

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**SUBSECRETARÍA DE DESPACHO  
CONCEJO DISTRITAL DE MEDELLÍN**

**2025**



**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 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.



## 02 Marco normativo

<b>Constitución política de Colombia</b>	Define los derechos y deberes de sus participantes y se define la estructura y organización del Estado.
<b>Ley 1661 de 1991</b>	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.
<b>Ley 909 de 2004</b>	Se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
<b>Decreto Ley 1567 de 1998</b>	Crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
<b>Decreto 785 de 2005</b>	Fija la nomenclatura de funciones y requisitos generales de las Entidades territoriales.
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
<b>Decreto 1072 de 2015</b>	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
<b>Decreto 815 de 2018</b>	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.
<b>Decreto 612 de 2018</b>	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.
<b>Ley 1064 de 2006</b>	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
<b>Ley 909 de 2004</b>	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
<b>Resolución 0629 de 2018</b>	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.
<b>Resolución 0667 de 2018</b>	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
<b>Resolución 0312 de 2019</b>	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
<b>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</b>	



## 03 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.

## 04 Objetivos específicos

- Implementar programas de capacitación y desarrollo profesional para fortalecer las competencias y habilidades del personal
- Garantizar que las políticas y estrategias de Recursos humanos estén alineadas con los planes y metas institucionales
- Fomentar un ambiente laboral positivo, inclusivo y motivador que contribuya a la satisfacción y el bienestar de los servidores.

## 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 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

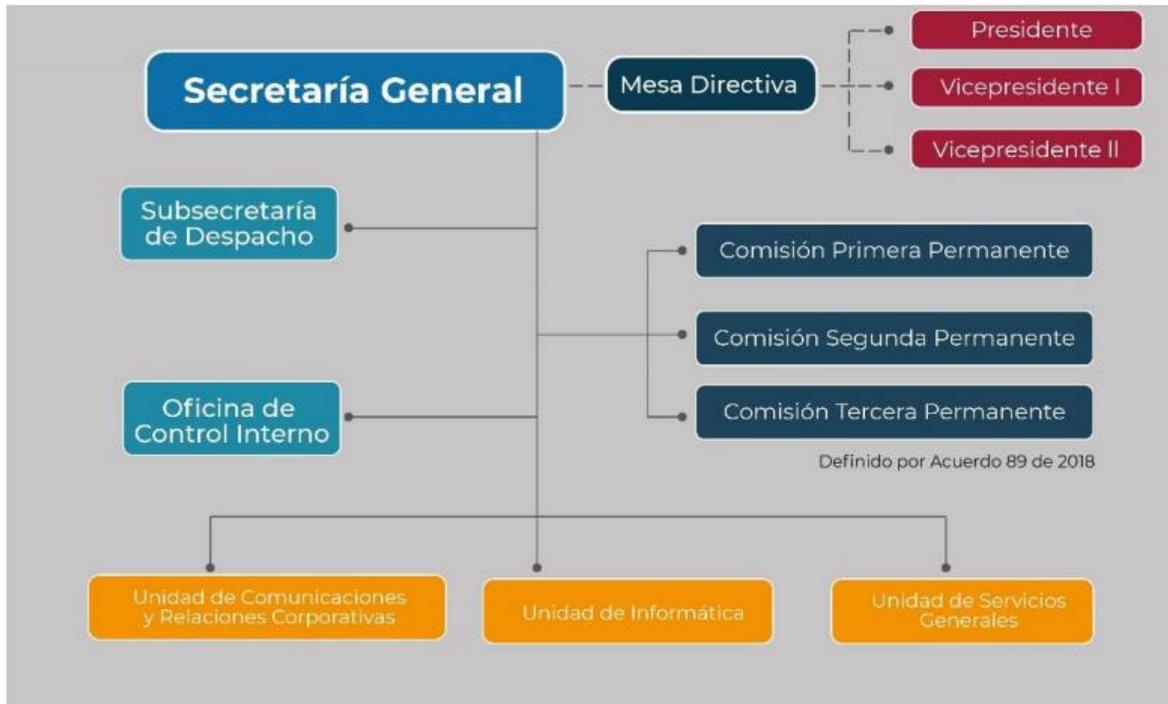
Igualdad	•Reconocemos que todos los seres humanos son iguales ante la Ley, principio esencial de la democracia
Moralidad	•Actuamos de manera justa y honesta, aplicando las normas que regulan las relaciones de los grupos de valor y grupos de interés.
Eficacia	•Actuamos en procura de la consecución de 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.

### 6.4. Valores Corporativos





### 6.5. Estructura organizacional



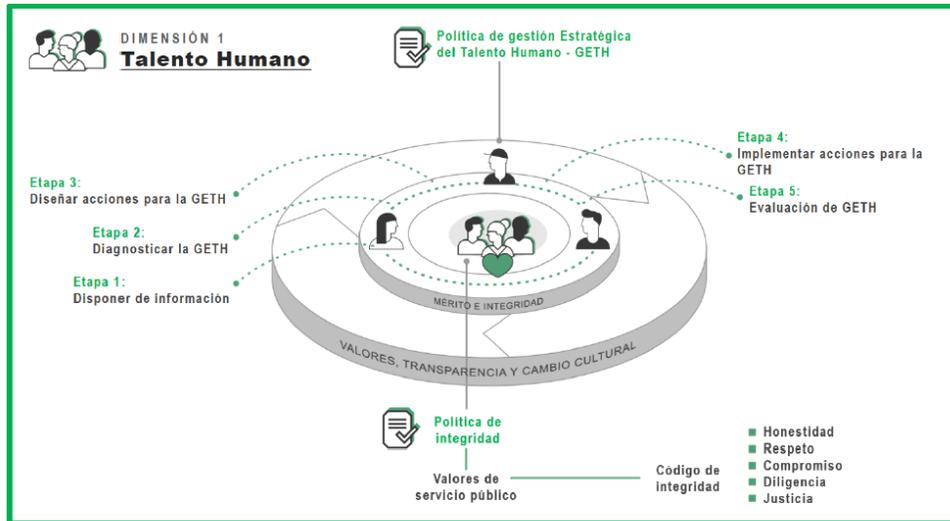
### 6.6. Mapa de procesos





# 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 2023, la política presenta un avance en su implementación del 79,5%. 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 Especifico 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.



## 7.2. 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 2024 se encontraba en un 76,7% (Autodiagnóstico Integridad del MIPG).

Para el 2025 se debe trabajar en la implementación del Código mediante un plan que considere las etapas de diagnóstico, divulgación, seguimiento, evaluación y mejora del documento.

## 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, 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.



# 08 Metodología

## 8.1. Análisis del contexto

En diciembre de 2024, 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 2025 del Concejo Distrital 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.

## 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
<b>Planeación corporativa orientada a la implementación de las políticas del MIPG</b>	Ejecutar el Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano.	31/01/2025	31/12/2025
	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 2025	Agosto de 2025
<b>Implementación continua del SG-SST</b>	Ejecutar el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.	31/01/2025	31/12/2025
	Implementar el Código de Integridad y Buen Gobierno.	03/03/2025	30/11/2025



Estrategia	Actividad	Cronograma	
		Fecha Inicio	Fecha Fin
<b>Fortalecimiento del relacionamiento interno</b>	Llevar a cabo la medición del clima organizacional	01/08/2025	31/08/2025
<b>Acompañamiento a prepensionados</b>	Desarrollar actividades de acompañamiento a prepensionados en el Concejo de Medellín	03/03/2025	30/06/2025
<b>Fortalecimiento de la gestión del conocimiento</b>	Implementar la metodología definida para la gestión del conocimiento en la Corporación.	03/03/2025	30/11/2025
	Realizar las inducciones pertinentes	01/01/2025	31/12/2025
	Realizar la reinducción a los empleados	01/04/2025	30/04/2025

## 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 trimestral 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



SC3409-1