



CONCEJO DE MEDELLÍN

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

SUBSECRETARÍA DE DESPACHO
CONCEJO DE MEDELLÍN

ENERO 2024

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	3
1. OBJETIVO GENERAL	4
2. ALCANCE.....	4
3. MARCO NORMATIVO	4
4. MIPG: DIMENSIÓN TALENTO HUMANO	5
5. POLÍTICA PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	6
6. METODOLOGÍA.....	6
6.1. ANÁLISIS DEL CONTEXTO.....	6
6.2. FORMULACIÓN	7
6.3. HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO AL PLAN	8
7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	8
8. SEGUIMIENTO.....	9
9. ANEXOS.....	9

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, las políticas *Gestión de Talento Humano e Integridad* del 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 de Integridad y 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 presente Plan Estratégico define acciones que permitan identificar y cubrir las necesidades relacionadas con Talento Humano, considerando su gestión desde la provisión hasta el retiro del empleado del Concejo de Medellín.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

1. OBJETIVO GENERAL

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.

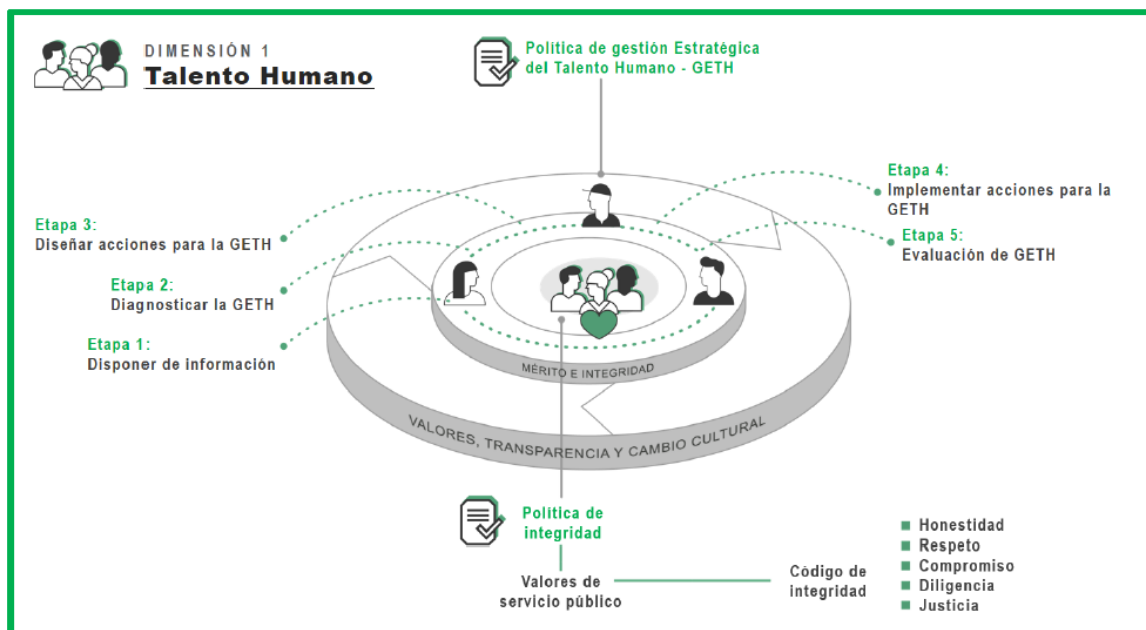
3. MARCO NORMATIVO

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 Corporación que normalizan la gestión del Talento Humano en el Concejo de Medellín.

4. 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

Política Gestión Estratégica del Talento Humano.

Para la definición y adopción de la política 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.

Considerando el resultado del autodiagnóstico MIPG diligenciado en el año 2023, la política presenta un avance en su implementación del 71%. Se presentan logros importantes en cuanto a planeación estratégica, bienestar, seguridad y salud en el trabajo, gestión del desempeño, conocimiento institucional, normativo y del entorno.

Se deben fortalecer aspectos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y en cuanto a provisión del empleo, capacitación, administración del talento humano, clima organizacional, interiorización de valores y gestión del conocimiento.

Política de Integridad

Para la adopción de esta política se definió el nuevo Código de Integridad y se ajustó el Código de Buen Gobierno de la Corporación, ambos relacionados en un nuevo documento, *Código de Integridad y Buen Gobierno* (Resolución SG20222100000435 del 11 de febrero de 2022), en el cual se establecen los valores y principios corporativos, así como las políticas de gestión del Concejo de Medellín.

Con dicho Código también se pretende aumentar el porcentaje de implementación de la política que para marzo del 2023 se encontraba en un 67,8% (Autodiagnóstico Integridad del MIPG).

Para el 2024 se debe trabajar en la implementación del Código mediante un plan que considere las etapas de diagnóstico, divulgación, seguimiento, evaluación y mejora del documento.

5. POLÍTICA PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Concejo de Medellín se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus empleados públicos, determinando políticas y prácticas de gestión humana que deben incorporar los principios constitucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia al realizar los procedimientos de planeación, provisión (selección e inducción), gestión (bienestar, capacitación, reinducción, evaluación del desempeño) y retiro.

Para el efecto, se considera la normatividad legal aplicable, las normas de la Comisión Nacional del Servicio Civil, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y lo dispuesto en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

Para la contratación de personal de apoyo a la gestión, se verifica la idoneidad de la persona para cumplir con el objeto contractual y la experiencia laboral previa.

6. METODOLOGÍA

6.1. ANÁLISIS DEL CONTEXTO

En diciembre de 2023, se realizó un análisis del contexto interno y externo para la Gestión del Talento Humano en la Corporación, mediante la metodología de la DOFA **(ver Anexo. Análisis DOFA Gestión del Talento Humano)**.

A partir de este análisis, se definieron las siguientes estrategias a desarrollar mediante la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano:

- Fortalecimiento de la gestión del conocimiento.
- Implementación continua del SG-SST.
- Fortalecimiento del relacionamiento interno.
- Acompañamiento a prepensionados.
- Planeación corporativa orientada a la implementación de las políticas del MIPG.

6.2. FORMULACIÓN

Para la elaboración del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2024 del Concejo de Medellín, se consideran lo definido en el Plan Estratégico Corporativo y el Código de Integridad y 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

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 Previsión 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 el Plan de Mejoramiento Institucional, 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.

6.3. 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:

- Seguimientos trimestrales al Sistema de Gestión Corporativo – SGC
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG II.
- Autodiagnósticos MIPG.
- 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.
- Revisión por la dirección.

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:

Estrategia	Actividad	Cronograma	
		Fecha Inicio	Fecha Fin
Planeación corporativa orientada a la implementación de las políticas del MIPG	Ejecutar el Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano.	31/01/2024	31/12/2024
	Ejecutar el Plan Institucional de Capacitaciones.		
	Ejecutar el Plan de Bienestar Social e Incentivos.		
	Ejecutar el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.		
	Realizar la Evaluación del Desempeño.	Febrero de 2024	
		Agosto de 2024	
Implementación continua del SG-SST	Ejecutar el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.	31/01/2024	31/12/2024
Fortalecimiento del relacionamiento interno	Implementar el Código de Integridad y Buen Gobierno.	01/03/2024	30/11/2024
	Llevar a cabo la medición del clima organizacional	01/08/2024	31/08/2024
Acompañamiento a prepensionados	Desarrollar actividades de acompañamiento a prepensionados en el Concejo de Medellín	01/03/2024	30/06/2024

Estrategia	Actividad	Cronograma	
		Fecha Inicio	Fecha Fin
Fortalecimiento de la gestión del conocimiento	Implementar la metodología definida para la gestión del conocimiento en la Corporación.	01/03/2024	30/11/2024
	Realizar las inducciones pertinentes	01/01/2024	31/12/2024
	Realizar la reinducción a los empleados	01/04/2024	30/04/2024

8. SEGUIMIENTO

La Subsecretaría de Despacho realizará seguimiento trimestral a las acciones propuestas en el presente plan y presentará el avance ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

9. ANEXOS

Anexo. Análisis DOFA Gestión del Talento Humano

ANÁLISIS DOFA PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEBILIDADES		FORTALEZAS								
	1	Promedio de edad de los empleados (52 años)	1	Presupuesto asignado anualmente para fortalecimiento de competencias (capacitación)							
	2	No se realiza una adecuada gestión del conocimiento	2	Presupuesto asignado anualmente para bienestar social e incentivos							
	3	Alta rotación de contratistas	3	Oportunidad en el pago de salarios y honorarios							
	4	Alta rotación de la Alta Dirección	4	Alto nivel de cumplimiento con los requisitos mínimos del SG-SST							
	5	Alto número de vacantes definitivas	5	Alto nivel de cumplimiento de los planes corporativos del proceso							
	6	Manual de Funciones desactualizado	6	Programa de Bienestar Social							
	7	Bajo número de empleados de carrera asociados al proceso GH	7								
	8	Bajo nivel de implementación de los valores y principios corporativos	8								
	9	Debilidades en el clima organizacional	9								
	10	Falta de preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio	10								
	11	Inadecuado diagnóstico de las necesidades de capacitación	11								
	12	Inoportunidad en la actualización de bases de datos de los servidores públicos (bases de datos internas, SIGEP II)	12								
AMENAZAS		ESTRATEGIAS DA (minimizar debilidades, evitando amenazas)		ESTRATEGIAS FA (utilizar fortalezas para minimizar amenazas)							
1	Cambios en la normatividad aplicable	D 1 al 5 A 1 al 4	Fortalecimiento de la gestión del conocimiento como herramienta para la prevención de fuga de conocimiento y la gestión de cambios.	F 4 A 1 y 4	Implementación continua del SG-SST						
2	Alteraciones del orden público										
3	Baja oferta de perfiles profesionales necesarios para apoyo a la gestión										
4	Cambios en los lineamientos que orientan la gestión del talento humano										
OPORTUNIDADES		ESTRATEGIAS DO (minimizar debilidades, aprovechando oportunidades)		ESTRATEGIAS FO (utilizar fortalezas para maximizar oportunidades)							
1	Relacionamiento con la Alcaldía de Medellín.	D 8 y 9 O 3 D 10 O 1 D 11 O 3 D 8 O 2	Implementación del Código de Integridad como herramienta para el mejoramiento del relacionamiento interno. Gestión de alianzas con la Alcaldía de Medellín para el desarrollo de actividades de acompañamiento a prepensionados. Implementación de elementos de autodiagnóstico como insumo para la planeación del proceso. Gestión de alianzas con otras entidades para el desarrollo acciones que promuevan la apropiación de valores y principios.	F 1, 2, 5 y 6 O 3	Implementación de las políticas del MPG mediante los planes y programas corporativos						
2	Relacionamiento con otras entidades del orden territorial										
3	Lineamientos emitidos por el DAFP para la gestión del talento humano, la promoción de la integridad y la gestión del conocimiento										
4											
REFORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO											
Estrategia original			Estrategia definitiva								
Fortalecimiento de la gestión del conocimiento como herramienta para la prevención de fuga de conocimiento y la gestión de cambios.			Fortalecimiento de la gestión del conocimiento								
Implementación continua del SG-SST			Implementación continua del SG-SST								
Implementación del Código de Integridad como herramienta para el mejoramiento del relacionamiento interno.			Fortalecimiento del relacionamiento interno								
Gestión de alianzas con otras entidades para el desarrollo acciones que promuevan la apropiación de valores y principios.			Acompañamiento a prepensionados								
Gestión de alianzas con la Alcaldía de Medellín para el desarrollo de actividades de acompañamiento a prepensionados.			Planeación corporativa orientada a la implementación de las políticas del MPG								
Implementación de elementos de autodiagnóstico como insumo para la planeación del proceso.											
Implementación de las políticas del MPG mediante los planes y programas corporativos											
ESTRATEGIAS PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO											