrita y firmada entre

 CONCEJO DE MEDELLÍN EL PODER ES TÚYO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión 1.0
	VIGENCIA 2020	Página 2 de 22

el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con el fin de establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos del Concejo de Medellín.

Estos acuerdos tienen los siguientes propósitos:

- Orientar la actuación del Concejo de Medellín hacia sus prioridades.
- Incentivar mejoras en la eficiencia y eficacia.
- Promover el aprendizaje organizacional.
- Fortalecer y desarrollar la función directiva profesional en la Administración Pública.

Para la elaboración de los acuerdos de gestión se tuvo en cuenta las siguientes fases:

- **Concertación de acuerdos de gestión y formalización:** El gerente público y su superior Jerárquico acordarán los compromisos que se deben lograr durante un período determinado, los resultados esperados, las fechas de logro e indicadores de medición.
- **Seguimiento y retroalimentación:** A estos compromisos pactados se les realizará seguimientos semestrales y retroalimentación de acuerdo con resultados para determinar posibles acciones de mejoramiento o ajustes al Acuerdo.
- **Evaluación:** Al finalizar el período de vigencia del acuerdo, se efectúa la evaluación al cumplimiento de los compromisos del acuerdo de gestión y se realiza la valoración de competencias con intervención de los pares y subalternos del gerente público para establecer el plan de mejoramiento a que haya lugar.

5.4. Gestión del Desarrollo


5.4.1. Capacitación

Plan Integral de capacitación - PIC

El objetivo del Plan Integral de Capacitación – PIC, es contribuir al fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y competencias de los servidores públicos del Concejo de Medellín, a través del desarrollo de actividades de capacitación internas y/o externas de alta calidad, de acuerdo con las necesidades de cada una de las áreas y con los objetivos estratégicos de la Entidad.

El PIC se rige principalmente por las siguientes normas:

- 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.

 CONCEJO DE MEDELLÍN EL PODER ES TÚYO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión 1.0
	VIGENCIA 2020	Página 2 de 22

- Decreto Ley 775 de 2005, “por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional” y su Decreto Reglamentario 2929 del mismo año.
- 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 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- Guía de Formulación del Plan Institucional de Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).


Dentro de este contexto, el PIC de la Entidad incluye temas estratégicos, de investigación, supervisión, tecnología, legales y de apoyo a la gestión para el Concejo de Medellín, a partir de los siguientes insumos:

- El Plan Estratégico de la Entidad 2019 - 2023
- Las evaluaciones del desempeño y los acuerdos de gestión
- Las necesidades de capacitación que surjan en razón de la expedición de nuevas normas.
- Las recomendaciones efectuadas en el marco de las auditorías internas y externas.
- Las necesidades detectadas por la implantación del Sistema Integrado de Gestión, respecto a sus distintos componentes.
- Programa de bienestar social
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- La ejecución del PIC anterior
- Los resultados de las encuestas de clima organizacional
- Las recomendaciones de la Comisión de Personal
- Las necesidades y requerimientos de capacitación de cada uno de los encargados de las unidades administrativas del Concejo de Medellín.

Programa de Inducción

El programa de inducción de Concejo de Medellín tiene los siguientes objetivos:

- Familiarizar al nuevo servidor público de la Entidad con la organización, el servicio público y las funciones generales del Estado.
- Dar a conocer los principales aspectos del Sistema Integrado de Gestión de la Entidad, el Modelo Estándar de Control Interno y el MIPG, los diferentes procesos que se desarrollan en la Entidad y su contribución a los fines esenciales del Estado.
- Instruir acerca de la misión y visión de la Entidad, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la Corporación.

 CONCEJO DE MEDELLÍN EL PODER ES TÚYO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
	VIGENCIA 2020	Versión 1.0
		Página 2 de 22

- Explicar adecuadamente las funciones a cargo de cada persona, los procesos en los cuales interviene y toda la información necesaria para que realice en forma efectiva su labor.
- Fortalecer la gestión ética, informando sobre las normas y las decisiones tendientes a prevenir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- Proporcionar lineamientos básicos en temas como Atención al Ciudadano, Derecho a la Información Pública y Transparencia, Modelo Integrado de Planeación y Gestión y el FURAG II.

Los siguientes son los principales temas que se desarrollan dentro del Programa de Inducción:

- Estructura general del Estado y sus objetivos
- Organización Entidad y direccionamiento estratégico de la Entidad
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- Sistema de Gestión Integrado
- Aspectos destacados dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano: Vinculación, situaciones administrativas, evaluaciones del desempeño, retiro, prestaciones, deducciones, retenciones, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar, Seguridad y Salud y Clima Organizacional
- Gestión Documental
- Gestión de Recursos Físicos
- Gestión de Tecnología y Gobierno digital
- Atención al Ciudadano
- Transparencia y Derecho de acceso a la información
- Código de ética y buen gobierno y Estrategia anti corrupción
- Control Interno
- Control disciplinario, deberes, prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades a que están sujetos los servidores públicos.

Adicionalmente, el jefe inmediato de la dependencia en la cual el servidor público desempeñará sus labores, es el responsable de realizar o designar a otro servidor público para que realice la Inducción en el puesto de trabajo, explicando las funciones los procesos en los cuales interviene y toda la información adicional que resulte necesaria para que ejecute en forma efectiva su labor.

Programa de Reinducción

El programa de reinducción de Concejo de Medellín tiene los siguientes objetivos:

- Enterar a los servidores públicos acerca de las reformas en la organización del Estado y de sus funciones, cuando sea del caso.
- Promover la apropiación de los valores corporativos en los servidores públicos

 CONCEJO DE MEDELLÍN EL PODER ES TÚYO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión 1.0
	VIGENCIA 2020	Página 2 de 22

- Informar a los servidores públicos sobre la reorientación de la misión, visión u otros aspectos estratégicos de la Entidad, cuando sea del caso.
- Divulgar los cambios en los procesos, las dependencias y en sus puestos de trabajo, cuando sea del caso.
- Estimular el sentido de pertenencia con la incorporación de los servidores públicos.
- Actualizar en temas de transparencia, cultura del servicio y apoyo a la gestión.

Las principales temáticas para este programa son las siguientes:

- Tópicos relacionados con la gestión de los temas misionales, legales, tecnológicos y otros vinculados a los cinco ejes temáticos definidos.
- Organización del Estado y de sus funciones (cuando sea del caso)
- Lineamientos estratégicos de la corporación.
- Ética y estrategia anticorrupción.
- Sistema de Gestión Integrado, respecto a los procesos y otros aspectos que tengan mayor impacto según las necesidades identificadas.
- Gobierno digital y estrategia de racionalización de trámites
- Motivación y trabajo en equipo
- Actualización en temas como atención al ciudadano, derecho a la información pública, transparencia y otros temas de apoyo a la gestión.

5.4.2. Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos


El Decreto 1567 de 1998 establece que, para los servidores públicos, los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como *“aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y su familia.”*

La Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005 disponen que las Entidades deben implementar para sus servidores públicos y sus familias, programas de bienestar social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades

El objetivo del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Entidad es propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su grupo familiar, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración, así como aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y el sentido de pertenencia de los servidores públicos con su Entidad.

Como resultado de su implementación se busca generar un clima organizacional que aumente la motivación de los servidores públicos y logre que se mantengan relaciones laborales sanas y armoniosas.

Trimestralmente se debe revisar este programa, con el fin de adecuarlo a las necesidades, políticas y normatividad vigentes.

 CONCEJO DE MEDELLÍN EL PODER ES TÚYO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión 1.0
	VIGENCIA 2020	Página 2 de 22

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Entidad se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de la administración de personal para el fortalecimiento del bienestar y la motivación de los servidores públicos.

Este Plan es aprobado por el Comité institucional de Gestión y Desempeño para cada vigencia y se estructura conjuntamente con la Caja de Compensación a la que se encuentra afiliada la Entidad, teniendo en cuenta las necesidades de los servidores públicos en cuestiones de recreación esparcimiento, arte y cultura, deporte y clima organizacional entre otros.

En el otorgamiento de estímulos participan los servidores públicos cuyas evaluaciones del desempeño, durante el año inmediatamente anterior, hayan sido sobresalientes. Una vez postulados por las diferentes áreas, se somete a aprobación del Comité de Bienestar.

La Subsecretaría presenta anualmente, a la Secretaría General, un cronograma del Plan Anual de Estímulos al cual se verificará su cumplimiento en seguimientos periódicos.

El Plan Anual de Estímulos se aprueba por el Comité institucional de Gestión y Desempeño y se formaliza mediante Resolución firmada por el Secretario general, donde se especifica entre otros las categorías participantes y los incentivos.

5.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) tiene los siguientes objetivos:

- Mejorar el nivel de respuesta de la brigada de emergencias y grupos de apoyo frente a emergencias.
- Valorar la exposición de la población trabajadora a los principales riesgos (Psicosocial, osteomuscular, caídas a nivel, deportivo y tránsito).
- Obtener un acompañamiento profesional especializado para la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La normatividad aplicable es la siguiente:

- Resolución 1016 de 1989, por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
- Decreto 1295 de 1994, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

 CONCEJO DE MEDELLÍN EL PODER ES TÚYO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión 1.0
	VIGENCIA 2020	Página 2 de 22

- Decreto 472 de 2015, por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.
- Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Decreto 171 de 2016, por el cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Decreto 52 de 2017, por el cual se establece el periodo de transición para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Resolución 0312 de 2019, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Una vez se tienen plasmadas y estructuradas las actividades en el programa de SST, se somete a aprobación del Comité institucional de Gestión y Desempeño, previa revisión del Subsecretario y del Secretario General.

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Anual incluye los siguientes componentes:


- Plan básico legal
 - ✓ Capacitación al COPASST
 - ✓ Elección del Comité de Convivencia Laboral
- Programa cero accidentes
 - ✓ Estrategias por caídas a nivel
 - ✓ Estrategias para la prevención del Accidente de Trabajo Deportivo
 - ✓ Capacitación y conformación de Grupos de Apoyo, Comité de Emergencias
 - ✓ Simulacro
- Otras actividades Especiales:
 - ✓ Conciencia con inteligencia vial para conductores de carro

5.6. Clima Organizacional

La medición de clima laboral en las Entidades del Estado tiene como objetivo único realizar en forma confiable y válida un diagnóstico sobre el estado en que se encuentra este aspecto organizacional en un momento determinado de la vida institucional, para a partir del mismo efectuar una intervención sobre las diferentes variables que lo integran.

La obligatoriedad de la medición de clima organizacional se encuentra establecida en la Ley 489 de 1998, artículo 17, numeral 9:

“ARTICULO 17. POLITICAS DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO. Las políticas de desarrollo administrativo formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y adoptadas por el Gobierno Nacional tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos:

 CONCEJO DE MEDELLÍN EL PODER ES TÚYO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión 1.0
	VIGENCIA 2020	Página 2 de 22

... 9. *Evaluación del clima organizacional, de la calidad del proceso de toma de decisiones y de los estímulos e incentivos a los servidores públicos o grupos de trabajo...*

De otra parte, el Decreto 2929 de 2005 en su artículo 32, establece que las actividades de Bienestar deben contribuir a mejorar el Clima Laboral:

“ARTÍCULO 32. Bienestar. *Con los programas institucionales de bienestar se buscará intervenir en las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, para atender las necesidades de protección, ocio, aprendizaje del empleado y su familia con el propósito de mejorar sus niveles de recreación y cultura.*

Los programas de bienestar partirán de diagnósticos precisos sobre las problemáticas que deseen intervenir, para lo cual se contará con la activa participación de todos los empleados del Concejo de Medellín en la identificación de sus necesidades y las de su familia.”


En este contexto, la corporación realizará la medición del clima laboral en los términos de ley y adelantará las acciones de mejoramiento que resulten necesarias de acuerdo con los resultados obtenidos.

6. COMPROMISOS RESPECTO AL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

En el marco del Modelo Estándar de Control Interno – MECI y el MIPG, el Concejo de Medellín adquiere los siguientes compromisos respecto al Proceso de Gestión del Talento Humano:

6.1. Factor Entorno de Control

- Revisar y ajustar el plan de bienestar y de incentivos a partir de la evaluación anual.
- Utilizar la información entregada por las evaluaciones del desempeño de los servidores públicos, para mejorar los planes de formación, capacitación e incentivos.
- Lograr que los programas de inducción y reinducción sean revisados, actualizados y divulgados, siempre que se presente algún cambio organizacional, técnico y/o normativo.
- Revisar y mejorar los planes de capacitación a partir de las necesidades identificadas mediante los diversos mecanismos de recolección de información establecidos en el proceso de talento humano.
- Garantizar la trazabilidad de las actuaciones que se realicen dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano

 CONCEJO DE MEDELLÍN EL PODER ES TÚYO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión 1.0
	VIGENCIA 2020	Página 2 de 22

6.2. Factor Información y Comunicación

- Procurar que el sistema utilizado para la recolección de información interna y externa en relación con el Proceso de Gestión del Talento Humano sea real, confiable y de fácil consulta.
- Garantizar el adecuado cumplimiento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información, en los aspectos relacionados con el Proceso de Gestión del Talento Humano.
- Mejorar la forma como se presentan y entregan los actas e informes de gestión, las audiencias públicas de rendición de cuentas.

6.3. Factor Direccionamiento Estratégico

- Analizar los resultados obtenidos a partir de las mediciones de los indicadores, para determinar las acciones correctivas que se necesitan en el proceso.
- Verificar la capacidad, utilidad y consistencia de los indicadores de gestión utilizados en el proceso.
- Disponer oportunamente la información cada vez que se efectúe modificaciones al proceso, sus procedimientos, indicadores y demás elementos que lo conforman.
- Tomar las acciones pertinentes frente a la planeación institucional, de acuerdo con los resultados del seguimiento al cronograma y las metas asociadas.


6.4. Factor Administración del Riesgo

- Contar con el mapa de riesgo para el proceso de Gestión del Talento Humano, que sea revisado, actualizado y divulgado continuamente, según las necesidades.
- Mantener actualizada la política de administración del riesgo en todos los aspectos relacionados con el Proceso de Gestión del Talento Humano, de acuerdo a los cambios institucionales y en el entorno.
- Garantizar que los mecanismos de control y seguimiento permiten una adecuada administración del riesgo.
- Colaborar en la creación y actualización del mapa de riesgos de corrupción del Concejo de Medellín, así como el reporte oportuno de los posibles actos de corrupción.

6.5. Factor Seguimiento

El seguimiento a la ejecución del presente Plan Estratégico de Talento Humano, se realizará de la siguiente forma:

- Plan Integral de Capacitación PIC:
 - Indicador *“Control presupuestal capacitación”*.
 - Indicador *“Cumplimiento del PIC”*.
 - Seguimientos periódicos del Subsecretario.
- Plan de Bienestar Social:
 - Indicador *“Cumplimiento del plan de bienestar”*.
 - Seguimientos periódicos del Subsecretario.
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo:

 CONCEJO DE MEDELLÍN EL PODER ES TÚYO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión 1.0
	VIGENCIA 2020	Página 2 de 22

- Indicador “*Cumplimiento del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo*”.
- Seguimientos periódicos del Subsecretario.
- Plan Anual de Vacantes:
 - Diligenciamiento y reporte del Plan Anual de Vacantes al Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.
 - Seguimientos periódicos del Subsecretario.
- Plan de Estímulos:
 - Seguimientos periódicos del Secretario General y del Subsecretario.