

PLAN ESTRATÉGICO **DEL TALENTO HUMANO 2026**

Secretaría de Gestión Humana
y Servicio a la Ciudadanía



Alcaldía de Medellín
— Distrito de —
Ciencia, Tecnología e Innovación

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2026

DE-GETH-080 - Versión 10

CAPITULO 1: INTRODUCCIÓN	5
CAPITULO 2. CONTEXTO	5
2.1 REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES	5
2.1.1 Marco Normativo y de Gestión	6
2.1.2 Identidad Institucional.....	6
2.1.3 Modelo de Operación por Procesos.....	7
2.1.4 Estructura Organizacional.....	8
2.1.5 Articulación con el Marco Estratégico y MIPG	10
Estructura y Operación Institucional	10
El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH)	10
2.1.5 Pilares Estratégicos para la Gestión del Talento Humano	11
2.2 NORMATIVIDAD ASOCIADA	13
2.3 ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO.....	15
2.3.1 Alcance.....	15
1.3.2 Objetivo General:	17
1.3.3 Objetivos específicos:	17
CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO - INFORMACIÓN DE BASE	18
3.1 PLANTA DE EMPLEOS ACTUAL	18
3.2 RECURSOS REQUERIDOS	19
3.2.1 Planta de Personal	19
3.2.2 Recursos Físicos	22
3.2.3 Recursos Tecnológicos.....	22
3.2.4 Recursos Financieros	23
3.3 SISTEMAS DE INFORMACIÓN	24
3.4 RIESGOS.....	24
3.4.1 Identificación de los Riesgos de Gestión	24
3.4.2 Identificación Riesgo de Corrupción.....	26
3.5 CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO	26
Fuente: Plan de Ocupación, con corte al 31 de diciembre de 2025.....	27

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

3.5.1 Análisis de la disponibilidad de personal.....	27
3.5.2 Número de empleos por niveles jerárquicos	29
3.6 ACUERDOS SINDICALES.....	29
3.6.1 Acuerdo Colectivo 2024 - 2025.....	29
3.6.2 Convención Colectiva 2023	30
3.7 MANUALES DE FUNCIONES.....	30
CAPITULO 4: DIAGNOSTICOS.....	32
4.1 MATRIZ GETH.....	32
4.2 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.....	33
4.3 MEDICIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	35
4.3.1 Clima Laboral	35
4.3.2 Cultura Organizacional	37
Proceso de Intervención en Clima Laboral y Cultura Organizacional	38
4.4 RIESGO SICOSOCIAL	40
4.5 FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN - FURAG	41
4.5.1 Resultado IDI para el Distrito de Medellín 2024	42
4.5.2 Resultados Dimensiones	43
4.5.3 Resultados Políticas de Gestión y Desempeño	44
CAPITULO 5: DEFINICIÓN ESTRATEGICA	45
5.1 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO ..	45
5.2 PLAN DE DESARROLLO DISTRITAL 2024-2027 “MEDELLÍN TE QUIERE”	45
5.3 PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNÓSTICO	48
5.4 PLANES TEMÁTICOS	49
5.4.1 Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.	49
5.4.2 Plan de Incentivos Institucionales	50
5.4.3 Plan Institucional de Formación y Capacitación.....	52
5.4.4 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	53
CAPITULO 6: TEMAS A PLANEAR EN EL 2026.....	55
6.1 ESCUADRON DE BIENESTAR Y SALUD MENTAL.....	55
6.2 FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO.....	56
6.3 CENTRO DE PRÁCTICAS.....	58

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

6.4 TELETRABAJO.....	60
6.5 TRANSFERENCIA DE LAS COMPETENCIAS LABORALES A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	61
6.6 HORARIO FLEXIBLE	62
6.7 LIQUIDADOR DE CUOTAS PARTES PENSIONALES.	63
6.8 ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES.	63
6.9 SIGEP SISTEMA DE INFORMACIÓN GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO	64
6.10 CUMPLIMIENTO POLITICA INTEGRIDAD	64
6.11 SISTEMATIZACION DE TRAMITES DE GESTION HUMANA	67
6.12 ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	68
6.13 CONFLICTO DE INTERESES	68
6.14 GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL.....	70
6.14.1 PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA.....	70
6.15 SATISFACCIÓN DEL USUARIO	72
CAPITULO 7: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	75
7.1 HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO	75
7.1.1 Matriz de seguimiento.....	75
7.1.2 Indicadores	75

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

CAPITULO 1: INTRODUCCIÓN

La Subsecretaría de Gestión Humana lidera el ciclo de vida de nuestro equipo humano, desde el ingreso, su desarrollo y el retiro, bajo un enfoque de mejora continua en los procesos de provisión, administración del sistema salarial, desempeño, capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo y control disciplinario interno. Bajo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Talento Humano se consolida como el eje central de la gestión pública. Nuestra estrategia se alinea con este modelo para garantizar el mérito, el desarrollo de competencias y la aplicación de estímulos que eleven la motivación y el compromiso institucional.

El Plan Estratégico va más allá de la gestión de las habilidades técnicas; implementa estrategias que promuevan el bienestar 360°, priorizando la salud integral y el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Buscamos prevenir riesgos psicosociales, mejorar el clima organizacional y fortalecer la cultura interna, reconociendo al servidor como un ser humano pleno, cuyos derechos y necesidades trascienden el ámbito laboral. Todo lo anterior, a través de los pilares estratégicos transversales.

Para el presente año, el Distrito de Medellín asume el desafío institucional de la convocatoria Antioquia III de la CNSC. Tras el proceso de selección, nuestra prioridad será la gestión del cambio, implementando programas de acompañamiento que aseguren una transición armónica y efectiva.

Este plan es la hoja de ruta que permitirá transformarnos en un espacio donde los servidores públicos no solo puedan estar, sino donde puedan SER: humanos plenos, motivados y comprometidos. Al fortalecer su humanidad, la conexión y el bienestar, trabajamos unidos para ofrecer un servicio público que refleje nuestros principios. Nuestra visión es clara: evolucionar hacia una entidad que inspira el desarrollo humano para servir a la ciudadanía con empatía, compromiso y calidad superior."

CAPITULO 2. CONTEXTO

2.1 REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES

El Plan Estratégico de Talento Humano se alinea con el marco normativo y filosófico del Distrito de Medellín, integrando las directrices nacionales de gestión pública con la identidad institucional. Estos referentes constituyen el norte ético y operativo para todos los servidores públicos de la entidad.

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

2.1.1 Marco Normativo y de Gestión

La gestión del talento humano se fundamenta en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), según lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 (modificado por el Decreto 1499 de 2017). Este modelo articula los sistemas de gestión, control interno y seguridad y salud en el trabajo, situando al talento humano como el activo más importante para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En el marco de la Dimensión 1 de MIPG (Talento Humano), la Política de Integridad es el eje preventivo que guía el comportamiento del servidor público. Mediante el Decreto 0599 de 2020, el Distrito de Medellín adoptó su Código de Integridad, consolidando un modelo de formación y fortalecimiento de los valores esenciales del servicio público

Asimismo, en cumplimiento de la Norma ISO 9001:2015, la entidad reconoce su contexto interno a través de la cultura organizacional definida en el Decreto 500 del 11 de marzo de 2013, el cual establece la misión, visión y principios que rigen nuestra función pública.

2.1.2 Identidad Institucional

Misión: Fomentar en conjunto con la sociedad el desarrollo humano. Garantizar el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos fundamentales como salud y educación, impulsando el crecimiento económico en un ámbito territorial articulado e integrado y soportado en una institucionalidad moderna efectiva y flexible. Promotor de la construcción de una ciudad segura, con espacios públicos modernos e incluyentes”.

Visión: En el 2030 Medellín será una ciudad cuyo principal valor es el respeto a la vida. Tendrá una sociedad incluyente, equitativa, cohesionada, educada y con sólidos valores democráticos y ética ciudadana. Económicamente competitiva y generadora de riqueza colectiva. Respetuosa de la diversidad y promotora de la cultura. Con una institucionalidad pública eficiente y transparente, garante del ejercicio de los derechos humanos fundamentales y articulados con los actores del desarrollo. Territorialmente integrada y abierta al mundo, ambientalmente sostenible y con un hábitat seguro y de calidad”.

Principios y Valores: La vida es el valor supremo, todos nuestros esfuerzos deben dirigirse a protegerla, honrarla y valorarla; y nada puede vulnerarla sin que nos movilizemos a defenderla

- La equidad es un fin de toda sociedad, desde lo moral, lo político, lo social y lo empresarial.

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

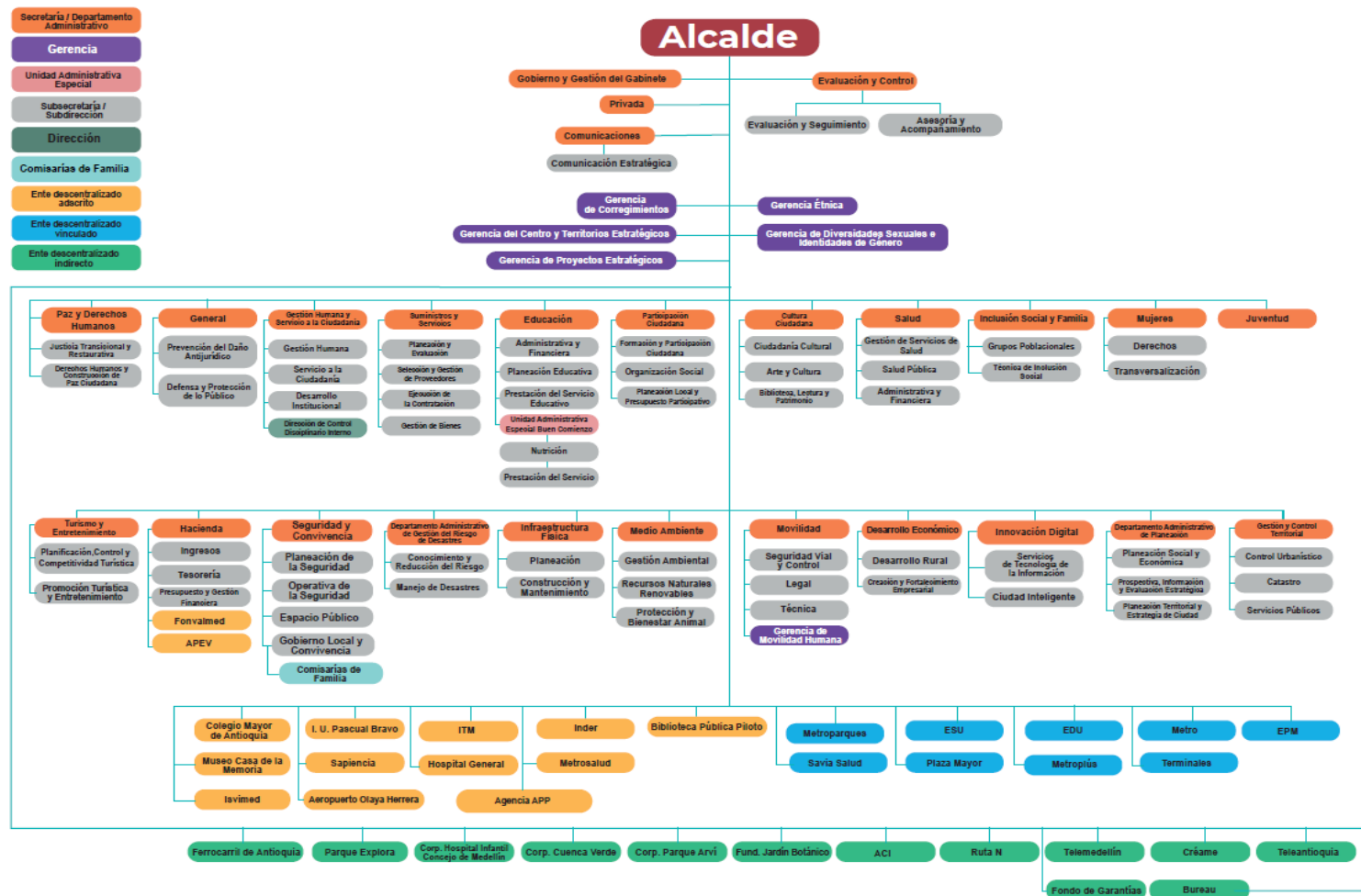
2.1.4 Estructura Organizacional

La estructura organizacional de la entidad se enmarca en la siguiente normatividad:

- **Decreto 0883 de 2015:** “Por el cual se adecúa la Estructura de la Administración Municipal de Medellín, las funciones de sus organismos, dependencias y entidades descentralizadas, se modifican unas entidades descentralizadas y se dictan otras disposiciones”.
- **Acuerdo 001 de 2016:** “Por el cual se modifica la estructura de la Administración Municipal de Medellín, las funciones de algunas de sus dependencias y se dictan otras disposiciones”.
- **Decreto 0863 de 2020:** “Por el cual se modifica la estructura orgánica y funcional del nivel central del Municipio de Medellín”.
- **Acuerdo 033 DE 2021:** Por medio del cual se modifica el numeral 15 del artículo [345](#) y los numerales 1, 2, 3, 6, 7, y 8 del artículo [347](#) del Decreto Municipal 883 de 2015.
- **Acuerdo 01 de 2024:** Por medio del cual se modifica la estructura orgánica y funcional del nivel central del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín.
- **Acuerdo 07 de 2024:** Por medio del cual se crean Comisarías de Familia y se modifica la estructura orgánica y funcional del nivel central del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín.

La estructura administrativa del Distrito de Medellín se conforma por veinticuatro (24) secretarías, dos (2) departamentos administrativos, cincuenta y cuatro (54) subsecretarías, siete (7) subdirecciones y seis (6) gerencias.

Estructura Administrativa del Distrito de Medellín



Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

2.1.5 Articulación con el Marco Estratégico y MIPG

El Modelo de Gestión Administrativa Distrital integra el Marco Estratégico, el Modelo Institucional, el Modelo de Operación por Procesos (MOP), la Estructura Organizacional y el Sistema Integral de Gestión (SIG). Esta integración se fundamenta en los lineamientos del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG V5)**, articulándose principalmente a través de dos ejes:

- **Dimensión 1 (Talento Humano):** Actúa como el corazón del modelo, basándose en principios y valores que rigen el comportamiento del servidor público.
- **Dimensión 2 (Direccionamiento Estratégico y Planeación):** Define la hoja de ruta institucional mediante la Política de Planeación Institucional.

Estructura y Operación Institucional

La operatividad de la entidad se garantiza mediante la conexión técnica entre procesos y estructura:

- **Gestión por Procesos:** El MOP se vincula a la **Dimensión 2**, específicamente bajo la Política de Planeación Institucional (numeral 2.1.1).
- **Fortalecimiento Organizacional:** La Estructura Organizacional se enmarca en la **Dimensión 3 (Gestión con Valores para Resultados)**, dentro de la Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos (numeral 3.2.1.1). Esta política permite identificar y medir los resultados institucionales en términos de productos, efectos e impactos tangibles para la ciudadanía.

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH)

El PETH se constituye como el instrumento rector para la gestión del capital humano, alineado estrictamente con la **Dimensión 1: Talento Humano** del MIPG y su política de **Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)**. Para asegurar la efectividad de esta política a lo largo del **ciclo de vida del servidor público**, el plan adopta los estándares de la *Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano en el Sector Público* y utiliza la *Matriz GETH (Instrumento de Autodiagnóstico)* como herramienta técnica para evaluar la madurez y el impacto de las acciones implementadas.

2.1.5 Pilares Estratégicos para la Gestión del Talento Humano

Para la vigencia 2026, el Plan Estratégico del Talento Humano y sus instrumentos complementarios (Plan Anual de Vacantes, Previsión de Recursos Humanos, Capacitación, Incentivos, y Seguridad y Salud en el Trabajo), se articularán bajo los siguientes ejes transversales:

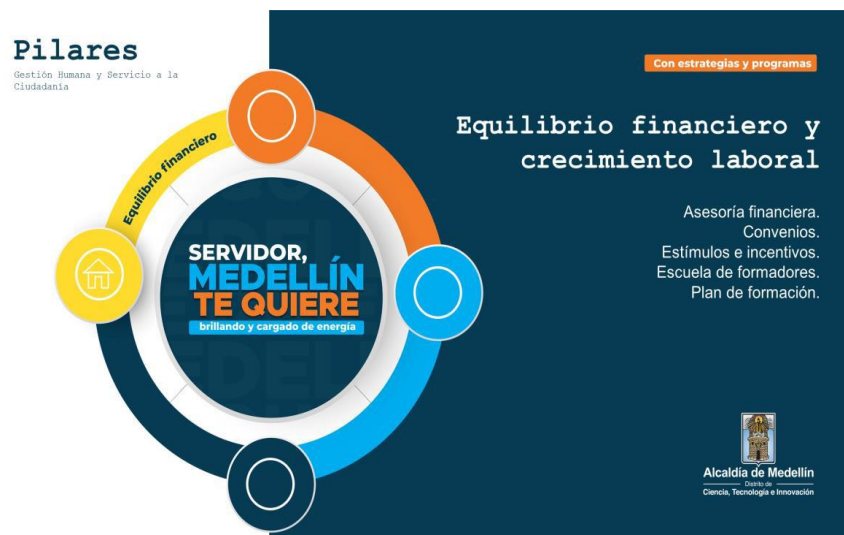
- **Salud Mental y Emocional:** Entendemos la salud mental como el eje articulador de la productividad y el compromiso institucional. Con el fin de promover entornos de trabajo saludables y un equilibrio óptimo entre la vida personal y laboral, se desarrollarán las siguientes líneas de acción:



Balance y Bienestar Físico: El bienestar físico es otro componente esencial en el desarrollo integral de los empleados. Las estrategias implementadas buscarán mejorar las condiciones laborales para garantizar que los empleados puedan llevar una vida saludable y productiva:



Familia y Equilibrio Financiero: La conciliación entre la vida laboral y personal es esencial para mantener un ambiente saludable y motivado. A través de diversas estrategias, se apoyará a los empleados en su vida personal, familiar y financiera:



Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		



2.2 NORMATIVIDAD ASOCIADA

NORMA	DESCRIPCION
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 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de la Función Pública.
Decreto 648 DE 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública
Decreto 051 DE 2017	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009
Decreto 1767 de 2010	Por el cual se crea la Escuela de Formación Institucional del Distrito Especial de Medellín, se define su estructura, funcionamiento y reglamentación del Sistema de Formación Institucional.
Decreto Ley 785 de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
Decreto 1567 de 1998	Por el cual, se crea el sistema nacional de capacitación, y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 581 de 2000	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

Ley 2424 de 2024	Por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la constitución política y se dictan otras disposiciones
Decreto 859 de 2025	Por el cual se sustituye el Capítulo 3 del Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en el sentido de reglamentar parcialmente la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024
Ley 1064 de 2006	
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones encargo, movilidad horizontal , ETC
Ley 1635 de 2013	Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos
Decreto 1072 de 2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo
Resolución 312 de 2019, que reglamenta la Ley 1562 de 2012	Estándares mínimos Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST.
Decreto 830 de 2021	Por el cual se modifican y adicionan algunos artículos al Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República, en lo relacionado con el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP)"
Ley 2013 de 2019	por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés
Ley 1823 de 2017	Implementó la estrategia salas amigas de la familia lactante.
Ley 1811 de 2016	Promovió el uso de la bicicleta
Ley 1010 de 2006	Acoso laboral, comité de convivencia laboral.
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público
Resolución 1197 de 2024 Expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social	Personas con discapacidad vinculadas a la entidad según la categoría de discapacidad.
Ley 581 de 2000	Cumplimiento a los porcentajes estipulados para la vigencia, en lo relacionado con la participación de la mujer en cargos de nivel directivo.

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

Decreto 815 de 2018	<i>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</i>
Ley 2418 de 2024	por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa, se crea la reserva de plazas para las personas con discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones" o "ley de reserva de plazas para personas con discapacidad

2.3 ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

Nuestra gestión se fundamenta en la política del SIG, la cual garantiza calidad y transparencia a través de la mejora continua de los procesos y así garantizar la prestación del servicio con óptima calidad y transparencia, mediante el potenciamiento integral de nuestros servidores, como motor para cumplimiento del propósito general de la entidad.

Conforme al MIPG, entendemos que el éxito institucional depende del esfuerzo y dedicación de las personas que conforman la entidad. Por ello, la estrategia de talento humano se define como un conjunto de acciones orientadas a captar y fidelizar el mejor capital humano, asegurando que la planeación institucional se traduzca en valor público y satisfacción para la ciudadanía.

2.3.1 Alcance

Además de consolidar el marco normativo y los elementos de planeación estratégica, es fundamental realizar un diagnóstico inicial del capital humano hasta la evaluación de resultados. Este análisis permite alinear el talento disponible con los objetivos estratégicos de la entidad.

Su ejecución se desarrolla a través de las fases de Diagnóstico, información base de los recursos, con que se cuenta, además de los resultados de Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión – FURAG, clima y cultura organizacional, riesgo sicosocial, las brechas, el autodiagnóstico Matriz GETH. Estos resultados

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

nos permiten formular planes de acción, la ejecución estratégica de actividades y/o programas que den respuesta a esos factores críticos identificados y dicten directamente las prioridades para enfocarnos en el presente año y el Seguimiento y Evaluación.

Este alcance se alinea con el alcance del proceso Gestión Integral del Talento Humano, el cual inicia con la definición de políticas de operación y la planificación del proceso, continúa con la provisión, administración del sistema salarial y prestacional, el desarrollo de competencias, la administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, bienestar laboral e incentivos, Evaluación del desempeño, adelantamiento de averiguaciones disciplinarias a través de Control Disciplinario Interno, Desvinculación, y la verificación, autoevaluación hasta la mejora del proceso.

Incluye:

- Servidores públicos del nivel central (Empleados Públicos - Trabajadores Oficiales).
- Personal administrativo de las instituciones educativas financiados por el Sistema General de Participación -SGP-.
- Jubilados por el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín y sustitutos de pensión de la entidad.
- Grupo familiar del vinculado que se encuentre acreditado, jubilados y sustitutos para los programas de bienestar e incentivos.
- Contratistas, estos están en el proceso de adquisición de bienes, servicios y obra pública. Para los contratistas aplica todo lo relacionado con el SG-SST del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín.
- Docentes distritales, a esta población se les administra la diferencia salarial y prestacional, con relación a los docentes financiados por el Sistema General de Participación-SGP
- Docentes financiados por el sistema general de participación-SGP y recursos propios-, a estos se les causa la nómina de conformidad con las novedades reportadas por la Secretaría de Educación del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín.
- Pensionados y sustitutos de pensiones.

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

1.3.2 Objetivo General:

Gestionar el ingreso, permanencia y retiro, en la totalidad del talento humano que requiere la entidad, mediante los procedimientos de provisión, evaluación del desempeño, formación y capacitación, bienestar laboral e Incentivos, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, Control Interno Disciplinario, administración del sistema salarial y prestacional, desvinculación, con el fin de apoyar el cumplimiento a los objetivos de la entidad, en cada vigencia.

1.3.3 Objetivos específicos:

- Aportar al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores a fin de que estén preparados para dar respuesta a desafíos sociales, culturales y políticos del entorno laboral posicionando la identificación y estandarización de estas, su evaluación y la formación y capacitación para mejorar su nivel de desarrollo, como elementos indispensables en el mejoramiento del servicio.
- Incrementar la satisfacción, desarrollo, bienestar y eficiencia de los servidores, su grupo familiar y jubilados por el Distrito de Medellín, mediante planes, programas y servicios, que fortalezcan el desempeño de sus labores, mejoren su calidad de vida, apunten al mejoramiento del ambiente laboral y clima organizacional, el disfrute de incentivos, el fortalecimiento de la gerencia pública, el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales y la calidez humana en la prestación de los servicios a los ciudadanos.
- Gestionar todos los riesgos asociados al trabajo definiendo las acciones de promoción y prevención para disminuir la probabilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad laboral.
- Implementar actividades que permitan contar con información relevante y confiable que sirva como insumo para gestionar el ingreso y retiro del servicio, de manera tal que la planta de la entidad se mantenga en un estado de provisión óptimo.
- Implementar mejoras tecnológicas en los procedimientos de situaciones administrativas, nómina y pensiones que garanticen una mayor oportunidad en el trámite y respuesta a peticiones, solicitudes, reclamos y reconocimientos que se presenten.

- Garantizar la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de seguridad y salud en el trabajo, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los servidores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.
- Establecer acciones que aporten a la madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano acorde al contexto organizacional y los lineamientos de la Función Pública.

CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO - INFORMACIÓN DE BASE

3.1 PLANTA DE EMPLEOS ACTUAL

La planta de empleos permanente del Distrito de Medellín está conformada por 4.898 empleos, así:

TABLA 1: PLANTA EMPLEOS DISTRITO (DICIEMBRE 31 DE 2025).

PLANTA DE EMPLEOS - DICIEMBRE 31 DE 2025		
Naturaleza/Nivel	Cantidad Plazas	Porcentaje
CARRERA ADMINISTRATIVA		
ASISTENCIAL	1427	29,13%
PROFESIONAL	1954	39,89%
TECNICO	1010	20,62%
Total CARRERA ADMINISTRATIVA	4391	89,65%
ELECCIÓN POPULAR		
DIRECTIVO	1	0,02%
Total ELECCIÓN POPULAR	1	0,02%
EMPLEO TEMPORAL		
TECNICO	100	2,04%
Total EMPLEO TEMPORAL	100	2,04%
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN		
ASESOR	45	0,92%
ASISTENCIAL	7	0,14%
DIRECTIVO	136	2,78%
PROFESIONAL	13	0,27%
Total LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	201	4,10%
PERÍODO FIJO		

DIRECTIVO	1	0,02%
Total PERÍODO FIJO	1	0,02%
TRABAJADOR OFICIAL		
T. OFICIAL	204	4,16%
Total TRABAJADOR OFICIAL	204	4,16%
Total general	4.898	100,00%

Fuente: Plan de Ocupación, con corte al 31 de diciembre de 2025

3.2 RECURSOS REQUERIDOS

3.2.1 Planta de Personal

La planta de personal que soporta la Gestión Estratégica del Talento Humano, se concentra en la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, específicamente en la Unidad Administración Planta de empleos y la Subsecretaría de Gestión Humana, así:

TABLA 2: PLANTA EMPLEOS SUBSECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Cantidad de Empleos por Nivel Jerárquico y Denominación			
SUBSECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL			
Unidad o Equipo	Nivel	Denominación del Empleo	Cantidad de Plazas
UNIDAD ADMINISTRACION PLANTA DE EMPLEOS	ASISTENCIAL	SECRETARIO	1
	PROFESIONAL	LIDER DE PROGRAMA	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2
Total UNIDAD ADMINISTRACION PLANTA DE EMPLEOS			10

Fuente: Plan Ocupación 31 de diciembre 2025

TABLA 2: PLANTA EMPLEOS SUBSECRETARIA GESTION HUMANA

Cantidad de Empleos por Nivel Jerárquico y Denominación			
SUBSECRETARIA DE GESTION HUMANA			
Unidad o Equipo	Nivel	Denominación del Empleo	Cantidad de Plazas
	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1

Cantidad de Empleos por Nivel Jerárquico y Denominación			
SUBSECRETARIA DE GESTION HUMANA			
Unidad o Equipo	Nivel	Denominación del Empleo	Cantidad de Plazas
SUBSECRETARIA DE GESTION HUMANA	DIRECTIVO	DIRECTOR TECNICO	1
	DIRECTIVO	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2
Total SUBSECRETARIA DE GESTION HUMANA			6
UNIDAD DE GESTION PUBLICA	ASISTENCIAL	SECRETARIO	1
	PROFESIONAL	LIDER DE PROGRAMA	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	5
Total UNIDAD DE GESTION PUBLICA			8
EQUIPO PROVISION Y DESVINCULACION	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	ASISTENCIAL	SECRETARIO	4
	PROFESIONAL	LIDER DE PROYECTO	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2
Total EQUIPO PROVISION Y DESVINCULACION			14
EQUIPO DE COMPETENCIAS Y EVALUACION	ASISTENCIAL	SECRETARIO	1
	PROFESIONAL	LIDER DE PROYECTO	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2
Total EQUIPO DE COMPETENCIAS Y EVALUACION			8
EQUIPO FORMACION Y CAPACITACION	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	ASISTENCIAL	SECRETARIO	1
	PROFESIONAL	LIDER DE PROYECTO	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2
Total EQUIPO FORMACION Y CAPACITACION			10
UNIDAD DE DESARROLLO HUMANO	ASISTENCIAL	SECRETARIO	1
	PROFESIONAL	LIDER DE PROGRAMA	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2

Cantidad de Empleos por Nivel Jerárquico y Denominación			
SUBSECRETARIA DE GESTION HUMANA			
Unidad o Equipo	Nivel	Denominación del Empleo	Cantidad de Plazas
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	1
Total UNIDAD DE DESARROLLO HUMANO			7
EQUIPO VIVIENDA	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3
	PROFESIONAL	LIDER DE PROYECTO	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2
Total EQUIPO VIVIENDA			12
EQUIPO BIENESTAR	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	ASISTENCIAL	SECRETARIO	2
	PROFESIONAL	LIDER DE PROYECTO	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	1
Total EQUIPO BIENESTAR			9
UNIDAD ADMINISTRACION DE PERSONAL	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	ASISTENCIAL	SECRETARIO	3
	PROFESIONAL	LIDER DE PROGRAMA	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2
Total UNIDAD ADMINISTRACION DE PERSONA			8
EQUIPO NOMINA	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	ASISTENCIAL	SECRETARIO	1
	PROFESIONAL	LIDER DE PROYECTO	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	7
Total EQUIPO NOMINA			14
EQUIPO DE PENSIONES	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	ASISTENCIAL	SECRETARIO	5
	PROFESIONAL	LIDER DE PROYECTO	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	5
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	6
Total EQUIPO DE PENSIONES			22
EQUIPO ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7
	ASISTENCIAL	SECRETARIO	2
	PROFESIONAL	LIDER DE PROYECTO	1

Cantidad de Empleos por Nivel Jerárquico y Denominación			
SUBSECRETARIA DE GESTION HUMANA			
Unidad o Equipo	Nivel	Denominación del Empleo	Cantidad de Plazas
	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	8
Total EQUIPO ADMINISTRATIVO			23
UNIDAD GESTION DEL RIESGO LABORAL	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	PROFESIONAL	LIDER DE PROGRAMA	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	1
Total UNIDAD GESTION DEL RIESGO LABORAL			5
EQUIPO SALUD EN EL TRABAJO	PROFESIONAL	LIDER DE PROYECTO	1
	PROFESIONAL	MEDICO ESPECIALISTA	3
	PROFESIONAL	MEDICO ESPECIALISTA MEDIO TIEMPO	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	1
Total EQUIPO SALUD EN EL TRABAJO			9
EQUIPO SEGURIDAD EN EL TRABAJO	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	PROFESIONAL	LIDER DE PROYECTO	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	5
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	1
Total EQUIPO SEGURIDAD EN EL TRABAJO			8
Total general			163

Fuente: Plan Ocupación 31 de diciembre 2025

3.2.2 Recursos Físicos

La Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía se encuentra ubicada en el Centro Administrativo Distrital CAD, La Alpujarra.

3.2.3 Recursos Tecnológicos

Para el desarrollo de las labores tendientes a la Gestión Estratégica del Talento Humano, cada uno de los servidores cuenta con las herramientas tecnológicas requeridas para el ejercicio de su labor tales como: equipo de cómputo, teléfono,

impresora, conexión de red, plataformas tecnológicas requeridas, repositorio de almacenamiento NAS, etc.

3.2.4 Recursos Financieros

Mediante el Decreto 1026 de 2025 (Diciembre 22), “*Por medio del cual se liquida el Presupuesto General del Distrito Especial de Ciencia Tecnología e Innovación de Medellín para la vigencia fiscal 2026*”, se definen los recursos para acciones orientadas a la Gestión Estratégica del Talento Humano así:

TABLA 3: PRESUPUESTO - GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

TOTAL PRESUPUESTO	\$519.991.310.067
FUNCIONAMIENTO	\$378.300.768.712
DEUDA PÚBLICA	\$78.765.624.083
INVERSIÓN	\$62.924.917.272

RECURSOS PROYECTOS DE INVERSIÓN
TABLA 4: POAI 2026

Código del proyecto	Nombre del proyecto	Clasificación	Destinaciones específicas	POAI 2026
240205	TRANSFORMACIÓN DEL MODELO DE PRACTICAS EN EL DISTRITO DE MEDELLÍN	Misional		\$1.655.397.265
240197	DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Misional		\$2.312.204.924
240199	MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Misional		\$597.520.000
240196	ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN DE LOS EXPEDIENTES LABORALES.	Misional		\$1.352.000.000
240201	SERVICIO DE FINANCIAMIENTO DE LAS NECESIDADES DE VIVIENDA PARA LOS SERVIDORES DEL DISTRITO	Obligaciones de ley	\$57.007.795.083	\$57.007.795.083
Total			\$57.007.795.083	\$ 62.924.917.272

3.3 SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Módulo de SAP HR Talento Humano: Sistema de información que apoya los procesos de negocio del Distrito de Medellín.	Mercurio: Sistema de Gestión documental	CSC: Centro de servicios compartido, ingreso de solicitudes de trámites.
Eureka: Intranet donde se realizan inscripción a los programas y servicios del Plan de Bienestar e Incentivos, actualización de grupo familiar y solicitudes de la Tiquetera de la Felicidad.	Isolución: Sistema de información para el apoyo al Sistema de Gestión de la Calidad del Municipio de Medellín	Visor 360: Permite visualizar las historias laborales, además del ingreso de solicitudes para el crédito hipotecario.
CETIL: Certificado electrónico de tiempos laborales	Pasivocol: Sistema de información que permite el seguimiento y actualización de los cálculos actuariales del pasivo pensional de las entidades públicas	RUAF: Registro único de afiliados a la seguridad social

3.4 RIESGOS

Se formuló el Mapa y Plan de Tratamiento de Riesgos del proceso Gestión Integral del Talento Humano, para la vigencia 2026, en el cual, se cuenta con cuatro (4) riesgos: tres (3) Riesgos de Gestión y uno (1) de Corrupción, con su respectiva identificación, análisis y evaluación del Riesgos. Estos son:

3.4.1 Identificación de los Riesgos de Gestión

Impacto	Causa Inmediata	Causa Raíz	Descripción del Riesgo
Económico y Reputacional	incumplimiento en la gestión del talento humano que impacte el cumplimiento de los objetivos de la entidad,	modificación de políticas normas y directrices desde el nivel nacional y por cambios de administración falta de recursos humanos, financieros y logísticos tecnología y sistemas de información que no responden a las necesidades del proceso	Posibilidad de afectación económica y reputacional por incumplimiento en la gestión del talento humano que impacte el cumplimiento de los objetivos de la entidad, debido a modificación de políticas normas y directrices desde el nivel nacional y por cambios de administración, falta de recursos humanos, financieros y logísticos, tecnología y sistemas de información que no responden a las necesidades del proceso, inexactitud y/o inexistencia en la información de la Base de Datos de la

Impacto	Causa Inmediata	Causa Raíz	Descripción del Riesgo
		inexactitud y/o inexistencia en la información de la Base de Datos de la Entidad, enviada al Grupo PASIVOCOL del Ministerio de Hacienda y Crédito Público Falsificación de los documentos de ingreso (estudio). Incumplimiento por evento exógeno con efectos de cambio climático.	Entidad, enviada al Grupo PASIVOCOL del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, falsificación de los documentos de ingreso (estudio), incumplimiento por evento exógeno con efectos de cambio climático.

Impacto	Causa Inmediata	Causa Raíz	Descripción del Riesgo
Económico y Reputacional	incumplimiento en la gestión y seguimiento de los controles identificados en la "Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de seguridad y salud en el trabajo"	falta de recursos humanos, financieros, logísticos y tecnológicos falta de compromiso y gestión de los jefes inmediatos como responsables de la intervención de los peligros a los que se ven expuestos los servidores a razón de su trabajo demora en el seguimiento a productos, tareas y compromisos del personal de la Unidad de Gestión de Riesgo Laboral	Posibilidad de afectación económica y reputacional por incumplimiento en la gestión y seguimiento de los controles identificados en la "Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de seguridad y salud en el trabajo" debido a falta de recursos humanos, financieros, logísticos y tecnológicos, falta de compromiso y gestión de los jefes inmediatos como responsables de la intervención de los peligros a los que se ven expuestos los servidores a razón de su trabajo, demora en el seguimiento a productos, tareas y compromisos del personal de la Unidad de Gestión de Riesgo Laboral,

Impacto	Causa Inmediata	Causa Raíz	Descripción del Riesgo
Económico y Reputacional	Fuga del conocimiento en la Entidad	Falta de identificación de los conocimientos estratégicos en la entidad	Posibilidad de afectación económica y reputacional por Fuga del conocimiento en la Entidad debido a Falta de identificación

Impacto	Causa Inmediata	Causa Raíz	Descripción del Riesgo
		Falta de estrategias para conservar el conocimiento de los servidores debido al retiro, rotación, situaciones administrativas que afectan la gestión de la entidad	de los conocimientos estratégicos en la entidad, Falta de estrategias para conservar el conocimiento de los servidores debido al retiro, rotación, situaciones administrativas que afectan la gestión de la entidad,

3.4.2 Identificación Riesgo de Corrupción

RIESGO	TIPOLOGÍA DEL RIESGO	CAUSAS	CONSECUENCIAS	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO
Falsificar o usar documento privado o público para utilizarlo fraudulentamente por parte de un servidor público o particular con la intención de obtener un beneficio personal	Corrupción	Intención de acceder a un beneficio en forma inadecuada en el proceso Gestión integral del Talento Humano	Acceso en forma ilegal a beneficios Vulneración de los derechos a otros servidores Sanciones disciplinarias y/o legales Pérdida de imagen institucional Fallas en la atención Falta de equidad en la asignación de beneficios	Situaciones como la intención de acceder a un beneficio en forma inadecuada, puede generar la posibilidad de falsificación o uso de documento privado o público para utilizarlo fraudulentamente por parte de un servidor público o particular con la intención de obtener un beneficio personal, repercutiendo en sanciones disciplinarias y/o legales, pérdida de imagen institucional, fallas en la atención y falta de equidad en la asignación de beneficios, con vulneración de los derechos a otros servidores.

3.5 CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

La creación de empleos el Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, se hace con sujeción a las necesidades de los diferentes procesos estratégicos, misionales y transversales, para cumplir con los fines encomendados.

Al 31 de diciembre de 2024 el Distrito de Medellín contaba con 4.849 plazas que conforman la planta de empleos distribuidas por naturaleza y nivel jerárquico como se detalla a continuación.

TABLA 5: PLANTA POR NATURALEZA DEL EMPLEO (DICIEMBRE 31 DE 2025).

TOTAL, DE LA PLANTA DE EMPLEOS SEGÚN NATURALEZA		
Naturaleza	Nro. Plazas	Participación (%)
CARRERA ADMINISTRATIVA	4.391	89,65
ELECCION POPULAR	1	0,02
EMPLEOS TEMPORALES	100	2,04
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	201	4,10
PERÍODO FIJO	1	0,02
TRABAJADOR OFICIAL	204	4,16
TOTAL, EMPLEOS	4.898	100

Fuente: Plan de Ocupación, con corte al 31 de diciembre de 2025.

3.5.1 Análisis de la disponibilidad de personal

TABLA 6: ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.

ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL		
NATURALEZA / NIVEL	NRO. SERVIDORES	(%)
CARRERA ADMINISTRATIVA		
ASISTENCIAL	1.209	27,62
PROFESIONAL	1.794	40,98
TECNICO	889	20,31
<u>TOTAL, CARRERA ADMINISTRATIVA</u>	3.892	88,90
ELECCION POPULAR		
DIRECTIVO	1	0,02
<u>TOTAL, ELECCION POPULAR</u>	1	0,02
EMPLEOS TEMPORALES		
TECNICO	91	2,08
<u>TOTAL, EMPLEOS TEMPORALES</u>	91	2,08
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN		
ASESOR	40	0,91

ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL		
NATURALEZA / NIVEL	NRO. SERVIDORES	(%)
ASISTENCIAL	7	0,16
DIRECTIVO	131	2,99
PROFESIONAL	12	0,27
<u>TOTAL, LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</u>	190	4,34
PERÍODO FIJO		
DIRECTIVO	1	0,02
<u>TOTAL, PERÍODO FIJO</u>	1	0,02
TRABAJADORES OFICIALES		
TRABAJADOR OFICIAL	203	4,64
<u>TOTAL, TRABAJADORES OFICIALES</u>	203	4,64
<u>TOTAL, GENERAL</u>	4.378	100

Fuente: Plan de vinculados con corte al 31 de diciembre de 2025.

Estado de Ocupación Global

Capacidad Total: 4.898 plazas.

Ocupación Efectiva: 4.378 plazas (89,38% de ocupación).

Vacancia Inicial 2026: 520 plazas disponibles (10,62%), las cuales serán el foco del Plan Anual de Vacantes.

Los empleos de carrera administrativa son en total 3.892, que representan un 88.90 %; distribuido por nivel jerárquico así:

Asistencial 1.209 empleos que representan el 27.62%, Profesional 1.794 empleos que representan el 40.98% y Técnico 889 empleos que representan el 20.31%.

Por elección popular hay 1 empleo, el alcalde del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, que representa un 0.02%.

Los empleos de libre nombramiento y remoción eran en total 190, que representan el 4.34%, distribuidos por nivel jerárquico así: Directivos 131, que representan el 2.99%, asesor 40 que representan el 0,91%, profesional 12 que representan el 0,27% y asistencial 7, que representan el 0,16%.

En periodo fijo hay 1 empleo, el Secretario de Evaluación y Control, que representan el 0,02%.

Los trabajadores oficiales al corte eran 203, que representan el 4.64%.

3.5.2 Número de empleos por niveles jerárquicos

En el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín al 31 de diciembre del 2025, se encontraban 4.378 plazas ocupadas, los niveles más representativos son: Profesional 1.794, que representan el 40.98%; asistencial 1.209, representan el 27.62%; técnico 889, que representan el 20.31%; y los 486 empleos restantes corresponde a los niveles: Asesor, trabajadores oficiales y directivos que representan el 11.09%.

Con el fin de identificar el estado actual del Talento Humano en el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, es necesario plasmar en este Plan Anual de Vacantes el comportamiento de algunas variables en la vigencia 2026, como son la rotación, la movilidad de personal, así como también las características más significativas del plan de vinculados con corte al 31 de diciembre de 2025.

TABLA 7: NÚMERO DE SERVIDORES POR NIVELES JERÁRQUICO Y NATURALEZA.

NIVEL JERÁRQUICO	CARRERA ADMINIST.	ELECCIÓN POPULAR	EMPLEOS TEMPOR.	LIBRE NOMB. Y REMOCIÓN	PERÍODO FIJO	TRAB. OFICIAL	TOTAL, GENERAL	%
ASESOR				40			40	0,91
ASISTENCIAL	1.209			7			1.216	27,78
DIRECTIVO		1		131	1		133	3,04
PROFESIONAL	1.794			12			1.806	41,25
TRABAJO OFICIAL						203	203	4,64
TECNICO	889		91				980	22,38
TOTAL, GENERAL	3.892	1	91	190	1	203	4.378	100,00
%	88,90	0,02	2,08	4,34	0,02	4,64	100	

Fuente: Plan de vinculados, con corte al 31 de diciembre de 2025

3.6 ACUERDOS SINDICALES

3.6.1 Acuerdo Colectivo 2024 - 2025

En la vigencia 2024, se adelantó la negociación con las organizaciones de empleados públicos del Distrito. En este sentido, se suscribió el Acuerdo Colectivo 2024 – 2025 entre organizaciones de empleados públicos y el Distrito de Medellín el día 12 de agosto de 2024, cuya vigencia es hasta el 18 de marzo de 2026.

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

Durante el año 2025 se realizó seguimiento al cumplimiento del Acuerdo laboral 2024-2025, se realizó reunión cada dos meses, la última se realizó en el mes de diciembre 2025. La próxima negociación sindical sería en el año 2026.

3.6.2 Convención Colectiva 2023

En la vigencia 2025, se dio cumplimiento a cada uno de los acuerdos pactados en la Convención Colectiva suscrita en el año 2023, realizando las acciones y gestiones necesarias para esto.

Actualmente se cuenta con el acta de cierre de la negociación 2023 (entre el Sindicato de Trabajadores Oficiales SINTRAMUMED y el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, la cual fue depositada en el Ministerio del Trabajo el 9 de agosto de 2023).

3.7 MANUALES DE FUNCIONES

Los Manuales de Funciones y Competencias Laborales, son un instrumento de administración de personal que por mandato Constitucional (art. 122) y de ley (Ley 909 de 2004), Decreto 770 de 2005, Decreto 785 de 2005, Decreto 815 de 2018) deben tener todas las Entidades e Instituciones del Estado. Estos son un insumo importante para la ejecución de los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de las organizaciones públicas.

De acuerdo a las directrices impartidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, el Distrito de Medellín ha actualizado los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, de las vacantes de los niveles asistencial, técnico y profesional, que serán objeto de reporte a la oferta pública de empleos de carrera (OPEC).

Según el corte de parametrización de vacantes, se tienen 3.863 plazas de empleos en los niveles Profesional, Técnico y Asistencial parametrizadas y actualizados sus manuales de funciones con corte al 31 de diciembre de 2025, no obstante, se requiere actualizar los Manuales de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que no son objeto de reporte para la Convocatoria Antioquia III de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y de las nuevas vacantes que van surgiendo día a día, con el fin de estandarizar los procesos y la codificación del sistema de información de la entidad, dando respuesta así a las necesidades de la Administración Distrital.

Los Manuales de Funciones del Distrito de Medellín de acuerdo a la normatividad vigente contienen:

- La identificación del propósito principal o razón de ser del empleo (es la misión o razón de ser del empleo) dentro de la estructura organizacional y del área a la cual pertenece.
- Las competencias comunes a los servidores públicos y las comportamentales que se han definido por cada nivel jerárquico de empleo, (Decreto 815 de 2018).
- Las competencias funcionales de los empleos (Decreto 815 de 2018).
- Los requisitos de estudio y experiencia (ajustados de acuerdo con el decreto 785 de 2005, para las entidades del orden territorial).

TABLA 9: MANUALES DE FUNCIONES

Manuales de Funciones Vigentes por Nivel		
Diciembre 31 de 2025		
Nivel	Ajustado (plazas)	Total general (plazas)
ASESOR	45	45
ASISTENCIAL	1434	1434
DIRECTIVO	138	138
PROFESIONAL	1283	1967
TECNICO	963	1110
Total general	3863	4694

Manuales de Funciones pendientes por actualizar	
Diciembre 31 de 2025	
Nivel	Cantidad Plazas
PROFESIONAL	686
TECNICO	147
Total general	833

Fuente: Unidad Planta de Empleos

URL Manuales de Funciones

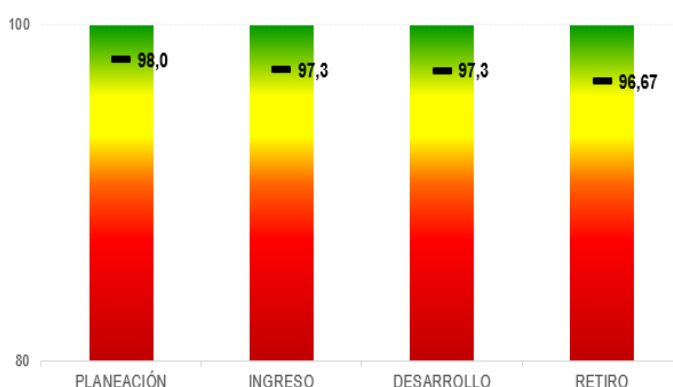
<https://www.medellin.gov.co/es/centro-documental/manual-especifico-de-funciones-y-de-competencias-laborales-para-los-empleos-de-la-planta-de-personal-del-distrito-especial/>

CAPITULO 4: DIAGNOSTICOS

4.1 MATRIZ GETH

RESULTADOS DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

Calificación por componentes:



El Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano (Matriz GETH), provisto por el DAFP, es un insumo clave para nuestra planeación. Esta herramienta valora el ciclo de vida del servidor (Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro), permitiendo identificar oportunidades de mejora y definir planes de acción alineados con las rutas de valor.

En noviembre de 2025, la evaluación de la Política de GETH - enmarcada en la Dimensión 1 de MIPG - arrojó un resultado general del **97.4%**. Esta calificación sitúa al Distrito de Medellín en el nivel de madurez “Consolidación”, el máximo escalafón de desarrollo. Lo anterior confirma que la GETH es una práctica institucional sólida y replicable y son referentes para otras entidades del Estado; no obstante, implica el reto de mantenerse y cerrar las brechas específicas que impiden el 100%, que requieren fortalecimiento continuo.

Es importante revisar la calificación por categorías (Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro), con los resultados más bajos así:

Componente	Categorías	Calificación
Planeación	Gestión de la Información	95%
Ingreso	Gestión de la Información	93%
Desarrollo	Clima organizacional y cultura	89%
	Gerencia Pública	90%
	Gestión de la Información	95%
Retiro	Desvinculación asistida	90%

Además, se obtiene la calificación por cada una de las Rutas de Creación de Valor:

TABLA 10: RUTAS DE CREACION DE VALOR

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR		
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	95
	- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	99
	- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	98
	- Ruta para generar innovación con pasión	96
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	97
	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	92
	- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	96
	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	99
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	100
	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	92
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	99
	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	97
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	96

Ruta	Categorías	Calificación
Análisis de Datos	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	96%
De la Felicidad	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	95%
Del Crecimiento	Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.	92%
Del Servicio	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	92%

4.2 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La Evaluación del Desempeño Laboral, es la herramienta que permite el acceso, permanencia y ascenso en la carrera administrativa, así mismo es usada para recibir incentivos y estímulos, para la planificación del desarrollo de los empleados y de la institución y para la mejora en el suministro de bienes y servicios a los ciudadanos y a las demás instituciones, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

El Distrito de Medellín, cuenta con un Sistema Propio de Gestión del Desempeño Laboral conformado por las políticas, directrices, normas, procedimientos e instrumentos establecidos por el gobierno nacional y la entidad para la evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos y para llevar a cabo todas las acciones relacionadas con este, se cuenta con una herramienta tecnológica llamada módulo EDL-SAP, en el cual se administran las tareas y actividades, que permiten la ejecución del adecuado proceso de evaluación del desempeño de los servidores.

Ahora bien, en el informe presentado en la vigencia 2025, se lograron los siguientes resultados de la evaluación del desempeño año 2024:

TIPO DE EVALUACIÓN	NÚMERO DE SERVIDORES		
	SUSCEPTIBLES EVALUAR	EVALUADOS	PROMEDIO CALIFICACIÓN
Acuerdos de Gestión	103	103	103.01
Evaluación Definitiva Anual: Servidores de <u>carrera administrativa</u>	2561	2557	102.63
Evaluación Definitiva Anual: Servidores en <u>provisionalidad</u>	1380	1370	101.09
Evaluación Definitiva Anual: Servidores <u>LNRY no gerentes públicos</u>	50	49	105.16
Evaluación Definitiva: <u>Servidores en Periodo de Prueba</u>	0	0	0
Evaluación Definitiva Extraordinaria	0	0	0
RESUMEN	4094	4079	102.9725

*Fuente: INFORME RESULTADOS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL – 2024. Distrito de Medellín

Para el año 2026, las necesidades del talento humano en materia de evaluación del desempeño estarán orientadas a consolidar las actualizaciones normativas y fortalecer la apropiación institucional del proceso evaluativo. El enfoque del plan priorizará la divulgación clara y oportuna de las políticas, procedimientos e instrumentos, acompañada de acciones de sensibilización más robustas, sostenidas y estratégicamente apoyadas desde la comunicación interna para promover una comprensión real y una participación activa de evaluadores y evaluados. Igualmente, será esencial mantener espacios permanentes de capacitación y asesoría técnica. Un desafío significativo será la actualización normativa involucrando los preceptos de gerente publico 4.0 en sincronía con el servidor 4.0, lo que implicará identificar e implementar alternativas que permitan incorporar el nuevo modelo de Acuerdos de Gestión publicado por el DAFP. Así mismo, se requiere fortalecer una cultura organizacional que valore la evaluación objetiva y oportuna del desempeño, promoviendo la corresponsabilidad y el compromiso de todos los actores y garantizando el cumplimiento de los

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

requerimientos del Sistema Propio y en la herramienta **SAP - EDL** alineado con los tiempos establecidos.

Con la implementación del Concurso de Méritos Antioquia 3, el Equipo de Competencias y Evaluación enfrentará importantes cambios y retos derivados del ingreso de nuevos servidores en periodo de prueba así como servidores en ascenso, lo que implica un aumento en la carga operativa, la asignación de roles en SAP y la necesidad de fortalecer la inducción, la capacitación y el acompañamiento a las dependencias.

Este proceso exige revisar y realizar ajustes constantes en el sistema de evaluación, garantizar el cumplimiento estricto del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño establecido en la Resolución 201750023130 de 2017, y asegurar la trazabilidad de las evaluaciones, especialmente en período de prueba. Asimismo, se requerirá concientizar a los servidores en la cultura de evaluación basada en resultados, mejorar los mecanismos de seguimiento y control.

Por lo anterior, el enfoque en la vigencia 2026, está enfocada en actividades que permitan la actualización de procedimientos e instructivos, ciclos de capacitación, creación de reportes de control y las mejoras que sean necesarias del sistema, con el fin de garantizar evaluaciones objetivas, oportunas y alineadas con los principios de mérito y transparencia.

4.3 MEDICIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

4.3.1 Clima Laboral

El clima laboral es un indicador orientado a medir la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo, siendo este un determinante fundamental de su comportamiento al interior de la entidad. La última medición fue realizada por la empresa Zonamedica IPS.

En total fueron convocados 4.383 servidores, de los cuales participaron 3.314, alcanzando una participación del 78% a través de aplicación física y virtual del instrumento. La valoración incluyó un total de 7 variables de clima laboral Administración del Talento Humano, Capacidad Profesional, Comunicación e Integración, Estilo de Dirección, Medio Ambiente Físico, Orientación Organizacional y Trabajo en Grupo

En comparación con la medición anterior, se evidenció una mejora significativa en la percepción de los servidores de la alcaldía. Todas las variables evaluadas

superaron el porcentaje previo, avanzando de un nivel aceptable a un nivel bueno dentro de la escala Likert de cuatro niveles (crítico, aceptable, bueno y deseable).

El porcentaje de **percepción global para esta evaluación fue de 78.99%**, lo cual refleja un fortalecimiento del clima laboral dentro del Distrito de Medellín. En cuanto a los resultados por dependencias, 26 dependencias se ubicaron en nivel bueno respecto al índice de satisfacción general del clima laboral y solo una está en un nivel aceptable.

Secretaría	Admin TH	Capacidad profesional	Comunicación e Integración	Estilo de dirección	Medio ambiente físico	Orientación organizacional	Trabajo en grupo	Promedio
Alcaldía	79,57	80,34	80,42	78,68	85,37	80,6	79,72	80,67
Departamento Administrativo De Gestión Del Riesgo De Desastres	78,1	79,32	78,04	76,77	83,29	78,95	78,05	78,93
Departamento Administrativo De Planeación	78,3	79,31	79,36	78,08	83,48	78,8	78,46	79,40
Secretaría De Comunicaciones	73,8	77,47	77,85	75,56	81,88	77,37	77,17	77,30
Secretaría De Cultura Ciudadana	76,8	77,58	77	75,81	83,96	77,58	76,25	77,85
Secretaría De Desarrollo Económico	80,49	82,26	82,08	80,81	90,06	81,96	79,46	82,45
Secretaría De Educación	78,03	78,3	78,09	76,75	80,93	78,18	77,14	78,20
Secretaría De Evaluación Y Control	78,62	80,29	80,34	78,32	88,42	79,82	78,36	80,60
Secretaría De Gestión Humana Y Servicio A La Ciudadanía	79,09	79,96	80,11	78,54	84,36	79,56	79,13	80,11
Secretaría De Gestión Y Control Territorial	78,08	79,22	78,83	77,3	84,81	78,68	77,68	79,23
Secretaría De Gobierno Y Gestión Del Gabinete	85,46	87,1	87,89	85,72	92,4	86,14	88,1	87,54
Secretaría De Hacienda	78,04	79,52	79,19	77,58	84,7	79,67	79,14	79,69
Secretaría De Inclusión Social Y Familia	78,91	79,48	79,3	77,75	85,37	79,1	77,67	79,65
Secretaría De Infraestructura Física	75,16	77,27	76,23	75,44	83,79	76,88	76,6	77,34
Secretaría De Innovación Digital	77,14	78,03	78,02	76,74	81,73	77,75	76,58	78,00
Secretaría De La Juventud	80,67	81,91	81,11	80,53	87,6	81,98	82,64	82,35
Secretaría De Las Mujeres	77,51	76,86	75,88	74,4	82,75	76,17	72,13	76,53
Secretaría De Medio Ambiente	76,11	76,34	75,19	74,13	82,49	76,08	73,3	76,23
Secretaría De Movilidad	79,16	79,85	79,85	78,38	81,66	79,67	78,85	79,63
Secretaría De Participación Ciudadana	76,44	76,63	75,3	74,05	84,12	76,24	74,12	76,70
Secretaría De Paz Y Derechos Humanos	75,28	75,34	74,98	73,44	77,25	75,21	71,74	74,75
Secretaría De Salud	76,87	77,79	76,99	75,37	84,7	77,58	76,27	77,94
Secretaría De Seguridad Y Convivencia	79,29	79,35	79,15	77,58	81,55	79,06	78,86	79,26
Secretaría De Suministros Y Servicios	77,58	79,29	78,96	77,4	86,33	78,64	78,36	79,51
Secretaría De Turismo Y Entretenimiento	77,31	78,08	76,94	76,14	84,47	77,54	75,49	78,00
Secretaría General	78,55	78,86	78,48	76,49	84,91	77,77	77,59	78,95
Secretaría Privada	81,68	83,53	83,18	82,17	89,25	83,65	84,58	84,01

Proceso de intervención:

Los resultados asociados al liderazgo y a la comunicación, estos continúan siendo temas prioritarios para el fortalecimiento del clima laboral. Por ello, la entidad encargada de la medición formuló una serie de recomendaciones con el fin de potenciar las dinámicas internas y promover entornos organizacionales más saludables y eficientes dentro del Distrito de Medellín.

Las recomendaciones planteadas para la implementación en el año 2026 son las siguientes:

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

- “Fomentar una comunicación clara y respetuosa a través de ejercicios de diálogo, retroalimentación constructiva, reconocimiento simbólico y dinámicas que fortalezcan la cohesión.”
- “Promover la integración entre secretarías, impulsando la colaboración, la interdependencia y el logro de metas comunes mediante retos grupales.”
- “Fortalecer las competencias profesionales y el liderazgo, mediante talleres de innovación, espacios de mejora continua, actividades de análisis crítico y prácticas de supervisión positiva.”
- “Impulsar entornos laborales saludables y motivadores, incorporando pausas activas, ergonomía, cuidado del espacio físico y hábitos de bienestar.”

4.3.2 Cultura Organizacional

Así mismo, en la última medición de clima laboral se evaluó de forma paralela la cultura organizacional, con el propósito de identificar la percepción de los servidores frente a cinco (5) variables: mitos e historias, ritos y ceremonias, creencias, valores y normas. En esta ocasión, se evidenció una mejoría significativa, dado que todas las variables pasaron de un nivel *acceptable* a un nivel *bueno*, alcanzando una **percepción total del 78.93%**.

De las 27 secretarías evaluadas, 26 se ubicaron en el nivel *bueno* y únicamente una en nivel *acceptable*, lo que refleja un fortalecimiento generalizado de la cultura organizacional dentro de la entidad.

A partir de este análisis, y conforme a las recomendaciones entregadas por Zonamedica IPS, se plantean acciones orientadas a consolidar una cultura organizacional sólida, participativa y alineada con el bienestar integral de los servidores, fortaleciendo de manera sostenida el clima laboral de la Alcaldía de Medellín. Entre estas recomendaciones se destacan para la implementación en el año 2026.

- Trabajar con narrativas institucionales, promoviendo la diferenciación entre información formal, rumores y percepciones subjetivas, así como la reflexión permanente sobre principios éticos y comportamientos esperados.
- Fortalecer el reconocimiento simbólico, implementando dinámicas durante celebraciones institucionales y rituales motivacionales que refuercen pertenencia, compromiso y cohesión interna.
- Implementar el juego de roles “Decisiones Éticas”, mediante la simulación de situaciones laborales reales en las que se apliquen normas, valores y

lineamientos institucionales, permitiendo discutir decisiones, analizar consecuencias y promover buenas prácticas.

- Trivia Normativa: Competencia por equipos para reforzar conocimiento de misión, visión, políticas, manual de funciones y procedimientos.

Secretaría	Creencias	Mitos e historias	Normas	Ritos y ceremonias	Valores	Promedio
Alcaldía	80,53	83,47	80,69	80,44	80,57	81,14
Departamento Administrativo De Gestión Del Riesgo De Desastres	79,15	81,95	78,4	78,73	78,88	79,422
Departamento Administrativo De Planeación	79,48	81,19	78,46	78,39	79,6	79,424
Secretaría De Comunicaciones	77,6	80,63	76,91	77,21	78,09	78,088
Secretaría De Cultura Ciudadana	77,79	79,36	77,09	73,57	77,81	77,124
Secretaría De Desarrollo Económico	82,39	82,78	80,84	82,71	82,41	82,226
Secretaría De Educación	78,37	80,31	78,42	76,2	78,43	78,346
Secretaría De Evaluación Y Control	80,45	81,58	80,81	79,78	80,11	80,546
Secretaría De Gestión Humana Y Servicio A La Ciudadanía	80,12	81,19	79,12	79,03	80,08	79,908
Secretaría De Gestión Y Control Territorial	79,29	80,21	78,24	76,88	79,21	78,766
Secretaría De Gobierno Y Gestión Del Gabinete	87,34	88,6	83,64	83,03	87,22	85,966
Secretaría De Hacienda	79,63	81,46	79,31	76,87	79,51	79,356
Secretaría De Inclusión Social Y Familia	79,62	80,9	78,62	76,72	79,48	79,068
Secretaría De Infraestructura Física	77,2	77,82	77,08	75,29	77,25	76,928
Secretaría De Innovación Digital	78,21	79,23	78,08	78,33	78,32	78,434
Secretaría De La Juventud	81,99	84,63	82,32	80,61	81,63	82,236
Secretaría De Las Mujeres	76,9	80,27	76,48	74,04	76,51	76,84
Secretaría De Medio Ambiente	76,39	79,42	76,71	73,99	76,19	76,54
Secretaría De Movilidad	79,82	81,78	79,23	78,82	79,92	79,914
Secretaría De Participación Ciudadana	76,65	79,29	77,16	75,37	76,34	76,962
Secretaría De Paz Y Derechos Humanos	75,26	77,71	74,98	72,38	75,53	75,172
Secretaría De Salud	77,88	79,74	77,47	75,09	77,6	77,556
Secretaría De Seguridad Y Convivencia	79,36	82,16	79,35	75,68	79,26	79,162
Secretaría De Suministros Y Servicios	79,4	80,04	78,37	77,61	79,23	78,93
Secretaría De Turismo Y Entretenimiento	78,17	81,21	78,33	76,95	77,75	78,482
Secretaría General	79,03	80,51	77,2	75,31	78,63	78,136
Secretaría Privada	83,72	85,3	82,61	82,61	83,69	83,586

Proceso de Intervención en Clima Laboral y Cultura Organizacional

Desde el año 2024 se vienen implementando acciones orientadas al fortalecimiento del clima laboral y la cultura organizacional a través de la apuesta estratégica Escuadrón del Bienestar, liderada por la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía. Esta estrategia busca consolidar una cultura donde el autocuidado, la salud mental y el bienestar integral de los servidores y servidoras sean pilares fundamentales de la Alcaldía de Medellín.

El enfoque del Escuadrón parte del reconocimiento de que el bienestar personal influye directamente en el bienestar colectivo y que las dimensiones laboral, social y familiar de cada servidor están estrechamente interrelacionadas. Su propósito es promover entornos de trabajo realmente saludables, en los cuales cada persona encuentre apoyo, acompañamiento, reconocimiento y herramientas para fortalecer su bienestar mental, emocional y físico.

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

Las acciones diseñadas se desarrollan desde un enfoque profundo centrado en el ser, generando experiencias que permiten a los servidores salir de la rutina y reconectar consigo mismos. Estas actividades integran elementos de creatividad, manualidades, consciencia plena, expresión emocional y prácticas de presencia, todas orientadas a favorecer estados de calma, concentración y equilibrio interior.

Cada encuentro se concibe como un espacio para desacelerar, abrir un paréntesis de cuidado y volver a lo esencial: el bienestar propio, el sentido de propósito y la capacidad de habitar el presente. Estas experiencias buscan fortalecer habilidades internas como la autorregulación emocional, la escucha activa, la autoobservación compasiva y la construcción de relaciones más humanas, empáticas y colaborativas.

La estrategia ha intervenido en las necesidades específicas de diferentes grupos poblacionales y, a través de ciclos formativos y procesos de autoconocimiento, ha permitido fortalecer equipos completos, generando mayor cohesión, bienestar y sentido de propósito. Asimismo, se complementa con acciones masivas que promueven momentos de calma, conexión y reflexión personal. La positiva acogida por parte de los servidores evidencia el impacto de estas iniciativas, las cuales, junto con las demás acciones adelantadas por la Secretaría, han contribuido de manera significativa a la mejora de los resultados en clima laboral y cultura organizacional.

Por ello, resulta fundamental que la Subsecretaría continúe contando con los psicólogos que integran el Escuadrón del Bienestar, garantizando la sostenibilidad de los procesos de acompañamiento y el fortalecimiento de la cultura del autocuidado, la salud mental y el bienestar entre los servidores. Esto cobra especial relevancia considerando que el año 2026 será un periodo de alta rotación de personal, lo que exige mayor acompañamiento emocional y organizacional.

En este contexto, el Escuadrón del Bienestar enfocará sus acciones prioritarias en los siguientes ejes:

- Manejo de las emociones
- Proyecto de vida
- Manejo del estrés y la ansiedad
- Manejo de la incertidumbre
- Técnicas energéticas alternativas para fomentar estados de calma

Estos componentes permitirán brindar apoyo integral a los servidores, promover su estabilidad emocional y contribuir a la construcción de entornos laborales más saludables, resilientes y humanizados

4.4 RIESGO SICOSOCIAL

Para dar cumplimiento a la normatividad vigente en materia de riesgo psicosocial, el Distrito de Medellín aplicó la Batería determinada por el Ministerio del Trabajo a finales del año 2025, con el fin de caracterizar e identificar el riesgo psicosocial, tanto en el entorno intralaboral como extralaboral.

Desde entonces, estos resultados han sido los insumos del sistema de vigilancia epidemiológico de riesgo psicosocial, con lo cual se ha venido definiendo el plan de trabajo, buscando la mitigación de dicho riesgo, la prevención de enfermedades laborales de la esfera mental, con lo cual redunda en el bienestar de los servidores.

El resultado total de factores de riesgo psicosocial del personal del Distrito de Medellín, son los siguientes:

Según el análisis hecho en los constructos el nivel de riesgo más alto se presenta en el constructo Estrés con un 44,3%, seguido del constructo Intralaboral con un 32,9% y el constructo Extralaboral con un 30,7%, por otro lado, el constructo Intralaboral presentó un 50% en el nivel de riesgo bajo.

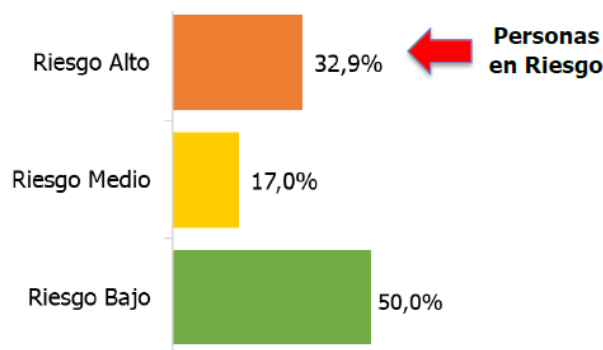


Figura 4. Distribución porcentual de los empleados evaluados según nivel de riesgo intralaboral. Evaluación de FRPS ALCALDIA DE MEDELLÍN. 2025.

Algunas de las actividades de intervención a realizar como métodos de gestión en salud Mental y riesgo Psicosocial son:

- Tiempo inteligente - mente resiliencia
- ConectaT y construye en equipo
- Resiliencia y sentido en tiempos de cambio
- Una Semana sin Estrés

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

- Prevención de consumo de Sustancias Psicoactivas PSA (incluir vapeadores y alcohol)
- Primeros auxilios psicológicos
- Estrategia SOMOS
- Liderazgo saludable
- Fatiga y ergonomía cognitiva
- Percepción del riesgo
- Prevención del suicidio - sentir con propósito
- Duelo organizacional - salud mental

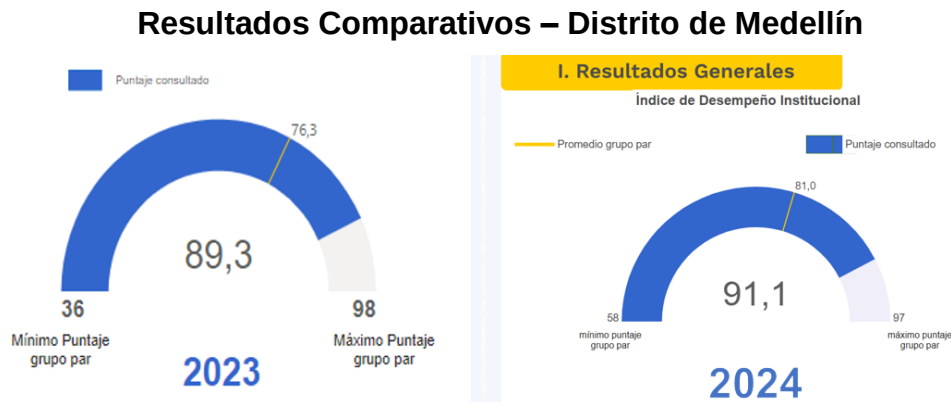
Proyección actividades de intervención en salud mental año 2026:

PSICOSOCIAL	Gestión Psicosocial de la Enfermedad Laboral (Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial)	P.V. E. Riesgo Psicosocial - intervención de resultados de la medición de riesgo Psicosocial (individual y grupal)	toda la entidad	Equipo de salud	Profesional Universitario/ Psicólogo	Febrero a diciembre	1300 servidores
		P.V. E. Riesgo Psicosocial - Promoción y Prevención - Capacitaciones, sensibilización frente al riesgo, intervenciones grupales e intervención del estrés	toda la entidad	Equipo de salud	Profesional Universitario/ Psicólogo	Febrero a diciembre	600 servidores
		P.V. E. Riesgo Psicosocial - Riesgo expresado seguimiento Psicosocial de casos críticos	1500 servidores (con diagnóstico, síntomas, ausentismo, servidores priorizados por estrés alto)	Equipo de salud	Profesional Universitario/ Psicólogo	Febrero a diciembre	800 servidores
		P.V. E. Riesgo Psicosocial - Riesgo expresado (reintegro - mesas laborales - recomendaciones, apoyo investigaciones, seguimiento a controles, intervenciones grupales e intervención individuales	A demanda	Equipo de salud	Profesional Universitario/ Psicólogo		100% de las solicitudes
		Prevención documentación, socialización e implementación de programa para la gestión de la fatiga, acompañamiento individual a reincidentes	1000 servidores (Poblaciones priorizadas por Reinidencia y por trabajo en turnos)	Equipo de salud	Profesional Universitario/ Psicólogo	Febrero a diciembre	300 servidores
	Gestión Psicosocial de enfermedad común.	Riesgo expresado: seguimiento Psicosocial de casos críticos, acompañamiento individual	400 servidores (Poblaciones priorizadas)	Equipo de salud	Profesional Universitario/ Psicólogo	Febrero a diciembre	350 servidores
	Consumo Sustancias Psicoactiva 3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	Capacitaciones y sensibilización para prevención de adicciones, acompañamiento individual de casos y tamizaje de consumo SPA. Política	1000 servidores (Poblaciones priorizadas por trabajo de alto riesgo)	Equipo de salud	Profesional Universitario/ Psicólogo	Febrero a diciembre	300 servidores
	Eventos vitales	Implementación de protocolos de Mintrabajo: gestión de duelo organizacional, prevención del suicidio y conductas no convivientes	Toda la Entidad	Equipo de salud	Profesional Universitario/ Psicólogo	Febrero a diciembre	800 servidores
	Gestión Administrativa	Actualización de Formatos y documentos	Revisión del 100% de los documentos de los programas	Equipo de salud	Profesional Universitario/ Psicólogo	Febrero y Junio	100%
		Mesas laborales, comité de nueva ubicación laboral.	N/A	Equipo de salud	Profesional Universitario/ Fisioterapeuta	Febrero a diciembre	Asistir y preparar 100% reuniones convocadas

4.5 FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN - FURAG

Durante la vigencia 2025, se evaluó el **Índice de Desempeño Institucional (IDI)** y el **Índice de Control Interno 2024** mediante los resultados de la encuesta FURAG. Este análisis integral, que abarca las Políticas de Gestión y Desempeño, permite evaluar la entidad bajo la estructura de los modelos MIPG y MECI. Su propósito es identificar fortalezas y debilidades institucionales que fundamenten el despliegue de acciones de mejora continua.

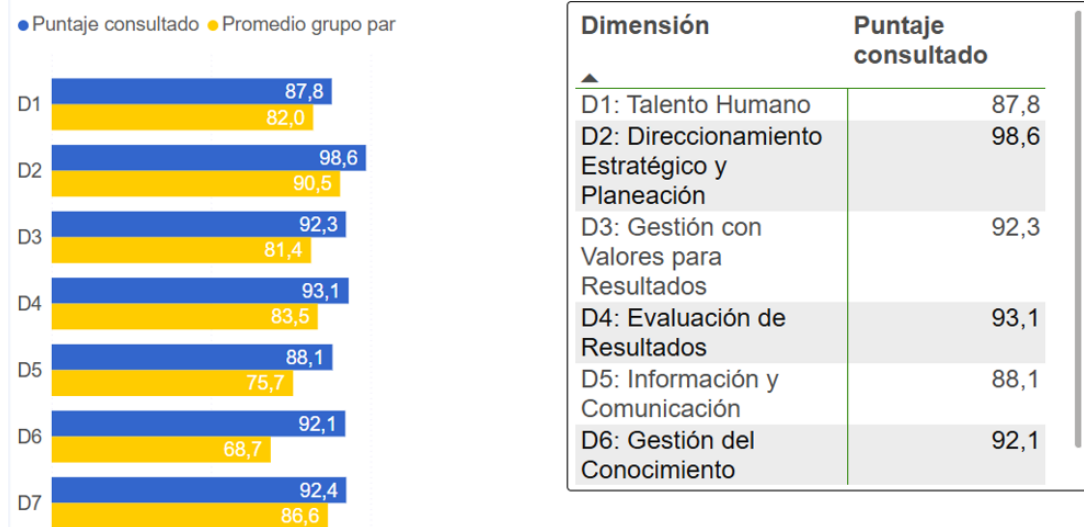
4.5.1 Resultado IDI para el Distrito de Medellín 2024



Fuente: Resultados Desempeño Institucional Territorio 2024 - DAFP
<https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>
 Presentación Resultados por la Subsecretaría Desarrollo Institucional

En la vigencia 2024, el Distrito de Medellín obtuvo una calificación de 91.1 puntos en los resultados del Índice de Desempeño Institucional medido a través del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión FURAG, superando la meta del Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027 “Medellín te quiere”, que es de 90 puntos.

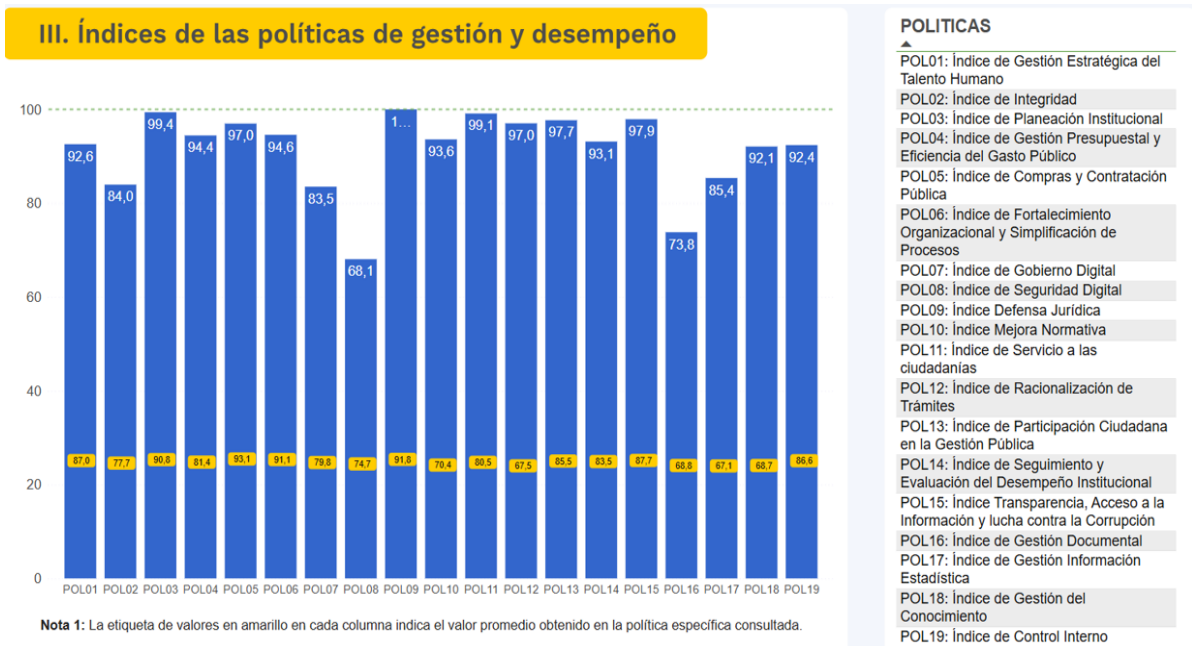
4.5.2 Resultados Dimensiones



Fuente: Resultados Desempeño Institucional Territorio 2023 - DAFP
<https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>
 Presentación Resultados por la Subsecretaría Desarrollo Institucional

Se observa que para la vigencia 2023, la dimensión de Talento Humano, tuvo un avance en la gestión de dicha dimensión, pasando del 63.6% en el 2022 a 76.3% en el 2023. Esto se ve explicado por el aumento en el índice de la política de integridad, en la cual se realizó una gestión más adecuada del componente Conflicto de Intereses, que hace parte de la dimensión.

4.5.3 Resultados Políticas de Gestión y Desempeño



Fuente: Resultados Desempeño Institucional Territorio 2023 - DAFP
<https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>
 Presentación Resultados por la Subsecretaría Desarrollo Institucional

Se tiene los Resultados Comparativos 2023 – 2024 Políticas que Aumentaron frente a la medición anterior.

DIMENSIÓN 1. TH

POL 01 - Política Gestión Estratégica del talento Humano:
 2023: 84.4%
 2024: 92.6%

POL 02 - Política Integridad:
 2023: 69.9%
 2024: 84%

Se observa que para la vigencia 2024, la política Integridad, tuvo un avance significativo (aumento 14.1 puntos), lo que refleja una adecuada gestión con el código de integridad y el componente de conflicto de interés.

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

Cierre brechas 2024

Se realizó la revisión de las recomendaciones emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, derivadas de los resultados del FURAG 2024, y se formuló y documentó en la plataforma ISOLUCION el plan de acción (acción #2767 Cierre Brechas FURAG 2023 y 2024).

CAPITULO 5: DEFINICIÓN ESTRATEGICA

5.1 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Este documento integra los planes institucionales de **Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, Incentivos, Capacitación, y Seguridad y Salud en el Trabajo**. Su ejecución se despliega mediante las políticas, programas y estrategias transversales de gestión del talento humano de la entidad.

Asimismo, el plan garantiza el cumplimiento de las metas e indicadores del **Plan de Desarrollo Distrital (PDD)**, asegurando una alineación estratégica entre las necesidades financieras, físicas y de capital humano

5.2 PLAN DE DESARROLLO DISTRITAL 2024-2027 “MEDELLÍN TE QUIERE”

Acuerdo No. 003 de 2024 “Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027 “Medellín te quiere”.

El Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027 “Medellín te quiere”, se encuentra enmarcado así:

- Pilar “CREEMOS EN LA INSTITUCIONALIDAD, EN LA SEGURIDAD Y CONVIVENCIA CIUDADANA”
- Componente “CONFIANZA CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA INSTITUCIONAL”
- Programa “FORTALECIMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA RECUPERAR LA CONFIANZA INSTITUCIONAL”.

Programa

FORTALECIMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA RECUPERAR LA CONFIANZA INSTITUCIONAL

Objetivo

Fortalecer una cultura organizacional fundamentada en la integridad, la productividad, la legitimidad de los valores del servicio público, la innovación para afrontar los desafíos sociales, culturales y políticos del entorno laboral y la generación de satisfacción y confianza de la ciudadanía.

Descripción

Gestionamos integralmente el talento humano, fortaleciendo las competencias de nuestros servidores públicos para mejorar su desempeño en el servicio ciudadano. Fomentamos ambientes laborales satisfactorios, con énfasis en seguridad, salud, bienestar y liderazgo, contribuyendo al clima laboral y reduciendo riesgos psicosociales.

Promovemos una cultura organizacional basada en la integridad, eficiencia, compromiso con valores, legalidad y transparencia. Nuestro modelo se respalda en la gestión del conocimiento, innovación y fortalecimiento de competencias, garantizando excelencia en la prestación del servicio.

En el corazón de la administración pública, reconocemos al ser humano, creemos que servidores con bienestar emocional, salud mental, equilibrio vida-trabajo, y foco en valores familiares, serán clave para construir una ciudad mejor. Su compromiso y contribución impactarán positivamente en la comunidad que sirven.

Actualmente se cuenta con los siguientes Proyectos de inversión

- Transformación del Modelo de Prácticas En El Distrito De Medellín
- Desarrollo De Estrategias Para El Desarrollo Del Talento Humano
- Mejoramiento Del Sistema De Seguridad Y Salud En El Trabajo
- Administración De La Información De Los Expedientes Laborales.
- Servicio De Financiamiento De Las Necesidades De Vivienda Para Los Servidores Del Distrito

INDICADORES DE PLAN DE DESARROLLO

TABLA 13: INDICADORES Y METAS 2026

PLAN DE DESARROLLO DISTRITAL 2024-2027				INDICADORES DE RESULTADO DEL PDD 2024-2027		INDICADOR DE PRODUCTO DEL PDD 2024-2027			
PILAR	COMPONENTE	PROGRAMA	PROYECTO NUEVO	Indicador	Logro 2025	Indicador	Logro 2025	% participación del indicador	Meta 2026
Creemos en la institucionalidad, en la seguridad y convivencia ciudadana	Confianza ciudadana en la gestión pública institucional	Fortalecimiento de los servidores públicos para recuperar la	TRANSFORMACIÓN DEL MODELO DE PRACTICAS EN EL DISTRITO DE MEDELLÍN	Nivel de percepción sobre la Cultura organizacional	78.93	Estudiantes que realizan prácticas de excelencia en el Distrito	314	100%	211

PLAN DE DESARROLLO DISTRITAL 2024-2027				INDICADORES DE RESULTADO DEL PDD 2024-2027		INDICADOR DE PRODUCTO DEL PDD 2024-2027			
PILAR	COMPONENTE	PROGRAMA	PROYECTO NUEVO	Indicador	Logro 2025	Indicador	Logro 2025	% participación del indicador	Meta 2026
		confianza institucional							
Creemos en la institucionalidad, en la seguridad y convivencia ciudadana	Confianza ciudadana en la gestión pública institucional	Fortalecimiento de los servidores públicos para recuperar la confianza institucional	DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO			Servidores acompañados para su bienestar, el de sus familias y el fortalecimiento de su saber	5.475	100%	5.475
Creemos en la institucionalidad, en la seguridad y convivencia ciudadana	Confianza ciudadana en la gestión pública institucional	Fortalecimiento de los servidores públicos para recuperar la confianza institucional	MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			Servidores intervenidos para promover la seguridad y salud en el trabajo	5.324	100%	5.088
Creemos en la institucionalidad, en la seguridad y convivencia ciudadana	Confianza ciudadana en la gestión pública institucional	Fortalecimiento de los servidores públicos para recuperar la confianza institucional	ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN DE LOS EXPEDIENTES LABORALES.	Nivel de satisfacción de los servidores con el clima laboral	78.99	Carpetas de historias laborales intervenidas	76%	100%	60
Creemos en la institucionalidad, en la seguridad y convivencia ciudadana	Confianza ciudadana en la gestión pública institucional	Fortalecimiento de los servidores públicos para recuperar la confianza institucional	SERVICIO DE FINANCIAMIENTO DE LAS NECESIDADES DE VIVIENDA PARA LOS SERVIDORES DEL DISTRITO			Créditos adjudicados por el Programa de Vivienda del distrito de Medellín	235	100%	210

Fuente: Departamento Administrativo de Planeación DAP
Proyectos de Inversión 2024-2027

En general para dar cumplimiento a lo definido en el Plan de Desarrollo Distrital se tienen las siguientes estrategias:

- ✓ Promoviendo estilos de vida saludables y el desarrollo integral de los servidores públicos, grupo familiar y pensionados.
- ✓ Incrementando espacios para que estudiantes técnicos, tecnológicos y profesionales se acerquen al conocimiento de lo público, beneficiando así a más estudiantes, fomentaremos la vinculación de los jóvenes al primer empleo en el Distrito de Medellín.

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

- ✓ Fortaleciendo el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST.
- ✓ Mejorando la calidad de la información de los expedientes de historias laborales.
- ✓ Incrementando el acceso a vivienda propia y digna para los servidores públicos, pensionados y sustitutos de pensión del Distrito Especial de Medellín de mediante el otorgamiento de créditos hipotecarios a bajo costo.

5.3 PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNÓSTICO

La evaluación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), enmarcada en la Dimensión 1 del MIPG, alcanzó un desempeño sobresaliente del 97.4%. Se presenta análisis de los puntos críticos identificados para orientar el plan de acción:

Análisis de Brechas por Etapas del Ciclo de Vida

Gestión de la Información: es una categoría transversal, aparece con debilidades en el Ingreso y Desarrollo. Existe una fragmentación en los datos del personal y falta de automatización de los procedimientos. Importante fortalecer el análisis de datos para que la toma de decisiones en tiempo real.

Categoría de Desarrollo:

Clima laboral. Ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual (ley 1010 de 2016), la entidad ha implementado el protocolo que incluye rutas de atención para el manejo de conflictos asociadas al acoso laboral y sexual y desarrolla acciones de prevención del acoso laboral y sexual pero aún no se tiene una herramienta clara de medición.

Gerencia pública. Sugiere la necesidad de fortalecer el liderazgo de los mandos medios y directivos, enfocándolos más hacia la gestión del desempeño y el bienestar de sus equipos.

Categoría de Retiro:

Desvinculación Asistida. A menudo el retiro se ve como un trámite administrativo. Un 90% indica que falta robustecer programas de "pre-pensionados" o entrevistas de salida y/o otros mecanismos y estrategias que capturen el conocimiento antes de que el servidor se retire.

Si bien las Rutas de Creación de Valor superan el 92%, hemos decidido centrar nuestro plan de acción en las rutas de Crecimiento y Análisis de Datos. Este enfoque estratégico permitirá optimizar la asignación de recursos y atender los componentes con mayor rezago, garantizando así la mejora continua y el fortalecimiento integral del talento humano.

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

Plan de Acción Vigencia 2026 - Gestión Estratégica Del Talento Humano

TABLA 14: PLAN ACCION GETH 2025

PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO						
Componente más bajo	Categorías más bajas	Meta	Ruta de creación de valor	Acciones (máximo 5)	Plazo (fecha límite de implementación)	Indicador
DESARROLLO	Clima organizacional y cambio cultural	100%	RUTA DEL CRECIMIENTO	Firmar el acto administrativo/Decreto donde se formalice el nombramiento de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral. Elaborar y/o actualizar el plan anual de trabajo del CCL, incluyendo acciones de sensibilización, prevención y seguimiento. Divulgación de la ruta de atención del CCL a todos los servidores del Distrito de Medellín, dando cumplimiento a la Circular conjunta 100-004-2024	31.12.2026	Porcentaje de ejecución del Plan Anual de Trabajo del CCL. (Actividades ejecutadas/Actividades programadas en el plan) X 100
INGRESO	Gestión de la información - ingreso	94%	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	Generar informes parciales cada 15 días para identificar las dependencias que tienen el menor índice de cumplimiento en la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas por parte de sus servidores. Enviar correos información masiva por medio de Boletín al Día cada 15 días durante el periodo de vigencia. Establecer una estrategia más contundente para garantizar que los servidores diligencien de manera oportuna la Declaración de Bienes y Rentas (revisar un circular de obligatorio cumplimiento)	31.12.2026	Porcentaje de Servidores que presentaron la Declaración de bienes y rentas. (Servidores que presentaron la Declaración de bienes y rentas / total servidores) X 100
DESARROLLO	Gestión de la información - desarrollo	50%	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	Identificar las necesidades de automatización o digitalización de procedimientos. Priorizar los temas ó procedimientos a automatizar Hacer un proceso de selección de las herramientas que se implementarán (analizar y costear dichas necesidades) Desarrollar la herramienta de manera conjunta gestión humana e Innovación digital, hasta su salida a productivo.	31.12.2026	Porcentaje de necesidades de automatización desarrolladas (# necesidades priorizadas / Total necesidades desarrolladas) X 100

Fuente: matriz-autodiagnostico-gestion-estrategica-del-talento-humano-geth 2024 V9

5.4 PLANES TEMÁTICOS

Las estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas por el Distrito de Medellín están definidas en los siguientes planes institucionales:

5.4.1 Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.

A través del cual se gestiona la provisión de sus empleos de una manera eficiente y transparente, a través de los mecanismos definidos en la Ley, de acuerdo a la naturaleza de los mismos.

Para ello se contará con información confiable y oportuna, que permita realizar mediciones sobre la rotación de personal (relación entre ingreso y retiro) y la movilidad laboral.

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2026, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura los siguientes:

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos que adelante la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC (Antioquia III).
- Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.
- Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera.
- Racionalización de la planta de personal.

URL Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.

<https://www.medellin.gov.co/es/centro-documental/plan-anual-de-vacantes/>

5.4.2 Plan de Incentivos Institucionales

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 se diseñó atendiendo a las necesidades y expectativas del talento humano del Distrito de Medellín, tomando como insumo los resultados obtenidos de las mediciones y encuestas aplicadas en la vigencia 2025:

- **Encuesta de Necesidades y Expectativas** (con la participación de **1.351** servidores).
- **Medición de clima laboral** (con la participación de 3.314 servidores).
- **Evaluación de factores de riesgo psicosocial** (con la participación de 3.687 servidores.)
- Informe de la Secretaría de Evaluación y Control sobre creatividad, identidad, participación, seguridad laboral, valores organizacionales y compromiso institucional.

También se articuló con los lineamientos del **Programa Nacional de Bienestar 2023-2026**, que promueve entornos laborales motivadores y adaptados a las tendencias globales.

Para su diseño, se revisaron los programas ejecutados en 2025, su ejecución presupuestal y los indicadores que aportan al Plan de Desarrollo, como:

- Servidores acompañados para su bienestar, el de sus familias y el fortalecimiento de su saber.

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

- Créditos adjudicados a servidores públicos en el programa de vivienda del Distrito de Medellín.

Este análisis permitió definir un plan que fomente un entorno laboral saludable, participativo y coherente con los valores institucionales. Desde la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, se reafirma la convicción de que invertir en el capital humano no solo garantiza el cumplimiento normativo en seguridad y salud en el trabajo, sino que impulsa el desarrollo integral, la reputación institucional y la productividad sostenible.

Los diagnósticos realizados en el año 2025 evidencian que la salud mental y emocional es la principal motivación para participar en programas de bienestar, seguida por la familia y el equilibrio financiero. Los servidores demandan herramientas para gestionar emociones, adaptarse al cambio, mejorar la comunicación y afrontar incertidumbres laborales y personales.

Por ello, en el año 2026, se fortalecerá la oferta psicosocial desde un enfoque de promoción, prevención y desarrollo transversal, orientado tanto al crecimiento personal como al fortalecimiento del liderazgo, dándole continuidad al programa de Liderazgo Saludable iniciado en 2025, para contribuir a crear una mejor cultura organizacional y con el interés de impactar positivamente en la motivación y satisfacción laboral de los servidores, redundando en una mejor prestación de servicio a los ciudadanos.

Los programas y servicios se focalizarán en grupos específicos que hacen parte de las unidades y equipos que requieren intervención, garantizando así mayor cobertura y uso eficiente de los recursos públicos.

Es innegable igualmente el impacto que el concurso público nacional Antioquia 3, generará en talento humano de la entidad y en este sentido el Plan también estará orientado a generar, con otras áreas del Distrito, acciones que apoyen la gestión del cambio y la desvinculación asistida de los servidores buscando reducir brechas en retención del conocimiento.

Teniendo en cuenta que los servidores son el activo más importante con el que cuenta el Distrito, el Plan como documento estratégico de la organización, contiene los programas, servicios y actividades que se desarrollarán en el año 2026 para contribuir al mejoramiento de su calidad de vida, la de sus familias, fortaleciendo la motivación, el sentido de pertenencia y la calidez humana, para garantizar el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

URL Plan de Bienestar e Incentivos

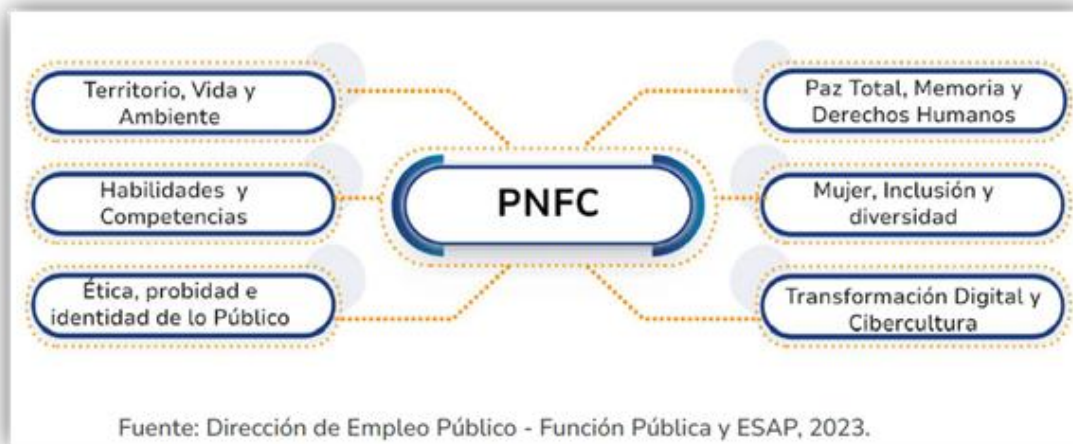
<https://www.medellin.gov.co/es/centro-documental/plan-de-bienestar-social-e-incentivos/>

5.4.3 Plan Institucional de Formación y Capacitación

El Plan de Formación Institucional del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, es el instrumento estratégico mediante el cual la entidad articula, planifica y coordina las acciones de formación y capacitación dirigidas a sus servidores públicos, donde su fin principal es desarrollar y fortalecer las *competencias laborales* necesarias para garantizar la prestación eficiente, transparente y centrada en el cuidado de los bienes y servicios públicos que presta la administración distrital.

La importancia del Plan radica en que orienta la profesionalización y el mejoramiento continuo del talento humano de la entidad, contribuyendo a la modernización del Estado, la ejecución efectiva de políticas públicas y la mejora del desempeño institucional.

Este plan se encuentra alineado con los parámetros del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública, con los siguientes seis (6) ejes temáticos:



Estrategias:

Formadores internos, facilitadores internos, escuela virtual, formadores externos (contratación), alianza intrainstitucional, alianzas interinstitucionales, capacitaciones en modalidad específica y becas convencionales.

Programas a Ejecutar en la vigencia 2026

Programa Inducción Corporativa	Número de grupos: 19	Programa Reinducción General	Número de grupos: 10	Entrenamiento. 17 Necesidades	Formación (Habilidades Blandas). 13 Necesidades	Capacitación. 19 Necesidades	Programas Especiales
	Dirigido A: Servidores vinculados en provisionalidad, periodo de prueba y libre nombramiento y remoción. Se atiende por demanda		Dirigido A: Servidores en carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y personal administrativo SGP. Se atenderá un promedio de 1540 servidores en 5 jornadas, distribuidos en grupos de 308 servidores aproximadamente.				
				• Excel intermedio • Power BI • Excel básico • Herramientas ofimáticas • SAP • Mercurio • Automatización de procesos • Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales • Excel avanzado • Entrenamiento en supervisión • SECOPI II • Office 365 • Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos • Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial • Análisis de indicadores y estadísticas territoriales • ArcGIS • Análisis de datos para territorios	• Hábitos de vida saludable • Programación • Neurolingüística • Comunicación asertiva, lenguaje claro y relaciones interpersonales • Política de Integridad (Código de Integridad, Conflictos de Interés) • Liderazgo efectivo • Trabajo en equipo • Planeación del trabajo y manejo del tiempo • Resolución de conflictos familiares y grupales y reconciliación pacífica • Seguridad digital y de la información • Flexibilidad y adaptación al cambio • Tipos de pensamiento (Sistémico, de diseño y crítico) • Gestión por resultados • Servicio, orientación y canales de comunicación para la atención del ciudadano	• Inteligencia Artificial en lo Público • Código general disciplinario • Procesamiento, administración y analítica de datos • Gestión documental • Construcción de indicadores • Big Data • Gerencia de proyectos públicos (Priorización de la inversión social) • Lengua de señas • Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA) • Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) • Gestión del Conocimiento y la Innovación • Gestión del riesgo de desastres, cambio climático y desafíos desde la ciudadanía • Creatividad e innovación • Evaluación de políticas públicas • Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño • Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública • Catastro multipropósito • Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial • Apropiación, uso y evolución de la tecnología	• Bilingüismo para conectarnos con el mundo. • Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional (Ley 1712 de 2014). • Plan Código de Integridad 2026. • Acuerdo Colectivo 2020-2021, 2022-2023 y 2024-2025 Entre Organizaciones Sindicales de Empleados Públicos y el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín. • Plan de Formación y Capacitación - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST. • Celebración del Día del Servidor.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación 2026, se enfocará en los siguientes ejes temáticos, los cuales contaron con la mayor cantidad de más priorizados por los servidores del Distrito en el diagnóstico de necesidades:

- Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura
- Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público

URL Pan Institucional de Formación y Capacitación

<https://www.medellin.gov.co/es/centro-documental/plan-institucional-de-formacion-y-capacitacion/>

5.4.4 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo es una de las obligaciones de todos los empleadores y constituye uno de los documentos indispensables dentro del SG-SST definido en el Decreto 1072 de 2015 y alineado al cumplimiento de uno de los estándares mínimos del SG-SST, que están

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

definidos en la resolución 0312 de 2019. Este plan anual, es el resultado del proceso que hace varios años se viene implementando con el cual se identifican las prioridades a intervenir en materia del riesgo laboral y se concretan las medidas de prevención y control que mitiguen la materialización de posibles eventos.

La fuente para priorizar y determinar las actividades de este plan parten del objetivo propuesto para el sistema, *“Promover, mantener y/o mejorar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades laborales, a través de la identificación de los peligros, evaluación y control de los riesgos ocupacionales y acciones de promoción, prevención y protección de la salud”*, los resultados de la accidentalidad, enfermedad laboral, la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, la medición de riesgo psicosocial, mediciones de higiene y planes mejora, entre otros; que serán medidos con el mantenimiento y/o mejora del nivel de cumplimiento de los estándares mínimos.

Estrategias y/o acciones para la vigencia 2026:

- Programas de Vigilancia Epidemiológica
- Evaluaciones médicas ocupacionales y Seguimiento médico laboral
- Promoción de estilos de vida saludables
- Inclusión laboral y Acompañamiento y seguimiento a servidores en condición de discapacidad.
- Estrategias del componente psicosocial
- Gestión de accidentalidad
- *Gestión de peligros y riesgos*
- Inspecciones de seguridad
- Elementos de protección personal -EPP
- Gestión de emergencias

Para la vigencia 2026, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo presentará una caracterización integral y la gestión por componentes, evidenciando cómo se estructuran los programas y subprocesos de la unidad. Este enfoque permitirá articular las acciones con base en las competencias de los equipos, priorizando las intervenciones según las necesidades identificadas en los diagnósticos previos.

URL Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

<https://www.medellin.gov.co/es/centro-documental/plan-de-trabajo-anual-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

CAPITULO 6: TEMAS A PLANEAR EN EL 2026

El talento humano es el motor del Distrito de Medellín. Gracias al aporte directo de cada servidor en nuestros proyectos, cumplimos los objetivos institucionales que impactan positivamente en la seguridad y calidad de vida de los ciudadanos, nuestra razón de ser.

Nuestra prioridad estratégica, sumada a la garantía de entornos y herramientas adecuadas, se enfoca en cuatro ejes:

1. **Humanizar** la gestión del talento humano.
2. **Promover** la salud mental.
3. **Elevar** la calidad del clima laboral.
4. **Fortalecer** nuestra cultura organizacional.

Reconocemos el valor del ser humano; estamos convencidos de que el equilibrio entre la vida personal y laboral, el bienestar emocional y el enfoque en valores familiares son la base para construir una mejor ciudad.

Para cumplir con lo anterior se planean diferentes temas a desarrollar en el 2025:

6.1 ESCUADRON DE BIENESTAR Y SALUD MENTAL

Desde el Escuadrón de Bienestar se han desarrollado, durante el 2025, diversas acciones orientadas al fortalecimiento del clima laboral, la convivencia, las relaciones interpersonales, el bienestar emocional y la consolidación de una cultura institucional basada en el cuidado y la salud mental de los servidores públicos y contratistas de la Alcaldía.

En coherencia con los lineamientos de bienestar organizacional, se implementaron espacios de intervención diseñados para favorecer la conexión humana, la reflexión personal y el desarrollo de habilidades psicoemocionales.

Las actividades se estructuraron a través de talleres vivenciales y participativos, concebidos desde una perspectiva psicológica integradora que articula la autoobservación, la gestión emocional y la comunicación empática. Entre las principales temáticas abordadas se destacan: ciclos de autoobservación y autoconocimiento, carruseles de salud mental y espacios reflexivos y vivenciales. Estas iniciativas han buscado promover la conexión emocional y el fortalecimiento de los vínculos interpersonales, reconociendo el autoconocimiento como un pilar fundamental del bienestar colectivo.

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

Acciones 2025 con enfoque de salud mental y clima laboral

Para el año 2026, el Escuadrón de Bienestar transforma su objetivo y proyecta continuar consolidando equipos de trabajo más cohesionados, capaces de afrontar los procesos de cambio con resiliencia, gestionar sus emociones de manera saludable y contribuir activamente a la construcción de un clima laboral positivo.

El objetivo central de esta estrategia será Fortalecer la cultura organizacional del Distrito de Medellín, promoviendo valores compartidos, un liderazgo coherente y un profundo sentido de pertenencia, con el fin de mejorar el ambiente laboral, desarrollar el orgullo de ser servidores públicos y brindar un servicio más humano, eficiente y cercano a la ciudadanía, reconociendo que cada servidor es una persona con una historia, trayectorias y procesos únicos que merecen respeto y acompañamiento:

Este objetivo se llevará a cabo a través de tres líneas de intervención:

- Cuidarme para Cuidarnos: Conciencia personal al servicio del bienestar colectivo
- Pausa que Sostiene: Autorregulación y presencia en la jornada laboral
- Somos Esencia Viva: Cultura, sentido y pertenencia en lo cotidiana

6.2 FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

..”La Ley 2294 de 2023, "por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, señaló en su artículo 82 que, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, se liderará la implementación de un Plan de formalización del empleo público; en el que todos los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean los cargos vacantes de las plantas de personal, atendiendo la normativa vigente que regule el tema, así como los pronunciamientos de las Altas Cortes (Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012), en los cuales se ha instado al Gobierno para que quienes trabajen para el Estado a través de contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión, lo hagan en condiciones de igualdad frente a quienes se encuentran vinculados como empleados públicos, con criterios meritocráticos y con vocación de permanencia”... Departamento Administrativo de la Función Pública.

El Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, durante la vigencia 2025, ha avanzado en diversas acciones orientadas a aportar a la formalización del empleo público, entre las cuales se destacan:

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

➤ Estructura Administrativa - Transición de Municipio a Distrito

En el marco del Decreto 1082 de 2024, *“Por medio del cual se adopta el Plan de Transición para la asunción de nuevas funciones del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín”* se encuentra en ejecución un estudio técnico relacionado con el diagnóstico derivado del proceso de transformación de Municipio a Distrito. Estos insumos permitirán proyectar una modificación de la estructura organizacional que soporte adecuadamente la implementación del Decreto.

➤ Actualización de la Carga Laboral

En cumplimiento del Decreto 1800 de 2019, las entidades públicas deben actualizar las plantas de cargos cada dos (2) años. En atención a la importancia de este proceso en el Distrito de Medellín, para la vigencia 2025 se definió un procedimiento orientado a la actualización permanente de la carga laboral en aquellas dependencias donde se han presentado modificaciones en la planta de empleos, con el fin de identificar oportunamente las necesidades de personal y contribuir a la eficiencia y efectividad de los procesos.

Se realizó un diagnóstico de las dependencias con modificaciones en la planta de cargos, con el fin de evaluar las cargas laborales. Ese análisis permitió identificar la cantidad de empleos requeridos por cada dependencia para el adecuado desarrollo de sus funciones. Las Secretarías impactadas en la vigencia 2025 fueron Movilidad, Infraestructura, Mujeres, Seguridad y Convivencia, Turismo y Entretenimiento y el Departamento Administrativo de Gestión del Riesgo de Desastres.

➤ Plan de Priorización de Empleos

Durante la vigencia 2025 se reestructuró el Plan de Priorización de Empleos del Distrito, a partir de variables previamente definidas, que permiten identificar y jerarquizar la prioridad de los requerimientos de recurso humano en las diferentes dependencias, en coherencia con las necesidades institucionales y en alineación con los objetivos estratégicos del Distrito.

➤ Creación de Empleos

En la vigencia 2025 se crearon noventa y una (91) plazas de empleos en el Distrito Especial de Medellín, con recursos de funcionamiento a través de la eficiencia presupuestal al suprimir cargos en vacancia definitiva con el fin de profesionalizar la planta de empleos y la eficiencia de los procesos institucionales.

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

➤ Proyección 2026

Para la vigencia 2026, la creación de nuevos empleos en el Distrito Especial de Medellín estará sujeta al presupuesto y a los procesos de supresión de cargos.

Tras la modificación de la estructura y organización administrativa para dar cumplimiento al Plan de Transición de Municipio a Distrito, se estima un porcentaje más representativo de creación de empleos para el Distrito.

6.3 CENTRO DE PRÁCTICAS

A través del Acuerdo Municipal 069 de 2017, se redefinió el Centro de Prácticas del Municipio de Medellín, el cual fue reglamentado a través del Decreto 025 de 2019, mediante el Decreto Distrital 0262 de 2023 se regula el centro de prácticas del Distrito, fijando los lineamientos en cuanto a los requisitos, procedimientos y las etapas de las diferentes modalidades de prácticas que se proporcionan en el Distrito de Medellín. Igualmente, gracias al Decreto 0379 de 2026 por medio del cual se modifica el Decreto Distrital 0262 de 2023 se permite otorgar el pago del auxilio de transporte para los practicantes de la modalidad específica. Promoviendo oportunidades más dignas a los estudiantes durante su proceso de formación para la vida profesional.

El Centro de Prácticas tiene como objetivo brindar escenarios de práctica laboral para estudiantes, con el propósito de complementar su formación teórico-práctica, apoyando los programas del ente central del Distrito de Medellín y promoviendo en ellos el compromiso social y el Servicio Público.

Consecuente con este objetivo básico el Centro de Prácticas tiene, entre otras, las siguientes responsabilidades:

- Implementar estrategias efectivas para la realización de las prácticas de estudiantes de educación técnica, tecnológica y profesional y las distintas dependencias del Distrito de Medellín que así lo requieran.
- Contribuir al crecimiento del estudiante y de la organización desde lo académico.
- Lograr que los proyectos y procesos se fortalezcan, con el apoyo de los practicantes.
- Generar en los practicantes un compromiso social con la ciudad desde su aporte profesional.
- Establecer y mantener el proyecto del centro de prácticas como independiente y con recursos propios, como una estrategia priorizada en el plan de desarrollo para el beneficio de la entidad y la ciudadanía.

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

El proceso de prácticas para personas con discapacidad, se ofrece en las mismas condiciones que para cualquier otro practicante teniendo en cuenta los ajustes razonables, que se entenderán según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada mediante Ley 1346 de 2009 y desarrollada por la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

Para la presente vigencia 2025, se impactó a aproximadamente 141 practicantes de Excelencia registrados para el primer semestre 2025 con un costo de \$1.009.261.500, para el segundo semestre 2025 se recibieron a 174 practicantes de excelencia y 26 en la modalidad de específica con un costo inicial de \$2.165.950.129 además, mediante resolución No. 202550080840 de 01/10/2025 se incluyeron dos CDP, uno por \$154.049.948 y otro por \$53.517.788.

En total se logró para este año 341 practicantes, que contaron con remuneración económica durante su proceso de prácticas, esto fue posible debido a que durante el segundo semestre se inició con el pago del auxilio de transporte para los practicantes de la modalidad específica gracias a la modificación del Decreto reglamentario 0262 de 2023 por el 0379 de 2025.

Promoviendo oportunidades más dignas a los estudiantes durante su proceso de formación para la vida profesional, permitiendo el primer empleo a jóvenes de programas profesionales, tecnológicos y técnicos laborales de distintas entidades educativas de Medellín y su área metropolitana.

Acciones a seguir para la vigencia 2026:

Se realizará asesoría y acompañamiento psicosocial a los jóvenes con la implementación de las “Zonas de escucha” como mecanismo de apoyo psicológico a los practicantes frente a su proceso de adaptación a la práctica y manejo de situaciones que intervienen de forma directa o indirecta en su condición psicológica y social para el desarrollo adecuado de las actividades planeadas en su plan de práctica.

Como reto para el año 2026, en cumplimiento al indicador del plan de acción se pretende como meta llegar a 207 estudiantes, siendo el centro de prácticas del Distrito de Medellín ser reconocido por estudiantes, instituciones educativas y la comunidad como un modelo innovador de prácticas que genera desarrollo mutuo entre el talento emergente y el Distrito de Medellín; y de esta manera posicionar el Centro de Prácticas del Distrito de Medellín como el referente de excelencia en formación de práctica para estudiantes.

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

6.4 TELETRABAJO

Mediante el Decreto 0959 de 2010, el Distrito de Medellín acoge el modelo laboral del Teletrabajo y por Decreto 0788 de 2021, se regula el teletrabajo en el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación, buscando incrementar la productividad en la organización, generar una movilidad más sostenible en la ciudad, favorecer la calidad de vida de los empleados y promover el uso efectivo de las TIC.

En la vigencia 2025 se expide el decreto 538 de 2026, el cual permite dos formas de Teletrabajo Suplementario, así:

- Los empleados públicos laboran tres (3) días a la semana en su propio domicilio y dos (2) días en las instalaciones de la entidad, en la dependencia donde se encuentre ubicado dicho Teletrabajador.
- Los empleados públicos laboran tres (3) días a la semana en su propio domicilio y dos (2) días en las instalaciones de la entidad, en la dependencia donde se encuentre ubicado dicho Teletrabajador.

Además, dicha norma establece un tiempo de ejecución del proceso de selección de hasta 120 días.”

Con corte a diciembre de 2025, el Distrito de Medellín cuenta con 415 servidores activos en la modalidad de teletrabajo, en la forma suplementaria.

Acciones a seguir para la vigencia 2026:

La gestión de la Modalidad de Teletrabajo en el año 2026 estará orientada a asegurar la aplicación efectiva de la normativa actualizada y a consolidar un buen nivel de adaptación a la modalidad por parte de los servidores y sus jefes inmediatos. Para ello, será necesario fortalecer la apropiación de los lineamientos vigentes mediante orientaciones claras, acompañamiento técnico y herramientas que faciliten la ejecución cotidiana del teletrabajo con criterios unificados.

El año 2026 también presentará desafíos derivados del Concurso de Méritos Antioquia 3, dado que los movimientos de personal que se generen podrán implicar ajustes en la asignación, continuidad o adecuación de la modalidad. Esto requerirá implementar lineamientos de transición que permitan mantener orden, coherencia y oportunidad en los procesos asociados al teletrabajo.

De igual forma, se identifican como necesidades estratégicas el fortalecimiento de los mecanismos de bienestar y autocuidado para los teletrabajadores, el desarrollo de habilidades de liderazgo basadas en confianza y seguimiento por

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

resultados, y la consolidación de prácticas colaborativas que favorezcan el uso eficaz de las TIC. Así mismo, será prioritario ejecutar acciones comunicacionales permanentes que faciliten la apropiación de la nueva normativa, clarifiquen roles y responsabilidades y fortalezcan la cultura institucional del teletrabajo como una modalidad sostenible, funcional y alineada con los propósitos del Distrito.

6.5 TRANSFERENCIA DE LAS COMPETENCIAS LABORALES A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

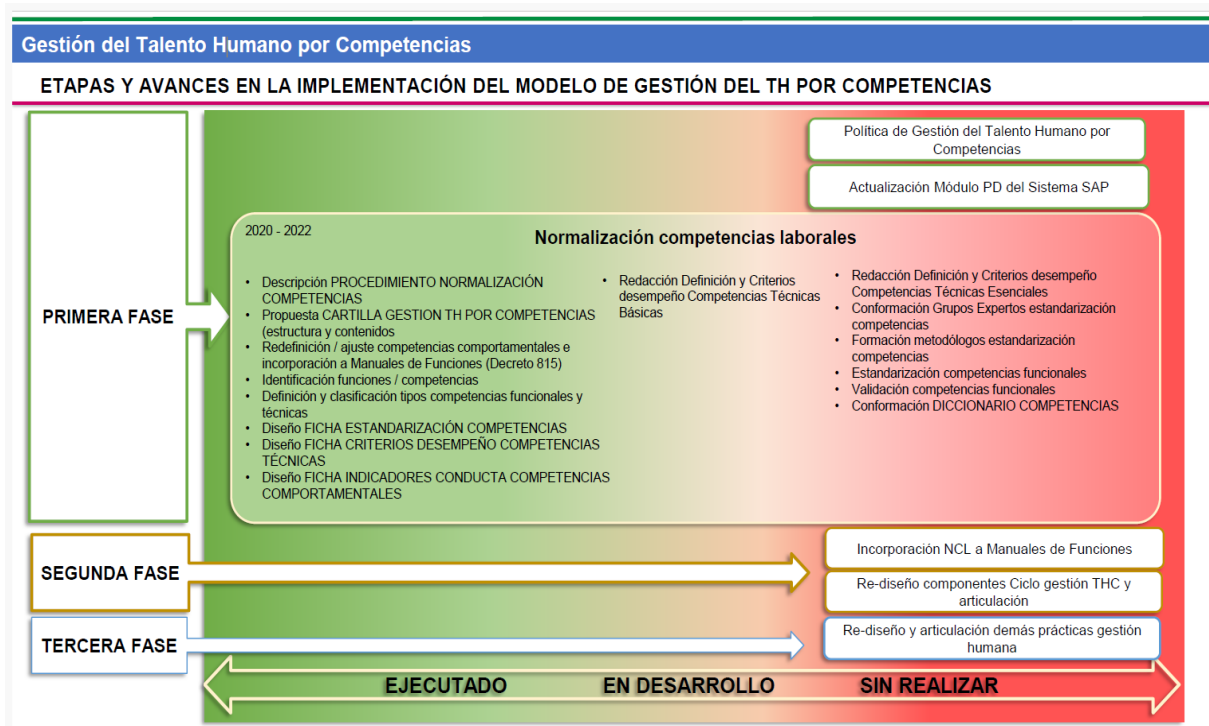
El Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias, busca articular los componentes del ciclo de gestión del talento humano por competencias (identificación y estandarización de competencias, selección, evaluación del desempeño, formación y capacitación y certificación) entre ellos con las demás prácticas para la gestión del talento humano que lleva a cabo la Entidad. Este se propuso implementarlo por etapas:

- PRIMERA ETAPA: Debe ser formulada la Política de Gestión del Talento Humano, se identificarán y estandarizarán las Competencias Funcionales y Comportamentales para elaborar el Diccionario de Competencias y se actualizará el Módulo PD del Sistema SAP.
- SEGUNDA ETAPA: Iniciará con la actualización de los Manuales de Funciones y Competencias Laborales, completando el desarrollo de la estructura básica o columna vertebral del Modelo.

A continuación, deberán ser ajustados los componentes del Ciclo de Gestión del Talento Humano por Competencias (Selección, Evaluación, Formación y Capacitación y Certificación), para que sean desarrollados con el enfoque por competencias, lo que permitirá la articulación e integración entre ellos y con los Subsistemas del Modelo.

- TERCERA ETAPA: Deberán ser rediseñados y/o ajustados los demás componentes del Modelo para que puedan integrarse al Ciclo de Gestión del Talento Humano por Competencias.

Actualmente, se encuentra en desarrollo la Primera Etapa y este es su avance:



Acciones a seguir para la vigencia 2026:

Durante la vigencia 2026, se llevaron a cabo espacios de acercamiento con el DAFP (Departamento Administrativo de la Función Pública) con el objetivo fundamental de:

1. Implementar mejoras relacionadas con el Servidor 4.0.
2. Incluir el concepto de Servidor 4.0 en el Modelo de Estandarización.

Las actividades y etapas pendientes de ejecutar se deberán llevarse a cabo en las siguientes vigencias (2026-2028).

Para el desarrollo de las actividades siguientes y la fase de estandarización de competencias por Grupos de Expertos, se asignarán recursos humanos, técnicos, logísticos y económicos, porque en ellos deben participar y ser capacitados y asesorados un número importante de servidores de la entidad.

6.6 HORARIO FLEXIBLE

El Distrito de Medellín ha establecido cinco modalidades de horario flexible (a, b, c, d y e) para sus empleados públicos, en cumplimiento de la jornada laboral. Esta medida busca garantizar una mejor prestación del servicio, alineada con el logro

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

de los objetivos institucionales y el bienestar familiar, profesional y personal de los servidores del ente territorial.

Asimismo, la implementación de esta estrategia contribuye significativamente a la descongestión de la ciudad y facilita la movilidad de los servidores.

La operación de los horarios flexibles se realiza conforme a lo dispuesto en el Decreto 797 de 2022.

Para el año 2026, se continuará promoviendo el uso del Horario Flexible entre los servidores mediante los canales de comunicación interna. Asimismo, se llevará un control mensual de quienes adopten esta modalidad. Es importante señalar que la solicitud se gestiona a través de la plataforma Eureka, lo que permite eliminar el uso de papel y optimizar el proceso, mejorando en tiempo real la cantidad de solicitudes aprobadas cada mes.

6.7 LIQUIDADOR DE CUOTAS PARTES PENSIONALES.

Para la vigencia 2026 se pretenden realizar las siguientes actividades que permitan la puesta en marcha del liquidador de cuotas partes pensionales:

- Culminar la fase 1 del proyecto con el paso a productivo e inicio de la operatividad del mismo con las entidades cuyas liquidaciones tengan reglas estandarizadas.
- Comenzar la fase 2 del proyecto con las mejoras que han sido detectadas y aquellas que se presenten durante su ejecución.
- Iniciar el desarrollo, cargue y pruebas de liquidación de cuotas partes por cobrar.

6.8 ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES.

Para el año 2026 se realizarán las siguientes actividades:

- Intervenir en las instalaciones del contratista un total de 3.000 carpetas de Historias Laborales del personal activo, inactivo y pensionado, desarrollando las siguientes actividades: recepción, ordenación, retiro de material metálico, descripción documental, foliación, digitalización, indexación, elaboración de hoja de control, verificación de calidades y cambio de unidades de conservación (carpeta de cuatro aletas y carpeta café lomo verde).
- Integrar los expedientes de Historias Laborales correspondientes a 50 cajas referencia X300, que contienen la información laboral del último trimestre, así como las cajas adicionales que se generen mensualmente (tres por mes).

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

- Asignar un (1) auxiliar de archivo y un (1) auxiliar administrativo para realizar labores de mantenimiento del día a día en las instalaciones del Distrito, piso sexto –of 604-, dentro de las actividades de: recepción, clasificación, ordenación, descripción, foliación, registro, verificación de calidades y atención de consultas.
- Asignar un (1) auxiliar administrativo para adelantar actividades relacionadas con la actualización del programa Pasivocol en las instalaciones del Distrito, piso sexto.
- Asignar un (1) auxiliar de soporte para realizar labores de apoyo y desarrollo plataforma Visor360 en las instalaciones del Distrito, piso sexto. El contratista deberá suministrar un equipo portátil para el desarrollo de estas actividades.

6.9 SIGEP SISTEMA DE INFORMACIÓN GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

Este sistema constituye la plataforma central para la gestión del empleo público en Colombia, integrando información institucional de los niveles nacional y territorial. El SIGEP consolida datos críticos como estructuras organizacionales, plantas de personal, manuales de funciones, escalas salariales y declaraciones de bienes y rentas.

Durante la vigencia 2026, la Administración Distrital continuará con la implementación de acciones y mejoras que garanticen la actualización de esta herramienta. Se implementarán acciones de mejora en el registro de hojas de vida y la declaración de bienes y rentas, asegurando un seguimiento riguroso al cumplimiento normativo, el ajuste de procedimientos internos y la socialización efectiva con todas las dependencias.

6.10 CUMPLIMIENTO POLITICA INTEGRIDAD

Mediante el Decreto 0599 del 1 de junio de 2020 se adoptó el Código de Integridad del Servicio Público del Municipio de Medellín, acogiendo además de los cinco (5) valores generales **honestidad**, **respeto**, **compromiso**, **justicia** y **diligencia**, instituidos por el DAFP, el valor **solidaridad** como un valor propio de nuestra entidad.

Estos valores orientadores, los principios de acción, el seguimiento para su implementación en cabeza del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, la estrategia de comunicación y la conformación de los gestores de integridad, como responsables de liderar la socialización y estimulación para la implementación y arraigo de los valores y principios contenidos en el código, confluyen en una apuesta institucional, que viene avanzando en el fortalecimiento de una cultura

organizacional, fundamentada en la integridad y el buen servicio de la función pública.

En consideración al Decreto 0599 de 2020, presentamos las actividades ejecutadas en la vigencia 2025, con el apoyo de los Gestores de Integridad:

TABLA 15: ACCIONES EJECUTADAS 2025 CÓDIGO DE INTEGRIDAD

ACCIONES EJECUTADAS CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2025	
Actividades permanentes para la promoción, divulgación y apropiación de los valores y principios del Código de Integridad:	24 publicaciones en el Boletín al día.
	Dos actividades articuladas con la celebración del día del servidor público: 1-Sigue las huellas de la Integridad, sedes externas y CAD. 2-Reconocimiento valorando competencias y habilidades, exaltación a los servidores que actúan con integridad en el desempeño de sus funciones, a partir de la apropiación de los y principios del Código.
	20 visitas a sedes externas, para la socialización y sensibilización de los valores.
	Participación en las agendas de las 5 jornadas de inducción y 9 de reinducción, para la socialización y sensibilización de los valores
	Conformación del Equipo de Gestores de Integridad 2025-2026.
	Capacitación al nuevo grupo de Gestores en habilidades pedagógicas, integridad, inteligencia emocional, liderazgo y la inteligencia artificial.
	Promoción y acompañamiento curso virtual integridad, transparencia y lucha contra la corrupción de la plataforma EVA de la Función Pública.
	Se realizaron 1168 encuestas para medir la implementación del Código de Integridad en la entidad
	Se documentaron buenas prácticas en materia de integridad.
	Se aplicó el test de percepción diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de realizar una medición periódica de la implementación del Código 2025.

Fuente: Subsecretaría de Gestión Humana, Equipo Formación y Capacitación 2025.

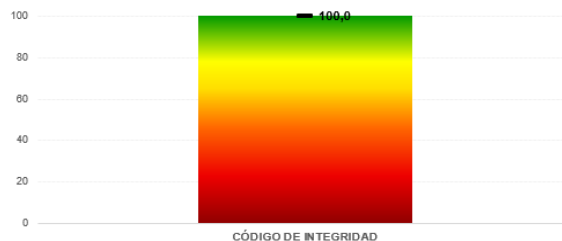
Resultados Autodiagnóstico Política de Integridad

Gráfica: Autodiagnóstico código de integridad 2025

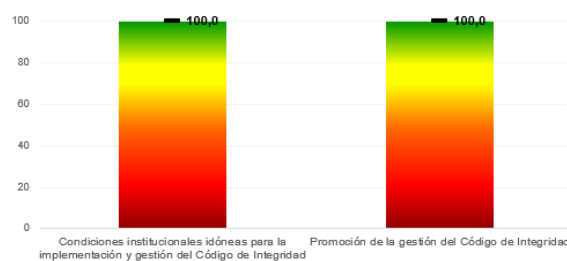


RESULTADOS CÓDIGO DE INTEGRIDAD

1. Calificación total:



2. Calificación por componentes:



Fuente: Subsecretaría de Gestión Humana, Equipo Formación y Capacitación 2025.

Priorización Plan de acción Código de Integridad 2026:

TABLA 16: PLAN DE ACCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2026

Plan de Acción Código de Integridad 2026	
Actividad	Subactividad
Equipo de Gestores Empoderados	Capacitación y Formación Equipo de Gestores
	Plan de trabajo Equipo de Gestores
	Ejecución de Actividades
Estrategia de Comunicación (Promoción, difusión, sensibilización)	Plan de acción
	Acciones de Promoción, difusión y sensibilización Código de Integridad
	Acciones de Promoción, difusión y sensibilización: Línea de denuncia interna para atender denuncias sobre situaciones irregulares o posibles incumplimientos al código de integridad.
	Diagnosticar la idoneidad de la estrategia de comunicación
	Programación

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

Acciones de Interiorización y apropiación de: Código de integridad y conflicto de intereses en jornadas de inducción y reinducción	Inducción 1
	Inducción 2
	Inducción 3
	Reinducción 1
	Reinducción 2
	Reinducción 3
	Reinducción 4
	Reinducción 5
	Reinducción 6
Espacios de Socialización y Retroalimentación	Reinducción 7
	Reinducción 8
	Aplicación de test de percepción (caja de herramientas) e informe sobre los resultados del test.
	Elaborar y socializar informe general anual, que contenga la gestión realizada, resultados del test de percepción, fortalezas y debilidades, de la respectiva vigencia.
Código de Integridad incorporado y afianzado en la Cultura organizacional.	Socializar y retroalimentar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.
	Evaluación del desempeño Competencia Integridad.
	Evento celebración del servidor (Promoción Código de Integridad)
	Línea de denuncia interna para atender denuncias sobre situaciones irregulares o posibles incumplimientos al código de integridad.
	Documento de buenas prácticas en materia de integridad.

Fuente: Subsecretaría de Gestión Humana, Equipo Formación y Capacitación 2026.

6.11 SISTEMATIZACION DE TRAMITES DE GESTION HUMANA

La liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales para servidores desvinculados es un procedimiento regulado por términos legales de estricto cumplimiento. Actualmente, este proceso se ejecuta de manera manual por el equipo de la Unidad de Administración de Personal mediante herramientas ofimáticas (Excel y Word).

En colaboración con la Secretaría de Innovación Digital, el Distrito avanza en la automatización de este proceso dentro de la plataforma SAP.

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

Durante la vigencia **2026**, se priorizará:

- **Automatización de Liquidaciones:** culminar el diseño e implementación del software. Sustituir el uso de archivos manuales por un sistema de liquidación automática en SAP.
- **Gestión de Situaciones Administrativas:** Digitalizar el flujo de trámites para situaciones como vacaciones, licencias, permisos y comisiones, en caso de contar con los recursos.
- **Integración de Datos:** Asegurar que el módulo de Nómina alimente de forma precisa y automática los reconocimientos prestacionales.

Lo anterior permitirá la optimización de la eficiencia operativa de gestión humana.

6.12 ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

Esta estrategia se orienta al fortalecimiento integral de los datos consolidados en los procesos de Gestión Humana. El objetivo es optimizar la calidad de los reportes y reducir los tiempos de respuesta ante los requerimientos de diversas dependencias. Mediante el uso de herramientas tecnológicas robustas, buscamos minimizar el error humano y garantizar la confiabilidad de la información.

Más allá del reporte operativo, el enfoque principal es la transformación de datos y estadísticas, permitiendo que la información significativa sirva como insumo crítico para la toma de decisiones estratégicas y el ciclo de mejora continua del talento humano.

6.13 CONFLICTO DE INTERESES

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) cuenta con una Política de Integridad Pública que busca la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace al Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público.

La Política de Integridad Pública cuenta con dos componentes el Código de integridad y el Conflicto de intereses. La identificación y gestión del conflicto de intereses implica la participación de todas las dependencias del Distrito de Medellín, dado que este podría materializarse en cualquier actuación donde el interés general propio de la función pública, entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público (Ley 1437 de 2011) siendo todas las dependencias competentes para conocer este tema, por lo que será fundamental el compromiso de los líderes administrativos de cada dependencia para la gestión del conflicto de intereses.

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

En el año 2024 se dinamizó el Comité de impulso para la Gestión del Conflicto de Intereses en la cual participan las dependencias responsables del tema, espacio en el cual se aprobó un plan de trabajo que contemplaba la publicación de un protocolo con los lineamientos de la entidad en este tema a fin de evitar la afectación del servicio y promover el interés general.

A fin de unificar el procedimiento para la gestión del conflicto de intereses en el Distrito se expidieron dos protocolos en la materia:

-El Protocolo para la Atención de Denuncias por Actos de Corrupción o Denuncias de Conflicto de Intereses las cuales pueden ser radicadas por cualquiera de los canales oficiales de atención del Distrito y son remitidas por la Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía a Control Interno Disciplinario, DE-SECI-032.

- El Protocolo para la Identificación y Gestión del Conflicto de Intereses, el cual tiene un enfoque preventivo, Cód. DE-GETH-171. Versión 2 del 05/Ago/2025. En esta versión se hace revisión y ajuste del protocolo en el Comité de Impulso a la Gestión del Conflicto de Intereses, realizado el 21 de mayo de 202.

Este protocolo tiene por objetivo “Establecer lineamientos para la prevención, identificación y gestión del conflicto de intereses en el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín”.

El protocolo inicia con la identificación del conflicto de interés real, potencial o aparente, posteriormente se continúa con su declaración, manifestación de los impedimentos y recusaciones y su gestión en la dependencia donde se declara, lo cual desde un enfoque preventivo busca garantizar comportamientos de los servidores públicos orientados al interés general.

Para desarrollar el enfoque preventivo la Dirección de Control Interno Disciplinario capacitó a los servidores públicos en las inducciones y reinducciones en la identificación, declaración y gestión de los conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones.

Adicionalmente la Subsecretaría de Gestión Humana promovió e hizo seguimiento a la declaración del conflicto de intereses, bienes y rentas contemplada en la Ley 2013 de 2019 del alcalde, secretarios, subsecretarios, directores de departamento administrativo, subdirectores directores de departamento administrativo y directores técnicos antes de su vinculación, cada año y cuando se retiren de sus cargos para garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia, publicidad e interés general.

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

Resultados FURAG en la Política de Integridad:

La Política de Integridad tuvo una valoración de 84% sobre 100 posible, en el año 2024, evidenciando un aumento con respecto al año 2023 que fue valorada en 69.9%.

Acciones a seguir para la vigencia 2025:

Para la presente vigencia, se promoverá la implementación del Protocolo para la Identificación y Gestión del Conflicto de Intereses en las diferentes dependencias del Distrito de Medellín a través de su socialización en las jornadas de inducción y reinducción.

Igualmente se capacitará en el protocolo a los líderes administrativos del Distrito, quienes tienen la responsabilidad de registrar de forma permanente los casos conocidos en sus dependencias y enviar este reporte a la Subsecretaría de Gestión Humana para su seguimiento.

Se continuará dinamizando la Comité de impulso para la Gestión del Conflicto de Intereses, espacio fundamental para que las dependencias responsables continúen trabajando en su desarrollo y cumplimiento.

6.14 GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

6.14.1 PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

Es innegable el impacto que el concurso público nacional Antioquia 3, generará en talento humano de la entidad y en este sentido el Plan también estará orientado a generar, con otras áreas del Distrito y con la Caja de Compensación Familiar, acciones que apoyen la gestión del cambio y la desvinculación asistida de los servidores buscando reducir brechas en retención del conocimiento.

Se cuenta con las siguientes fases:

PLANIFICAR EL CAMBIO

Se realizó en la vigencia 2025, un Plan de Desvinculación Asistida, como un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación, dirigido a los servidores que serán desvinculados de la entidad por motivo del concurso de mérito realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC "Convocatoria Antioquia 3". Además del acompañamiento a los servidores que se mueven dentro de la planta de la entidad.

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

GESTIONAR/IMPLEMENTAR EL CAMBIO

Procesos Impactados: Todos 27 procesos del MOP del Distrito de Medellín

Necesidades de Formación y Capacitación: Si es necesario capacitar a las personas para ayudar en el proceso. Se tendrán capacitaciones con entidades aliadas, como es el caso de COMFAMA, la cual tiene un programa de Mecanismos de Protección al Cesante, en el cual teniendo en cuenta las nuevas tendencias para buscar empleo apoyan a las personas en temas como :

- Diligenciamiento de hojas de Vida
- Conexión con Agencias de empleo
- Inscripción en el subsidio al desempleo.
- Asesorías grupales en Finanzas
- Mentorías individuales

Además de lo anterior desde la ARL, y el Escuadrón de Bienestar se tendrán distintas capacitaciones para ayudar a los servidores a enfrentar este cambio.

Tiempo estimado de implementación del cambio: Pendiente según cronograma del concurso CNSC (se pretende realizar la gestión del cambio antes, durante y después del mismo.)

CONTROLAR EL CAMBIO

- **Comunicación y sensibilización:** Comunicación directa y clara: para evitar los rumores, mantener informados a los servidores de las decisiones o pasos a seguir. Además de ser posible priorizar el “cara a cara” a la hora de informar temas relevantes y la importancia de las formas.
- **Asesoramiento laboral:** La entidad promoverá las alternativas que se tiene con otras entidades como Caja de Compensación, SENA (bolsa de empleo), etc. con el fin de prestar servicio de asesoramiento laboral, ya sea como preparase para encontrar un nuevo empleo, divulgación de alternativas de empleabilidad, preparar la hoja de vida. Además de asesoría sobre Subsidio de desempleo, retiro de cesantías, etc.
- **Procesos de capacitación:** Capacitación en temas como finanzas personales, definir un nuevo proyecto profesional, etc. Lo anterior también por medio de alianzas estratégicas.

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

- **Cuidar a quienes se quedan:** Es vital cuidar el estado de ánimo de los servidores después de la desvinculación masiva de sus compañeros. Lo anterior por medio del acompañamiento del Escuadrón de Bienestar (acompañamiento a quienes desmejoran laboralmente).
- **Acciones de gestión del conocimiento:** Con el fin de cuidar la memoria institucional, la entidad desde el proceso de gestión del conocimiento generará las acciones necesarias para prevenir y mitigar la posible fuga de conocimiento en la entidad.
- **Apoyo Psicosocial:** disminuir el impacto negativo a causa de la desvinculación o movimiento laboral que se puede generar, a través del acompañamiento por parte de personal experto del área de psicología, brindando herramientas que faciliten la preparación, transición y adaptación a la nueva realidad.
- **Acompañamiento administrativo:** El equipo de Talento Humano brindarán asesoría y acompañamiento a los servidores próximos a desvincularse para facilitar y garantizar el cumplimiento de los procesos administrativos propios de la desvinculación o movimiento.

6.15 SATISFACCIÓN DEL USUARIO

Programas del Plan de Bienestar E Incentivos:

Se realizaron las encuestas de satisfacción del usuario en cada uno de los programas definidos en el Plan de Bienestar e Incentivos, y además se tomaron como base las mediciones que se realizaron en la vigencia 2025:

Encuesta de Necesidades y Expectativas (con la participación de **1.351** servidores).

Medición de clima laboral (con la participación de 3.314 servidores).

- **Evaluación de factores de riesgo psicosocial** (con la participación de 3.687 servidores.)
- Informe de la Secretaría de Evaluación y Control sobre creatividad, identidad, participación, seguridad laboral, valores organizacionales y compromiso institucional.

La mayoría de encuestados que conocen el plan de bienestar, consideran que ha tenido bastante impacto en su bienestar personal, que el plan ha favorecido al

bienestar de sus familias, también consideran que el plan ha fortalecido en gran medida su desempeño y compromiso laboral.

Dentro de las mayores motivaciones para participar de las actividades y programas del plan de bienestar son la salud mental y emocional y la participación de la familia.

El mayor impedimento para participar de las actividades y programas del plan de bienestar es la falta de tiempo en algunos servidores.

Los programas familiares con mayor participación son cityparquiando, aprovechamiento del tiempo libre, encuentro del servidor y la familia y apoyo estudiantil.

En la información de las encuestas continua la tendencia de los programas de mayor reconocimiento, participación e importancia para los servidores del Distrito:

Programas y actividades de mayor reconocimiento: Tiquetera Emocional Préstamos de vivienda Estímulo educativo Aprovechamiento del tiempo libre Exaltación por antigüedad en el servicio Estímulo educativo Apoyo estudiantil Caminadas ecológicas Celebración día del servidor	Programas y actividades de mayor participación: Tiquetera Emocional Préstamos de vivienda Aprovechamiento del tiempo libre Celebración día del servidor Cityparquiando Centro de Bienestar del Servidor Apoyo estudiantil Bienvenida navidad Estímulo educativo
Programas y actividades de mayor importancia: Préstamos de vivienda Tiquetera Emocional Estímulo educativo Apoyo estudiantil Aprovechamiento del tiempo libre Exaltación por antigüedad en el servicio Préstamos de calamidad Intervención psicosocial Centro de Bienestar del Servidor	

El Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC):

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

El Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC), contiene el conjunto de acciones de capacitación, formación y entrenamiento, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en nuestra entidad.

El PIFC contempla un proceso de seguimiento y evaluación con cuatro niveles de profundidad a saber: satisfacción, aprendizaje, transferencia e impacto.

- Medición de Satisfacción
- Medición de Aprendizaje
- Medición de Transferencia
- Medición de Impacto

La medición de satisfacción al 50% de los asistentes de todos los programas, que contemplen una duración mayor de 8 horas. Esta se realiza en la última sesión.

Medición de aprendizaje en los programas con intensidad mayor de 8 horas. Cada facilitador diligencia una ficha de pretest y una de posttest, para determinar el avance en la adquisición del conocimiento.

La medición de impacto permite identificar los alcances de aplicación y practicidad en el mediano plazo (6 a 12 meses) después de culminados los programas de aprendizaje, de entrenamiento, capacitación y formación, los cuales deben verse reflejados a través del tiempo en los equipos de trabajo y por ende en la prestación del servicio, por lo que se realiza un sondeo de encuestas.

En cuanto a la medición de transferencia en el puesto de trabajo al 100% de los servidores beneficiados de las “capacitaciones en modalidad específica”. Se aplica instrumento al servidor y jefe inmediato, entre 3 y 6 meses después de realizado el evento, para determinar la transferencia del conocimiento y el nivel de coherencia entre la respuesta del servidor y la percepción del líder.

Todas las mediciones que se realizan del Plan Institucional de Formación y Capacitación, tienen una periodicidad anual, es decir se elaboran al finalizar la vigencia correspondiente.

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

CAPITULO 7: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7.1 HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

El Distrito de Medellín dispone de mecanismos técnicos diseñados para monitorear el avance de los programas de Gestión Humana, asegurando la alineación con los objetivos institucionales y el cumplimiento de las metas del **Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027 “Medellín Te Quiere”**.

Asimismo, facilita el reporte periódico de avances en el **Plan de Acción** y el **Plan Indicativo**, garantizando la trazabilidad de la gestión

7.1.1 Matriz de seguimiento

Es el instrumento central de control implementado por la Subsecretaría de Gestión Humana. Esta matriz permite supervisar de manera sistemática tanto los hitos estratégicos como los compromisos operativos derivados de la planeación

Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano (MATRIZ GETH)

- Meta: 97.5%. Lograr un nivel de madurez de la Política Gestión estratégica del talento humano de 97.5%, es decir, NIVEL DE CONSOLIDACION.
- Unidad de Medida: Porcentaje

7.1.2 Indicadores

Se cuenta con tres (3) indicadores del proceso Gestión Integral del Talento Humano -GETH; con la formulación de algunos indicadores en función de cada programa y sus respectivas actividades y tareas, para determinar la incidencia de las intervenciones en la gestión estratégica del talento humano.

Además se cuenta con siete (7) indicadores derivados de los proyectos de inversión del Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027 “Medellín Te Quiere” y algunos indicadores que se tienen internamente desde cada una de las actividades del proceso para hacerle seguimiento a sus programas y/o estrategias.

Indicadores del proceso:

[Clima Organizacional mejorado](#)

[Desarrollo de competencias](#)

[Mantener o mejorar el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos](#)

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

- **Medición de Clima Organizacional.**

Definición: Es un indicador transversal que evalúa la percepción de los servidores públicos respecto a su entorno laboral y cómo esta influye en su comportamiento y desempeño institucional.

Marco Normativo: Su gestión es de carácter obligatorio para las áreas de Talento Humano, según lo estipulado en el **Decreto 1083 de 2015** (Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública). El artículo 2.2.10.7 establece que las entidades deben medir el clima laboral al menos cada dos años, diseñando y ejecutando estrategias de intervención para garantizar niveles óptimos de calidad de vida laboral.

Estado Actual: En la medición realizada en **2025**, la entidad obtuvo un resultado del **78.99%**, lo cual sitúa el clima organizacional en un nivel de desempeño **"Bueno"**.

- **Desarrollo de competencias**

Fórmula de cálculo: Número de servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción que no sean gerentes públicos y provisionales que obtienen una calificación de “2” o “1” en todos los compromisos laborales en las evaluaciones del desempeño durante el período de Evaluación Anual / (Número total de servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción que no sean gerentes públicos y provisionales evaluados en el período de Evaluación Anual) * 100.

La medición se llevó a cabo el 24 de abril de 2025, el 81.49% de servidores evaluados alcanzaron un desempeño óptimo, es decir, que cumplieron con los compromisos laborales establecidos con niveles de calidad, oportunidad y cantidad, e incluso en algunos casos superándolos. Este porcentaje refleja que una parte significativa de los servidores públicos demuestra competencias adecuadas para el cumplimiento de sus funciones.

- **Mantener o Mejorar el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos.**

Este indicador tiene como objeto mejorar el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019. Interpretación del resultado: Aceptable: Calificación Mayor al 85 % Moderadamente Aceptable: Calificación entre 61% y el 85% Crítico: Calificación menor al 60%.

Cód. DE-GETH-080	Documento específico DE-GETH-Plan Estratégico de Talento Humano	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión. 10		

La última medición fue realizada el 18 diciembre de 2025; con un resultado de 93%. La medición se realiza con una periodicidad anual.

- Además se tiene indicadores de Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027 “Medellín Te Quiere”:
- Nivel de satisfacción de los servidores con el clima laboral
- Nivel de percepción sobre la Cultura organizacional
- Créditos adjudicados por el Programa de Vivienda del distrito de Medellín
- Servidores acompañados para su bienestar, el de sus familias y el fortalecimiento de su saber
- Carpetas de historias laborales intervenidas
- Servidores intervenidos para promover la seguridad y salud en el trabajo
- Estudiantes que realizan prácticas de excelencia en el Distrito

Lo anterior ya se encuentra detallado en el literal 5.2 Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027 “Medellín te quiere”.

SERVIDORES QUE

Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación



www.medellin.gov.co



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

SERVIDORES QUE

Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación



www.medellin.gov.co



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación