

Plan Estratégico de Talento Humano

Distrito de Medellín 2024



Alcaldía de Medellín

Distrito de

Ciencia, Tecnología e Innovación



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 DE-GETH-080 - Versión 8

CAPITULO 1: INTRODUCCIÓN	5
CAPITULO 2. CONTEXTO	8
2.1 REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES	8
2.1.1 Modelo Institucional	9
2.1.2 Modelo de Operación por Procesos.....	10
2.1.3 Estructura Organizacional.....	11
2.1.4 MIPG V5 aplicado al Modelo de Gestión Administrativa Distrital	21
2.1.5 Pilares fundamentales para la gestión estratégica del talento humano....	22
2.2 NORMATIVIDAD ASOCIADA.....	24
2.3 ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO	47
2.3.1 Alcance	48
2.3.2 Objetivo General:	49
2.3.3 Objetivos específicos:	49
CAPITULO 3: INFORMACIÓN DE BASE	50
3.1 PLANTA DE EMPLEOS ACTUAL	50
3.2 RECURSOS REQUERIDOS	53
3.2.1 Planta de Personal	53
3.2.2 Recursos Físicos	57
3.2.3 Recursos Tecnológicos.....	57
3.2.4 Recursos Financieros	57
3.3 SISTEMAS DE INFORMACIÓN	66
3.4 RIESGOS.....	67
3.4.1 Identificación de los Riesgos de Gestión	69
3.4.2 Identificación Riesgo de Corrupción	71
3.5 CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO	72
3.5.1 Análisis de la disponibilidad de personal.....	73
3.5.2 Número de empleos por niveles jerárquicos	75
3.6 ACUERDOS SINDICALES	77



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO177740



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

3.6.1 Acuerdo Colectivo 2022 - 2023 entre Organizaciones de Empleados Públicos y el Distrito de Medellín	77
3.6.2 Convención Colectiva	78
3.7 MANUALES DE FUNCIONES.....	78
CAPITULO 4: DIAGNOSTICOS.....	80
4.1 MATRIZ GETH	80
4.2 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.....	81
4.3 MEDICIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.....	85
4.3.1 Clima Laboral.....	85
4.3.2 Cultura Organizacional	88
4.4 RIESGO SICOSOCIAL.....	89
4.4.1 Análisis General de Resultados	90
4.4.2 Resultados generales de evaluación de factores de riesgo psicosocial laboral de la Entidad.	91
4.5 FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN - FURAG	97
4.5.1 Resultado IDI para el Distrito Especial de Medellín 2022	98
4.5.2 Resultados Dimensiones	99
4.5.3 Resultados Políticas Territorio MIPG – Medición Desempeño Institucional	99
CAPITULO 5: DEFINICIÓN ESTRATEGICA.....	100
5.1 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	100
5.2 PROGRAMA DE GOBIERNO 2024-2027 "MEDELLÍN, CREEMOS EN VOS"	101
5.3 PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNÓSTICO.....	104
5.4 PLANES TEMÁTICOS	104
5.4.1 Plan de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.	105
5.4.2 Plan de Bienestar e Incentivos.....	105
5.4.3 Plan Institucional de Formación y Capacitación.....	107
5.4.4 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	112
CAPITULO 6: TEMATICAS ADICIONALES A PLANEAR	115



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

6.1 CENTRO DE PRÁCTICAS	115
6.2 TELETRABAJO	117
6.3 TRANSFERENCIA DE LAS COMPETENCIAS LABORALES A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	118
6.4 HORARIO FLEXIBLE	121
6.6 LIQUIDADOR DE CUOTAS PARTES PENSIONALES.	122
6.7 ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES.	123
6.8 SIGEP SISTEMA DE INFORMACIÓN GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO	124
6.9 AUTOMATIZACIÓN DE LA LIQUIDACIÓN DE SALARIOS Y	124
PRESTACIONES SOCIALES DEFINITIVAS.....	124
6.10 CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD	125
6.10.1 Resultados Autodiagnóstico Política de Integridad	128
6.10.3 Aprobación Plan de Acción Código de Integridad – Priorización	130
6.10.4 Marco legal y regulatorio.....	131
6.11 ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	132
6.11 CONFLICTO DE INTERESES.....	132
6.12 GESTIÓN DEL CAMBIO	135
6.12.2 Fortalecimiento Teletrabajo.....	135
6.12.3 Promoción del compromiso por el cuidado mutuo y la autoprotección.	135
6.13 SATISFACCIÓN DEL USUARIO	135
CAPITULO 7: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	138
7.1 HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO	138
7.1.1 Matriz de seguimiento.....	138
7.1.2 Indicadores	138
7.1.3 Sistema Integrado de Gestión – SIG	140





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

CAPITULO 1: INTRODUCCIÓN

La Subsecretaría de Gestión Humana es la encargada de gestionar adecuadamente el ciclo de vida (ingreso, permanencia y retiro) en la totalidad del talento humano de la entidad, mediante los procedimientos de provisión, evaluación del desempeño, formación y capacitación, bienestar laboral, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, control interno disciplinario, entre otros, con el fin de mejorar el desempeño en los diferentes procesos, en cada vigencia. Lo anterior implica partir de la concepción de que los servidores públicos son el capital más importante con el que cuenta la entidad, porque son ellos quienes ejecutan las políticas, prestan los servicios y aportan de manera directa al cumplimiento de los principios del Estado para la seguridad y bienestar de la población. Es por ello que resaltando su labor y permitiendo su bienestar, mejoran los resultados y la prestación del servicio a los ciudadanos.

En este contexto, el Sector Función Pública a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), define como primera dimensión y eje central del modelo al Talento Humano y orienta a las entidades para que garantizando el principio del mérito en la provisión, el desarrollo de las competencias, la aplicación de estímulos y la implementación de estrategias que contribuyan al equilibrio entre la vida personal y la vida laboral eleven el nivel de motivación y compromiso de los servidores públicos para dar respuesta a las demandas y necesidades de los ciudadanos.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica del Distrito de Medellín, además, de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan de Desarrollo Municipal, en concordancia con lo que persigue el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): mejor calidad y cubrimiento de los servicios del estado y con el objetivo institucional.

El plan estratégico del talento humano se encuentra enmarcado en la Política "Gestión Estratégica del Talento Humano GETH", en la "Dimensión 1. Talento Humano", planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). De gran relevancia dentro del plan y como base para la elaboración de los demás planes institucionales, se tiene el Programa Nacional de Bienestar: "SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES" 2020-2022 y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Igualmente, estarán enmarcados en los siguientes pilares fundamentales: la Salud mental y emocional, el equilibrio financiero y crecimiento laboral, Familia y Balance y bienestar físico.

Conscientes de la importancia de estos lineamientos, la gestión estratégica amplía la mirada de la realidad para la articulación de las acciones enfocadas al talento humano, es así como el Distrito de Medellín con lo plasmado en su programa de gobierno 2024-2027 "MEDELLIN, CREEMOS EN VOS", se encuentra enmarcado en el Pilar "CREEMOS EN LA INSTITUCIONALIDAD, EN LA SEGURIDAD Y CONVIVENCIA CIUDADANA", el cual como propuesta de estrategias, modelos de flexibilidad laboral, fomentar la vinculación de los jóvenes al primer empleo en el Distrito de Medellín y su conglomerado, retos en relación con el pasivo pensional, garantizar los procedimientos para proveer las vacantes definitivas y temporales, y garantizar un adecuado relacionamiento con asociaciones sindicales de empleados y con el sindicato de trabajadores oficiales.

Actualmente se cuenta con cinco (5) Proyectos de inversión: "Administración Del Centro De Prácticas ", "Contribución a la solución de las necesidades de vivienda en la alcaldía", "Diseño e implementación de estrategias para el desarrollo del talento humano del municipio", "Fortalecimiento sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo" y "Mejoramiento de la gestión documental de las historias laborales".

Todo lo anterior tiene como propósito incrementar espacios para que estudiantes se acerquen al conocimiento de lo público, como un mecanismo de integración entre la academia y la oferta laboral; contribuir al otorgamiento de créditos de vivienda a los Servidores Públicos, Pensionados y su grupo familiar; fortalecer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; el mejoramiento de la calidad de vida y el ambiente laboral con estrategias enfocadas en el bienestar laboral, la potenciación del liderazgo de manera estratégica en el recurso humano, con el fin de mejorar sus habilidades y competencias, apropiación de herramientas tecnológicas para la gestión del talento humano, fortalecer las líneas de atención, fortalecimiento de programas para el bienestar de servidores públicos, todo lo anterior, enmarcado en desarrollar una cultura de integridad.

Tomando en cuenta que el activo más valioso de la entidad son los servidores públicos, se han implementado nuevas estrategias y se han fortalecido otras, para enfrentar los retos del mundo actual, como lo son trámites virtuales (aprovechando las plataformas tecnológicas para los trámites requeridos por los servidores),



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

modalidad de alternancia, teletrabajo, fortalecimiento para el acceso al horario flexible y el desarrollo e implementación de una serie de acciones de apoyo emocional, protocolos de bioseguridad y eventos virtuales.

El documento contiene un contexto institucional con referentes normativos y estratégicos, información de base, diagnósticos, definiciones estratégicas y los planes institucionales y programas del talento humano, además de la concertación como principal mecanismo para resolver controversias laborales, todos ellos articulados a la Dimensión del Talento Humano definida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), con enfoque transversal de la integridad para la prestación del servicio.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

CAPITULO 2. CONTEXTO

2.1 REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES

El Marco Estratégico Distrital, está establecido en el **Decreto 500 del 11 de marzo de 2013**, “Por el cual se aprueba la misión, visión, valores, principios orientadores de la función pública y el modelo institucional de la Administración Central del Municipio de Medellín y se dictan otras disposiciones”.

Una de las políticas de la Dimensión 1. TH es la Política Integridad, la cual está enfocada en el servidor público. Esta tiene un instrumento denominado "Código de Integridad". Este código lo construyó el Gobierno Nacional como herramienta para fortalecer la integridad, y se denomina el Código de Integridad del Servidor Público, el cual agrupó en un documento aquellos valores que identifican de manera común a los servidores públicos. Por lo tanto, desde un enfoque preventivo, la entidad implementó un modelo de integridad pública, que incluye la formación y fortalecimiento de los valores del servicio público establecidos, además se adicionó un valor (Solidaridad). Lo anterior se enmarca en el **Decreto 0599 de 2020**, “Por medio del cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público del Municipio de Medellín”.

El **Decreto 1083 de 2015**, Decreto único del Sector Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual surge de la integración de los Sistemas de Desarrollo Administrativo - SISTEDA y de Gestión de la Calidad - SGC en un solo Sistema de Gestión, y de la articulación de este con el Sistema de Control Interno, además, del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

De acuerdo con la ISO 9001-2015, el contexto interno de la organización tiene que ver con la cultura organizacional, es decir, su visión, misión, valores y principios, los cuales fueron aprobados mediante Decreto 500 del 11 de marzo de 2013, y se transcriben a continuación:

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”.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

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.
- La educación, el conocimiento y la innovación son la base de una ciudad con trabajo decente, productividad y competitividad.
- Un desarrollo sostenible, que respete y potencie nuestras fortalezas e identidad.
- Transparencia y buenos gobiernos que actúen y construyan bajo una cultura de legalidad y la activa construcción de una sociedad participante, son la base fundamental para el desarrollo democrático.

Los valores: según el Decreto 0599 del 01 junio de 2020, la Administración Central del Municipio de Medellín promulga estos valores:

- Honestidad
- Compromiso
- Respeto
- Diligencia
- Justicia
- Solidaridad

2.1.1 Modelo Institucional

- Flexible, para enfrentar los retos y satisfacer los derechos sociales, económicos, políticos, culturales, ambientales y territoriales.
- Adaptable en su capacidad de leer el entorno, ver nuevos retos y procesos.
- Visible al interés general, garantizando legitimidad y confianza.
- Equitativo, en equilibrio con el territorio y diferenciado con la población.





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- Sustentable, para lograr mantener el equilibrio frente al cumplimiento de su misión y soporte institucional.
- Con un modelo institucional coherente en materia política, administrativa, técnica y legal; con finanzas sanas, solvente y sostenibles en el tiempo.
- Basado en un Modelo de Operación por Procesos (MOP).
- Promotor de la convivencia armónica, la productividad y el desarrollo de su talento humano, con una planta de empleos global y dinámica enfocada al fortalecimiento de las competencias de los servidores para la prestación del servicio.
- Respetuoso de las políticas y disposiciones e incluyente en la toma de decisiones; con capacidad para llevar los beneficios del desarrollo de la ciudad a todos.
- Respetuoso e incluyente con la igualdad de derechos y oportunidades entre los diferentes grupos poblacionales que apunte a la disminución de las prácticas discriminatorias, que atentan contra el desarrollo político, social económico y cultural de los grupos poblacionales.
- Inteligente en la incorporación de la ciencia, la innovación, las tecnologías de la información y la comunicación -TIC para el logro de objetivos, utilizando la tecnología como eje central, innovador del modelo institucional, fomentando también la investigación y el desarrollo.
- Integrador, capaz de articular programas y entes con el mismo objetivo, así como con la región y el mundo; promotor de redes para el desarrollo de la ciudad.
- Promotor del desarrollo económico y de la competitividad; orientado por procesos.

2.1.2 Modelo de Operación por Procesos

El nuevo Modelo de Operación por Procesos - MOP del Distrito de Medellín, está formalmente establecido en el Decreto 0225 del 23 de 2022, “Por medio del cual se adopta el ajuste al Modelo de Operación por Procesos del Municipio de Medellín, Nivel Central y se deroga el Decreto 1985 de 2015”. Lo anterior, dada la obligación de ajustarlo a las nuevas directrices y disposiciones emanadas del Gobierno Nacional y Municipal, que hizo necesario actualizar el Modelo de Operación por Procesos y el Mapa de Procesos del Distrito de Medellín. En síntesis, se cambiaron los nombres de los procesos, adaptándose a las recomendaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Este decreto establece *veintisiete (27) procesos* conformados por: un (1) proceso estratégico denominado Direccionamiento Estratégico; *quince (15) procesos misionales* (Fortalecimiento de la Ciudadanía, Gestión Ambiental, Gestión Catastral, Gestión Cultural, Gestión de la Educación, Gestión de la Gobernanza Local, Gestión de la Movilidad, Gestión de la Salud, Gestión de la Seguridad, Gestión de Servicios Públicos Domiciliarios y No Domiciliarios, Gestión del Control Urbanístico, Gestión del Desarrollo Económico, Gestión del Riesgo de Desastres, Gestión Social del Riesgo y Servicio a la Ciudadanía), *diez (10) procesos en el nivel de apoyo* (Gestión de la Obra Pública, Gestión de Hacienda Pública, Gestión de Compras Públicas Transparentes, Administración de Bienes Muebles e inmuebles, Mantenimiento de Bienes Muebles e inmuebles, Gestión Jurídica, Gestión Integral del Talento Humano, Gestión de la Información, Gestión de la Tecnología de la Información y Comunicación Pública); y *el proceso Evaluación y Mejora* Institucional en el nivel Evaluación y Mejora.

2.1.3 Estructura Organizacional

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

- **Decreto 1364 de 2012:** “Por el cual se adopta la Estructura de la Administración Municipal, se definen las funciones de sus organismos y dependencias, se crean y modifican unas entidades descentralizadas y se dictan otras disposiciones”. Este decreto fue derogado por el Decreto 883 de 2015, con excepción de los artículos 329, 330, 331, 332, 333, 334, 336, 337 y 338.
- **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”. (Modifica el Decreto 883 de 2015).”



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- **Decreto 0863 de 2020:** “Por el cual se modifica la estructura orgánica y funcional del nivel central del Municipio de Medellín”. (Modifica el Decreto 883 de 2015).
- **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.

La estructura administrativa del distrito de Medellín se conforma por veintitrés (23) secretarías, dos (2) departamentos administrativos, cincuenta y cuatro (54) subsecretarías, siete (7) subdirecciones y seis (6) gerencias.

1. DESPACHO DEL ALCALDE.

1.1. Secretaría de Gobierno y Gestión del Gabinete.

1.2. Secretaría Privada.

1.3. Secretaría de Comunicaciones.

1.3.1. Subsecretaría de Comunicación Estratégica.

1.4. Secretaría de Evaluación y Control.

1.4.1. Subsecretaría de Evaluación y Seguimiento.

1.4.2. Subsecretaría de Asesoría y Acompañamiento.

1.5. Gerencias.

1.5.1. Gerencia de Corregimientos.

1.5.2. Gerencia del Centro.

1.5.3. Gerencia de Proyectos Estratégicos.

1.5.4. Gerencia Étnica.

1.5.5. Gerencia de Diversidades Sexuales e Identidades de Género.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

1.6. Entidades descentralizadas.

1.6.1. Empresas Públicas de Medellín E.S.P.-EPM-.

2. CONSEJO DE GOBIERNO.

3. CONSEJOS SUPERIORES DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL.

3.1. Consejo Municipal de Política Económica y Social -COMPES-.

3.2. Consejo Municipal de Política Fiscal -COMFIS-.

3.3. Consejo Territorial de Planeación.

SECRETARÍAS DE APOYO INSTITUCIONAL.

4. Secretaría de Hacienda.

4.1. Subsecretaría de Ingresos.

4.2. Subsecretaría de Tesorería.

4.3. Subsecretaría de Presupuesto y Gestión Financiera.

Entidades adscritas al Despacho del Alcalde Fondos- Establecimientos públicos.

4.4. Fondo de Valorización del Municipio de Medellín -FONVALMED-.

4.5. Administrador del Patrimonio Escindido de Empresas Varias de Medellín - APEV.

5. Secretaría General.

5.1. Subsecretaría de Prevención del Daño Antijurídico.

5.2. Subsecretaría de Defensa y Protección de lo Público.

6. Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- 6.1. Subsecretaría de Gestión Humana.
- 6.2. Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía.
- 6.3. Subsecretaría de Desarrollo Institucional.

7. Secretaría de Suministros y Servicios.

- 7.1. Subsecretaría de Planeación y Evaluación.
- 7.2. Subsecretaría Selección y Gestión de Proveedores.
- 7.3. Subsecretaría Ejecución de la Contratación.
- 7.4. Subsecretaría de Gestión de Bienes.

SECTORES DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO MISIONALES.

SECTOR DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO DE EDUCACIÓN, CULTURA, PARTICIPACIÓN, RECREACIÓN Y DEPORTE.

8. Secretaría de Educación.

- 8.1. Subsecretaría Administrativa y Financiera de Educación.
- 8.2. Subsecretaría de Planeación Educativa.
- 8.3. Subsecretaría de Prestación del Servicio Educativo.
- 8.4. Unidad Administrativa Especial sin personería jurídica Buen Comienzo.
 - 8.4.1. Subdirección de Nutrición.
 - 8.4.2. Subdirección de Prestación del Servicio.

9. Secretaría de Participación Ciudadana.

- 9.1. Subsecretaría de Formación y Participación Ciudadana.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

9.2. Subsecretaría de Organización Social.

9.3. Subsecretaría de Planeación Local y Presupuesto Participativo.

10. Secretaría de Cultura Ciudadana.

10.1. Subsecretaría de Ciudadanía Cultural.

10.2. Subsecretaría de Arte y Cultura.

10.3. Subsecretaría de Bibliotecas, Lectura y Patrimonio.

11. Entidades descentralizadas del sector, adscritas al despacho del Alcalde.

Establecimientos Públicos.

11.1. Colegio Mayor de Antioquia.

11.2. Instituto Tecnológico Metropolitano -ITM-.

11.3. Instituto Tecnológico Pascual Bravo.

11.4. Instituto de Deportes y Recreación de Medellín -INDER-.

11.5. Biblioteca Pública Piloto.

11.6. Museo Casa de la Memoria.

Unidad Administrativa Especial Con personería jurídica.

11.7. Agencia para la Educación Superior -SAPIENCIA-.

Vinculadas al Despacho del Alcalde Empresa Industrial y Comercial del Estado.

11.8. Metroparques.

Descentralizadas indirectas.

11.9. Fundación Ferrocarril de Antioquia.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

11.10. Parque Explora.

SECTOR DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO DE SALUD, INCLUSIÓN SOCIAL Y FAMILIA Y LA NO-VIOLENCIA.

12. Secretaría de Salud.

12.1. Subsecretaría Gestión de Servicios de Salud.

12.2. Subsecretaría de Salud Pública.

12.3. Subsecretaría Administrativa y Financiera de Salud.

13. Secretaría de Inclusión Social, Familia y Derechos Humanos.

13.1. Subsecretaría de Grupos Poblacionales.

13.2. Subsecretaría Técnica de Inclusión Social.

13.3. Subsecretaría de Derechos Humanos.

14. Secretaría de las Mujeres.

14.1. Subsecretaría de Derechos.

14.2. Subsecretaría de Transversalización.

15. Secretaría de la Juventud.

16. Secretaría de la No-Violencia.

16.1. Subsecretaría de Justicia Restaurativa.

16.2. Subsecretaría de Construcción de Paz Territorial.

17. Entidades Descentralizadas del Sector Adscritas al Despacho del Alcalde. Empresas Sociales del Estado – ESE-.

17.1. Metrosalud -E.S.E-.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

17.2. Hospital General de Medellín -E.S.E.-

Vinculadas al Despacho del Alcalde.

Sociedades de Economía Mixta.

17.3. Savia Salud E.P.S.

Descentralizadas Indirectas.

17.4. Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín.

SECTOR DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO DE GOVERNABILIDAD Y SEGURIDAD.

18. Secretaría de Seguridad y Convivencia.

18.1. Subsecretaría de Planeación de la Seguridad.

18.2. Subsecretaría Operativa de la Seguridad.

18.3. Subsecretaría de Gobierno Local y Convivencia.

18.4. Subsecretaría de Espacio Público.

19. Departamento Administrativo de Gestión del Riesgo de Desastres.

19.1. Subdirección de Conocimiento y Gestión del Riesgo.

19.2. Subdirección de Manejo de Desastres.

20. Entidades Descentralizadas del Sector Vinculadas al Despacho del Alcalde Empresa Industrial y Comercial del Estado.

20.1. Empresa para la Seguridad Urbana – ESU.

SECTOR DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO DE HABITAT, MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURA Y SOSTENIBILIDAD.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

21. Secretaría de Infraestructura Física.

21.1. Subsecretaría Planeación de la Infraestructura Física.

21.2. Subsecretaría Construcción y Mantenimiento de la Infraestructura Física.

22. Secretaría de Medio Ambiente.

22.1. Subsecretaría de Gestión Ambiental.

22.2. Subsecretaría de Recursos Naturales Renovables.

22.3. Subsecretaría de Protección y Bienestar Animal.

23. Secretaría de Movilidad.

23.1. Subsecretaría de Seguridad Vial y Control.

23.2. Subsecretaría Legal.

23.3. Subsecretaría Técnica.

23.4. Gerencia de Movilidad Humana.

24. Entidades Descentralizadas del Sector Adscritas al Despacho del Alcalde Establecimientos públicos.

24.1. Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín -Isvimed-.

24.2. Aeropuerto Enrique Olaya Herrera.

Vinculadas al Despacho del Alcalde.

Empresa Industrial y Comercial del Estado.

24.3. Empresa de Desarrollo Urbano -EDU-.

Sociedades entre Entidades Públicas.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

24.4. Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburrá Ltda. -Metromed-.

24.5. Metroplús S.A.

Sociedad de Economía Mixta.

24.6. Terminales de Transporte de Medellín S.A.

Descentralizadas Indirectas.

24.7. Corporación Cuenca Verde.

24.8. Corporación Parque Arví.

24.9. Fundación Jardín Botánico -Joaquín Antonio Uribe-.

SECTOR DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN, DESARROLLO ECONÓMICO E INTERNACIONALIZACIÓN.

25. Secretaría de Desarrollo Económico.

25.1. Subsecretaría de Desarrollo Rural.

25.2. Subsecretaría de Creación y Fortalecimiento Empresarial.

25.3. Subsecretaría de Turismo.

26. Secretaría de Innovación Digital.

26.1. Subsecretaría de Servicios de Tecnologías de la Información.

26.2. Subsecretaría de Ciudad Inteligente.

27. Entidades Descentralizadas del Sector Vinculadas al Despacho del Alcalde Sociedad de Economía Mixta.

27.1. Plaza Mayor Medellín Convenciones y Exposiciones.

Descentralizadas Indirectas.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

27.2. Agencia de Cooperación e Inversión de Medellín y el Área Metropolitana - ACI-.

27.3. Corporación Ruta N.

27.4. Telemedellín.

27.5. Incubadora de Empresas-CRÉAME-.

27.6. Teleantioquia.

27.7. Fondo de Garantías de Antioquia.

27.8. Fundación Medellín Convention & Visitors Bureau.

SECTOR DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN TERRITORIAL.

28. Departamento Administrativo de Planeación.

28.1. Subdirección de Planeación Social y Económica.

28.2. Subdirección de Prospectiva, Información y Evaluación Estratégica.

28.3. Subdirección de Planeación Territorial y Estratégica de Ciudad.

29. Secretaría de Gestión y Control Territorial.

29.1. Subsecretaría de Control Urbanístico.

29.2. Subsecretaría de Catastro.

29.3. Subsecretaría de Servicios Públicos.

30. Entidades Descentralizadas del Sector Adscritas al Despacho del Alcalde.

Unidad Administrativa Especial con Personería Jurídica.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

30.1. Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público - Privadas.

2.1.4 MIPG V5 aplicado al Modelo de Gestión Administrativa Distrital

El Marco Estratégico y el Modelo Institucional, al igual que El Modelo de Operación por Procesos - MOP, la Estructura Organizacional y el Sistema Integral de Gestión (SIG), se asocian a los lineamientos fijados en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) V5 (Marzo de 2023, Versión 5, la cual tuvo una actualización en los contenidos de las políticas de Mejora Normativa e *Integridad* y Gestión de la Información Estadística y la Dimensión de Gestión con Valores para Resultados), y se evidencian en la segunda dimensión que contempla el Direccionamiento Estratégico y Planeación, específicamente en la Política de Planeación Institucional; y en la primera dimensión que comprende los principios y valores Talento Humano, específicamente en la Política de Integridad, se incorpora en el código de integridad como una herramienta que busca ser apropiada por los servidores y que contiene los principios y valores de Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia y Solidaridad, valores establecidos en el Decreto 0599 del 01 junio de 2020.

El Modelo de Operación por Procesos - MOP, está contemplado en la segunda dimensión Direccionamiento Estratégico, en la Política de Planeación Institucional (numeral 2.1.1) y por otra parte la Estructura Organizacional está contemplada en la tercera dimensión Gestión con Valores para Resultados (numeral 3.2.1.1) en la Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos, que identifica los resultados, que, como entidad se desean lograr en un periodo concreto y consecuentemente poder expresarlos en términos de productos, efectos e impactos.

El Plan Estratégico del Talento Humano se enmarca en el Modelo Integral de Planeación y Gestión, así:

*MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION -MIPG.

*DIMENSION: 1. TALENTO HUMANO

*POLÍTICA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

- Guía de gestión estratégica del talento humano – GETH en el sector público
- Instrumento de Autodiagnóstico de GETH (Matriz GETH): Evaluar la política
- **Planeación estratégica del talento humano** (se tiene un documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano).

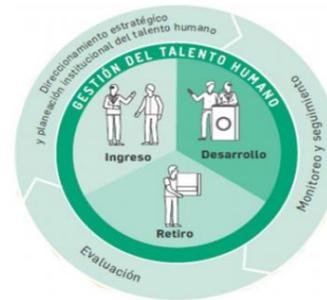


Alcaldía de Medellín
 Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Un insumo importante para la planeación estratégica del talento humano, son los componentes de la política GETH de acuerdo al ciclo de vida del servidor público y que son evaluados en la Matriz Autodiagnóstico de la GETH.

El talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades, por lo tanto, es importante que la gestión inicie a través de los siguientes Subcomponentes, de acuerdo con el ciclo de vida del servidor público:

- Planeación
- Ingreso
- Desarrollo
- Retiro



2.1.5 Pilares fundamentales para la gestión estratégica del talento humano

Para la vigencia 2024 el Plan Estratégico del Talento Humano y demás planes institucionales que rigen la gestión estratégica del talento humano, estarán enmarcados en los siguientes pilares fundamentales: la Salud mental y emocional, el equilibrio financiero y crecimiento laboral, Familia y Balance y bienestar físico.

Pilares

Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía



Con estrategias y programas

Salud mental y emocional

- Team building.
- Técnicas y terapias holísticas de bienestar.
- Modelo "Respiración Alcaldía de Medellín".
- Formación en *coaching* y estilos inspiradores de liderazgo.
- Abriendo Corazones.
- Grupos de apoyo para situaciones retadoras.
- Acompañamiento psicológico.
- Actividades descentralizadas en sedes.
- Gestión del cambio.



Alcaldía de Medellín
 Distrito de
 Ciencia, Tecnología e Innovación



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
 Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
 Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
 Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO177740



Alcaldía de Medellín
 Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Pilares

Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía



Con estrategias y programas

Equilibrio financiero y crecimiento laboral

- Asesoría financiera.
- Convenios.
- Estímulos e incentivos.
- Escuela de formadores.
- Plan de formación.



Alcaldía de Medellín
 Distrito de
 Ciencia, Tecnología e Innovación

Pilares

Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía



Con estrategias y programas

Familia

- Tiquetera de la Felicidad.
- Formación en disciplina positiva.
- Encuentros de la familia y días claves.
- Escuelas de padres.
- Acompañamiento psicológico.
- Terapias familiares.
- Grupos de apoyo para situaciones retadoras.
- Semilleros deportivos y músico-vocales.
- Ley Isaac.
- Reducción de jornada al finalizar licencia de maternidad.
- María y pérdida involuntaria del embarazo.
- Estímulo educativo.
- Crédito de vivienda.
- Calamidad.



Alcaldía de Medellín
 Distrito de
 Ciencia, Tecnología e Innovación



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
 Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
 Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
 Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO177740



Alcaldía de Medellín
 Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Pilares

Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía



Con estrategias y programas

Balance y bienestar físico

- Tiquetera de la Felicidad.
- Centro de bienestar.
- Seleccionados.
- Juegos nacionales.
- Olimpiadas.
- Promoción y estilos de vida saludables.
- Meditación.
- Actividades descentralizadas en sedes.



Alcaldía de Medellín
 Distrito de
 Ciencia, Tecnología e Innovación

2.2 NORMATIVIDAD ASOCIADA

Norma	Objeto
Decreto 1045 de 1978	Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.
Decreto 691 de 1994	Por el cual se incorporan los servidores públicos al Sistema General de Pensiones y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1158 de 1994	Por el cual se modifica el artículo 6º del Decreto 691 de 1994.
Decreto 1295 de 1994	por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
Ley 432 de 1998	Por la cual se reorganiza el Fondo Nacional de Ahorro, se transforma su naturaleza jurídica y se dictan otras disposiciones.
Decreto 2663 de 1950	Sobre Código Sustantivo del Trabajo
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
 Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
 Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
 Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO177740



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Norma	Objeto
LEY 1857 DE 2017 del 26 de Julio	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1889 de 1994	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993.
Decreto 4105 de 2004	Por el cual se reglamenta la entrega y retiro de recursos del Fondo de Pensiones de las
Decreto 1073 de 2002	Por el cual se reglamentan las Leyes 71 y 79 de 1988 y se regulan algunos aspectos relacionados con los descuentos permitidos a las mesadas pensionales
Decreto 1888 de 1994	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993.
Decreto 994 de 2003	Por el cual se modifica el Decreto 1073 de 2002.
Decreto 4353 de 2004	Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional para los Gobernadores y Alcaldes.
Ley 1071 de 2006	Por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación.
Ley 4 de 1976	Por la cual se dictan normas sobre materia pensional de los sectores público, oficial, semioficial y privado y se dictan otras disposiciones
Ley 21 de 1982	Por la cual se modifica el régimen del Subsidio familiar y se dictan otras disposiciones.
Decreto 510 de 2003	Por medio del cual se reglamentan parcialmente los artículos 3°, 5°, 7°, 8°, 9°, 10 y 14 de la Ley 797 de 2003.
Decreto 2527 de 2000	Por medio del cual se reglamentan los artículos 36 y 52 de la Ley 100 de 1993, parcialmente el artículo 17 de la Ley 549 de 1999 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 13 de 2001	por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 115, 117 y 128 de la Ley 100 de 1993, el Decreto ley 1314 de 1994 y el artículo 20 del Decreto ley 656 de 1994.
Decreto 1260 de 2000	Por el cual se adoptan unas medidas de intervención y se reglamenta parcialmente el artículo 41 de la ley 550 de 1999, en cuanto se refiere a la conmutación total y a mecanismos de normalización pensional aplicables a las empresas en liquidación.
Ley 70 de 1988	Por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público
Decreto 813 de 1994	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Norma	Objeto
Decreto 1730 de 2001	Por medio del cual se reglamentan los artículos 37, 45 y 49 de la Ley 100 de 1993 referentes a la Indemnización Sustitutiva del Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida.
Decreto 4937 de 2009	Por el cual se modifica el artículo 45 del Decreto 1748 de 1995, se crean y se dictan normas para la liquidación, reconocimiento y pago de unos bonos especiales de financiamiento para el ISS
Decreto 2709 de 1994	Por el cual se reglamenta el artículo 7° de la Ley 71 de 1988.
Ley 171 de 1961	Por la cual se reforma la Ley 77 de 1959 y se dictan otras Disposiciones sobre pensiones
Ley 71 de 1988	Por la cual se expiden normas sobre pensiones y se dictan otras disposiciones
Ley 344 de 1996	Por la cual se dictan normas tendientes a la racionalización del gasto público, se conceden unas facultades extraordinarias y se expiden otras disposiciones.
Decreto 1743 de 1966	Por el cual se reglamenta la Ley 4a. de 1966
Decreto 1314 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión y redención de los bonos pensionales por traslado de servidores públicos al régimen de prima media con
Decreto 1474 de 1997	Por el cual se derogan, modifican y/o adicionan algunos artículos del Decreto reglamentario 1748 de 1995 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 876 de 1998	Por el cual se dictan normas para el cálculo, emisión, recepción, administración, redención y demás condiciones de los bonos pensionales de la Empresa Colombiana de Petróleos, Ecopetrol, y se reglamenta parcialmente el artículo 279 de la Ley 100 de 1993.
Decreto 816 de 2002	Por el cual se dictan normas para el reconocimiento, liquidación, emisión, recepción, expedición, administración, redención y demás condiciones de los bonos pensionales del Fondo de Previsión Social del Congreso y se dictan otras disposiciones en materia de pensiones.
Decreto 1748 de 1995	Por el cual se dictan normas para la emisión, cálculo, redención y demás condiciones de los bonos pensionales y se reglamentan los Decretos leyes 656, 1299 y 1314 de 1994, y los artículos 115, siguientes y concordantes de la Ley 100 de 1993.
Decreto 1725 de 1994	Por el cual se adopta el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial en el Municipio de Medellín. Nivel Central
DX-MUNI Manual de	Por medio del cual se establece el Manual de Prestaciones Sociales





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Norma	Objeto
Prestaciones Sociales	
Ley 1280 de 2009	Por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y se establece la Licencia por Luto.
Ley 50 de 1886	Que fija reglas generales sobre concesión de pensiones y jubilaciones
Decreto 3800 de 2003	Por el cual se reglamenta el literal e) del artículo 13 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 2° de la Ley 797 de 2003.
Decreto 404 de 2006	Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional.
Decreto 1726 de 1994	Por el cual se reglamenta el Decreto-ley 1314 de 1994
Ley 12 de 1975	Por la cual se dictan algunas disposiciones, sobre régimen de pensiones de jubilación.
Ley 244 de 1995	Por medio de la cual se fijan términos para el pago oportuno de cesantías para los servidores públicos, se establecen sanciones y se dictan otras disposiciones.
Ley 797 de 2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.
Decreto 314 de 1994	Por el cual se limita la base de cotización obligatoria del Sistema General de Pensiones.
Decreto 692 de 1994	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993
Decreto 1296 de 1994	Por el cual se establece el régimen de los fondos departamentales, distritales y municipales de pensiones públicas.
Decreto 228 de 1995	Por el cual se dictan normas en materia del Sistema General de Seguridad Social Integral
Decreto 3798 de 2003	Por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 17 de la Ley 549
	de 1999, se dictan medidas en relación con la emisión de bonos pensionales, se establecen mecanismos para la compensación de obligaciones entre entidades públicas por concepto de obligaciones pensionales.
Ley 6 de 1945	Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo.
Ley 4 de 1966	Por la cual se provee de nuevos recursos a la Caja Nacional de Previsión Social, se reajustan las pensiones de jubilación e invalidez y se dictan otras disposiciones



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Norma	Objeto
Ley 549 de 1999	Por la cual se dictan normas tendientes a financiar el pasivo pensional de las entidades territoriales, se crea el Fondo Nacional de Pensiones de las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones en materia prestacional.
Decreto 2755 de 1966	Por el cual se reglamenta el parágrafo 3o. del artículo 13 de la Ley 6a. de 1945 en cuanto a la cesantía parcial de los trabajadores oficiales (empleados y obreros).
Decreto 3193 de 1968	Por el cual se aclara el Decreto 3135 de 1968
Decreto 1848 de 1969	Por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968 - Define vinculación al sector público
Decreto 1160 de 1994	Por el cual se complementa el Decreto 813 de 1994 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1404 de 1999	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 490 de 1998.
Decreto 1642 de 1995	Por el cual se reglamenta la afiliación de trabajadores al Sistema General de Pensiones.
Decreto 583 de 1995	Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional del sector oficial.
Decreto 1308 de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 549 de 1999 y la Ley 780 de 2002.
DX-NACI Ley 734 de 2002 Código Único Disciplinario	Código Único Disciplinario
Decreto 3135 de 1968	Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.
Ley 4 de 1992	Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza
Ley 33 de 1985	Por la cual se dictan algunas medidas en relación con las Cajas de Previsión y con las prestaciones sociales para el Sector Público
Ley 50 de 1990	Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 2400 de 1968	Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Norma	Objeto
Ley 584 de 2000	Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.
Ley 755 de 2002	Por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María.
Ley 776 de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto 1281 de 1994	Por el cual se reglamentan las actividades de alto riesgo.
Decreto 806 de 1996	Por el cual se reglamenta la metodología de cálculo de la rentabilidad mínima que deberán garantizar las sociedades administradoras de fondos de pensiones y de cesantías a sus afiliados y los periodos aplicables para su verificación.
Decreto 3667 de 2004	Por medio del cual se reglamentan algunas disposiciones de la Ley 21 de 1982, la Ley 89 de 1988 y la Ley 100 de 1993, se dictan disposiciones sobre el pago de aportes parafiscales y al Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1406 de 1999	Por el cual se adoptan unas disposiciones reglamentarias de la Ley 100 de 1993, se reglamenta parcialmente el artículo 91 de la Ley 488 de diciembre 24 de 1998, se dictan disposiciones para la puesta en operación del Registro Único de Aportantes al Sistema de Seguridad Social Integral, se establece el régimen de recaudación de aportes que financian dicho Sistema y se dictan otras disposiciones.
Decreto 2090 de 2003	Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.
Decreto 2800 de 2003	Por el cual se reglamenta parcialmente el literal b) del artículo 13 del Decreto-ley 1295 de 1994.
Decreto 1804 de 1999	Por medio de la cual se expiden normas sobre el régimen subsidiado del Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones
Ley 1468 de 2011	Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.
Sentencia C-174 de 2009	Por medio de la cual se modifica el artículo 1 de la Ley 755 de 2002
Ley 1368 de 2009	Por medio de la cual se reforman los artículos 66 y 67 de la Ley 136 de 1994 y se dictan otras disposiciones.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Norma	Objeto
Ley 136 de 1994 - art 91, numeral 1 literal d)	Relativo a la potestad del Alcalde de dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y de la prestación de los servicios a su cargo; representarlo judicial y extrajudicialmente
Resolución 0634 de 2006	Por la cual se adopta el contenido del Formulario Único o Planilla Integrada de Liquidación de Aportes
Resolución 1414 de 2008-Pila Concejales	Por la cual se modifica la Resolución 634 de 2006
Resolución 2145 de 2006-Pensionado	Por la cual se adopta el contenido del Formulario Único o Planilla Integrada de liquidación de Aportes al Sistema de Protección Social para Pensionados
Resolución 0966 de 2008-Subtipo cotizante 6	Por la cual se modifica la Resolución 634 de 2006
Sentencia C-770 de 1998	Por medio de la cual se declara EXEQUIBLE el artículo 15 de la Ley 322 de 1996. Sistema nacional de bomberos
Decreto 1056 de 2011	Por el cual se establece la remuneración de los servidores públicos etnoeducadores docentes y directivos docentes que atiendan población indígena en territorios indígenas, en los niveles de preescolar, básica y media, y se dictan otras disposiciones de carácter salarial.
Acto Legislativo 01 de 2005	Por el cual se adiciona el artículo 48 de la Constitución Política
Decreto 1042 de 1978	Por medio del cual por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1931 de 2006	Por medio del cual se establecen las fechas de obligatoriedad del uso de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes y se modifica parcialmente el Decreto 1465 de 2005.
Decreto 326 de 1996	Por el cual se organiza el Régimen de Recaudación de Aportes para el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.
Decreto 832 de 1996	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993, y en especial, sus artículos 35, 40, 48, 65, 69, 71, 75, 81, 83 y 84.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Norma	Objeto
Decreto 142 de 2006	Por el cual se modifica el Decreto 832 de 1996.
Ley 995 de 2005	Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles.
Decreto 1068 de 1995	Por el cual se reglamenta la entrada en vigencia del Sistema General de Pensiones en los niveles departamental, municipal y distrital, la constitución de los Fondos de Pensiones del Nivel Territorial y la declaratoria de solvencia de las cajas, fondos o entidades de previsión social del sector público del nivel territorial.
Decreto 1160 de 1989	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 71 de 1988
Decreto 753 de 1996	Por el cual se deroga parcialmente el artículo 18 del Decreto 1160 del 2 de junio de 1989.
Decreto 728 de 2008	Por medio del cual se establecen las fechas de obligatoriedad del uso de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes para pequeños aportantes e independientes.
Decreto 4640 de 2005	Por medio del cual se modifica el artículo 1° del Decreto 1730 de 2001.
Decreto 1513 de 1998	Por el cual se modifican y/o adicionan algunos artículos de los Decretos Reglamentarios 1748 de 1995 y 1474 de 1997 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 3743 de 1950	Por el cual se modifica el Decreto No. 2663 de 1950, sobre Código Sustantivo del Trabajo.
Decreto 888 de 1991	Por el cual se modifica el literal a) del artículo 2o. del Decreto número 2755 de
Decreto 187 de 2005	Por medio del cual se modifica el Decreto 3667 de 2004 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 2948 de 2010	Por medio del cual se dictan normas en relación con el Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades Territoriales- FONPET
Decreto 1390 de 2008	Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional para los Alcaldes.
Decreto 1592 de 2004	Por el cual se modifica la metodología de cálculo de la rentabilidad mínima que deberán garantizar las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantía a sus afiliados y los períodos aplicables para su verificación.
Decreto 1622 de 2002	Por el cual se modifica el artículo 17 del Decreto 816 de 2002



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Norma	Objeto
Decreto 2339 de 1971	Por el cual se dicta el Estatuto de personal civil del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional.
Decreto 266 de 2000	Por el cual se dictan normas para suprimir y reformar las regulaciones, trámites y procedimientos.
Resolución 1747 de 2008	Por la cual se modifica la Resolución 634 de 2006.
Decreto 2809 de 2010	Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005
Decreto 1160 de 1947 Sobre auxilio de cesantía.	Sobre auxilio de cesantía.
Decreto 1453 de 1998	Por el cual se reglamenta la Ley 432 de 1998, que reorganizó el Fondo Nacional de Ahorro, se transformó su naturaleza jurídica y se dictan otras disposiciones.
Ley 1438 de 2011	Por medio de la cual se reforma el sistema general de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1092 de 2012	Por el cual se reglamentan los artículos 7° y 8° de la Ley 411 de 1997 en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.
LEY 411 DE 1997	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública", adoptado en la 64 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978
Decreto 1919 de 2002	Por el cual se fija el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial.
Decreto 1450 de 2012	Por el cual se reglamenta el Decreto Ley 019 de 2012
CARTA CIRCULAR-MINISTERIO DE HACIENDA	Cubrimiento del Pasivo Pensional -Recursos del FONPET
LEY 1437 DE 2011	Por el cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
Decreto 3905 de 2009	Por el cual se reglamenta la Ley 909 de 2004 y se dictan normas en materia de carrera administrativa.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Norma	Objeto
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Resolución 0666 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID149.
Ley 1122 de 2007	Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones
Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Resolución 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
Decreto 126 de 2010	Por el cual se dictan disposiciones en materia de Inspección, Vigilancia y Control, de lucha contra la corrupción en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, se adoptan medidas disciplinarias, penales y se dictan otras disposiciones.
Decreto 941 de 2002	Por el cual se adoptan unas medidas de intervención y se reglamentan parcialmente el artículo 41 de la Ley 550 de 1999, el parágrafo 2o. del artículo 41 de la Ley 80 de 1993, y el artículo 283 de la Ley 100 de 1993.
Ley 828 de 2003	Por la cual se expiden normas para el Control a la Evasión del Sistema de Seguridad Social.
Decreto 1582 de 1998	Por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 13 de la Ley 344 de 1996 y 5o. de la Ley 432 de 1998, en relación con los servidores públicos del nivel territorial y se adoptan otras disposiciones en esta materia.
Ley 1635 de 2013	Por medio de la cual se establece la licencia de luto para los servicios públicos
Ley 1066 de 2006	Por la cual se dictan normas para la normalización de la cartera pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1551 de 2012	Por la cual se dictan normas para modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios.
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones
Decreto 894 del 2017	Se dictan normas en materia de empleo público
Decreto 1567 de 1998	Por el cual, se crea el sistema nacional de capacitación, y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Norma	Objeto
Decreto 1227 de 2005	Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el decreto 1567 de 2008
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de la Función Pública.
Decreto Nacional 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
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 0599 de 2020	Por medio del cual se adopta el Código de la Integridad del Servicio Público del Municipio de Medellín.
<u>Ley 1221 de 2008</u>	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto reglamentario 884 de 2012	Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones
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 Ley 760 de 2005	Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.
Decreto Ley 256 de 2013	Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera para los Cuerpos Oficiales de Bomberos.
Decreto 1075 de 2015	Por el cual se reglamenta sector educativo. En el artículo 2.3.3.5.3.2.8., por el cual se define la educación para el trabajo y el desarrollo humano, en el marco de la educación de adultos, la cual incluye la Educación Informal, como esencia del Plan Institucional de Formación y Capacitación.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Resolución 390 de 2017	Resolución 390 de 2017 por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.
Decreto 1072 de 2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Norma	Objeto
Resolución 1111 de 2017	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes
Decreto 2157 de 2017	Por medio del cual se adoptan directrices generales para la elaboración del plan de gestión del riesgo de desastres de las entidades públicas y privadas en el marco del artículo 42 de la ley 1523 de 2012
Resolución 2400 de 1979	Estatuto de seguridad industrial
Resolución 1401 de 2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Decreto Ley 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Resolución 374 de 2016	Por medio de la cual se corrigen unos errores formales en el Anexo No. 1 que hace parte integral de la Resolución 6408 de 2016 "Por la cual se modifica el Plan de Beneficios en Salud con Cargo a la Unidad de Pago por Capitación (UPC)"
Resolución 2646 de 2008	Factores de riesgo psicosociales en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional
Decreto 815 DE 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
Acuerdo 565 DE 2016 de la CNSC	Por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba
Acuerdo 20161000000816 del 13 de julio de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil	Por el cual se establecen los criterios y se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas de Evaluación del Desempeño.





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Norma	Objeto
Acuerdo 2018100000617 6 DEL 10-10-2018 No. CNSC	La Comisión Nacional del Servicio Civil, derogó el Acuerdo 816 de 2016 y definió los lineamientos para desarrollar los sistemas propios de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba
Acuerdo 026 de 2019	La Comisión Nacional del Servicio Civil, derogó el Acuerdo 816 de 2016 y definió los lineamientos para desarrollar los sistemas propios de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba
Ley 1780 de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar · barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones
Resoluciones 4566 de 2016 del Ministerio de Trabajo	Por la cual se crea el Programa “Estado Joven” de incentivos para las prácticas laborales y judicatura en el sector público, se establecen las condiciones para su puesta en marcha y se dictan otras disposiciones
Resoluciones 3546 de 2018 del Ministerio de Trabajo	El Ministerio de Trabajo dio a conocer Resolución 3546 de 2018, por la cual se regulan las prácticas laborales en el sector público y privado para los estudiantes de programas de formación complementaria.
Ley 2043 de 2020	Por medio del cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada y se dictan otras disposición
Decreto 0571 de 2019	Se definen las políticas generales del Fondo de Calamidad Domestica y Urgencias Familiares para los Empleados Públicos del Municipio de Medellín
Decreto 1294 de 2008	Se adecuan los sistemas de capacitación y estímulos en el municipio de Medellín
Decreto 0360 de 2019	Por medio del cual se definen las políticas generales del Programa de estímulo educativo a la formación superior
Decreto 353 de 2011	Procedimiento para otorgar incentivos a los mejores empleados por nivel y por equipo, modifica los artículos 26 y 27 del decreto 1294 de 2008.
Decreto 2479 de 2019	por medio del cual se actualiza la Guía para formulación, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión con los servidores que ocupan empleos de Gerencia Pública en el Municipio de Medellín
Decreto 725 de 2011	Se hacen extensivos los programas de bienestar e incentivos a los a los administrativos de la Secretaría de Educación, incorporados al Municipio de Medellín
Acuerdo 53 de 2005	Olimpiadas Municipales



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Norma	Objeto
Decreto 1996 de 2006	Reglamenta el Acuerdo 53 de 2005
Decreto 116 e 1981	Crea el programa Apoyo estudiantil.
Resolución 001 de 2007	Reglamenta el acceso al programa de apoyo estudiantil
Resolución 001 febrero 24 de 2012	Apoyo Estudiantil por medio del cual unifican las Resoluciones 002 de mayo 21 de 1997 y 001 de febrero de 2003, reglamentarias del programa de Becas para empleados (Apoyo estudiantil) al servicio del Municipio de Medellín
Resolución 001 de 2013	Adiciona para el apoyo estudiantil las solicitudes para la primera infancia.
Decreto 0752 de 2018:	Por medio se establece la escala salarial para el programa de apoyo estudiantil
Resolución 201850067377 de 2018	Por medio de la cual se revoca la Resolución N°201850059138 del 22 de agosto de 2018 "Por medio de la cual se deroga el artículo 3° de la Resolución N°001 de 2012 y se modifica el artículo 12° de la Resolución N° 001 de 2005" con relación a apoyo estudiantil
Acuerdo 24 de 2007	Institucionaliza el día 19 abril como el día del Guarda de Tránsito.
Decreto 068 de 2009	Reglamenta el acuerdo 24 de 2007.
Decreto 36 de 1980	Crea la condecoración Escudo de Honor al Mérito Alcaldía de Medellín, al Agente de Tránsito ejemplar.
Decreto 896 de 1995	Estatuto único en materia de vestuario y dotación de Agentes de Tránsito y Bomberos.
Decreto 669 de 2013	Dotación al cuerpo de bomberos, en desarrollo de la ley 1551 de 2012.
Negociación de Pliego de Peticiones de 2008:	Se incrementa el auxilio de anteojos, se incrementa el auxilio para becas y útiles, auxilio para deportes, recreación, se incrementa el Fondo de Calamidad doméstica y urgencias familiares, para los trabajadores oficiales.
Resolución 001 de 2005:	Reglamenta el Fondo de Calamidad y Urgencias Familiares de los trabajadores oficiales.
Resolución 106 de 1998	Reglamenta el Fondo de Desastres Especiales para los trabajadores oficiales.
Resolución 140 de 1994:	Reglamenta la adjudicación de becas para los trabajadores oficiales.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Norma	Objeto
Resoluciones 96 y 103 de 1995	Modifican la Resolución 140 de 1994, en el sentido que el promedio para las becas convencionales es de 3.0.
Acuerdo 29 de 1999	Se conmemora el día del trabajador oficial del Municipio de Medellín el 19 de marzo de cada año y se premia a los mejores trabajadores.
Acuerdo 33 de 1992	Crea el Programa de Calamidad Domestica y Urgencias Familiares para pensionados y jubilados por el Municipio de Medellín.
Acuerdo 007 de 2016	Por el cual se definen las políticas generales y el marco de actuación del programa de vivienda Municipio de Medellín
Acuerdo 33 de 1992	Crea el Programa de Calamidad Domestica y Urgencias Familiares para pensionados y jubilados por el Municipio de Medellín.
Resolución 1856 y Resolución 1762	Reglamentan el programa de vivienda
Resolución 1329 de 1999:	Modifica el reglamento del Fondo de Calamidad Doméstica y Urgencias Familiares de los Pensionados a cargo del Municipio de Medellín.
Acuerdo 40 de 1991	Establece el 29 de agosto como el día del Pensionado del Municipio de Medellín y se autoriza celebrarlo con programas recreativos y culturales.
Decreto 0336 de 2012 (8 de marzo)	Por el cual se reglamenta el programa aprovechamiento del tiempo libre para los servidores públicos y pensionados del Municipio de Medellín
Decreto 1161 de 2017	por medio de la cual se fijan disposiciones relativas a la distinción por "antigüedad en el servicio"
Decreto 648 de 2018. modifica el art.1 del decreto 0429 de 2010	Reglamenta la elección de mejor Secretaria y Secretario
Resolución 3292 del 19 de noviembre de 2015	Por medio de la cual se modifica la Resolución 1258 del 22 de mayo de 2015, la cual crea el Comité Directivo del Jardín Infantil
Decreto 2865 de 2013 de la Función Pública	Por medio del cual se define el día del Servidor Público
Acuerdo 84 de 2013	Por medio del cual se institucionaliza el día del Bombero



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Norma	Objeto
<u>Decreto 1412 de 2015</u> (25 de junio)	Modifica el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en lo que hace referencia a las comisiones al exterior.
<u>Decreto 1817 de 2015</u> (15 de septiembre)	Adiciona el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el nombramiento y remoción del Superintendente de Industria y Comercio, del Superintendente Financiero y del Superintendente de Sociedades.
<u>Decreto 413 de 2016</u> (07 de marzo)	Adicionan unos artículos al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
<u>Decreto 415 de 2016</u> (07 de marzo)	Adiciona el Decreto Único Reglamentario del sector de la Función Pública, Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con la definición de los lineamientos para el fortalecimiento institucional en materia de tecnologías de la información y las comunicaciones.
<u>Decreto 303 de 2017</u> (23 de febrero)	Adiciona un párrafo al artículo 2.2.2.4.6. del Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
<u>Decreto 484 de 2017</u> (24 de marzo)	Modifican unos artículos del título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
<u>Decreto 648 de 2017</u> (19 de abril)	Adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
<u>Decreto 1377 de 2017</u> (18 de agosto)	Adiciona un artículo al Capítulo 5 del Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en lo relacionado con las comisiones al exterior.
<u>de 2017</u> (11 de septiembre)	-
Decreto 2011 de 2017 (30 de noviembre)	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.
<u>Decreto 051 de 2018</u> (16 de enero)	Modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Decreto 612 de 2018	Fija directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Norma	Objeto
(4 de abril)	
(5 de mayo)	-
<u>Decreto 990 de 2018</u> (12 de junio)	<u>Modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en relación con con el Registro en el Banco de Éxitos.</u>
<u>Decreto 1037 de 2018</u> (21 de junio)	Adiciona un numeral al párrafo del artículo 2.2.11.1.5 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
<u>Decreto 1038 de 2018</u> (21 de junio)	Adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con los requisitos de ingreso, selección, capacitación y estímulos para los empleos de los municipios priorizados en el Decreto Ley 893 de 2017.
<u>Decreto 1299 de 2018</u> (25 de julio)	<u>Modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.</u>
<u>Decreto 1466 de 2018</u> (6 de agosto)	Cesan transitoriamente los efectos jurídicos de los artículos 2.2.13.2.2, 2.2.13.2.3 y del párrafo del artículo 2.2.5.1.3 del Decreto número 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
<u>Decreto 1622 de 2018</u> (21 de agosto)	Prorroga el plazo señalado en el Decreto 1466 de 2018 “por medio del cual cesan transitoriamente los efectos jurídicos de los artículos 2.2.13.2.2, 2.2.13.2.3 y del párrafo del artículo 2.2.5.1.3 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
<u>Decreto 1647 de 2018</u> (27 de agosto)	Prorroga el plazo señalado en el Decreto 1466 de 2018 “por medio del cual cesan transitoriamente los efectos jurídicos de los artículos 2.2.13.2.2, 2.2.13.2.3 y del párrafo del artículo 2.2.5.1.3 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
Resolución 202050006937 de 2020	por medio de la cual se modifica y adiciona la Resolución No. 201750023130 de 2017 'Por medio de la cual se adoptan los ajustes al Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de la Alcaldía de Medellín de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción distintos a los de Gerencia Pública', publicado en la Gaceta Oficial No. 4668 de 31 de enero de 2020



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Norma	Objeto
Resolución 201850002156 de 2018	"Por medio del cual se adopta el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos con nombramiento en Provisionalidad que prestan sus servicios en el Municipio de Medellín."
Resolución 201850003306 de 2018	Por medio de la cual se adopta la Guía para la formulación, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión con los servidores que ocupan empleos de Gerencia Pública en el Municipio de Medellín
Resolución 201950006759 de 2019	por medio de la cual se modifica la Resolución No. 201750023130 de 2017 'Por medio de la cual se adoptan los ajustes al Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de la Alcaldía de Medellín de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción distintos a los de Gerencia Pública'
Resolución 201950049021 de 2019	Por medio de la cual se modifica la Resolución No. 201850002156 de 2018, "Por medio de la cual se adopta el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos con nombramiento en provisionalidad que prestan sus servicios en el Municipio de Medellín
Resoluciones No CNSC 2017101007392 5 de 2017 y No CNSC 2019100000568 5 de 2019,	por medio de las cuales se aprueba el Sistema Propio de Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, de período de prueba y los empleados de libre nombramiento y remoción, distintos a los de Gerencia Pública de la Alcaldía de Medellín, el cual fue adoptado por el Municipio de Medellín mediante las Resoluciones Internas 201850003306 de 2018 y Resolución No. 201950006759 de 2019, que modificó la Resolución No. 201750023130 de 2017
Resolución 201750023130 de 2017	"Por medio del cual se adoptan los ajustes al Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de la Alcaldía de Medellín de Carrera Administrativa en Periodo de Prueba, Libre Nombramiento y Remoción, y de libre Nombramiento y Remoción distintos a los Gerentes Públicos."
criterio unificado CNSC	"uso de listas de elegibles en el contexto de la ley 1960 de 27 de junio de 2019
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
CIRCULAR EXTERNA No 0001 del 21 de febrero de 2020	Proceso de reporte y cargue en SIMO de plazas del "mismo empleo"
Decreto 2158 de 2018	



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Norma	Objeto
(22 de noviembre)	Modifica el Decreto número 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Premio Nacional de Alta Gerencia y los estímulos e incentivos a la innovación pública.
Decreto 338 de 2019 (04 de marzo)	Modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Control Interno y se crea la Red Anticorrupción.
Decreto 475 de 2019 (19 de marzo)	Modifica el el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la capacitación y estímulos de los servidores de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil - Aero civil.
Decreto 1605 de 2019 (04 de septiembre)	Corrige un yerro en el Decreto 338 de 2019 "Por el cual se modifica el Decreto número 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Control Interno y se crea la Red Anticorrupción".
Decreto 1800 de 2019 (07 de octubre)	Añade el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, con la actualización de las plantas globales de empleo.
Decreto 2365 de 2019 (26 de diciembre)	Añade el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.
Decreto Nacional 0298 de 2020	Por el cual se crea una bonificación para los servidores públicos docentes y directivos docentes al servicio del Estado en los niveles de preescolar, básica y media, que se pagan con cargo al Sistema General de Participaciones y otras fuentes de financiación y se dictan otras disposiciones.
Decreto Nacional 0304 de 2020	Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones.
Decreto Nacional 314 de 2020	Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional.
Decreto Nacional 319 de 2020	Por el cual se modifica la remuneración de los servidores públicos docentes y directivos docentes al servicio del Estado en los niveles de preescolar, básica y media y se dictan otras disposiciones de carácter salarial para el sector educativo estatal.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Norma	Objeto
Resolución N° 201850090107	Por medio del cual se otorgan los incentivos de que tratan el acuerdo 044 de 2017 por medio del cual se redefine el “Programa Reconocimiento al Mejoramiento Educativo para la Calidad, Ciudad de Medellín.” Y el Decreto 0540 de 2018.
Ley 115 de 1994	Por la cual se expide la Ley General de Educación.
Decreto 2539 de 2005- Departamento Administrativo de la Función Pública	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
Circular Externa 100-010 de 2014 DAFP	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
Resolución 104 de 2020.	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.
Ley 2016 de 2020 - Código de Integridad	Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones. Artículo 1º. Objeto. La presente ley tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial v en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo. Finalmente, se crea el Sistema Nacional de Integridad para articular todo lo concerniente a la Integridad en el Servicio Público Colombiano.
Decreto 2654 del 2006	Por medio del cual se modifica el Decreto 466 de mayo 3 de 2002, el cual adopta el Código del Buen Gobierno para impulsar las buenas prácticas de la gestión pública en el Municipio de Medellín, y garantizar la inversión en los valores que emite.
Ley 860 de 2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se dictan otras disposiciones.
Decreto Municipal 540 de 2018	Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 044 de 2017, sobre el “programa reconocimiento al mejoramiento educativo para la calidad, ciudad de Medellín.”



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Norma	Objeto
Decreto Nacional 2354 de 2018	Por el cual se crea la bonificación pedagógica para los docentes y directivos docentes de las plantas de personal de docentes oficiales de las entidades territoriales certificadas en educación
Decreto Función Pública 1469 de 2014	Por el cual se regula el pago de la prima de servicios para los empleados públicos de la Alcaldía de Medellín, de las entidades descentralizadas del Municipio de Medellín, de la Personería Municipal, de la Contraloría Municipal de Medellín y para los empleados públicos de carácter administrativo del Concejo Municipal y se dictan disposiciones para su reconocimiento
Ley 715 del 2001	"Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud entre otros."
Decreto 2757 13-03-2012	"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 549 de 1999 en relación con el régimen transitorio para el manejo independiente de los recursos con destino a FONPET que recauda la Dirección General del Tesoro Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público."
Decreto Ley 019 de 2012	Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.
Decreto 2191 del 7 de octubre de 2013	Por medio del cual se reglamenta el Artículo 141 del Decreto Ley 019 de 2012, se modifica el artículo 10 del decreto 4105 de 2004 y se dictan disposiciones para el pago y compensación de cuotas partes
Decreto 1658 del 20 de agosto de 2015	Por el cual se modifica el artículo 2° del Decreto 2191 de 2013.
Ley 1753 de 2015	Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país".
Decreto 630 18-04-2016	Decreto 630 de mayo 18 de 2016 por el cual se reglamenta el artículo 147 de la Ley 1753 de 2015, se adiciona un párrafo al artículo 3
Decreto 400 de 2021	Por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 3 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la jornada laboral mediante el sistema de turnos.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Norma	Objeto
Decreto 1662 de 2021	Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado
Acuerdo Municipal 045 de 2021	Por medio del cual se fija el incremento salarial que regirá en el año 2022
Acuerdo Municipal 038 de 2021	Mediante el cual se promueven estrategias de trabajo que mitiguen los picos de movilidad del sistema de transporte en la Ciudad de Medellín
Acuerdo Municipal 042 de 2021	Por medio del cual se fija el salario mensual del Personero, Contralor General y Alcalde de Medellín, para la vigencia fiscal del año 2022
Acuerdo Municipal 014 de 2020	Por medio del cual se fija el incremento salarial que regirá en el año 2021
Ley 2088 de 2021	"Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones"
Ley 2114 de 2021	Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241a del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1347 de 2021	Por medio del presente Decreto se adopta el Programa de Prevención de Accidentes Mayores - PPAM, para contribuir a incrementar los niveles de seguridad de las instalaciones clasificadas, con el fin de proteger los trabajadores, la población, el ambiente y la infraestructura, mediante la gestión del riesgo, Ministerio de Trabajo.
Circular 14 de 2021	Información sobre el registro de las autoevaluaciones y los planes de mejoramiento de SG-SST, Ministerio del Trabajo
Decreto 0545 de 2021:	Por medio del cual se adopta el nuevo Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo del Municipio de Medellín, nivel central.
Decreto Municipal 005 de 2021:	Mediante el cual se conforma el comité de convivencia.
Decreto Municipal 353 de 2021	Mediante el cual se modifica el decreto 005 de 2021.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Norma	Objeto
Ley 2096 de 2021	Por medio de la cual se promueve el uso de tapabocas inclusivos y/o demás elementos transparentes y se dictan otras disposiciones. Ministerio de salud.
Resolución 777 de 2021	Por medio de la cual se definen los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y se adopta el protocolo de bioseguridad para la ejecución de estas. Ministerio de salud.
Decreto 1252 de 2021	Por medio de la cual se modifica y se dictan otras disposiciones en Seguridad Vial y Tránsito, estableció que la verificación de la implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial. Ministerio de transporte.
Acuerdo 069 de 2017	Por medio del cual se redefine el programa centro de prácticas del Municipio de Medellín.
Decreto Distrital 0262 de 2023	Por medio del cual se regula el centro de prácticas del distrito especial de ciencia, tecnología e innovación de Medellín
Ley 2039 de 2020	Por medio del cual se dictan normas para promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes, y se dictan otras disposiciones
Acuerdo Distrital 72 de 2010	Por medio del cual la Alcaldía de Medellín, sus entidades descentralizadas y El Concejo Municipal, promueven la implementación del modelo laboral del Teletrabajo, consagrado en la ley 1221 de 2008
Ley 1821 de 2016	“Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas
CIRCULAR DISTRITAL No. 202260000128 DE 01/08/2022	Lineamientos de traslados
Ley 190 de 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
CIRCULAR CNSC 01117 de 2019	Reglas de los procesos de encargo
Decreto Distrital 883 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
Decreto Nacional 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015



Norma	Objeto
Decreto Distrital 788 de 2021	Por medio del cual se regula el Teletrabajo en el Municipio de Medellín
Decreto 1227 de 2022	Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo
Circular Distrital No. 202260000038 DE 22/02/2022	Especificaciones técnicas mínimas de los kits tecnológico, mobiliario y del lugar para el teletrabajo
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.
Circular No. 202360000050 de 2023	Lineamientos para la solicitud de capacitación y formación en modalidad específica.
Circular No. 202360000142 de 2023	Directrices para la participación de los servidores en las jornadas del programa reinducción general.
Circular No. 202260000092 de 2022	Lineamientos para la realización del curso virtual Modelo Integrado de Planeación-MIPG.

2.3 ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

La política del Sistema Integral de Gestión - SIG como promesa de valor es el medio a través del cual la entidad se compromete a mejorar sus procesos para garantizar la prestación del servicio con óptima calidad y transparencia, potenciando el talento humano en su integralidad como motor para cumplimiento del propósito general de la entidad.

El componente de gestión estratégica del talento Humano abordado desde El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) V5 define el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito, que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados. El talento humano está conformado por las personas que prestan



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para cumplir con la misión y responder a las demandas de los ciudadanos.

Desde esta misma orientación, la gestión estratégica del talento humano es el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

2.3.1 Alcance

El Plan Estratégico del Talento Humano del Distrito de Medellín inicia con un *Diagnóstico Inicial* de cómo está conformado el capital humano, información base de la planta de personal, los diferentes sistemas de recolección de información, y uno de sus insumos más importante, el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano (Matriz GETH), que permite identificar un ejercicio de valoración del estado de cada uno de los componentes del ciclo de vida del servidor, donde se pretende identificar las oportunidades de mejora, la identificación de necesidades para abordar las etapas del ciclo de vida del servidor público en la entidad (ingreso, desarrollo y retiro), la definición del plan de acción enmarcado en las rutas de valor, el seguimiento y finaliza con la evaluación y mejoramiento continuo. Continúa con la *Planeación Estratégica* (los componentes de la planeación institucional, revisión normativa, visión, objetivos, estrategias medios-acciones-recursos, demás planes institucionales, etc.), *Ejecución* y un *Seguimiento y Evaluación*.

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.





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- 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, estos están en el proceso de adquisición de bienes, servicios y obra pública.

2.3.2 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.

2.3.3 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.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- 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: INFORMACIÓN DE BASE

3.1 PLANTA DE EMPLEOS ACTUAL

La planta de empleos permanente del Distrito de Medellín está conformada por 5.358 empleos, así:





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

TABLA 1: PLANTA EMPLEOS DISTRITO DE CIENCIA TÉCNOLOGÍA E INNOVACIÓN DE MEDELLÍN

PLANTA DE EMPLEOS - DICIEMBRE 31 DE 2023		
Naturaleza/Nivel	Cantidad Plazas	Porcentaje
CARRERA ADMINISTRATIVA		
ASISTENCIAL	1454	27,14%
PROFESIONAL	1879	35,07%
TECNICO	1012	18,89%
Total CARRERA ADMINISTRATIVA	4345	81,09%
EMPLEO TEMPORAL		
TECNICO	50	0,93%
Total EMPLEO TEMPORAL	50	0,93%
CARRERA DOCENTE		
DOCENTE	521	9,72%
Total CARRERA DOCENTE	521	9,72%
ELECCIÓN POPULAR		
DIRECTIVO	1	0,02%
Total ELECCIÓN POPULAR	1	0,02%
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN		
ASESOR	41	0,77%
ASISTENCIAL	9	0,17%
DIRECTIVO	133	2,48%
PROFESIONAL	13	0,24%
Total LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	196	3,66%
PERÍODO FIJO		
DIRECTIVO	1	0,02%
Total PERÍODO FIJO	1	0,02%
TRABAJADOR OFICIAL		
T. OFICIAL	244	4,55%
Total TRABAJADOR OFICIAL	244	4,55%
Total general	5.358	100,00%

Fuente: Plan de Ocupación, con corte al 31 de diciembre de 2023



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

TABLA 2: PLANTA POR NATURALEZA DEL EMPLEO DISTRITO DE CIENCIA TÉCNOLOGÍA E INNOVACIÓN DE MEDELLÍN.

TOTAL, PLANTA DE EMPLEOS SEGÚN NATURALEZA		
ENERO 16 DE 2024		
NATURALEZA	CANTIDAD PLAZAS	PORCENTAJE
CARRERA ADMINISTRATIVA	4345	81,86%
CARRERA DOCENTE	521	9,82%
ELECCIÓN POPULAR	1	0,02%
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	196	3,69%
PERÍODO FIJO	1	0,02%
TRABAJADOR OFICIAL	244	4,60%
Total general	5308	100,00%

Fuente: Plan de Ocupación, con corte al 16 de enero de 2024.

Los Manuales de Funciones y Competencias Laborales, es 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, 2539 de 2005) deben tener todas las Entidades e Instituciones del Estado. En él se establecen las funciones y competencias exigidas para el desempeño de los empleos públicos que conforman la planta de personal. Es el soporte técnico que justifica la existencia de los cargos de una institución.

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 3.235 plazas de empleos en los niveles Profesional, Técnico y Asistencial parametrizadas y actualizados sus manuales de funciones con corte al 31 de diciembre de 2023, 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 estandarizarlos los procesos y la codificación del sistema de información de la entidad, dando respuesta así a las necesidades de la Administración Distrital.



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 Subsecretaria de Desarrollo Institucional, Unidad Administración Planta de empleos y la Subsecretaria de Gestión Humana, así:

TABLA 3: PLANTA DE PERSONAL SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (ENERO 2024).

<i>Cantidad de Empleos por Nivel Jerárquico y Denominación</i>				
SUBSECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL				
<i>Unidad o Equipo</i>	<i>Nivel</i>	<i>Nombre del Empleo</i>	<i>Número de plazas</i>	
Total DESPACHO SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL				2
UNIDAD ADMINISTRACIÓN PLANTA DE EMPLEOS	ASISTENCIAL	SECRETARIO	1	
	PROFESIONAL	LIDER DE PROGRAMA	1	
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	8	
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	
Total UNIDAD ADMINISTRACIÓN PLANTA DE EMPLEOS				12

Fuente: Plan de Ocupación, con corte al 16 de enero de 2024

TABLA 4: PLANTA DE PERSONAL SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA (ENERO DE 2024)

<i>Cantidad de Empleos por Nivel Jerárquico y Denominación</i>			
SUBSECRETARIA DE GESTION HUMANA			
<i>Unidad o Equipo</i>	<i>Nivel</i>	<i>Nombre del Empleo</i>	<i>Número de plazas</i>
SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA			
SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA	DIRECTIVO	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Cantidad de Empleos por Nivel Jerárquico y Denominación			
SUBSECRETARIA DE GESTION HUMANA			
Unidad o Equipo	Nivel	Nombre del Empleado	Número de plazas
Total SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA			4
UNIDAD DE GESTIÓN PÚBLICA	ASISTENCIAL	SECRETARIO	1
	PROFESIONAL	LIDER DE PROGRAMA	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	5
Total UNIDAD DE GESTIÓN PÚBLICA			9
EQUIPO PROVISIÓN Y DESVINCULACIÓN	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	ASISTENCIAL	SECRETARIO	3
	PROFESIONAL	LIDER DE PROYECTO	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2
Total EQUIPO PROVISIÓN Y DESVINCULACIÓN			12
EQUIPO DE COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN	ASISTENCIAL	SECRETARIO	1
	PROFESIONAL	LIDER DE PROYECTO	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2
Total EQUIPO DE COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN			8
EQUIPO FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	ASISTENCIAL	SECRETARIO	1
	PROFESIONAL	LIDER DE PROYECTO	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2
Total EQUIPO FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN			9
UNIDAD DE DESARROLLO HUMANO	ASISTENCIAL	SECRETARIO	1
	PROFESIONAL	LIDER DE PROGRAMA	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Cantidad de Empleos por Nivel Jerárquico y Denominación			
SUBSECRETARIA DE GESTION HUMANA			
Unidad o Equipo	Nivel	Nombre del Empleo	Número de plazas
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	1
Total UNIDAD DE DESARROLLO HUMANO			5
EQUIPO VIVIENDA	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3
	PROFESIONAL	LIDER DE PROYECTO	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	5
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2
Total EQUIPO VIVIENDA			11
EQUIPO BIENESTAR	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	ASISTENCIAL	SECRETARIO	2
	PROFESIONAL	LIDER DE PROYECTO	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	5
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	1
Total EQUIPO BIENESTAR			10
UNIDAD ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	ASISTENCIAL	SECRETARIO	3
	PROFESIONAL	LIDER DE PROGRAMA	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2
Total UNIDAD ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL			8
EQUIPO NÓMINA	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	PROFESIONAL	LIDER DE PROYECTO	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	7
Total EQUIPO NÓMINA			12
EQUIPO DE PENSIONES	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	ASISTENCIAL	SECRETARIO	5
	PROFESIONAL	LIDER DE PROYECTO	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Cantidad de Empleos por Nivel Jerárquico y Denominación			
SUBSECRETARIA DE GESTION HUMANA			
Unidad o Equipo	Nivel	Nombre del Empleo	Número de plazas
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	5
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	6
Total EQUIPO DE PENSIONES			22
EQUIPO ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4
	ASISTENCIAL	SECRETARIO	2
	PROFESIONAL	LIDER DE PROYECTO	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	8
Total EQUIPO ADMINISTRATIVO			18
UNIDAD GESTIÓN DEL RIESGO LABORAL	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	PROFESIONAL	LIDER DE PROGRAMA	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	1
Total UNIDAD GESTIÓN DEL RIESGO LABORAL			4
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 SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA			149

Fuente: Plan de Ocupación, con corte al 16 de enero de 2024



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 1130 de 2023 (Diciembre 20), por medio del cual se liquida el Presupuesto General del Distrito Especial de Ciencia Tecnología e Innovación de Medellín para la vigencia fiscal 2024”, se definen los recursos para acciones orientadas a la Gestión Estratégica del Talento Humano así:

TABLA 5: RECURSOS DE FUNCIONAMIENTO Y DEUDA PÚBLICA

SECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIO A LA CIUDADANÍA				
Fondo	Posición Presupuestal	Programa/proyecto	SECCIÓN/OBJETO DE GASTO	PRESUPUESTO 2024
			Centro Gestor	70600000
	21		FUNCIONAMIENTO	338.063.529.949
	211		GASTOS DE PERSONAL	183.835.743.157
	21101		Planta de personal permanente	183.835.743.157
	2110101		Factores constitutivos de salario	21.078.667.070



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

SECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIO A LA CIUDADANÍA

Fondo	Posición Presupuestal	Programa/proyecto	SECCIÓN/OBJETO DE GASTO	PRESUPUESTO 2024
	2110101001		Factores salariales comunes	21.078.667.070
110000124	21101010010101	1000000	Sueldo básico empleados	17.230.602.329
110000124	211010100102	1000000	Horas extras, dominicales y festivos	76.179.273
110000124	211010100104	1000000	Subsidio de alimentación	-
110000124	211010100105	1000000	Auxilio de transporte	122.640
110000124	211010100106	1000000	Prima de servicios	771.012.135
110000124	211010100107	1000000	Bonificación por servicios prestados	524.409.636
	211010100108		Prestaciones sociales	2.476.341.057
110000124	21101010010801	1000000	Prima de navidad	1.673.203.417
110000124	21101010010802	1000000	Prima de vacaciones	803.137.640
	2110102		Contribuciones inherentes a la nómina	155.490.579.330
110000124	2110102001	1000000	Aportes a la seguridad social en pensiones	48.757.201.733
110000124	2110102002	1000000	Aportes a la seguridad social en salud	39.540.343.790
110000124	2110102003	1000000	Aportes de cesantías	22.593.697.206
110000124	2110102004	1000000	Aportes a cajas de compensación familiar	17.467.176.656
110000124	2110102005	1000000	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	5.298.189.124
110000124	2110102006	1000000	Aportes al ICBF	13.100.382.493
110000124	2110102007	1000000	Aportes al SENA	2.183.397.082





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

SECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIO A LA CIUDADANÍA				
Fondo	Posición Presupuestal	Programa/proyecto	SECCIÓN/OBJETO DE GASTO	PRESUPUESTO 2024
110000124	2110102008	1000000	Aportes a la ESAP	2.183.397.082
110000124	2110102009	1000000	Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos	4.366.794.164
	2110103		Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	7.266.496.757
	2110103001		Prestaciones sociales	3.360.235.587
110000124	211010300101	1000000	Vacaciones	1.177.935.205
110000124	211010300102	1000000	Indemnización por vacaciones	2.082.412.832
110000124	211010300103	1000000	Bonificación por recreación	99.887.550
110000124	2110103020	1000000	Estímulos a los empleados del Estado	3.135.279.410
110000124	2110103093	1000000	Prima de maternidad	4.869.966
110000124	2110103094	1000000	Prima de transporte y manutención	632.940.465
110000124	2110103095	1000000	Prima de matrimonio	5.025.901
110000124	2110103104	1000000	Incentivo por Jubilación	128.145.428
	212		ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	18.077.301.284
	21202		Adquisiciones diferentes de activos	18.077.301.284
	2120201		Materiales y suministros	93.663.024



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

SECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIO A LA CIUDADANÍA				
Fondo	Posición Presupuestal	Programa/ proyecto	SECCIÓN/OBJETO DE GASTO	PRESUPUESTO 2024
	2120201002		Productos alimenticios, bebidas y tabaco; textiles, prendas de vestir y productos de cuero	93.663.024
110000124	212020100200	1000000	Otros productos alimenticios, bebidas y tabaco; textiles, prendas de vestir y productos de cuero	93.663.024
	2120202		Adquisición de Servicios	17.983.638.260
	2120202006		Comercio y distribución; alojamiento; servicios de suministro de comidas y bebidas; servicios de transporte; y servicios de distribución de electricidad, gas y agua	7.668.220.119
110000124	212020200600	1000000	Otros comercio y distribución; servicios de suministro de comidas y bebidas (excepto alojamiento, servicios de transporte, servicios de distribución de electricidad, gas y agua)	7.668.220.119
	2120202007		Servicios financieros y servicios conexos; servicios inmobiliarios y servicios de arrendamiento y leasing	49.389.631
	212020200701		Servicios financieros y servicios conexos (excepto servicios de seguros y pensiones)	49.389.631
110000124	21202020070103	1000000	Servicios de seguros y pensiones (con exclusión de servicios de reaseguro), excepto los servicios de seguros sociales	49.389.631





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

SECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIO A LA CIUDADANÍA				
Fondo	Posición Presupuestal	Programa/ proyecto	SECCIÓN/OBJETO DE GASTO	PRESUPUESTO 2024
	2120202008		<i>Servicios prestados a las empresas y servicios de producción</i>	2.323.799.864
110000124	212020200800	1000000	Otros servicios prestados a las empresas y servicios de producción (excepto servicios de telecomunicaciones, transmisión, suministro de información y servicios de soporte)	2.323.799.864
	2120202009		<i>Servicios para la comunidad, sociales y personales</i>	7.942.228.646
110000124	212020200900	1000000	Otros servicios para la comunidad, sociales y personales (excepto servicios de educación y servicios de alcantarillado, recolección, tratamiento y disposición de desechos y otros servicios de saneamiento ambiental)	7.326.441.706
110000124	212020200902	1000000	Servicios de educación	615.786.940
	213		TRANSFERENCIAS CORRIENTES	105.275.864.583
	2130702		Prestaciones sociales relacionadas con el empleo	105.153.078.505
	2130702001		<i>Mesadas pensionales (de pensiones)</i>	88.244.869.051
110000124	213070200102	1000000	Mesadas pensionales a cargo de la entidad (de pensiones)	88.244.869.051
	2130702002		<i>Cuotas partes pensionales (de pensiones)</i>	11.022.786.005



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

SECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIO A LA CIUDADANÍA				
Fondo	Posición Presupuestal	Programa/proyecto	SECCIÓN/OBJETO DE GASTO	PRESUPUESTO 2024
110000124	213070200202	1000000	Cuotas partes pensionales a cargo de la entidad (de pensiones)	11.022.786.005
	2130702012		Auxilios funerarios	414.781.320
110000124	213070201202	1000000	Auxilios funerarios a cargo de la entidad	414.781.320
110000124	2130702023	1000000	Indemnizaciones	142.027.185
	2130702030		Auxilio sindical (no de pensiones)	401.369.909
110000124	213070203001	1000000	Auxilio sindical	91.506.259
110000124	213070203002	1000000	Promoción al deporte	27.278.504
110000124	213070203003	1000000	Auxilio servicios públicos y predial	10.606.468
110000124	213070203004	1000000	Viáticos sindicales	21.822.803
110000124	213070203005	1000000	Comité sindical de educación y prensa	21.822.803
110000124	213070203006	1000000	Fondo para desastres especiales	213.333.072
110000124	213070203007	1000000	Sede sindical	15.000.000
	2130702097		Auxilios Médicos	966.075.531
110000124	213070209701	1000000	Servicios médicos y drogas convencionales	550.000.000
110000124	213070209702	1000000	Medicamentos para trabajadores	266.075.531
110000124	213070209703	1000000	Otros auxilios	150.000.000
	2130702098		Auxilios Educativos	3.961.169.504
110000124	213070209801	1000000	Becas para empleados	2.096.173.006
110000124	213070209802	1000000	Becas convencionales	1.488.751.773
110000124	213070209803	1000000	Becas y útiles hijos de trabajadores	376.244.725



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

SECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIO A LA CIUDADANÍA				
Fondo	Posición Presupuestal	Programa/proyecto	SECCIÓN/OBJETO DE GASTO	PRESUPUESTO 2024
110000124	213070209804	1000000	Becas y útiles hijos de pensionados	-
	21314		Aportes al FONPET	122.786.078
110000124	2131403	1000000	Por venta de activos	122.786.078
	216		ADQUISICIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS	1.159.086.080
	21601		Concesión de préstamos	1.159.086.080
	2160104		A personas naturales	1.159.086.080
	2160104003		Fondo de préstamos	20.000.000
110000124	216010400302	1000000	Programa para préstamos a pre-pensionados	20.000.000
	2160104004		Préstamos por calamidad doméstica	1.139.086.080
110000124	216010400401	1000000	Calamidad doméstica y urgencia familiar empleados	755.425.000
110000124	216010400402	1000000	Calamidad doméstica para pensionados	20.000.000
110000124	216010400403	1000000	Calamidad doméstica y urgencia familiar trabajador	363.661.080
	217		DISMINUCIÓN DE PASIVOS	29.714.530.660



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

SECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIO A LA CIUDADANÍA				
Fondo	Posición Presupuestal	Programa/proyecto	SECCIÓN/OBJETO DE GASTO	PRESUPUESTO 2024
110000124	2170101	1000000	Cesantías definitivas	12.237.264.880
110000124	2170102	1000000	Cesantías parciales	17.477.265.780
	218		GASTOS POR TRIBUTOS, MULTAS, SANCIONES E INTERESES DE MORA	1.004.185
110000124	21803	1000000	Tasas y derechos administrativos	1.004.185
			DEUDA PÚBLICA	205.382.709.965
			BONOS PENSIONALES TIPO A Y B SEGÚN LEY 617 DE 2000	205.382.709.965
110000124	22205	1000000	Bonos pensionales Tipo A y B	204.477.695.818
110015224	22205	1000000	Bonos pensionales Tipo A y B	905.014.147

Fuente: Subsecretaría de Presupuesto y Gestión Financiera, Distrito de Medellín

TABLA 6: RECURSOS DE INVERSION

SECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIO A LA CIUDADANÍA				
Fondo	Posición Presupuestal	Programa/proyecto	SECCIÓN/OBJETO DE GASTO	PRESUPUESTO 2024
			Centro Gestor	70600000
			INVERSIÓN	53.129.221.825
			Reactivación Económica y Valle del Software	672.252.320



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

SECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIO A LA CIUDADANÍA				
Fondo	Posición Presupuestal	Programa/proyecto	SECCIÓN/OBJETO DE GASTO	PRESUPUESTO 2024
			Talento Humano y Empleo	672.252.320
			<i>Inserción laboral</i>	672.252.320
110090124	2320202009	200189	Administración del centro de prácticas	672.252.320
			Gobernanza y Gobernabilidad	57.416.361.236
			Gobierno Transparente	57.416.361.236
			<i>Talento humano para el buen gobierno</i>	52.456.969.505
110000124	2320202006	200193	Fortalecimiento sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo	92.516.502
110090124	2320202008	200193	Fortalecimiento sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo	510.756.846
110070124	2320201004	200190	Diseño e implementación de estrategias para el desarrollo del talento humano	17.336.156
110070124	2320202006	200190	Diseño e implementación de estrategias para el desarrollo del talento humano	100.000.001
110070124	2320202008	200190	Diseño e implementación de estrategias para el desarrollo del talento humano	2.268.419.483
110000124	2360104003	200328	Contribución a la solución de las necesidades de vivienda en la alcaldía Medellín	15.597.929.867
110090124	2360104003	200328	Contribución a la solución de las necesidades de vivienda en la alcaldía Medellín	15.523.594.772
110015824	2360104003	200328	Contribución a la solución de las necesidades de vivienda en la alcaldía Medellín	16.846.415.878
110000124	2320202006	200195	Mejoramiento de la gestión documental de las historias laborales	100.000.000



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

SECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIO A LA CIUDADANÍA				
Fondo	Posición Presupuestal	Programa/proyecto	SECCIÓN/OBJETO DE GASTO	PRESUPUESTO 2024
110070124	2320202008	200195	Mejoramiento de la gestión documental de las historias laborales	1.400.000.000

Fuente: Subsecretaría de Presupuesto y Gestión Financiera, Distrito de Medellín

TOTAL RECURSOS PARA LA GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	\$598.072.076.983
FUNCIONAMIENTO	\$339.560.145.193
DEUDA PÚBLICA	\$205.382.709.965
INVERSIÓN	\$53.129.221.825

3.3 SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Módulo de SAP HR Talento Humano: Sistema de información que apoya los procesos de negocio del Municipio de Medellín.

Royal: Repositorio de documentos (para consulta)

Mercurio: Sistema de Gestión documental

Isolución: Sistema de información para el apoyo al Sistema de Gestión de la Calidad del Municipio de Medellín

SIGEP: Sistema de Información de Gestión del Empleo Público

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



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

RUAF: Registro único de afiliados a la seguridad social

SOI: Operador de información para el pago de la seguridad social de los servidores públicos

FONPET Aplicativo del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, donde se consulta el comportamiento del pasivo pensional de la entidad

PISIS Es una aplicación que facilita a la entidad reportar información al Ministerio de Salud y Protección Social.

CHIP La información de personal y costos se debe reportar anualmente con corte a 31 de Diciembre a la Contraloría General de la República, Contraloría delegada para Economía y Finanzas Públicas, a más tardar el 31 de marzo. Este informe se debe enviar a través del aplicativo CHIP, categoría CGR personal y costos.

Liquidador de Bonos Pensionales Programa Interactivo de Bonos Pensionales de la Oficina de Bonos Pensionales del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, donde se revisa la historia laboral de las personas que inician trámites de pensión cargada por las diferentes Administradoras de Fondos de Pensiones (Públicas y Privadas) y posteriormente, se liquida, se reconoce, se emite y/o se redime el bono pensional. En este Programa se debe registrar permanentemente toda la información relacionada con el trámite de pensión de un usuario.

3.4 RIESGOS

De acuerdo con lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, el Líder del Proceso Gestión Integral del Talento Humano y su equipo de Trabajo SIG, como primera línea de defensa, deben realizar el monitoreo, revisión y seguimiento a los riesgos de corrupción y gestión del proceso y sus respectivos controles, correspondientes a cada cuatrimestre.

Por lo anterior cada cuatro (4) meses se realiza el monitoreo y análisis del comportamiento de los riesgos del proceso, para verificar si se materializaron o no, identificando las causas que dieron origen a la materialización de los riesgos o aquellas que están ocasionando que no se logre el cumplimiento de objetivos



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

y metas, o si por el contrario los controles fueron efectivos.

Se formuló el Mapa y Plan de Tratamiento de Riesgos del proceso Gestión Integral del Talento Humano, para la vigencia 2024, se cuenta con cuatro (4) riesgos: tres (3) Riesgos de Gestión y uno (1) de Corrupción, con su respectiva identificación, análisis y evaluación del Riesgo, según Acta "Formulación Mapa y Plan de Tratamiento de Riesgos 2024 Proceso Gestión Integral del Talento Humano (GETH). Estos son:

Riesgo de gestión:

- ✓ 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 Entidad, enviada al Grupo PASIVOCOL del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- ✓ 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.
- ✓ Posibilidad de afectación económica y reputacional por Fuga del conocimiento en la Entidad debido a Falta de identificación 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.

Riesgo de corrupción:

- ✓ 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

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	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 Entidad, enviada al Grupo PASIVOCOL del Ministerio de Hacienda y Crédito Público,
		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 Entidad, enviada al Grupo PASIVOCOL del Ministerio de Hacienda y Crédito Público	



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

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 y 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 de los conocimientos estratégicos en la entidad , Falta de estrategias para conservar el conocimiento de los servidores debido al retiro, rotación,



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	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 en 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 2023 el Distrito de Medellín contaba con 5.358 plazas que conforman la planta de empleos distribuidas por naturaleza y nivel jerárquico como se detalla a continuación.

TABLA 7: PLANTA EMPLEOS DISTRITO DE MEDELLIN

PLANTA DE EMPLEOS - DISTRITO DE MEDELLÍN - DICIEMBRE 31 DE 2023		
NATURALEZA / NIVEL JERÁRQUICO	NRO. PLAZAS	PORCENTAJE (%)
CARRERA ADMINISTRATIVA		
ASISTENCIAL	1.454	27,14%
PROFESIONAL	1.879	35,07%
TECNICO	1.012	18,89%
<u>TOTAL, CARRERA ADMINISTRATIVA</u>	<u>4.345</u>	<u>81,09%</u>
CARRERA DOCENTE		
DOCENTE	521	9,72%
<u>TOTAL, CARRERA DOCENTE</u>	<u>521</u>	<u>9,72%</u>
ELECCION POPULAR		
DIRECTIVO	1	0,02%
<u>TOTAL, ELECCION POPULAR</u>	<u>1</u>	<u>0,02%</u>
EMPLEOS TEMPORALES		
TECNICO	50	0,93%
<u>TOTAL, EMPLEOS TEMPORALES</u>	<u>50</u>	<u>0,93%</u>
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN		
ASESOR	41	0,77%
ASISTENCIAL	9	0,17%
DIRECTIVO	133	2,48%
PROFESIONAL	13	0,24%
<u>TOTAL, LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</u>	<u>196</u>	<u>3,66%</u>
PERÍODO FIJO		



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

PLANTA DE EMPLEOS - DISTRITO DE MEDELLÍN - DICIEMBRE 31 DE 2023		
NATURALEZA / NIVEL JERÁRQUICO	NRO. PLAZAS	PORCENTAJE (%)
DIRECTIVO	1	0,02%
TOTAL, PERÍODO FIJO	1	0,02%
TRABAJADOR OFICIAL		
TRABAJADOR OFICIAL	244	4,55%
TOTAL, TRABAJADOR OFICIAL	244	4,55%
TOTAL, EMPLEOS	5.358	100,00%

Fuente: Plan de Ocupación, con corte al 31 de diciembre de 2023.

Según la naturaleza de empleos, el mayor número de plazas está en los servidores de carrera administrativa con 4.345 plazas que equivalen el 81.09%, seguido de los servidores de carrera docente con 521 plazas que representan el 9.72%.

TABLA 8: PLANTA POR NATURALEZA DEL EMPLEO.

TOTAL, DE LA PLANTA DE EMPLEOS SEGÚN NATURALEZA		
NATURALEZA	NRO. PLAZAS	PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN (%)
CARRERA ADMINISTRATIVA	4.345	81,09%
CARRERA DOCENTE	521	9,72%
ELECCION POPULAR	1	0,02%
EMPLEOS TEMPORALES	50	0,93%
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	196	3,66%
PERÍODO FIJO	1	0,02%
TRABAJADOR OFICIAL	244	4,55%
TOTAL, EMPLEOS	5.358	100,00%

Fuente: Plan de Ocupación, con corte al 31 de diciembre de 2023.

3.5.1 Análisis de la disponibilidad de personal





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

El Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín cuenta con 5.358 plazas, con una ocupación al 31 de diciembre de 2023 de 5.067 plazas que representa el 94,56%.

Los empleos de carrera administrativa son en total 4.116, que representan un 81.23%; distribuido por nivel jerárquico así:

Asistencial 1.390 empleos que representan el 27.43%, Profesional 1.789 empleos que representan el 35.31% y Técnico 937 empleos que representan el 18.49%.

Los empleos en carrera docente son 521, que representan el 10.28%.

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

Los empleos de libre nombramiento y remoción eran en total 150, que representan el 2.96%, distribuidos por nivel jerárquico así: Directivos 99, que representan el 1.97%, asesor 34 que representan el 0,67%, profesional 10 que representan el 0,20% y asistencial 7, que representan el 0,14%.

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

Los trabajadores oficiales eran en total 241, que representan el 4.76%.

TABLA 9: ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.

ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL		
NATURALEZA / NIVEL	NRO. SERVIDORES	PORCENTAJE (%)
CARRERA ADMINISTRATIVA		
ASISTENCIAL	1.390	27,43%
PROFESIONAL	1.789	35,31%
TECNICO	937	18,49%
<u>TOTAL, CARRERA ADMINISTRATIVA</u>	<u>4.116</u>	<u>81,23%</u>
CARRERA DOCENTE		
DOCENTE	521	10,28%



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL		
NATURALEZA / NIVEL	NRO. SERVIDORES	PORCENTAJE (%)
<u>TOTAL, CARRERA DOCENTE</u>	<u>521</u>	<u>10,28%</u>
ELECCION POPULAR		
DIRECTIVO	1	0,02%
<u>TOTAL, ELECCION POPULAR</u>	<u>1</u>	<u>0,00%</u>
EMPLEOS TEMPORALES		
TÉCNICO	38	0,75%
<u>TOTAL, EMPLEOS TEMPORALES</u>	<u>38</u>	<u>0,75%</u>
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN		
ASESOR	34	0,67%
ASISTENCIAL	7	0,14%
DIRECTIVO	99	1,95%
PROFESIONAL	10	0,20%
<u>TOTAL, LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</u>	<u>150</u>	<u>2,96%</u>
PERÍODO FIJO		
DIRECTIVO	1	0,02%
TOTAL, PERÍODO FIJO	1	0,02%
TRABAJADORES OFICIALES		
TRABAJADOR OFICIAL	241	4,76%
<u>TOTAL, TRABAJADORES OFICIALES</u>	<u>241</u>	<u>4,76%</u>
<u>TOTAL, GENERAL</u>	<u>5.067</u>	<u>100,00%</u>

Fuente: Plan de vinculados con corte al 31 de diciembre de 2023.

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 2023, se encontraban 5.067 plazas ocupadas, los niveles más representativos son: Profesional 1.799, que representan el 35.50%; asistencial 1.397, representan el 27.57%; técnico 975, que representan el 19.24%; docente 521, que representan el 6.72% y los 375 empleos restantes corresponde a los niveles: Asesor, trabajadores oficiales y directivos que representan el 7.40%.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Con el fin de identificar el estado actual del talento humano en el Distrito de Medellín, es necesario plasmar en este plan el comportamiento de algunas variables en la vigencia 2023, 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 2023.

Es importante anotar que la planta temporal de agentes de tránsito se terminó el 31 de diciembre de 2023.

TABLA 10: NÚMERO DE SERVIDORES POR NIVELES JERÁRQUICO Y NATURALEZA.

NIVEL JERÁRQUICO	CARRERA ADMINIST.	CARRERA DOCENTE	ELECCIÓN POPULAR	EMPLEOS TEMPORALES	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	TRABAJO OFICIAL	TOTAL, GENERAL	PORCENTAJE %
ASESOR					34		34	0,67%
ASISTENCIAL	1.390				7		1.397	27,57%
DIRECTIVO			1		99		100	1,97%
DOCENTE		521					521	10,28%
PROFESIONAL	1.789				10		1.799	35,50%
TRABAJO OFICIAL						241	241	4,76%
TECNICO	937			38			975	19,24%
TOTAL GENERAL	4.116	521	0	38	150	241	5.067	100,00%
PORCENTAJE	81,23%	10,28%	0,00%	0,75%	2,96%	4,76%	100,00%	

Fuente: Plan de vinculados, con corte al 31 de diciembre de 2023.

Número de empleados por Rango de Edad y Género 2023

Con corte al 31 de diciembre de 2023 estaban vinculados 5.067 servidores, siendo el rango más representativo entre los 51 y 60 años de edad, con 1.782 servidores que representan el 35.17%, con 840 mujeres y 942 hombres; seguido del rango entre 41 y 50 años con 1.216 servidores que representan el 24%, con 648 mujeres y 568 hombres; entre 31 y 40 años 1.013, que representan el 19.99%; entre 18 y 30 años 345 servidores que representan el 6.81%, 169 mujeres y 176; mayores de 60 años 711 servidores, que representan el 14.03%, con 226 mujeres y 485 hombres.

TABLA 11: VINCULADOS POR RANGO DE EDAD Y GÉNERO.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

VINCULACIÓN POR RANGO DE EDAD Y GÉNERO - DICIEMBRE 31 DE 2023						
RANGO DE EDAD	FEMENINO	% FEMENINO	MASCULINO	% MASCULINO	TOTAL, GENERAL	PORCENTAJE
ENTRE 18 Y 30 AÑOS	169	3,34%	176	3,47%	345	6,81%
ENTRE 31 Y 40 AÑOS	536	10,58%	477	9,41%	1.013	19,99%
ENTRE 41 Y 50 AÑOS	648	12,79%	568	11,21%	1.216	24,00%
ENTRE 51 Y 60 AÑOS	840	16,58%	942	18,59%	1.782	35,17%
MAYOR DE 60 AÑOS	226	4,46%	485	9,57%	711	14,03%
TOTAL, GENERAL	2.419	47,74%	2.648	52,26%	5.067	100,00%

Fuente: Plan de vinculados, con corte al 31 de diciembre de 2023

3.6 ACUERDOS SINDICALES

3.6.1 Acuerdo Colectivo 2022 - 2023 entre Organizaciones de Empleados Públicos y el Distrito de Medellín

Durante el año 2023, se adelantó seguimiento al Acuerdo Colectivo 2022 – 2023 con representantes de las organizaciones sindicales y de la administración distrital y se realizaron 6 reuniones de seguimiento, en los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre.

De los 107 acuerdos suscritos correspondientes al nivel central, 71 se dieron por finalizados, 28 son de seguimiento permanente y 8 en proceso de cumplimiento.

La vigencia del Acuerdo Colectivo es hasta el 20 de febrero de 2024 por lo que probablemente se adelante proceso de negociación nuevamente en el presente año.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

3.6.1.1 URL Acuerdo Colectivo 2022 - 2023

<https://www.medellin.gov.co/es/centro-documental/acuerdo-colectivo-2022-2023-entre-organizaciones-de-empleados-publicos-y-la-alcaldia-de-medellin/>

3.6.2 Convención Colectiva

Para la vigencia 2023, se realizó negociación entre el Sindicato de Trabajadores Oficiales SINTRAMUMED y el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín. Como resultado se cuenta con un acta de cierre de la negociación del pliego de peticiones 2023, la cual fue depositada en el Ministerio del Trabajo el 9 de agosto de 2023.

Se ha venido dando y se dará cumplimiento a cada uno de los acuerdos allí pactados, realizando las acciones y gestiones necesarias.

Actualmente se cuenta con el acta de cierre de negociación 2023, y con la recopilación de normas convencionales 1945-2011, para aquellos acuerdos que quedaron vigentes.

3.7 MANUALES DE FUNCIONES

El manual específico de funciones y de competencias laborales es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas, así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos; son igualmente, insumo importante para la ejecución de los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de las organizaciones públicas.

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.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- ✓ Las competencias comunes a los servidores públicos y las comportamentales que se han definido por cada nivel jerárquico de empleo, (artículos 7º y 8º del decreto 2539 de 2005).
- ✓ Las competencias funcionales de los empleos (numeral 10.5 y 10.6 del artículo 10º del decreto 2539 de 2005).
- ✓ Los requisitos de estudio y experiencia (ajustados de acuerdo con el decreto 785 de 2005, para las entidades del orden territorial).

TABLA 12: MANUALES DE FUNCIONES

Manuales de Funciones Vigentes por Nivel			Manuales de Funciones pendientes por actualizar	
Enero 11 de 2024			Enero 11 de 2024	
Nivel	Ajustado	Total general	Nivel	Cantidad Plazas
ASESOR	14	41	PROFESIONAL	890
ASISTENCIAL	1463	1463	TECNICO	242
DIRECTIVO	10	135	Total general	1132
PROFESIONAL	1002	1002		
TECNICO	770	770		
Total general	3259	3411		

URL Manuales de Funciones

Manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín.

<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

Uno de los insumos más importantes para esta planeación es el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano (Matriz GETH), que permite realizar un ejercicio de valoración del estado de cada uno de los componentes del ciclo de vida del servidor, donde se pretende identificar las oportunidades de mejora, la identificación de necesidades, la definición del plan de acción enmarcado en las rutas de valor, el seguimiento y finaliza con la evaluación y mejoramiento continuo.

El propósito principal de esta herramienta es identificar las oportunidades de mejora y/o aspectos que se deben fortalecer, mediante un ejercicio de valoración del estado de cada uno de los componentes del ciclo de vida del servidor (Ingreso, Desarrollo y Retiro), los cuáles están articulados en la Matriz Gestión Estratégica del Talento Humano.

En la vigencia 2023, se desarrolló el ejercicio de valoración de la POLÍTICA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO, enmarcada en la Dimensión 1. "Talento Humano", del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - (MIPG), por medio del instrumento de Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano, el cual adelantada la valoración de las variables que el proceso debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de dicha Matriz GETH; se evidencia una calificación de 95.6 sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de madurez "CONSOLIDACION".

RESULTADOS DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

1. Calificación total:





Es así como se obtiene la calificación por cada una de las Rutas de Creación de Valor así:

RUTAS DE CREACION DE VALOR

 modelo integrado de planeación y gestión   			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	96	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	91
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	100
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	97
		- Ruta para generar innovación con pasión	95
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	95	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	98
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	93
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	94
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	95
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	96	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	100
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	93
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	96	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	98
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	95
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	96	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	96

4.2 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

El Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, cuenta con un Sistema 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 (gerentes públicos, servidores de carrera administrativa, libre



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

nombramiento y remoción –que no sean gerentes públicos-, en período de prueba, provisionalidad, y en comisión) y soportado en un sistema propio de información (Módulo de evaluación del Desempeño en el Sistema SAP) para el registro, almacenamiento y procesamiento de la información.

Este Sistema permite planificar, promover, monitorear, controlar y evaluar, de manera integrada y articulada, el desempeño laboral de los empleados públicos, a fin de establecer sus logros, fortalezas y déficits, para diseñar e implementar acciones orientadas a mejorar su rendimiento y adaptación a las exigencias y características de los puestos de trabajo, aumentar el nivel de satisfacción laboral y optimizar la gestión institucional, para dar respuesta eficaz, eficiente y efectiva a las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

La gestión estará orientada a continuar con la implementación de mejoras y actualizaciones de ley cuando sea requerido, contando que el Sistema incluye la divulgación de las políticas, procedimientos e instrumentos para la evaluación del desempeño de los servidores, la sensibilización de evaluados y evaluadores acerca de su importancia y la capacitación y asesoraría permanentemente para que se puedan cumplir objetivos específicos que permitan mejorar la gestión institucional, entre ellos tenemos:

- ✓ Vincular la planeación institucional y las metas alcanzadas por la entidad, con el desempeño laboral de los empleados.
- ✓ Realizar seguimiento al desempeño laboral de los empleados públicos, como factor determinante en el logro de los objetivos estratégicos y misionales de la entidad.
- ✓ Proveen información para el diseño y desarrollo de estrategias orientadas al mejoramiento individual e institucional, que impacten positivamente la calidad en la prestación de los bienes y servicios a la ciudadanía.
- ✓ Suministrar información para la planificación y desarrollo de las prácticas de gestión del talento humano, con las que se reconozca e incentive el desempeño laboral de los empleados.

Para la fecha de elaboración del Plan se presentan los resultados de la Evaluación Definitiva Anual u Ordinaria del año 2022 (1 de febrero del 2022 al 31 de enero de 2023) de los servidores de carrera administrativa, periodo de prueba y en provisionalidad. Y de la gestión de los Acuerdos de Gestión, ejecutados a los gerentes públicos.



Evaluación Definitiva del Desempeño Anual u Ordinaria

Este tipo de evaluación se realizó a los servidores de carrera administrativa (2.806), libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos (54) y a los vinculados en provisionalidad (1.070), que corresponden a tres mil novecientos treinta (3.930) personas.

Del total de estos servidores, el 71% son de carrera administrativa, el 27% están vinculados en provisionalidad y el 1% ocupan cargos de libre nombramiento y remoción distintos a los de los gerentes públicos y, por tipo de empleo, el mayor porcentaje de servidores son los profesionales con el 54%, seguidos por los asistenciales (25%).

Por tipo de vinculación se observa que el mayor porcentaje de los servidores de carrera corresponde a profesionales (45%) y le siguen los asistenciales (31%) siendo los dos mayores grupos entre todos estos servidores.

Entre los provisionales el mayor porcentaje corresponde a asistencial (47%), seguido por los técnicos (31%) y entre los servidores de libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos, corresponde a los asesores (36 que equivalen al 1% del total de los servidores a los que se realiza evaluación anual u ordinaria).

TABLA 13: DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE VINCULACIÓN Y EMPLEO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS SUSCEPTIBLES DE EVALUACIÓN ANUAL U ORDINARIA DEL DESEMPEÑO LABORAL

TIPO DE VINCULACION / NIVEL	CARRERA		PROVISIONAL		LNYRND		TOTAL	
	Núm	%	Núm	%	Núm	%	Núm	%
PROFESIONAL	1.525	54%	226	21%	13	24%	1.764	45%
ASISTENCIAL	702	25%	507	47%	3	6%	1.212	31%
TECNICO	579	21%	337	31%			916	23%
ASESOR					36	67%	36	1%
DIRECTIVO					2*	4%	2	0%
Total general	2.806	71%	1.070	27%	54	1%	3.930	100%

*Es importante aclarar que, de estos 3.930 servidores, dos (2) de ellos, tuvieron evaluación ordinaria por cuanto desempeñaban cargo de asesor, pero se generó cambio de empleo y asumieron cargos directivos.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Si se tiene en cuenta, que:

- De los 3.930 servidores; 2 asumen cargos directivos, entonces se reduce a una población de 3.928.
- 19 servidores, no fueron evaluados, en los tiempos y plazos establecidos.

En este sentido, se tiene un total de servidores para realizar evaluación del desempeño anual u ordinario de 3.947. Así las cosas, el porcentaje de cumplimiento de la obligación de evaluar fue del 99,52% y sólo 19 servidores que corresponde al 0,50% no fueron evaluados.

TABLA 14: PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE EVALUAR POR NIVEL JERÁRQUICO DEL EMPLEO - EVALUACIONES DEFINITIVAS ANUALES U ORDINARIAS, VIGENCIA 2022

NIVEL	CANTIDAD SERVIDORES			PORCENTAJE
	ANUALIZADA	SIN EVAL	Total general	
PROFESIONAL	1.764	11	1.775	99,38%
ASISTENCIAL	1.212	4	1.216	99,67%
TECNICO	916	3	919	99,67%
ASESOR	36	1	37	97,30%
Total general	3.928	19	3.947	99,52%

Por Nivel Jerárquico se observa que el mayor índice de cumplimiento se presenta en los servidores del nivel técnico y asistencial con (99,67%), luego el profesional (99,38%) y por último el nivel ASESOR con un (97.30%). El general de cumplimiento se ubicó en un 99.50 %. Un nivel muy óptimo de efectividad.

Evaluación Definitiva Acuerdos de Gestión:

Según lo establecido en la norma y la estructura jerárquica de la entidad, del grupo de Directivos que son gerentes públicos y deben ser evaluados con Acuerdos de Gestión, son los Subsecretarios de Despacho, Subdirectores Administrativos (DAP), Directores Técnicos (Programas Especiales), Directores Administrativos (Programas Especiales) y Gerentes.

Para el análisis es necesario recordar que se tiene 85 directivos de Libre nombramiento y remoción, además, en párrafo inicial donde se indica los servidores sin evaluación, se informa de una persona que no suscribió, acuerdos



de gestión, por lo tanto, los gerentes públicos susceptibles de evaluación son 86 servidores.

TABLA 15: DISTRIBUCIÓN POR CARGOS DE LOS GERENTES PÚBLICOS VINCULADOS AL DISTRITO ESPECIAL, VIGENCIA 2022

EMPLEO - DIRECTIVO	CANTIDAD SERVIDORES	PORCENTAJE
DIRECTOR TECNICO	36	42%
GERENTE	3	3%
SUBDIRECTOR	3	3%
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	1	1%
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	43	50%
Total general	86	100%

La entidad a la fecha de corte del presente informe contaba con ochenta y seis (86) gerentes públicos con suscripción de acuerdos de gestión, siendo el mayor número de ellos Subsecretarios de Despacho (43) y Directores Técnicos (42).

Cabe aclarar que existen 10 servidores del nivel directivo, vinculados a la entidad en la fecha del corte del presente informe y al cabo de la fecha aún no completan los ciento veinte días (120) que dice la norma deben cumplir conociendo el distrito especial, su régimen, sus sistemas, adaptarse al modelo operacional y porque no al clima laboral.

4.3 MEDICIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

4.3.1 Clima Laboral

Indicador es transversal al proceso, el cual, está orientado a medir de la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo, siendo este un determinante de su comportamiento al interior de la entidad. En el Distrito de Medellín se mide clima desde el año 2005, según lo establecido en el Decreto 1227 de 2005, en su artículo 75.1 *“Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención”*.

OBSERVACION DE LA MEDICION:



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

La última medición de clima laboral en el Distrito de Medellín, se realizó mediante un contrato de prestación de servicios, con la empresa **GLOBAL SOLUTIONS & SUPPORT S.A.S**, el cual, tuvo con una duración de dos (2) meses y se ejecutó entre octubre y diciembre de 2023.

Para efectos de la medición, se convocó un total de 4.499 servidores vinculados en carrera administrativa, trabajadores oficiales, libre nombramiento y remoción, provisionales y carrera docente, que se encontraran en el plan de vinculados a la fecha en que se entregó la base de datos al contrato, independientemente de su fecha de vinculación a la entidad. La participación total fue de un 66.8% correspondiente a 3.302 servidores entre aplicación física y virtual.

La valoración realizada incluyó siete (7) variables de clima laboral (orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional.

En total las doce (12) variables valoradas a nivel Distrito de Medellín tuvieron un resultado aceptable, en una escala Likert compuesta por 4 niveles (crítico, aceptable, bueno y deseable), lo cual indica que, si bien no se obtuvo ningún indicador crítico durante la medición, ninguna variable supero el 75.91% de satisfacción.

En relación a las condiciones de cada secretaría, se observa que 22 dependencias se ubican en una escala aceptable, respecto al índice de satisfacción general del clima laboral y la cultura organizacional y 4 dependencias se encuentran en un nivel bueno en relación a dicha satisfacción.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

SECRETARÍA	# PARTICIPANTES	% PARTICIPANTES	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
Alcaldía	33	1,00	74,37	Aceptable
Departamento administrativo de gestión del riesgo de desastres	190	5,75	68,79	Aceptable
Departamento Administrativo de planeación	114	3,45	72,17	Aceptable
Secretaría de comunicaciones	32	0,97	69,29	Aceptable
Secretaría de cultura ciudadana	48	1,45	73,63	Aceptable
Secretaría de desarrollo económico	49	1,48	76,08	Bueno
Secretaría de educación	381	11,54	72,52	Aceptable
Secretaría de evaluación y control	25	0,76	76,94	Bueno
Secretaría de Gestión humana y servicio a la ciudadanía	219	6,63	74,51	Aceptable
Secretaría de gestión y control territorial	95	2,88	74,05	Aceptable
Secretaría de gobierno y gestión del gabinete	3	0,09	83,30	Bueno
Secretaría de Hacienda	221	6,69	73,46	Aceptable
Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos	133	4,03	73,37	Aceptable
Secretaría de Infraestructura física	136	4,12	70,74	Aceptable
Secretaría de Innovación digital	69	2,09	72,73	Aceptable
Secretaría de la juventud	9	0,27	73,11	Aceptable
Secretaría de la No violencia	24	0,73	69,37	Aceptable
Secretaría de las mujeres	49	1,48	72,75	Aceptable
Secretaría de movilidad	675	20,44	74,13	Aceptable
Secretaría de participación ciudadana	68	2,06	74,19	Aceptable
Secretaría de salud	93	2,82	73,84	Aceptable
Secretaría de seguridad y convivencia	358	10,84	72,77	Aceptable
Secretaría de suministros y servicios	119	3,60	72,34	Aceptable
Secretaría del medio ambiente	86	2,60	72,41	Aceptable
Secretaría General	61	1,85	76,72	Bueno
Secretaría privada	12	0,36	75,39	Aceptable
TOTAL	3302	100,00		

Proceso de intervención:

Derivado del proceso de medición del clima organizacional del año 2023, realizado por **GLOBAL SOLUTIONS & SUPPORT S.A.S** la Subsecretaría De Gestión Humana, cuenta con una serie de recomendaciones y acciones a implementar en la intervención, en cada una de las variables evaluadas, sin embargo, se priorizaron tres variables determinantes en el clima laboral en el Distrito de



Medellín, y que pueden ser fortalecida a partir de diferentes estrategias y unidades.

VARIABLE	RECOMENDACIONES - PLAN DE ACCION	ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES
ESTILO DE DIRECCION	<ul style="list-style-type: none">• Formación experiencial a los líderes y jefes de equipos de trabajo en liderazgo, psicología positiva, habilidades gerenciales, reuniones eficaces, escucha activa.• Escuela de líderes• Sensibilización del rol de cada uno en su equipo de trabajo.• Retroalimentación Positiva• Formación práctica en trabajo en equipo.• Grupos focales interdisciplinarios	Practicantes de psicología: Acompañamiento del equipo de formación y capacitación. Acompañamiento de la unidad de riesgo laboral. Acompañamiento de la ARL. Campañas en articulación con la secretaria de comunicaciones.
COMUNICACION E INTEGRACION	<ul style="list-style-type: none">• Realizar actividades lúdicas y mensajes positivos de la comunicación asertiva y congruente.• Talleres para trabajar de escucha profunda.• Realizar actividades de integración de los funcionarios• Capacitar en habilidades blandas.	
CAPACIDAD PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none">• Para ejercer motivación en los servidores es importante realizar el estudio de salarios que esté congruente con las funciones y estudios que tengan los servidores• Sensibilización y talleres enfocados a trabajar autoestima, autoimagen y autoconfianza en el empleo que desempeña cada servidor	

4.3.2 Cultura Organizacional

La última medición de clima laboral en el Distrito de Medellín se realizó mediante un contrato de prestación de servicios, con la empresa **GLOBAL SOLUTIONS & SUPPORT S.A.S**, evaluó de forma paralela la cultura organizacional, con el fin de identificar la percepción de los servidores frente a cinco (5) variables, (mitos e



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

historias, ritos y ceremonias, creencias, valores y normas), las cuales, se encuentran en un nivel aceptable, según la escala de satisfacción de la medición.

Dichas variables cuenta con una serie de recomendaciones sobre acciones a implementar con el fin de seguir fortaleciendo la cultura organizacional, las cuales, pueden ser desarrolladas desde las diferentes unidades de la Subsecretaría de Gestión Humana.

VARIABLE	ESCALA	RECOMENDACIONES
MITOS E HISTORIAS	ACEPTABLE 74,52	<ul style="list-style-type: none">- Evidenciar y compartir la historia de la Alcaldía, sus inicios, los mitos que se han tejido a través de los años- Concursos, <u>trivias</u>, campañas visuales
RITOS Y CEREMONIAS	ACEPTABLE 69,80	<ul style="list-style-type: none">- celebraciones conmemorativas de la institución e involucrar directa o indirectamente a los servidores en ellas.- Realizar actividades de integración y cultura en fechas especiales, que permitan la participación y el reconocimiento de los servidores.
CREENCIAS	ACEPTABLE 73,01	<ul style="list-style-type: none">- Grupos focales para aclarar las creencias que los funcionarios tienen de su institución y la nueva estructura organizacional- Divulgar presencialmente en todos los niveles políticas y procedimientos corporativos para disminuir la especulación e interpretación errónea de los cambios internos.
VALORES	ACEPTABLE 73,10	<ul style="list-style-type: none">- Divulgar y comunicar el propósito de la institución.- Mantener a todos los entes informados el desarrollo de la estrategia institucional.
NORMAS	ACEPTABLE 73,11	<ul style="list-style-type: none">- Relanzamiento de elementos institucionales (misión, visión, valores, principios)- Espacios de formación y capacitación sobre normas, directrices y protocolos para todos los servidores

4.4 RIESGO SICOSOCIAL

Para dar cumplimiento a las Resoluciones 2646 de 2008 y 2764 de 2022, en las cuales se establecen disposiciones y definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, El Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín entre los meses de octubre y noviembre de 2022 aplicó la Batería de Riesgo psicosocial para la evaluación de estos factores. Dicha batería evalúa los tres aspectos fundamentales que comprenden el riesgo psicosocial: Aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la Entidad y condiciones individuales.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Con el presente informe de resultados de medición de riesgo psicosocial se pretende identificar de manera preliminar y general los niveles de riesgo psicosocial y estrés presentes en la Entidad actualmente, datos que nos permitirán hacer seguimiento dentro del sistema de vigilancia de riesgo psicosocial, proponer un plan de trabajo psicosocial según los resultados obtenidos, buscando la prevención e intervención de dichos riesgos y con ello el acompañamiento de los servidores y la mejora de la calidad de vida intralaboral y extralaboral.

Actividades grupales:

123 Cero Estrés - semana sin estrés

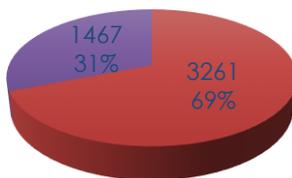
Parte y arte en Riesgo Psicosocial (duelo organizacional)

4.4.1 Análisis General de Resultados

Cobertura

La población objeto estuvo conformada por 4.728 Empleados Públicos de la Entidad Distrito de Medellín, de estos ingresaron a la plataforma para realizar la encuesta 3261, es decir el 69% de la población. El 31% restante, correspondiente a 1.467 servidores no participaron en esta actividad.

Cobertura



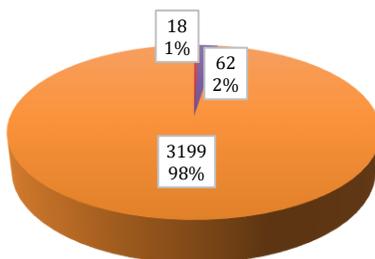
■ Con ingreso ■ Sin ingreso

De estos 3.261 servidores que participaron en la actividad encontramos que el 1%, es decir 18 Servidores no aceptan participar en el ejercicio y firman disentimiento informado; el 2% correspondiente a 62 Empleados dejan la encuesta incompleta, por lo cual, de acuerdo a la Batería de Riesgo Psicosocial, esta información no puede ser incluida dentro del informe general, pues son



evaluaciones invalidas; Finalmente encontramos que el 97% es decir 3181 Servidores aceptaron realizar la evaluación y completaron todas las preguntas contenidas en cada uno de los formularios.

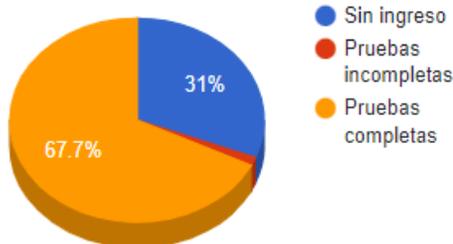
Detalle de Cobertura



■ No aceptan ■ Pruebas incompletas ■ Pruebas completas

De acuerdo a lo anterior se puede entonces concluir que para el año 2022 se logró una participación del 67,7% a nivel Entidad.

Distribución de progreso

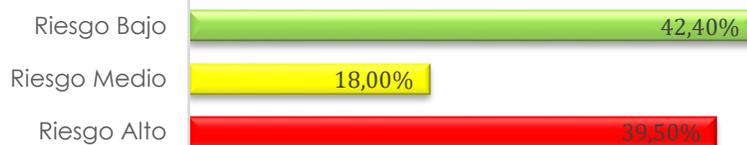


4.4.2 Resultados generales de evaluación de factores de riesgo psicosocial laboral de la Entidad.

- Total general de factores de riesgo psicosocial: Distribución porcentual de los empleados según nivel de riesgo psicosocial total 2022



Factores de Riesgo Psicosocial



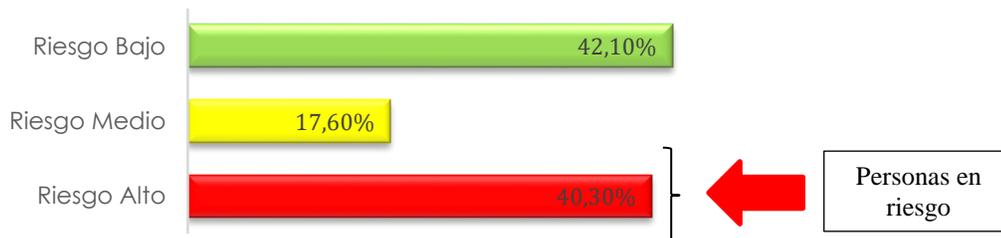
Niveles de Riesgo

Sin Riesgo o riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
0,0- 19,9	20,0 -24,8	24,9-29,5	29,6 - 35,4	35,5-100

Acá esta la Entidad

- **Condiciones Intralaborales:** Distribución porcentual de los empleados según nivel de riesgo Intralaboral 2022

Condiciones Intralaborales



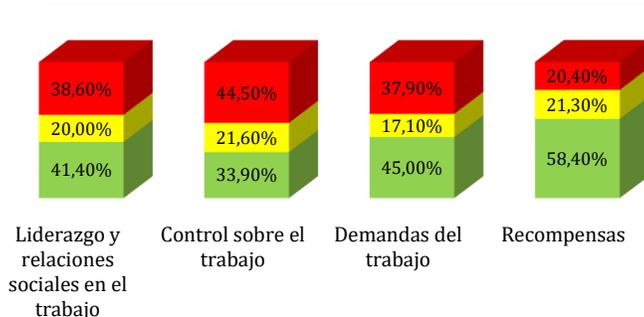
Distribución porcentual de los empleados según nivel de riesgo Intralaboral por dominios 2022.

- **Condiciones Extralaborales:** Distribución porcentual de los empleados según nivel de riesgo Extralaboral 2022



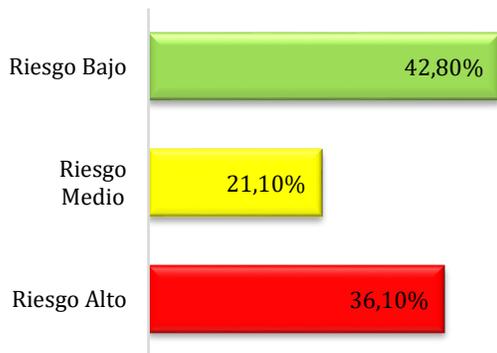
Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

■ Riesgo Bajo ■ Riesgo Medio ■ Riesgo Alto



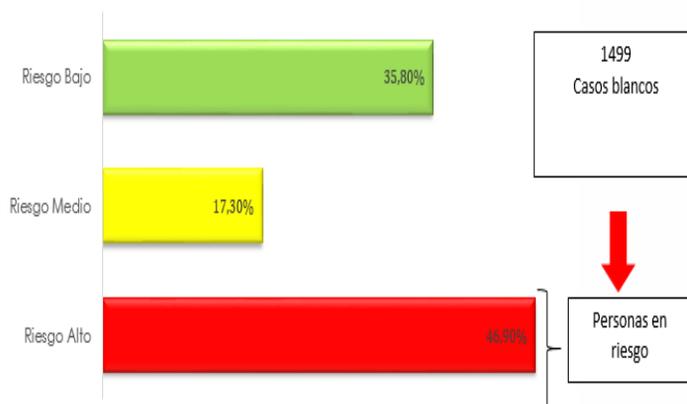
- **Nivel de Estrés:** Distribución porcentual de los empleados según nivel de estrés 2022.

Condiciones Extralaborales

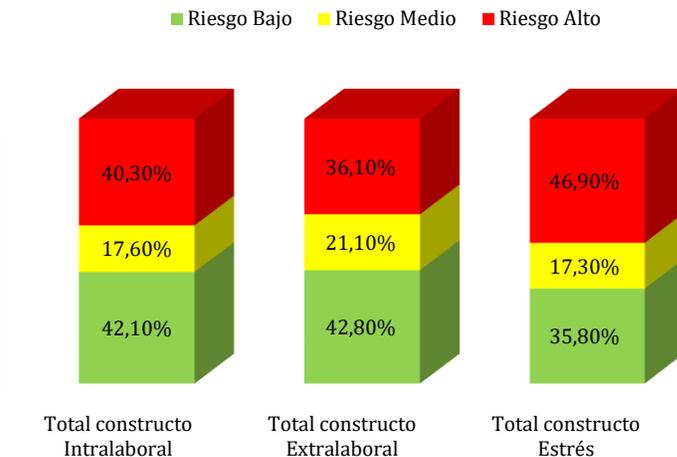




Estrés



Distribución porcentual por niveles de riesgo de los constructos intralaboral, extralaboral y estrés 2022





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Población Objeto de Vigilancia epidemiológica:

Nivel de Prioridad	%
Urgente	9,6%
Inmediato	14,0%
Importante	19,4%
Necesaria	19,2%
Prorrogable	37,8%
Total	100,0%

Población para priorizar 1375

Socialización de resultados:

De acuerdo al cronograma establecido, la entrega de resultados de la medición 2022 y socialización de la estrategia de intervención a los equipos, se realizara a partir del mes de febrero del año 2023, se iniciara con las secretarías críticas.

Intervenciones

En el año 2022, se dio continuidad al plan de trabajo de acuerdo con el lineamiento de la resolución 0064 de 2020, que condiciona la nueva medición y aplicación de la batería a la herramienta virtual, medición que no fue posible realizar en el 2021, por lo que se continua fortaleciendo la intervención psicosocial de acuerdo a los resultados de la medición del 2019, se da devolución a los casos blanco pendientes y se amplía la cobertura no solo a las Secretarías críticas, sino a las dependencias en general. Se desarrollaron también estrategias de intervención tendientes a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad como parte del programa de salud mental, se continuo con el programa de prevención de adicciones, entre estas la socialización de la política decreto 0224 de 2022, programa abriendo Corazones, programa de Acompañamiento psicológico e Intervención en clima Organizacional.

Reflejado lo anterior en las siguientes intervenciones.

- ✓ Riesgo psicosocial:

Liderazgo: 27 Actividades. 198 Servidores.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Líderes de todas las dependencias

Demandas Emocionales: 51 actividades. 678 servidores
Dependencias: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, Secretaría de Movilidad, Secretaría de Participación Ciudadana, Secretaría de Salud, Secretaría de Evaluación y Control, Secretaría de Hacienda, Secretaría de Infraestructura Física, Secretaría de Medio Ambiente, DAGRD, Secretaría de Suministros y Servicios, Secretaría de las Mujeres, Secretaría de la Juventud, Secretaría de Seguridad y Convivencia, Secretaría de Comunicaciones, Gestion y control Territorial, Secretaria de Educación, Secretaria Inclusión Social Familia y Derechos . Secretaria General, DAP.

Riesgo Público: 39 actividades. 512 servidores.
Dependencias priorizadas. S Movilidad, Inclusión Social, Infraestructura, Mujeres, Salud, Seguridad, Innovación, Evaluacion y control. No violencia. Alcaldía.

Sensibilización del riesgo psicosocial: 7 actividades. 157servidores
Dependencias: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, Secretaría de Movilidad, Secretaría de Participación Ciudadana, Secretaría de Salud, , Secretaría de Infraestructura Física, Secretaría de Seguridad y Convivencia, Secretaria de Educación, Secretaria Inclusión Social Familia y Derechos . no violencia

Clima laboral: 14 actividades. 115 servidores
A demanda.

- ✓ **Salud Mental: 93 actividades. 1.758 servidores**
Estrategia de intervención: 1,2, 3 y cero estrés. Gestion de Emociones en situaciones de emergencia. Afrontamiento y manejo de duelo. Estrés postraumático. Gestion del cambio y salud mental.
Dependencias: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, Secretaría de Movilidad, Secretaría de Participación Ciudadana, Alcaldía, DAGRD, Secretaría de Salud, Secretaría de Desarrollo Económico, Secretaría de Evaluación y Control, Secretaría de Hacienda, Secretaría de Infraestructura Física, Secretaría de Medio Ambiente, Departamento Administrativo de Planeación, Secretaría de Cultura Ciudadana, Secretaría de Suministros y Servicios, Secretaría de las Mujeres, Secretaría de la Juventud, Secretaría de Seguridad y Convivencia, Secretaria de



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO177740



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Comunicaciones, Gestión y control Territorial, Secretaría de Educación, Secretaría Inclusión Social Familia y Derechos . Secretaría General.

Acompañamiento psicológico: 421 usuarios. 2966 actividades/citas.
Dependencias: Servidores de todas las dependencias.

- ✓ Estilo de vida y entornos saludables con disminución de riesgo frente al consumo de tabaco, alcohol y sustancia psicoactivas:

PEVTS Psicosocial: 60 Actividades. 146 Servidores.
Dependencias: Servidores de todas las dependencias.

Programa de prevención de adicciones (actividades de py p y socialización del decreto 0224 de 2022): 84 Actividades. 887 Servidores.
Dependencias: S. Inclusión social. Infraestructura. Mujeres. Educación. Comunicaciones. Seguridad. Participación. Control Territorial. Innovación digital. Líderes.
Dependencias: Servidores de todas las dependencias.

Abriendo Corazones: 56 usuarios. 487 actividades/citas.
Dependencias: Servidores de todas las dependencias.

4.5 FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN - FURAG

En este apartado se toman en cuenta las preguntas y respuestas del Formulario Único Reporte de Avances de La Gestión - FURAG II que tiene como componente la Gestión Estratégica del Talento Humano que será el insumo para las acciones a implementar en el 2024.

Para la vigencia 2023 se realizó la medición del Índice de Desempeño Institucional IDI y la Medición del Índice de Control Interno 2022 (Resultados FURAG), que incluye el análisis de las Políticas de Gestión y Desempeño del Modelo. El IDI mide la gestión de la entidad en el marco de los criterios y estructura Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), con el fin de que la entidad reconozca sus fortalezas y debilidades en materia de gestión y emprenda acciones de mejora.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO1717740



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Para la vigencia 2022, el Distrito de Medellín un puntaje dentro del grupo par, correspondiente a 98.4%. Se destaca que por cuarto año consecutivo el Distrito de Medellín ocupa el primer lugar dentro de las entidades del grupo par evaluadas, lo que implica un mayor compromiso frente a su desempeño y su gestión por el reconocimiento que lidera en el nivel ejecutivo territorial.

4.5.1 Resultado IDI para el Distrito Especial de Medellín 2022



Nota 1 : El promedio del grupo par corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho grupo. Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad.

Fuente: Informe Ejecutivo de la Medición del Índice de Desempeño Institucional y de la Medición del Índice de Control Interno 2022 (resultados FURAG). Secretaría de Evaluación y Control.



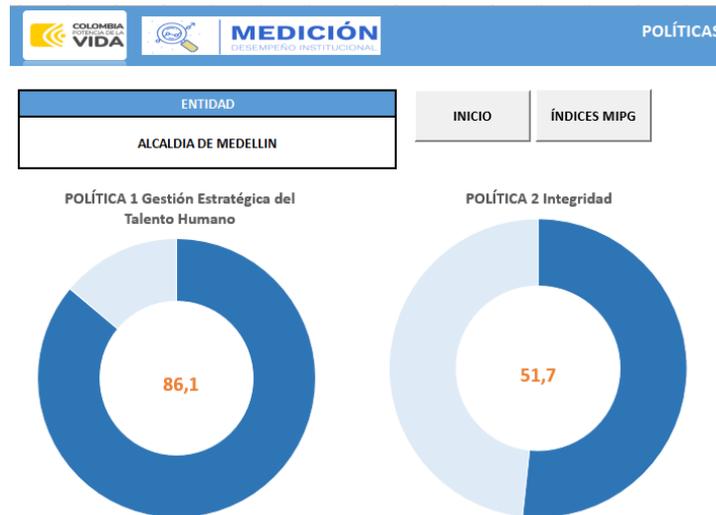
Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

4.5.2 Resultados Dimensiones

NÚMERO	DIMENSIÓN	RESULTADOS
1	Talento Humano	63.6
2	Direccionamiento Estratégico de la Planeación	94.6
3	Gestión para Resultados con Valores	88.7
4	Evaluación de Resultados	90.8
5	Información y Comunicación	79.3
6	Gestión del Conocimiento y la Innovación	84.0
7	Control Interno	86.2

Fuente: Informe Ejecutivo de la Medición del Índice de Desempeño Institucional y de la Medición del Índice de Control Interno 2022 (resultados FURAG). Secretaria de Evaluación y Control.

4.5.3 Resultados Políticas Territorio MIPG – Medición Desempeño Institucional



Fuente: Resultados-idi-2022-vf-territorio-mipg - Plataforma del DAFP



4.5.5 Índices Desagregados por Políticas, todas las tablas la fuente es el DAFP.

No. Índice	POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	Puntaje	
I01	Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	93,8	
I02	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	55,0	
I03	Desarrollo del talento humano en la entidad	87,7	
I04	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	100,0	

No. Índice	POLÍTICA 2 Integridad	Puntaje	
I05	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	69,6	
I06	Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	41,4	

Fuente: Informe Ejecutivo de la Medición del Índice de Desempeño Institucional y de la Medición del Índice de Control Interno 2022 (resultados FURAG). Secretaría de Evaluación y Control.

CAPITULO 5: DEFINICIÓN ESTRATEGICA

5.1 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión Humana del Distrito de Medellín, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro). La implementación de este plan se enfoca en potencializar, fortalecer y/o mejorar los aspectos con menor calificación, obtenidos tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en los diagnósticos realizados y necesidades identificadas en cada uno de los componentes. De la matriz GETH se deriva un plan de acción, que es el cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

A finales de la vigencia 2023 se evaluó nuevamente la Matriz Autoevaluación Gestión Estratégica de Talento Humano, para establecer el nivel de avance obtenido. Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano en el



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Distrito de Medellín, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas.

Este plan articula los siguientes planes institucionales, Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan de Bienestar Social e incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Institucional de Formación y Capacitación, cada plan corresponde con intervenciones sobre programas de gestión del talento humano disponibles para la entidad.

Por lo anterior, este plan se desarrolla con la construcción general de la visión ideal que se tiene de cada uno de los planes institucionales competencia de Gestión Humana, y que componen este plan estratégico, a lo que se espera llegar, la implementación de políticas, fortalecimiento y/o creación de nuevos programas, estrategias a desarrollar, actividades a realizar, que enfoque se tiene para este nuevo año, etc.

Este plan se desarrolla igualmente ejecutando y cumpliendo las metas e indicadores que se encuentren consignados en el Plan de Desarrollo Municipal (PDM), para así alinear las necesidades de recursos financieros, físicos y de talento humano.

5.2 PROGRAMA DE GOBIERNO 2024-2027 "MEDELLÍN, CREEMOS EN VOS"

Programa de Gobierno 2024 - 2027 "MEDELLÍN, CREEMOS EN VOS", se encuentra enmarcado en el Pilar "CREEMOS EN LA INSTITUCIONALIDAD, EN LA SEGURIDAD Y CONVIVENCIA CIUDADANA", el cual tiene las siguientes estrategias propuestas:

- ✓ Garantizaremos que los modelos de flexibilidad laboral se implementen de manera justa y equitativa para los servidores públicos, fomentando la productividad, el mejoramiento del clima laboral y el bienestar del servidor y su grupo familiar.
- ✓ Beneficiaremos a más estudiantes (714 estudiantes reportados de los cuales 96 se vincularon como practicantes de excelencia en el mes de febrero, para el primer semestre de 2023), fomentaremos la vinculación de los jóvenes al primer empleo en el Distrito de Medellín y su conglomerado
- ✓ Tenemos retos en relación con el pasivo pensional. La gestión adecuada y proactiva de estos desafíos es fundamental para garantizar la estabilidad



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- financiera y el cumplimiento de las obligaciones de pensiones en el futuro. Es importante por ello, la gestión de recursos para el cubrimiento del 100% del pasivo pensional al año 2029, adicionalmente generar cada año, estrategias para la aprobación de la base de datos Pasivocol y el paso a cálculo actuarial.
- ✓ Garantizaremos los procedimientos para proveer las vacantes definitivas y temporales, avalando las competencias de los candidatos y una adecuada prestación del servicio.
 - ✓ Garantizaremos un adecuado relacionamiento con asociaciones sindicales de empleados y con el sindicato de trabajadores oficiales

Actualmente se cuenta con los siguientes Proyectos de inversión

- ✓ Administración del centro de prácticas
- ✓ Contribución a la solución de las necesidades de vivienda en la alcaldía
Indicador: Créditos adjudicados
- ✓ Diseño e implementación de estrategias para el desarrollo del talento humano del municipio
- ✓ Fortalecimiento sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Mejoramiento de la gestión documental de las historias laborales.

Según necesidades presentadas por las diferentes unidades para la vigencia 2024, se tiene la apropiación de los recursos para los proyectos de inversión y se planteará las metas correspondientes a cada uno de los indicadores. A dichos proyectos se les revisará en detalle cada una de sus actividades, estableciendo unos criterios de priorización y optimización de recursos, en un momento donde debemos cumplir con la normatividad vigente en materia de economía en la contratación estatal, austeridad y racionalización del grato público.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

TABLA 16: POAI VIGENCIA 2024

Código del proyecto	Nombre del proyecto	Clasificación	Destinaciones específicas	POAI 2024
200189	ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO DE PRÁCTICAS	Misional		\$672.252.320
200190	DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Misional		\$2.385.755.640
200193	FORTALECIMIENTO SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Misional		\$603.273.348
200195	MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DOCUMENTAL DE LAS HISTORIAS LABORALES	Misional		\$1.500.000.000
200328	CONTRIBUCIÓN A LAS SOLUCIÓN DE LAS NECESIDADES DE VIVIENDA	Obligaciones de ley	\$ 47.967.940.517	\$ 47.967.940.517
Total			\$ 47.967.940.517	\$53.129.221.825



5.3 PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNÓSTICO

Al revisar los resultados de las Rutas de Creación de Valor, estas se encuentran por encima del 95%, sin embargo, nos enfocamos en la ruta con el porcentaje menor, para generar el plan de acción, la cual fue RUTA DE CRECIMIENTO.

Este plan de acción nos permitirá, prioricen las actividades a desarrollar, priorizar recursos, enfocarnos en el tema que presentan un mayor rezago en comparación con las demás, siempre con el fin de mejorar la gestión del talento humano.

Plan de Acción - Gestión Estratégica Del Talento Humano

 modelo integrado de planeación y gestión   					
FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO					
Pasos		5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	Alistamiento e implementación de ajustes razonables entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017, vinculación de personas con discapacidad en el sector público.	Contar con diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo Aumentar la vinculación de personas con discapacidad en el Distrito de Medellín Sensibilizar los servidores para que reporten su discapacidad	Hacer seguimiento a la implementación de las recomendaciones generadas en el diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo. OCTUBRE 2024 Gestionar ante el nivel directivo la estrategia para la vinculación de personas con discapacidad que de cumplimiento a lo establecido en el Decreto 2011 de 2017 (Diciembre 2023-1%). OCTUBRE 2024	

Fuente: Matriz_geth_version_4_8_2023 VIGENCIA2023

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:



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

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

Por medio de este plan el Distrito de Medellín, pretende gestionar 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 2023, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura los siguientes:

- ✓ Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos que adelante la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC (Bomberos y 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 Bienestar e Incentivos

El Plan de Bienestar e Incentivos 2024, fue elaborado teniendo en cuenta los resultados de la encuesta de necesidades y expectativas en la cual participaron con corte al 16 de enero de 2024, 1.395 servidores de un total de 5.424 (según: reporte Plan de Vinculados a diciembre 31 de 2023), representado en un 25.72% de la población, la cual tuvo como objetivo medir la percepción de los servidores frente al Plan de Bienestar e Incentivos desarrollado en el año 2023 y tener en cuenta las expectativas para la elaboración del Plan actual. Igualmente se tuvieron en cuenta los resultados de la medición de clima laboral, cuyas encuestas fueron



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

resueltas por 3.302 servidores, para un porcentaje de participación del 66.8% de la población.

El Plan de Bienestar e Incentivos 2024 del Distrito de Medellín hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano, el cual responde a lo plasmado en la propuesta de Gobierno 2024 - 2027 “Medellín, Creemos en vos”, en el pilar CREEMOS en la institucionalidad, en la seguridad y convivencia ciudadana, además de los proyectos Contribución a la solución de las necesidades de Vivienda de la Alcaldía y Diseño e implementación de estrategias para el desarrollo del talento humano del Distrito.

El Plan estará enfocado en fortalecer el talento humano, dando cumplimiento a los lineamientos establecidos desde el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1952 de 2019, artículo 37 en los numerales 4 y 5, el Sistema de Gestión MIPG, la Guía de Estímulos para los Servidores Públicos emitida por el DAFP, y los lineamientos del “Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022”.

Objetivo General

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 y la calidez humana en la prestación de los servicios a los ciudadanos.

Objetivos Específicos

1. Ofrecer un sistema de estímulos e incentivos que responda a las necesidades y expectativas de los servidores y su grupo familiar con el fin de mejorar su ambiente físico, emocional y cultural.
2. Generar espacios de bienestar y desarrollo personal social encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor y sus familias propendiendo condiciones favorables de trabajo y reconocimiento a su buen desempeño.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

3. Fomentar una cultura organizacional en la entidad que denote sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.
4. Promover dentro de la entidad modos, estilos y condiciones de vida saludables con el fin de reducir niveles de morbilidad y aumentar niveles de calidad de vida a nivel individual, como de su familia y comunidad.
5. Contribuir en los procesos de adaptación al cambio organizacional, cultural, ambiental y resiliencia de los servidores, a través del desarrollo de estrategias y programas de fortalecimiento al servidor y los equipos de trabajo convirtiendo al Distrito de Medellín en uno de los mejores lugares de trabajo para todos.
6. Implementar estrategias de bienestar considerando las diferentes modalidades de trabajo existentes, generadas por transformación digital y la emergencia sanitaria: teletrabajo, trabajo en casa o remoto.

Para este año se dará continuidad a los programas establecidos por norma en el plan de bienestar, además se adicionó el “Préstamo Educativo” como nuevo programa, igualmente atendiendo las solicitudes de los servidores en el diagnóstico de necesidades y expectativas, se tendrá nuevos beneficios en la tiquetera de la felicidad.

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 Institucional de Formación y Capacitación (PIFC), es un documento que consolida la estrategia de la organización para fortalecer el desempeño individual e institucional, a partir de los procesos de aprendizaje, para la mejora continua en la prestación del servicio, el logro de los objetivos Institucionales y la consolidación de una cultura organizacional fundamentada en la integridad, la productividad, la gestión del conocimiento, la innovación para afrontar los desafíos sociales, culturales y políticos del entorno laboral y la generación de satisfacción y confianza de la ciudadanía.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

En consecuencia y de acuerdo a su propósito, el Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC) 2024, contempla las secciones *1. Marco Normativo*, *2. Conceptos Básicos Asociados al Sistema de Formación Institucional*, *3. Lineamientos Pedagógicos Institucionales, para el Desarrollo de los Programas de Aprendizaje* y *4. Lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030*, señalando que éstas no presentan variación por considerar que, los lineamientos normativos, conceptuales y pedagógicos que sustentan todo el proceso de aprendizaje, conservan toda la pertinencia y aplicabilidad para la presente vigencia.

Seguidamente se encuentra la sección 5. *Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional 2023*, como resultado de la priorización realizada por nuestros servidores en el mes de octubre de 2023 y que acoge además, los lineamientos propuestos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 como marco general, armonizado con lo dispuesto en el Decreto 1767 de 2010, por el cual se crea la Escuela de Formación Institucional del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín – EFIAM y se define la estructura, funcionamiento y reglamentación del Sistema de Formación Institucional.

Posteriormente, se expone la sección 6. *Otras Obligaciones y Compromisos Institucionales*, en las que se describe lo concerniente a:

- a. Plan Código de Integridad, de la Política de Integridad.
- b. Programa de Gestión Documental - PGD (Aprobado por Acta No. 002 de 2017 del Comité Interno de Archivos Medellín 2017).
- c. Acuerdos Colectivos periodos 2020-2021 y 2022-2023 entre Organizaciones Sindicales de Empleados Públicos y el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, en relación a los acuerdos que contemplan procesos de aprendizaje.
- d. Acción de Mejoramiento, Auditoría al Seguimiento de la Implementación de la Política de Participación Ciudadana del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín.
- e. Plan de Acción de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación 2023-2024.
- f. Acción de Mejoramiento, Auditoría Seguimiento al Índice Nacional Anticorrupción (INAC)

Soportado en lo anterior, se presenta la sección 7. *Ejecución*, la cual describe el *Componente de Socialización Organizacional (Inducción, Reinducción,*



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Entrenamiento) Formación, Capacitación, Programas Especiales y Presupuesto, como cuerpo sustancial a desarrollar.

Es de anotar que el *Componente Programas Especiales*, contiene además de lo señalado en la sección 6. *Otras Obligaciones y Compromisos Institucionales*, el *Plan de Capacitación –Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Bilingüismo y Celebración del Día del Servidor.*

Finalmente, se aborda la sección 8. Aspectos Metodológicos y Operacionales, sección 9. Seguimiento y Evaluación y seguidamente la sección 10. Cronograma

PIFC alineado con los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030:

En atención a las orientaciones dadas a las entidades para la formulación de sus planes y programas de capacitación institucional para la profesionalización de los servidores públicos, el Distrito Especial de Medellín, en concordancia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, acoge lo estipulado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, expedido a través de la resolución 104 de 2020, con el propósito principal de orientar desde la Institucionalidad, el desarrollo de los procesos de entrenamiento, formación y capacitación en el orden Nacional, concebido como la potenciación de la identidad y la cultura del servicio público, donde la gestión estratégica del talento humano, es un factor relevante que requiere del fomento y desarrollo a través de las competencias laborales.

Los ejes temáticos son:

- EJE 1. Gestión del conocimiento y la innovación
- EJE 2. Creación de valor público
- EJE 3. Transformación digital
- EJE 4. Probidad y ética de lo público



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación



Fuente: Dirección de Empleo Público. 2017

Acciones a desarrollar en la vigencia 2024

Programas a Ejecutar:

Programa	Número de Grupos	Dirigido A:	No. de Servidores
Inducción	3	Servidores en periodo de prueba, provisionalidad y LNR.	Se atiende por demanda

Programa	Número de Grupos	Dirigido A:	No. de Servidores
Reinducción General	10	Servidores en carrera administrativa, provisionalidad y LNR, trabajadores oficiales y personal administrativo SGP.	Se atenderá un promedio de 3.039. Proyección soportada en el plan de vinculados, corte 30/11/2023



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO177740



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Componente	Necesidades priorizadas	Temas Estratégicos
Entrenamiento	33	Excel, Herramientas ofimáticas, Power BI, Entrenamiento en supervisión, Gestión de archivo, SAP, Mercurio, SECOP II, Construcción y seguimiento de indicadores, Procesamiento de datos e información, Analítica de datos, Bases de datos, Análisis de indicadores y estadísticas territoriales, Gestión de la información, Arcgis, ISOLUCIÓN, Big Data, entre otros.
Formación (Habilidades Blandas)	14	Trabajo en equipo, Comunicación asertiva, Programación neurolingüística asociada al entorno público, Servicio y orientación al usuario y al ciudadano, Relaciones interpersonales, Flexibilidad y adaptación al cambio, Expresión verbal, no verbal y escrita para diferentes tipos de audiencias, Lenguaje claro, Liderazgo, Planeación del trabajo, Liderazgo para líderes, un enfoque desde la neurociencia, entre otros.
Capacitación	19	Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019 y Ley 2094 del 2021), Código de Integridad, Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales, Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA), Gerencia de proyectos públicos, Elaboración de informes, Evaluación de políticas públicas, Técnicas y métodos de investigación, Catastro multipropósito, Innovación para la Gestión del Conocimiento, Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional, entre otros.
TOTAL	104	

Programas Especiales

- Bilingüismo para Conectarnos con el Mundo
- Habilidades para la Vida (Habilidades blandas para servidores en encargo)
- Plan Código de Integridad, de la Política de Integridad
- Programa de Gestión Documental - PGD (Aprobado por Acta No. 002 de 2017 del Comité Interno de Archivos Medellín 2017)
- Acuerdos Colectivos periodos 2020-2021 y 2022-2023 entre Organizaciones Sindicales de Empleados Públicos y el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, en relación a los acuerdos que contemplan procesos de aprendizaje





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- Acción de Mejoramiento, Auditoría al Seguimiento de la Implementación de la Política de Participación Ciudadana del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín
- Plan de Acción de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación 2023-2024
- Acción de Mejoramiento, Auditoría Seguimiento al Índice Nacional Anticorrupción (INAC)
- Plan de Capacitación –Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Celebración del Día del Servidor

Estrategias operativas para la ejecución:

Formadores Internos	Alianza Intra-institucional
Facilitadores Internos	Alianzas Interinstitucionales
Escuela Virtual	Capacitaciones en Modalidad Especifica
Formadores Externos (Contratación)	Becas Convencionales

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 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 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.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

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.

Este sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo de los servidores públicos y contratistas de la Administración. Además de la implementación de estrategias como la descentralización de servicios; la constitución de equipos de trabajo en cada dependencia con la presencia de aliados, líderes y enlaces de la Unidad de Gestión de Riesgo Laboral, que hacen posible la gestión de los planes operativos individuales, que suman a la implementación de este plan.

Estrategias y/o acciones para la vigencia 2024:

Estrategias de salud en el trabajo

- 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.
- Además de todas las estrategias de psicosocial

Estrategias de seguridad en el trabajo

Gestión de accidentalidad:



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- Prevención y atención en materia de accidentes de trabajo: Investigaciones y medidas de intervención con relación a las causas de accidentalidad.
- Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO.
- Realizar mediciones ambientales de los riesgos prioritarios, provenientes de peligros químicos, físicos y/o biológicos.
- HIGIENE
- Estrategia de prevención de accidentalidad por caídas al mismo nivel.
- Programa para la gestión integral de la prevención del riesgo público por violencia social.
- Plan Estratégico de Seguridad Vial PESV.

Gestión de peligros y riesgos:

- Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa
- Implementación de medidas de prevención y control de peligros/riesgos identificados.
- Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores.

Gestión de Inspecciones de seguridad

Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores.

Visitas de inspección sistemática a las instalaciones, maquinaria o equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias; con la participación del COPASST.

Gestión de elementos de protección personal -EPP

- Revisar y /o actualizar especificaciones técnicas de EPP
- Registros y actualización permanente de matriz de EPP
- Contratación de Elementos de Protección Personal
- Entregas de EPP a servidores
- Inspección al uso de EPP
- Capacitación a servidores en uso adecuado de EPP



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Gestión de emergencias

- Elaborar plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que identifique las amenazas, evalúe y analice la vulnerabilidad, en las sedes del Distrito.
- Conformación de brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- Formación a brigada de emergencias
- Dotación a brigadistas certificados

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/>

CAPITULO 6: TEMATICAS ADICIONALES A PLANEAR

6.1 CENTRO DE PRÁCTICAS

Por medio de la Ley 1780 de 2016, se determinó la naturaleza, definición y reglamentación de la práctica laboral como actividad formativa desarrollada por estudiantes de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores y educación superior de pregrado, la cual fue reglamentada mediante las Resoluciones 4566 de 2016, 1530 de 2017 y 3546 de 2018.

En virtud de lo anterior, en el Distrito de Medellín se expide el Acuerdo Municipal 069 de 2017, donde se redefinió el Centro de Prácticas del Municipio de Medellín, el cual fue reglamentado a través del Decreto 025 de 2019 y mediante el Decreto Distrital 0262 de 2023 se regula el centro de prácticas del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, 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.

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.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

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.

De igual manera la Administración Distrital, a través de las diferentes modalidades de prácticas, desarrolla sus acciones bajo los enfoques de derecho poblacional y diferencial en términos de equiparación de oportunidades para personas con o sin discapacidad, que cumplan con los requisitos para dicho proceso de acuerdo con el perfil, la formación y las competencias.

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.

En 2023 para el cumplimiento del indicador del plan de desarrollo de “Estudiantes formados para el trabajo” se alcanzó la vinculación de 807 estudiantes bajo la modalidad de excelencia, con un cumplimiento del 80,7%, como mecanismo de integración entre la academia y la oferta laboral, articulándose con la Política Pública de Empleo decente y Juventud, para ayudar a resolver problemas de desempleo de la población joven cuando terminan sus estudios para la integrarse al sector laboral.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Como proyecto de inversión y respondiendo al Plan de Acción durante el año 2023, la cantidad de estudiantes formados para el trabajo bajo la modalidad de Prácticas de Excelencia fueron 189. Dado que se recibió traslado de recursos para la vinculación de practicantes por parte de otras secretarías, incrementándose el número de vinculaciones con el uso de estos recursos. Con una inversión total de \$1.098.212.371.

Bajo la modalidad de prácticas específicas, es decir sin auxilio económico se formaron para el trabajo 285 practicantes, incluyendo servidores públicos. Por lo anterior, las dos modalidades permitió formar para el trabajo un total de 474 practicantes entre Técnicos, Tecnólogos y Profesionales Universitarios, que fueron certificados para el primer empleo y dentro del programa de Gobierno "Inserción Laboral".

Con el programa Estado Joven se recibieron 30 practicantes a quienes se les hizo acompañamiento en su proceso y los cuales fueron pagados con Recursos de la Nación.

Acciones a seguir para la vigencia 2024:

Para la presente vigencia (2024), se proyecta impactar 184 jóvenes estudiantes, vinculados en la modalidad de excelencia, promoviendo el primer empleo a jóvenes de programas profesionales, tecnológicos y técnicos laborales de distintas entidades educativas de Medellín y su área metropolitana.

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.

6.2 TELETRABAJO

Mediante el Decreto 0959 de 2010, el Distrito de Medellín acoge el modelo laboral del Teletrabajo al interior de la administración, por Decreto Municipal 0991 de 2011 modifica el Reglamento Interno de Trabajo e implementa el Teletrabajo como modalidad laboral para cumplir con las funciones asignadas a los servidores en



sus cargos, el cual se modifica en el año 2012 Mediante Decreto Municipal 1462 y en el mes de septiembre de 2021, mediante Decreto 0788, se regula el teletrabajo en el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación y se derogan el 991 de 2011 y el 1462 de 2012.

En desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano, la gestión de la Modalidad de Teletrabajo estará orientada a:

- ✓ Evaluar, revisar y mejorar los componentes de la Modalidad (administración y coordinación, gestión del riesgo laboral y soporte tecnológico) con el fin de garantizar que sigan cumpliendo su objetivo de facilitar y promover que los teletrabajadores, sus equipos de trabajo y grupo familiar cuenten con las competencias y condiciones necesarias para alcanzar un alto nivel de adaptación a esta modalidad de trabajo.
- ✓ Diseñar e implementar actividades de seguimiento y acompañamiento a los teletrabajadores para que conserven y/o afiancen el equilibrio alcanzado entre su vida laboral, personal, familiar y social.
- ✓ Promover el desarrollo de un estilo de liderazgo que aporte a la transformación de la Entidad, por estar basado en la confianza y cooperación con los teletrabajadores y orientado a fortalecer la autonomía, la responsabilidad y el compromiso.
- ✓ Divulgar y promocionar la modalidad de Teletrabajo como una estrategia para mejorar la calidad de vida de los servidores y aportar a la solución de los problemas de contaminación y movilidad de la ciudad.

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

En cumplimiento de las directrices dadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP, se continuará un proceso de diseño e implementación del procedimiento para la identificación y estandarización de las competencias funcionales de los procesos transversales, misionales y estratégicos y de las competencias comportamentales necesarias para el adecuado desempeño de las funciones de los cargos y la revisión y ajuste de los componentes del ciclo de gestión del talento humano por competencias y de las demás prácticas para la gestión del talento humano,



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

incorporando en ellos estas competencias como el eje que integra y articula los subsistemas y componentes de la Gestión Estratégica del Talento Humano en la entidad, lo que facilitará y fortalecerá la Creación de Valor Público a través del desempeño de los servidores.

En desarrollo de la PRIMERA ETAPA de implementación del Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias, formulado en el año 2018, durante el 2024 se finalizará la identificación y priorización, a partir de fuentes de información secundarias (Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales), de las competencias funcionales genéricas que, por nivel jerárquico del cargo, deben poseer los servidores para el desempeño de los empleos.

El Distrito de Medellín, a fin de dar cumplimiento a las directrices del DAFP y la ESAP relacionadas con la Incorporación de las Competencias Laborales a la Gestión del Talento Humano, desde la Unidad de Gestión Pública y el Equipo de Competencias y Evaluación, ha llevado a cabo las siguientes acciones en la vigencia 2023:

- ✓ Identificación y priorización de las competencias funcionales genéricas para su priorización y normalización: Debido a que el examen de los datos obtenidos de las fuentes secundarias de información utilizadas en la primera fase de identificación de las competencias laborales evidenció dificultades relacionadas con la validez y confiabilidad de tres (3) de ellas e indicó que la más confiable y útil son los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales (ya que contienen la descripción precisa, completa y actualizada de las FUNCIONES ESENCIALES de todos los empleos, distribuidas por niveles jerárquicos de los cargos) se decidió continuar el desarrollo de la Primera Etapa de implementación del Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias, utilizando esta fuente de información secundaria como el principal y primer referente para la identificación de las COMPETENCIAS FUNCIONALES y su priorización para la normalización o estandarización y validación.

Con este fin, durante el año 2023 se construyeron bases de datos con la información registrada en la versión actualizada (2022 y 2023) de los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales de los cargos DIRECTIVOS, PROFESIONALES y ASISTENCIALES y, a partir del análisis de la información se estableció cuáles son las funciones que ejecutan el mayor número de servidores para priorizarlas y utilizar esta información como



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

insumo para planear el proceso de estandarización y validación de las **COMPETENCIAS FUNCIONALES GENÉRICAS** asociadas a ellas.

Adicional a lo anterior, desde el año 2016 se diseñó (y ha venido actualizándose) el indicador Desarrollo de Competencias, con el propósito de valorar el resultado de las acciones emprendidas por la Subsecretaría de Gestión Humana a través de la gestión del talento humano por competencias y el desarrollo de las políticas de incentivos y estímulos, bienestar laboral y gestión del riesgo laboral.

Actividades año 2024:

Durante el 2024 se finalizará la identificación y priorización, a partir de fuentes de información secundaria (Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales), de las competencias funcionales genéricas de los cargos de los **ASESORES, LÍDERES y TÉCNICOS**.

De esta manera se completará la información necesaria, por nivel jerárquico de los cargos, de las **COMPETENCIAS FUNCIONALES GENÉRICAS**, asociadas a las **FUNCIONES ESENCIALES** de los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, que deben empezar a ser estandarizadas y validadas, abordando de primeras las requeridas por el mayor número de servidores.

Año 2025 y siguientes:

Antes de iniciar la redacción de los componentes normativos de las competencias funcionales (**ESTANDARIZACIÓN**) y su **VALIDACIÓN** (que permitirán construir el Diccionario de Competencias de la entidad e incorporar estas a los ciclos de gestión del talento humano, tal como lo establecen las normas y directrices del DAFP y la ESAP), deben realizarse las siguientes tareas:

- ✓ Formulación Política para Gestión del Talento Humano del Distrito de Medellín. Esta actividad le corresponde a la Subsecretaría de Gestión Humana y debió iniciarse desde el año 2021.
- ✓ Reconfigurar el Módulo PD de SAP, de manera que permita la incorporación de las NCL como eje que articula e integra los componentes del ciclo de gestión del talento humano por competencias (**NORMALIZACIÓN**: estandarización y validación / **VALORACIÓN**: selección y la evaluación del desempeño / **DESARROLLO**: Formación y Capacitación / **CERTIFICACIÓN**).



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Se requiere la asignación de recursos humanos, físicos y económicos para realizar esta tarea.

- ✓ Finalizar la redacción de los Criterios de Desempeño y Niveles de Dominio/Transferencia de las Competencias Funcionales Básicas
- ✓ Revisión de las competencias Funcionales Esenciales (con base en la información obtenida en el proceso de identificación y priorización de las competencias funcionales a partir de los Manuales de Funciones).
- ✓ Redacción Criterios de Desempeño y Niveles de Dominio/Transferencia de las Competencias Funcionales Esenciales, por la complejidad de esta actividad deberá ser contratada con expertos (universidades, investigadores y/o profesionales expertos en las respectivas áreas)
- ✓ Diseñar metodología para conformación de Grupos de Expertos, capacitación y asesoría para la redacción de los componentes normativos (estandarización) de las competencias funcionales genéricas y su validación.
- ✓ Selección y entrenamiento de metodólogos para capacitación, acompañamiento y asesoría a Grupos de Expertos. Se requieren recursos para contratación de personal y logística (auditorios, materiales, equipos, entre otros).

6.4 HORARIO FLEXIBLE

El Distrito de Medellín tiene establecidos cinco horarios flexibles (a, b, c, d, y e) para sus empleados públicos, en cumplimiento de la jornada laboral, con el fin de tener una mejor prestación del servicio público compatible con el logro de los objetivos corporativos y el desarrollo familiar, profesional y personal de los servidores del ente territorial.

Igualmente, con esta estrategia de flexibilización del horario de trabajo, se contribuye decisivamente en la descongestión de la ciudad, y se facilita la movilidad de los servidores.

Para la operación de los horarios flexibles se tiene en cuenta los Decretos 0100 de 2017 y 0047 de 2018. Es importante considerar, el Decreto 873 del 2020 por medio del cual se modificó el Decreto 0100 de 2017, el cual estableció que el



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

servidor público puede en cualquier momento inscribirse para laborar en horario flex o cambiar de tipo de horario Flex.

En el año 2023, con el Decreto Distrital 797 de 2022 se implementó en un 100% el proceso en Eureka, es decir, que permitirá la inscripción, renuncia, aprobación y terminación del horario flexible por la plataforma Eureka, contribuyendo de esta manera a la política de cero papel, facilitar el control de aforo y descongestionar las oficinas en determinadas horas. Finalmente, facilita el reporte en tiempo real de los servidores que se acogen a cualquiera de los horarios flexibles.

Para el 2024 se promocionará el Horario Flexible a través de los canales de comunicación interna, toda vez de que ya se puede realizar la inscripción por la plataforma de Eureka.

6.6 LIQUIDADOR DE CUOTAS PARTES PENSIONALES.

En el año 2023 con el apoyo de la Secretaría de Innovación Digital se iniciaron las gestiones para poner en operación el programa para la liquidación de cuotas partes pensionales por pagar y por cobrar, en la plataforma SAP.

Para el componente de cuotas partes por pagar, para el mes de septiembre 2023, se realizaron las últimas pruebas con los debidos arreglos, presentándose inconvenientes por cuanto los ajustes reportados en la liquidación superan el máximo permitido, siendo ésta una situación que puede afectar su pago por parte del área de tesorería y que a su vez podría representar reprocesos y devoluciones, por lo cual se requiere continuar para la presente vigencia 2024, con el desarrollo y realización de las pruebas necesarias para su correcto funcionamiento.

Una vez superada la anterior etapa, para el 2024 igualmente se requiere se inicien las gestiones para poner en operación el programa para el componente de cuotas partes por cobrar.

Con el liquidador, se busca obtener tanto un eficiente cobro y posterior recaudo como liquidación y posterior desembolso de las cuotas partes pensionales, pretendiendo con ello un eficaz cumplimiento en la extinción de las obligaciones por dicho concepto, minimizando a su vez el riesgo de cobros coactivos en contra de la entidad.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

6.7 ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES.

Para el mejoramiento del proceso, el Distrito de Medellín viene adelantando acciones tendientes a la adecuada organización física y a la digitalización de los expedientes de las Historias Laborales, conforme a lo dispuesto en la Ley General de Archivos 594 de 2000 y a las directrices impartidas por el Archivo General de la Nación y el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.

Se pretende con ello que los expedientes de historias laborales estén actualizados, organizados, digitalizados y dispuestos para consulta permanente.

En el año 2022, se logra la ordenación y digitalización de 7.605, carpetas con documentación de los expedientes de historias laborales de servidores públicos activos, retirados y pensionados del Distrito de Medellín, disponibles en el aplicativo visor documental 360, desarrollado con tecnología de código abierto enfocado al ingreso y administración de inventarios y flujos documentales; Visor es desarrollado por y para el Distrito de Medellín consolidándose como base fundamental para la integración archivística en los procesos de gestión documental.

Para el año 2023, el proyecto de Mejoramiento de la Gestión Documental de las Historias Laborales, realizó el proceso de inventario, ordenación y digitalización de 3.214 carpetas que contienen información de expedientes de Historias Laborales: 2.792 carpetas de activos, 419 carpetas de pensionados y 3 carpetas de servidores retirados.

Para el año 2024, el proyecto de inversión 200195 “Mejoramiento de la gestión documental de las Historias Laborales” pretende tres (3) componentes; componente 1: completar inventario de 30.973 carpetas de activos, retirados y pensionados conforme en lo dispuesto en el artículo 7 del acuerdo 042 DE 2002, esto en atención a la segunda y tercera orden perentoria emitida por el AGN-Archivo General de Nación-; Componente 2: integrar los expedientes de historias laborales con las cajas de día a día, las cuales corresponden a los últimos años de gestión; Componente 3: Organización e inventario de 3.000 carpetas laborales de servidores activos.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

6.8 SIGEP SISTEMA DE INFORMACIÓN GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

Es el sistema de información y gestión del empleo público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto del nivel nacional como territorial, relacionada con las estructuras de las entidades, plantas de personal, manuales de funciones, escalas salariales, hojas de vida de los servidores y declaraciones de bienes y rentas, entre otros. Este sistema es una herramienta que permite a las entidades del Estado gestionar el empleo público y los planes de organización institucional y de recursos humanos.

Para la vigencia 2024, el Distrito de Ciencia y Tecnología e Innovación de Medellín, continuará con la implementación de acciones y mejoras que garanticen la actualización del SIGEP para todos los servidores públicos, en relación con la información de las hojas de vida, la declaración de bienes y rentas, el seguimiento al cumplimiento del registro de la información y ajustando el procedimiento, siempre y cuando sea necesario, socializándolo con las dependencias.

6.9 AUTOMATIZACIÓN DE LA LIQUIDACIÓN DE SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES DEFINITIVAS.

El procedimiento o trámite de la liquidación definitiva de los servidores públicos que se desvinculan de la administración distrital es una actividad de estricto y obligatoria gestión que además está debidamente reglamentada y con términos de estricto cumplimiento para su trámite; actualmente las liquidaciones de salarios y prestaciones sociales definitivas; es decir, aquellas que se realizan con motivo de dicha desvinculación está a cargo del Equipo administrativo de la Unidad Administración de Personal y la misma se realiza de manera manual; es decir sin la intervención de un programa o software que de manera automática la realice.

Es un ejercicio humano mediante la utilización de una hoja de cálculo de Excel y aplicando las operaciones básicas de las matemáticas realizado por una persona dando cumplimiento estricto a las disposiciones legales y reglamentarias que rigen el reconocimiento y pago de salarios y prestaciones sociales de los servidores públicos del Distrito Especial de Medellín.

Actualmente se tiene, en coordinación la Secretaría de Innovación digital, el proyecto de sistematización de la liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales y hay avances importantes en dicho proceso. El diseño de la metodología



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

de trabajo para desarrollar el proyecto está a cargo de la Secretaría de Innovación digital y el apoyo en cuanto a la determinación y definición teórica de los conceptos que se liquidan y pagan se apoya desde nuestro equipo de trabajo, logrando algunos avances en cuanto a algunas de las prestaciones sociales en un ambiente de pruebas, porque aún el proyecto se encuentra en proceso de construcción.

Por consiguiente para la presente vigencia, se hace necesario y relevante retomar el proyecto y avanzar en su diseño e implementación con el objetivo de que a mediano plazo se pueda contar con un software que permita la liquidación de salarios y prestaciones sociales definitivas de manera sistematizada, automática con el cual dicha liquidación sea un proceso que se realice de manera ágil, eficiente y oportuna permitiendo además, optimizar el recurso humano y las herramientas tecnológicas. Se resalta que dicha herramienta se está construyendo en la plataforma tecnológica SAP que administra los procesos y procedimientos de la administración distrital y particularmente el de Nómina que se constituye en insumo para la liquidación definitiva.

Es por lo anterior que se debe dar continuidad al proyecto fijando actividades, recursos, responsables y cronogramas específicos para su ejecución tanto desde la secretaría de Innovación digital como de la secretaría de Gestión Humana/Unidad Administración de Personal permitiendo que alcance su objetivo y que muy pronto pueda llevarse a la fase de producción.

6.10 CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE 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.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

En consideración al Decreto 0599 de 2020, presentamos las actividades ejecutadas en la vigencia 2023, con el apoyo de los Gestores de Integridad:

- Implementación de la estrategia de Medios Internos y el Brief Campaña para la socialización, participación y apropiación del Código de Integridad del Servicio Público del Distrito de Medellín, entre todos sus servidores, la cual contempló actividades como: Boletines al día con 24 publicaciones, afiches de valores y videos.
- Participación en la agenda de las 3 jornadas de inducción y las 10 jornadas de reinducción, con la inclusión de una sesión para abordar, promover e interiorizar los contenidos del Código de Integridad, con la participación de 1.865 servidores.
- Realización de 23 visitas a sedes externas para la promoción del Código de Integridad y sus valores orientadores.
- Inclusión de cuatro (4) actividades de promoción del Código de Integridad, en el marco de la Conmemoración del Día del Servidor:
 - a. Actividad cultural " valores Código de Integridad
 - b. Concurso "Encuentra el Valor" el cual contó con la participación de 459 servidores.
 - c. Reconocimiento valorando competencias y habilidades, exaltación a 23 servidores que actúan con integridad en el desempeño de sus funciones, a partir de la apropiación de los y principios del Código.
 - d. Conferencia: El servidor público - una mirada de transformación y evolución positiva; participaron 101 servidores.
- Se aplicaron, tabularon y escanearon 1.431 encuestas para medir la implementación del Código de Integridad en el Distrito, que servirán como referente para establecer las actividades de promoción del 2024.
- Se promocionó y acompañó el curso virtual de integridad transparencia y lucha contra la corrupción de la plataforma EVA de la Función Pública, se reportaron un total de 772 servidores certificados.
- Mediante Resolución No. 202350080469 del 03 de octubre de 2023, se conformó el segundo grupo de Gestores de Integridad 2023-2025, el cual





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

quedo compuesto por 28 servidores de 21 dependencias, quienes con el liderazgo de la Subsecretaría de Gestión Humana serán los encargados de liderar la socialización y la estimulación de los principios y valores contenidos en el código, para la creación de una cultura de integridad y buen servicio en el ejercicio de la función pública.

- Capacitación a los gestores de integridad, que aceptaron la convocatoria para participar en el curso “herramientas básicas en el proceso de enseñanza y aprendizaje” que se ejecutó a través del proceso contractual No. 4600098421 de 2023.
- Medición de los valores del Código, mediante la herramienta "Test de Percepción", con resultados positivos que muestran que el 91% de los servidores de la entidad que respondieron la encuesta conocen y aplican los valores orientadores del servicio público, así como también se destaca el resultado en el nivel “MUY ALTO” para los valores de, respeto, compromiso y justicia, lo que indica que los servidores y colaboradores del Distrito reflejan, aplican y promueven estos tres valores en su actuar y pensar diariamente.
- Inclusión del Código de Integridad en los manuales de funciones de todos los empleos del Distrito de Medellín, que se encontraban pendientes de la actualización.
- En los compromisos concertados para la vigencia 2023, se evidenció que: 911 servidores tenían asociado el compromiso comportamental de **transparencia (integridad)**, por nivel de empleo así.

TABLA 17: COMPROMISO COMPORTAMENTAL COMÚN: TRANSPARENCIA (INTEGRIDAD)

Compromiso Comportamental Común: Transparencia (Integridad)	No. Evaluaciones
Asesor	3
Asistencial	120
Directivo	11
Profesional	224
Técnico	553
Total	911

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía – Subsecretaría de Gestión Humana, 2023.





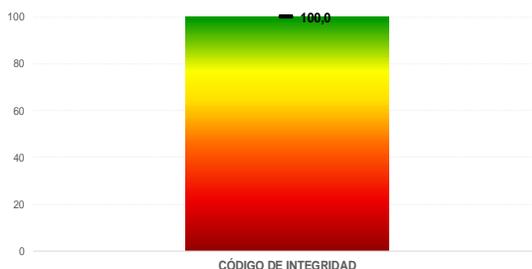
6.10.1 Resultados Autodiagnóstico Política de Integridad

Gráfica: Autodiagnóstico código de integridad

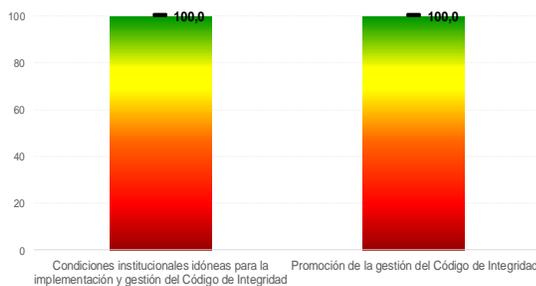


RESULTADOS CÓDIGO DE INTEGRIDAD

1. Calificación total:



2. Calificación por componentes:



Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía – Subsecretaría de Gestión Humana, 2023.

6.10.2 Apropiación código integridad

Con el objetivo de medir los avances en la apropiación e impacto del Código de Integridad en la entidad, se aplicó el instrumento de recolección de información del sistema de seguimiento a la integridad definido por el DAFP, el cual consta de 6 indicadores que recopilan la información obtenida en una encuesta virtual de 30 preguntas denominada Test de Percepción.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

De acuerdo con las respuestas entregadas por 1.541 servidores y colaboradores participantes del Distrito, a cada una de las preguntas del Test de Percepción de Integridad y haciendo uso de las herramientas de análisis del Código de Integridad dispuestas por la Función Pública, se presentan los siguientes resultados para el Distrito de Medellín:

TABLA 18: RESULTADOS APROPIACIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA	RESULTADO SEMÁFORO TEST	
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	91%	MUY ALTO	¡Excelente trabajo! En la Alcaldía de Medellín estamos reflejando la integridad en nuestro actuar y pensar diariamente
2	HONESTIDAD	80%	MUY ALTO	¡Vamos por buen camino! ¡Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores y colaboradores de la Alcaldía de Medellín ?
3	RESPECTO	86%	MUY ALTO	¡Excelente trabajo! En la Alcaldía de Medellín estamos reflejando la integridad en nuestro actuar y pensar diariamente
4	COMPROMISO	82%	MUY ALTO	¡Excelente trabajo! En la Alcaldía de Medellín estamos reflejando la integridad en nuestro actuar y pensar diariamente
5	DILIGENCIA	75%	ALTO	¡Vamos por buen camino! ¡Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores y colaboradores de la Alcaldía de Medellín ?
6	JUSTICIA	85%	MUY ALTO	¡Excelente trabajo! En la Alcaldía de Medellín estamos reflejando la integridad en nuestro actuar y pensar diariamente

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía – Subsecretaría de Gestión Humana, 2023.

De lo anterior se infiere que, la Administración Distrital fomenta el conocimiento y la apropiación de los valores y principios contenidos en el Código de Integridad, con un enfoque preventivo y reflexivo de lo que significa ser servidor público, su comportamiento y acciones consecuentes con su ejercicio, a través de una estrategia comunicacional y pedagógica que se refleja en el resultado del



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

indicador Código de Integridad, el cual muestra que el **91%** de los servidores de la entidad que respondieron la encuesta conocen y aplican los valores orientadores del servicio público.

Encontramos también que los valores de, respeto, compromiso y justicia, obtienen valoración MUY ALTA, lo cual indica que los servidores y colaboradores del Distrito de Medellín reflejan, aplican y promueven estos tres valores en su actuar y pensar diariamente.

Para los valores de honestidad y diligencia la valoración fue ALTA; aunque vamos por buen camino es importante realizar actividades que potencialicen la apropiación de estos dos valores y logremos llevarlos también al nivel de MUY ALTO.

6.10.3 Aprobación Plan de Acción Código de Integridad – Priorización

Plan de acción Código de Integridad 2024:

TABLA 19: PLAN DE ACCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Plan de Acción Código de Integridad 2024		
Año	Actividad	Subactividad
2024	Equipo de Gestores Empoderados	Capacitación y Formación Equipo de Gestores
		Plan de trabajo Equipo de Gestores
		Ejecución de Actividades
2024	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.
2024	Acciones de Interiorización y apropiación de: Código de integridad y conflicto de intereses en jornadas de inducción y reinducción	Programación
		Inducción 1
		Inducción 2
		Inducción 3
		Reinducción 1
		Reinducción 2



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Plan de Acción Código de Integridad 2024		
Año	Actividad	Subactividad
		Reinducción 3
		Reinducción 4
		Reinducción 5
		Reinducción 6
		Reinducción 7
		Reinducción 8
2024	Espacios de Socialización y Retroalimentación	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.
		Socializar y retroalimentar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.
2024	Código de Integridad incorporado y afianzado en la Cultura organizacional	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: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía – Subsecretaría de Gestión Humana, 2023.

6.10.4 Marco legal y regulatorio

Ley 1474 de 2011: Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.

Ley 2016 de 2020: Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1499 de 2017: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Decreto 0599 de 2020: Por medio del cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público del Municipio de Medellín

6.11 ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

La estrategia se enfoca en continuar robusteciendo la información consolidada en los procedimientos de Gestión Humana, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua y apoyándonos en las herramientas tecnológicas que permitan mayor agilidad, confiabilidad al minimizar el error humano, calidad de la información y por ende mejorar la gestión del talento.

6.11 CONFLICTO DE INTERESES

En Colombia, el concepto de conflicto de intereses se encuentra definido en el [artículo 44 del Código General Disciplinario](#) (Ley 1952 de 2019) y nos dice que este surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”.

El conflicto de intereses se encuentra regulado en el Régimen de Prohibiciones, Inhabilidades, Incompatibilidades y Conflicto de Intereses. El Régimen se enfoca en los principios y valores, la búsqueda del interés público y la prevención de la corrupción, mandatos que deben ser acatados por los servidores públicos en todos los ámbitos territoriales.

La gestión de conflictos de intereses de servidores públicos y contratistas desde un enfoque **preventivo** es uno de los componentes de la política de integridad pública que buscan garantizar comportamientos de los servidores públicos orientados por el interés general.

Diagnóstico/estado de conflictos de interés

Atendiendo a este marco normativo, el Distrito de Medellín a desarrollado lo siguiente:



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- ✓ Se formuló la "Estrategia para la Gestión de Conflicto de Intereses" al interior de la entidad (componentes: Planeación, Condiciones institucionales, Pedagogía al interior de la entidad, Seguimiento y evaluación). La cual fue aprobada en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado el 28 de julio de 2022.
- ✓ Se identificó las dependencias corresponsables de la Estrategia de Conflicto de Intereses, que por su misionalidad responden a los componentes y categorías establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, para la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de la estrategia de Conflicto de Intereses. Estas son:
Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía
Secretaría General
Secretaría de Suministros y Servicios
Dirección de Control Interno Disciplinario
Secretaría de Evaluación y Control
Secretaría Privada (Agente de transparencia)
Secretaría de Comunicaciones
Secretaría de Participación Ciudadana
- ✓ Se conformó en la vigencia 2022 la mesa de trabajo para la gestión preventiva de Conflicto de Intereses, la cual permitirá la implementación y materialización de la Estrategia. En el segundo semestre de esta vigencia se realizaron dos reuniones.
- ✓ Elaboración de un protocolo interno "protocolo para la Gestión de Conflicto de Intereses" (según definido en la estrategia). Es de anotar que este protocolo aún no está formalizado, ni documentado en Isolución.
- ✓ Seguimiento al cumplimiento de la Ley 2013 de 2019, por medio de la cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes y renta y el registro de los conflictos de interés.

Esta ley obliga a altos funcionarios del Estado a publicar su información (declaraciones de bienes y rentas, conflictos de interés y declaración de impuesto sobre la renta y complementarios) en el Aplicativo por la Integridad Pública, que forma parte del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- ✓ En el mes de noviembre de cada año, se realiza en el Distrito de Medellín el seguimiento al cumplimiento de la publicación y actualización Ley 2013 de 2019 del nivel directivo.

Resultados FURAG en conflictos de interés:

Con respecto a la política de Integridad se evidencia un resultado muy bajo en el índice sobre gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés, con un 41.4 sobre 100 posible.

No. Índice	POLÍTICA 2 Integridad	Puntaje
I05	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	69,6
I06	Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	41,4



Fuente: Informe Ejecutivo de la Medición del Índice de Desempeño Institucional y de la Medición del Índice de Control Interno 2022 (resultados FURAG). Secretaría de Evaluación y Control.

La recomendación de la Secretaría de Evaluación y Control, derivada de la auditoría de cumplimiento denominada “Informe Ejecutivo de la Medición del Índice de Desempeño Institucional y de la Medición del Índice de Control Interno 2022 (resultados FURAG)”, fue la siguiente:

“Abordar en forma prioritaria en la política de integridad el índice en gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés.”

Acciones a seguir para la vigencia 2024:

Para la presente vigencia se retomará este tema, priorizándolo y designando un responsable que desarrolle este componente en todas sus fases. Estableciendo lineamientos que debe seguir la entidad para buscar prevenir y controlar la aparición de conflictos de intereses en la entidad con el objeto de evitar la afectación del servicio y el interés general, estableciendo acciones, productos o metas para la gestión de conflicto de intereses y ejecutando la estrategia para la gestión de conflictos de intereses, la cual ya se encuentra aprobada.



6.12 GESTIÓN DEL CAMBIO

6.12.2 Fortalecimiento Teletrabajo

Con el fin de realizar algunas mejoras encaminadas a garantizar la adecuada prestación del servicio, así como la necesidad de unificar la normatividad del teletrabajo, la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía expide el Decreto 0788 de septiembre 2021, "Por medio del cual se regula el teletrabajo en el Municipio de Medellín" y además deroga el Decreto 991 de 2011 y el 1462 de 2012.

Principales cambios del Decreto 0788 de 2021

- Se autoriza Teletrabajo solo en modalidad Suplementaria - Transición de tres años para Teletrabajadores autónomos actualmente.
- Es posible que el servidor ponga su propio kit tecnológico y/o mobiliario, debe contar con PC en sede (conexión VPN).
- Duración máxima de 3 años. Si el Teletrabajador desea otro período en teletrabajo debe iniciar proceso de revisión.
- Se adiciona el requisito de llevar como mínimo seis (6) meses continuos desempeñando las funciones del empleo para el cual se solicita el Teletrabajo – Si se cambia de empleo por encargo o reubicación es causal de terminación del teletrabajo.
- El lugar para realizar el teletrabajo deberá estar ubicado a una distancia máxima de 80 km de la ciudad de Medellín.

6.12.3 Promoción del compromiso por el cuidado mutuo y la autoprotección

Para la Administración Central del Distrito de Medellín, el cuidado mutuo se constituye en un elemento valioso para arraigar la cultura de la prevención. Y aunque promover esta conducta implica constancia y un trabajo interdisciplinario, procurar el equilibrio en esa relación (salud-trabajo) debe ser precisamente una búsqueda permanente, con el fin de establecer entornos de trabajo que sean óptimos e interactivos, en los que se destaquen el compromiso voluntario del autocuidado de los servidores públicos y contratistas, como la gestión de la seguridad y salud laboral.

6.13 SATISFACCIÓN DEL USUARIO



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Teletrabajo:

Se realizaron 301 encuestas a los teletrabajadores y a 97 líderes y fue cerrada el 30 de noviembre del 2023, para realizar seguimiento a teletrabajo, y el cual también permite medir el nivel de satisfacción laboral de ellos y sus líderes.

En la encuesta aplicada se indaga por aspectos determinantes en el nivel de satisfacción laboral como son: Condiciones de trabajo, liderazgo, reconocimiento, trascendencia, autonomía, comunicación, tecnología, desempeño laboral, equilibrio vida – trabajo y relacionamiento con el equipo de trabajo, por su parte a los líderes y/o jefes inmediatos se les consulta sobre su percepción del teletrabajo y sus efectos en el desempeño y calidad de vida de los teletrabajadores.

En los resultados se destacan aspectos como:

- ✓ El teletrabajo permite un mejor equilibrio en el que se ve representado el trabajo, la calidad de vida y la familia, indicando una mayor corresponsabilidad para estos lugares.
- ✓ El teletrabajo es una motivación para los servidores y se evidencia en el crecimiento profesional y personal, donde la comunicación, la apropiación de responsabilidades e igualdad de oportunidades permite impactos positivos en el desempeño laboral, social y familiar.
- ✓ Los procesos que se están realizando de manera paulatina para acceder a la modalidad de teletrabajo, permiten dinamizar asuntos importantes; entre ellos generar ambientes de trabajo cómodos, los cuales permiten grandes desafíos frente a la comunicación y la proyección de los servidores (as) sin importar su estado civil o condición de rango. Como también trae mejores beneficios para la proyección de la empresa; frente a la reducción del ausentismo laboral.

Prácticas de excelencia:

Se realiza un análisis desde un enfoque cuantitativo y cualitativo de los resultados de las encuestas aplicadas a los practicantes.

De los 474 practicantes de las modalidades de excelencia y específica, el 74% (348 practicantes) respondieron la encuesta.

En los resultados obtenidos el 87% de los practicantes encuestados, evidenció que existía planeación, asesoría y acompañamiento por parte de los tutores en el desarrollo de la práctica.

Plan Bienestar e Incentivos:



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Se realizan las mediciones de satisfacción del usuario a cada uno de los programas definidos en el Plan de Bienestar e Incentivos, y además se realiza anualmente la encuesta de "diagnóstico de necesidades y expectativas", mediante la cual se revisa la importancia y valoración de los programas.

En la información de la vigencia 2023, vital para la definición de actividades y beneficios para el presente año (2024), se obtuvieron los siguientes resultados:

<p>Programas y actividades de mayor reconocimiento:</p> <p>Tiquetera Emocional Préstamos de vivienda Encuentro del servidor y la familia distrital o cena navideña Aprovechamiento del tiempo libre Olimpiadas distritales Exaltación por antigüedad en el servicio Estímulo educativo Apoyo estudiantil Caminadas ecológicas Celebración día del servidor</p>	<p>Programas y actividades de mayor participación:</p> <p>Tiquetera Emocional Encuentro del servidor y la familia distrital o cena navideña Préstamos de vivienda Aprovechamiento del tiempo libre Celebración día del servidor Cityparquiando Centro de Bienestar del Servidor Apoyo estudiantil Bienvenida navidad Estímulo educativo</p>
<p>Programas y actividades de mayor importancia:</p> <p>Préstamos de vivienda Tiquetera Emocional Estímulo educativo Apoyo estudiantil Aprovechamiento del tiempo libre Exaltación por antigüedad en el servicio Préstamos de calamidad Intervención psicosocial Encuentro del servidor y la familia distrital o cena navideña Centro de Bienestar del Servidor</p>	



CAPITULO 7: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7.1 HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

Se cuenta con algunas herramientas para medir los avances de los diferentes programas que ofrece Gestión Humana.

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

7.1.1 Matriz de seguimiento

Mecanismo implementado por la Subsecretaría de Gestión Humana para permitir el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.

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 los indicadores establecidos de los proyectos de inversión 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 son:

[Clima Organizacional mejorado](#)

[Desarrollo de competencias](#)

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

- Medición De Clima Organizacional.

Indicador transversal al proceso, lo que mide es la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad. Este indicador implica gestión y obligatoriedad por Ley para las áreas de Gestión Humana en el sector público, se enmarca en el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en su artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral, el cual reza "De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención."

La última medición de clima laboral en el Distrito de Medellín se realizó mediante un contrato de prestación de servicios, con la empresa **GLOBAL SOLUTIONS & SUPPORT S.A.S**, el cual, tuvo con una duración de dos (2) meses y se ejecutó entre octubre y diciembre de 2023. Resultado fue Aceptable.

➤ Desarrollo de competencias

Nueva 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.

El indicador se mide en los 10 primeros días de mayo.

Es de anotar que el indicador DESARROLLO DE COMPETENCIAS, fue ajustado en su fórmula y responsable. Dicha propuesta de modificación fue llevada al comité de gestión y Desempeño el día 19 de mayo de 2023, para su revisión y aprobación, dado que este indicador mide uno de los objetivos estratégicos del Sistema de Gestión. Y en esta instancia fue aprobado el ajuste.

La modificación se presentó en los siguientes términos:

CAMBIO SOLICITADO: Incorporar en la medición servidores de LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN distintos a gerentes públicos.

SOPORTE TÉCNICO / LEGAL: Concepto 125061 de 2020 del DAFP permite la EDL de este grupo de servidores con los mismos criterios e instrumentos de los empleados de carrera administrativa.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

La última medición fue realizada 28 abril de 2023; con un resultado de 81,46 %.

- 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%

La última medición fue realizada el 22 de diciembre de 2023; con un resultado de 95%. La medición se realiza con una periodicidad anual.

- Además se tiene indicadores de Plan de Desarrollo Municipal

Actualmente se están formulando indicadores, según lo plasmado en el programa de gobierno 2024 - 2027 “MEDELLIN, CREEMOS EN VOS”, que se encuentra enmarcado en el Pilar “CREEMOS EN LA INSTITUCIONALIDAD, EN LA SEGURIDAD Y CONVIVENCIA CIUDADANA”.

Los indicadores se asocian a cada uno de los cinco (5) Proyectos de inversión con que cuenta la Subsecretaría de Gestión Humana: “Administración Del Centro De Prácticas “, “Contribución a la solución de las necesidades de vivienda en la alcaldía”, “Diseño e implementación de estrategias para el desarrollo del talento humano del municipio”, “Fortalecimiento sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo” y “Mejoramiento de la gestión documental de las historias laborales”.

7.1.3 Sistema Integrado de Gestión – SIG

A través del Sistema Integrado de Gestión - SIG se da lineamientos de la planeación de las dependencias del Distrito de Medellín de acuerdo con las directrices definidas por la entidad y la Ley.

Se han establecido los siguientes sistemas como parte del Sistema Integral de Gestión del Distrito de Medellín:

- Sistema de Desarrollo Administrativo Municipal
- Modelo de Gestión Conglomerado Público del Distrito de Medellín



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- Sistema de Control Interno
- Sistema de Gestión de la Calidad

Así mismo, la Subsecretaría de Gestión Humana tiene dentro de sus funciones: “Dirigir, articular, coordinar y mantener el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del nivel central, mediante la definición de las políticas, estrategias, instrumentos, responsables y acciones necesarios, para generar una salud integral en los servidores públicos.”

Por su parte, el (MIPG) “Manual Operativo Sistema de Gestión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión” integró en un solo Sistema de Gestión los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad que son medidos a partir del Formato Único De Reporte De Avance De La Gestión FURAG II.

