

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**SUBSECRETARÍA DE DESPACHO
CONCEJO DISTRITAL DE MEDELLÍN**

2026



Concejo
Distrital de Medellín



Tabla de contenido

- 01** Introducción
- 02** Marco normativo
- 03** Objetivo general
- 04** Objetivos específicos
- 05** Alcance
- 06** Direccionamiento estratégico
- 07** MIPG Dimensión Talento Humano
- 08** Política para la gestión del Talento Humano
- 09** Metodología
- 10** Desarrollo del Plan Estratégico
- 11** Seguimiento



01 Introducción

El éxito institucional del Concejo de Medellín depende fundamentalmente del bienestar y desarrollo de sus servidores públicos. Por ello, el presente documento se consolida como la hoja de ruta estratégica para la vigencia 2026, integrando las necesidades de nuestro talento humano con los objetivos superiores del Estado.

A continuación, se presentan las directrices y el marco normativo que sustentan este Plan, asegurando que cada acción de bienestar esté alineada con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y orientada a fortalecer la cultura de integridad y excelencia en el servicio a la ciudadanía.

El presente documento tiene como objetivo establecer y divulgar las políticas y directrices que orientan la Gestión del Talento Humano en el Concejo de Medellín. Este plan busca:

- Armonización Estratégica: Alinear las acciones de talento humano con la planeación estratégica de la Corporación.
- Articulación de Procesos: Garantizar la coherencia entre las actividades de talento humano y los demás procesos institucionales.
- Cumplimiento Legal: Dar cumplimiento a las funciones asignadas en el Artículo 15 de la Ley 909 de 2004.

Bajo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y su Dimensión de Talento Humano, la Corporación define elementos para:

1. Crear conciencia de control y organizar las necesidades de personal.
2. Racionalizar los recursos en función de los objetivos, planes y proyectos institucionales.
3. Generar Valor Público mediante acciones medibles que aseguren el logro de las metas propuestas.

Conforme al Decreto 612 de 2018, este Plan Estratégico integra las competencias y capacidades del personal con el Plan de Acción institucional, bajo el liderazgo del Proceso de Gestión del Talento Humano.

Para el desarrollo de este plan, se consideran los siguientes pilares fundamentales:

- Fines del Estado: Alineación con los objetivos y políticas de Integridad del MIPG.
- Objetivo Estratégico Institucional: "Fortalecer la Gestión Estratégica del Talento Humano".
- Ética y Cultura: Cumplimiento de los parámetros del Código de Integridad y Buen Gobierno del Concejo de Medellín.
- Gestión Integral: Cobertura de todas las necesidades del servidor público, desde su provisión hasta su retiro.



02 Marco normativo

Constitución política de Colombia	Define los derechos y deberes de sus participantes y se define la estructura y organización del Estado.
Ley 1661 de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.
Ley 909 de 2004	Se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Decreto Ley 1567 de 1998	Crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 785 de 2005	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	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.
Ley 1064 de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación
Ley 909 de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
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 y se acojan a toda la normativa vigente	



03 Objetivo general

Asegurar la gestión efectiva del talento humano en el Concejo de Medellín para la vigencia 2026, mediante la ejecución y seguimiento de las estrategias diseñadas para las fases de planeación, provisión, gestión y retiro del personal.

04 Objetivos específicos

- Ejecutar programas de bienestar, incentivos y capacitación que fortalezcan las competencias técnicas y el crecimiento personal de los servidores, alineados con el Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- Fomentar el sentido de pertenencia y la apropiación del Código de Integridad y Buen Gobierno a través de actividades que refuerzen los valores institucionales y el clima laboral.
- Implementar las acciones del Plan Anual de Trabajo de SST para asegurar entornos laborales seguros y saludables que minimicen los riesgos y mejoren la calidad de vida en el trabajo.
- Asegurar que las etapas de provisión, gestión y retiro se realicen bajo los parámetros de transparencia y eficiencia, facilitando una transición digna y organizada para el empleado.
- Evaluar periódicamente el impacto de las estrategias de talento humano mediante indicadores de gestión, permitiendo ajustes oportunos alineados con el Plan de Mejoramiento Institucional.

05 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 Distrital de Medellín.

06 Direccionamiento estratégico

6.1. Misión

Somos una Corporación político-administrativa de elección popular, cumplimos las funciones que señalan la Constitución Política, la ley y nuestro reglamento. Promovemos la



participación ciudadana, ejercemos el control político y tramitamos proyectos de acuerdo, para mejorar la calidad de vida de los habitantes del Distrito.

6.2. Visión

Nos destacaremos por la innovación en nuestros procesos, con una adecuada gestión del talento humano y del conocimiento; la adaptación a nuevas tecnologías y la modernización de la infraestructura física y tecnológica, para el cumplimiento de nuestra misión, fortaleciendo la confianza ciudadana a través de una gestión transparente, cercana y comprometida con el bienestar de la comunidad.

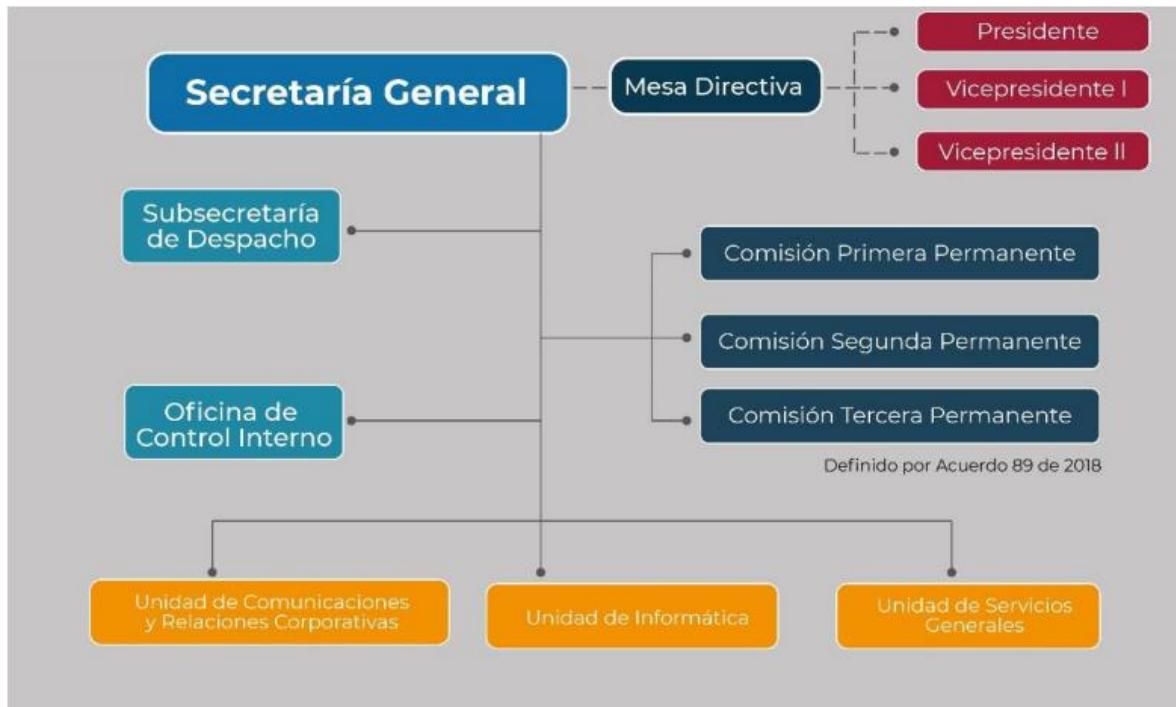
6.3. Principios Corporativos

Igualdad	<ul style="list-style-type: none">• Reconocemos que todos los seres humanos son iguales ante la Ley, principio esencial de la democracia
Moralidad	<ul style="list-style-type: none">• Actuamos de manera justa y honesta, aplicando las normas que regulan las relaciones de los grupos de valor y grupos de interés.
Eficacia	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• Optimizamos el uso del tiempo y demás recursos públicos.
Celeridad	<ul style="list-style-type: none">• Actuamos de manera oportuna, optimizamos los procesos e incentivamos el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
Imparcialidad	<ul style="list-style-type: none">• Tomamos decisiones atendiendo a criterios objetivos, sin influencias indebidas, prejuicios o tratos diferenciados por razones de afecto.
Publicidad	<ul style="list-style-type: none">• Entregamos información veraz y oportuna a grupos de valor y grupos de interés, en los términos establecidos por la ley.

6.4. Valores Corporativos



6.5. Estructura organizacional



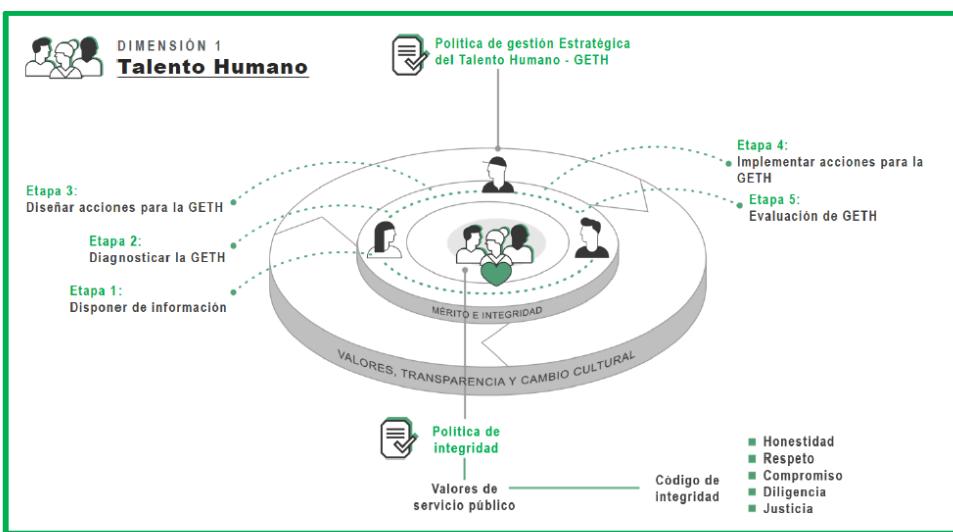


6.6. Mapa de procesos



07 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





7.1. 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 2025, que corresponde a la vigencia 2024, la política presenta un avance en su implementación del 7,1%, pasando de 79,5% a 83,6%. 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, capacitación, mejoramiento del clima organizacional.

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

7.2. Política de Integridad

Para la adopción de esta política se definió también 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 SG20257000064 de febrero 10 de 2025), en el cual se establecen los valores y principios corporativos, así como las políticas de gestión del Concejo de Medellín.

Con dicho Código se presentó y se pretende aumentar o continuar con el resultado de implementación de la política que para marzo del 2025 pasó de 76,7 a 90 (Autodiagnóstico Integridad del MIPG).

Para la vigencia 2026 se adelantará una **Campaña de fortalecimiento y apropiación del Código de Integridad y Buen Gobierno**, enfocada en su divulgación, sensibilización y seguimiento, con el fin de consolidar la cultura de integridad y mantener los resultados alcanzados en el MIPG.

7.3. Política para la Gestión del Talento Humano



El Concejo Distrital 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, reincorporación, 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.

08 Metodología

8.1. Análisis del contexto

En diciembre de 2024, para levantar el plan estratégico Corporativo 2024-2027, 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:

- Modernizar la estructura organizacional
- Fortalecer la gestión contractual de la Corporación
- Promover la atención al ciudadano con enfoque diferencial y territorial
- Innovación tecnológica: nuevas TI y actualización de infraestructura existente
- Gestión documental innovadora
- Implementar una ruta metodológica para la preservación del conocimiento tácito e implícito de la Corporación y cualificar el talento humano
- Reorientar los mecanismos de comunicación, a través de las TIC'S, para mejorar la interacción con los ciudadanos y la participación

8.2. Formulación

Para la elaboración del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2026 del Concejo Distrital de Medellín, se fundamenta en el Plan Estratégico Corporativo y el Código de Integridad y Buen Gobierno.

Para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales, la estrategia se articula a través de cuatro componentes técnicos que definen acciones, cronogramas y presupuesto:



- 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

Bajo un enfoque sistemático, estos componentes se integran en las cuatro fases del ciclo de vida del servidor público en la Corporación:

- Planeación: Definición de la provisión de cargos y estructuración de los planes de bienestar, capacitación y SST.
- Provisión: Procesos de vinculación, concursos de méritos, verificación de requisitos, posesión y programas de inducción/reinducción.
- Gestión: Ejecución de programas de capacitación, evaluación del desempeño, implementación del bienestar, estímulos y SST.
- Retiro: Gestión del egreso laboral (jubilación, renuncia o traslado). Incluye informes de gestión, actas de entrega de cargo y trámites administrativos en coordinación con el Municipio de Medellín.

Este ejercicio de planeación integra los resultados del Plan de Mejoramiento Institucional, permitiendo a la Alta Dirección evaluar si las estrategias de Talento Humano impactan positivamente en el logro de la misión corporativa.

09 Desarrollo del Plan

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	Realizar la provisión de empleos conforme con los resultados de la Convocatoria Pública Antioquia 3	31/01/2026	31/12/2026
	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 2026	Agosto de 2026



Estrategia	Actividad	Cronograma	
		Fecha Inicio	Fecha Fin
Implementación continua del SG-SST	Ejecutar el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.	31/01/2026	31/12/2026
Fortalecimiento del relacionamiento interno	Campaña de fortalecimiento y apropiación al Código de Integridad y Buen Gobierno	31/01/2026	31/05/2026
	Llevar a cabo la medición del clima organizacional	01/08/2026	31/08/2026
Acompañamiento a prepensionados	Implementar actividades de acompañamiento a prepensionados y actividades con empleados en periodo de retiro forzoso	01/02/2026	30/09/2026
Fortalecimiento de la gestión del conocimiento	Implementar la metodología definida para la gestión del conocimiento en la Corporación.	31/01/2026	30/11/2026
	Realizar las inducciones pertinentes	01/01/2026	31/12/2026
	Realizar la reinducción a los empleados	01/04/2026	30/09/2026

10 Seguimiento

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano, el Concejo Distrital 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.

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



Concejo
Distrital de Medellín



Concejo
Distrital de Medellín

