



Alcaldía de Medellín

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2022

DE-GETH-080

Versión 6

Capítulo 1: Introducción

Capítulo 2: Contexto

2.1 Referentes estratégicos orientadores

2.1.1 Modelo Institucional

2.1.2 Modelo de Operación por Procesos

2.1.3 Estructura Organizacional

2.1.4 MIPG V2 aplicado al Modelo de Gestión Administrativa Municipal

2.2 Normatividad Asociada

2.3 Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano

2.3.1 Alcance

2.3.2 Objetivo General

2.3.4 Objetivos específicos

Capítulo 3: Información de Base

3.1 Planta de empleos Actual

3.2 Recursos Requeridos

3.2.1 Planta de Personal

3.2.2 Recursos Físicos

3.2.3 Recursos Tecnológicos

3.2.4 Recursos Financieros

3.3 Sistemas de Información

3.4 Riesgos

3.4.1 Identificación del Riesgo de Gestión

3.4.2 Identificación Riesgo de Corrupción

3.5 Caracterización del talento humano

3.5.1 Análisis de la disponibilidad de personal

3.5.2 Número de empleos por niveles jerárquicos

3.6 Acuerdos Sindicales

3.6.1 Acuerdo Colectivo 2020 - 2021 entre Organizaciones de Empleados

Públicos y el Municipio de Medellín

3.7 Manuales de Funciones

Capítulo 4: Diagnósticos

4.1 Matriz GETH

4.2 Evaluación de Desempeño

4.3 Medición de clima organizacional

4.4 Riesgo psicosocial

4.5 Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión - FURAG

4.5.1 Cierre Brechas Política Gestión Estratégica de Talento Humano



Alcaldía de Medellín

4.5.2 Cierre de Brechas FURAG – Política de Integridad

Capítulo 5: Definición Estratégica

5.1 Desarrollo del Plan Estratégico Del Talento Humano

5.2 Plan De Desarrollo Municipal - PDM 2020-2023 "Medellín Futuro"

5.3 Prioridades Identificadas en el Autodiagnóstico

5.4 Planes Temáticos

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

5.4.2 Plan de Bienestar e Incentivos

5.4.3 Plan Institucional de Formación y Capacitación.

5.4.3.1 PIFC 2022-2023 Alineado con los Ejes Temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

5.4.4 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Capítulo 6: Temáticas Adicionales A Planear

6.1 Centro De Prácticas

6.2 Horario Flexible

6.3 Teletrabajo

6.4 Evaluación del Desempeño.

6.5 Transferencia de las Competencias Laborales a la Gestión del Talento Humano

6.6 Estrategia de Administración de Nómina

6.7 Estrategia de Gestión de la Información

6.8 Liquidador de Cuotas Partes Pensionales.

6.9 Archivo de Historias Laborales.

6.10 Situaciones Administrativas.

6.11 Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP

6.12 Cumplimiento Política de Integridad

6.12.1 Acciones desarrolladas durante la vigencia 2021 para la fase de implementación del Código

6.12.2 Apropiación Código de Integridad

6.12.2.1 Resultados Apropiación Código de Integridad Alcaldía de Medellín

6.12.3 Auditoría - Secretaría de Evaluación y Control

6.12.4 Resultados Autodiagnóstico Política de Integridad

6.12.5. Aprobación Plan de Acción Código de Integridad – Priorización

6.12.6 Marco legal y regulatorio.

6.13 Gestión del Cambio

6.13.1 Programa Estado Joven

6.13.3 Fortalecimiento Teletrabajo

6.13.4 Promoción del compromiso por el autocuidado y la autoprotección

6.14 Satisfacción del usuario

6.15 Estrategia del Plan de Comunicaciones

Capítulo 7: Seguimiento Y Evaluación



Alcaldía de Medellín

7.1 Herramientas de Seguimiento

7.1.1 Matriz de seguimiento

7.1.2 Indicadores

7.1.3 Sistema Integrado de Gestión – SIG.

M
E
D
E
L
LÍN

Centro Administrativo Municipal CAM
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (57) 44 44 144
Comutador: 385 5555 Medellín - Colombia



CAPITULO 1

INTRODUCCIÓN

La Subsecretaría de Gestión Humana encargada de 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, 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.

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 Municipio 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 de Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH, de la Dimensión 1. Talento Humano, planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). De gran relevancia dentro del plan se tiene el nuevo Programa Nacional de Bienestar: "Servidores saludables, entidades sostenibles" de 2020-2022 y el Plan Institucional de Capacitación - PIC que va hasta el 2030.

Conscientes de la importancia de estos lineamientos y de que la gestión estratégica amplía la mirada de la realidad para la articulación de las acciones enfocadas al talento humano, el Municipio de Medellín con lo plasmado en el



Alcaldía de Medellín

Programa de Gobierno 2020-2023 **"MEDELLÍN FUTURO"** se encuentra enmarcado en:

Línea estratégica: reactivación económica y valle del software

Componente: 1.1 talento humano y empleo

Programa: inserción laboral

Proyecto inversión: administración del centro de prácticas

Línea estratégica: 5. gobernanza y gobernabilidad

Componente: 5.1 gobierno transparente

Programa: talento humano para el buen gobierno

Proyectos de inversión: "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 del programa horario flexible, lo anterior con el fin de contribuir a desarrollar una cultura de integridad.

En virtud del contexto actual por la pandemia ocasionada por el COVID-19, y tomando en cuenta que el activo más valioso de la entidad son sus servidores, se han implementado nuevas estrategias y se han fortalecido otras, para enfrentar los retos organizacionales en torno a la nueva situación, como lo son trámites virtuales (aprovechando las plataformas tecnológicas para los varios trámites requeridos por los servidores), modalidad de trabajo en casa, 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.



Alcaldía de Medellín

El documento contiene un contexto institucional con referentes normativos y estratégicos, información de base, diagnósticos, definiciones estratégicas y los planes institucionales y programas de Talento Humano, 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.

MÉ
DE
LLÍN



Alcaldía de Medellín

CAPITULO 2. CONTEXTO

2.1 REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES

El Marco Estratégico Municipal, 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”.

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”.

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”.



Alcaldía de Medellín

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 movilicemos 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.
- 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 Modelo de Operación por Procesos del Municipio de Medellín está formalmente establecido en el Decreto 1985 del 17 de diciembre de 2015, que establece 27 procesos conformados por un (1) proceso estratégico denominado Direccionamiento Estratégico; dieciseis (16) procesos misionales (Catastro, Educación, Gestión Cultural, Fortalecimiento de la Ciudadanía, Salud, Gestión Social del Riesgo, Desarrollo Económico, Gestión de la Seguridad, Gobierno Local, Gestión del Riesgo de Desastres, Servicios Públicos Domiciliarios y No Domiciliarios, Servicio a la Ciudadanía, Gestión Ambiental, Infraestructura Física, Movilidad, y Control Urbanístico); nueve (9) procesos en el nivel de apoyo Comunicaciones, Tecnología de la Información y las Comunicaciones, Gestión Integral del Talento Humano, Hacienda Pública, Gestión Jurídica, Gestión de la Información, Adquisición de Bienes y Servicios, Administración de Bienes Muebles e inmuebles y Mantenimiento de Bienes Muebles e inmuebles; y el proceso Evaluación y Mejora en el nivel Evaluación y Mejora.



Alcaldía de Medellín

2.1.3 Estructura Organizacional

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

Decreto 1364 de 2015, "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".

Decreto 883 de 2015, "Por el cual se adecua 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 01 de 2016, "Por el cual se modifica la estructura de la administración municipal de Medellín , las funciones de algunas de sus dependencias y se dictan otras disposiciones"

Decreto 863 de 2020, "Por el cual se modifica la estructura orgánica y funcional del nivel central del Municipio de Medellín"

La estructura administrativa de la Alcaldía de Medellín se conforma por 23 secretarías, 2 departamentos administrativos, 54 subsecretarías, 7 subdirecciones y 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.

1.6. Entidades descentralizadas.

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



Alcaldía de Medellín

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.

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.

9.2. Subsecretaría de Organización Social.

9.3. Subsecretaría de Planeación Local y Presupuesto Participativo.



Alcaldía de Medellín

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.

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



Alcaldía de Medellín

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 GOBERNABILIDAD 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 Reducción 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.

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.

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



Alcaldía de Medellín

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.

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.



Alcaldía de Medellín

Unidad Administrativa Especial con Personería Jurídica.

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

2.1.4 MIPG V2 aplicado al Modelo de Gestión Administrativa Municipal

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 v2) 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 y Justicia, los cuales se complementan con los principios y valores establecidos en el Decreto 500 de 2013.

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.

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.



Alcaldía de Medellín

Norma	Objeto
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.
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
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.



Alcaldía de Medellín

Norma	Objeto
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 expedien 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 expedien 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 Prestaciones Sociales	Por medio del cual se establece el Manual de 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 2º 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.



Alcaldía de Medellín

Norma	Objeto
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
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



Alcaldía de Medellín

Norma	Objeto
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
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 párrafo 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 períodos 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 expedirán normas sobre el régimen subsidiado del Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones



Alcaldía de Medellín

Norma	Objeto
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.
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.
Decreto 142 de 2006	Por el cual se modifica el Decreto 832 de 1996.



Alcaldía de Medellín

Norma	Objeto
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 1º 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 1567 de 1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
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
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



Alcaldía de Medellín

Norma	Objeto
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.
Circular 009 de 2020 CNSC	Evaluación del Desempeño Laboral -EDL- (Período de prueba y anual) y Listas de Elegibles. Decreto Legislativo 491 de 2020
Decreto 3905 de 2009	Por el cual se reglamenta la Ley 909 de 2004 y se dictan normas en materia de carrera administrativa.
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 COVID19.
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.



Alcaldía de Medellín

Norma	Objeto
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.
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.
Ley 1221 de 2008	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.



Alcaldía de Medellín

Norma	Objeto
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
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



Alcaldía de Medellín

Norma	Objeto
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.
Acuerdo 20181000006176 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 1530 de 2017 del Ministerio de Trabajo	Por la cual se modifica la Resolución 4566 de 2016 que creó el Programa "Estado Joven" de incentivos para las prácticas laborales y judicatura en el sector público, se trasladan y adicionan recursos para su financiación 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 Doméstica y Urgencias Familiares para los Empleados Públicos del Municipio de Medellín
Decreto 025 de 2019	Por medio del cual se reglamenta el Programa Centro de Prácticas del Municipio de Medellín y se dictan otras disposiciones.
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 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."



Alcaldía de Medellín

Norma	Objeto
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 administrativos de la Secretaría de Educación, incorporados al Municipio de Medellín
Acuerdo 53 de 2005	Olimpiadas Municipales
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 3º de la Resolución N°001 de 2012 y se modifica el artículo 12º de la Resolución N° 001 de 2005" con relación a apoyo estudiantil
Acuerdo 24 de 2007	Institucionaliza el día 19 de abril como el día del Guardia 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

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 Doméstica 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 Doméstica 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
Decreto 1412 de 2015 (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.
Decreto 1817 de 2015 (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.
Decreto 413 de 2016 (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.
Decreto 415 de 2016 (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.



Alcaldía de Medellín

Norma	Objeto
Decreto 303 de 2017 (23 de febrero)	Adiciona un parágrafo al artículo 2.2.2.4.6. del Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 484 de 2017 (24 de marzo)	Modifican unos artículos del título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 648 de 2017 (19 de abril)	Adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 1377 de 2017 (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.
Decreto 815 de 2017 (11 de septiembre)	Modifica el Decreto número 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.
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.
Decreto 051 de 2018 (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 (4 de abril)	Fija directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Decreto 815 de 2018 (5 de mayo)	Modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en relación con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Decreto 990 de 2018 (12 de junio)	Modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en relación con con el Registro en el Banco de Éxitos.
Decreto 1037 de 2018 (21 de junio)	Adiciona un numeral al parágrafo del artículo 2.2.11.1.5 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1038 de 2018 (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.
Decreto 1299 de 2018 (25 de julio)	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.
Decreto 1466 de 2018 (6 de agosto)	Cesan transitoriamente los efectos jurídicos de los artículos 2.2.13.2.2, 2.2.13.2.3 y del parágrafo del artículo 2.2.5.1.3 del Decreto número 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.



Alcaldía de Medellín

Norma	Objeto
Decreto 1622 de 2018 (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 parágrafo del artículo 2.2.5.1.3 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
Decreto 1647 de 2018 (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 parágrafo 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
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
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



Alcaldía de Medellín

Norma	Objeto
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 20171010073925 de 2017 y No CNSC 20191000005685 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."
Acuerdo CNSC No. 20161000001356 del 12 de agosto de 2016	Convocatoria 429 de 2016
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
Corte Constitucional sentencia T-340 de 2020	Legitima el Criterio Unificado de la CNSC en relación con uso de listas
CIRCULAR EXTERNA No 0001 del 21 de febrero de 2020	Proceso de reporte y cargue en SIMO de plazas del "mismo empleo"
GUÍA METODOLÓGICA PARA PROCESOS DE ENCARGO EN EL MUNICIPIO DE MEDELLÍN	Da pautas normativas para los procesos de encargo en la entidad



Alcaldía de Medellín

Norma	Objeto
Circular 201960000140 de 2019	Lineamientos para la provisión definitiva mediante lista de elegibles en firme de las vacantes de los empleos de carrera administrativa ofertados en la convocatoria 429 de 2016
Decreto 2158 de 2018 (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 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)	Adiciona 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)	Adiciona 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.
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.



Alcaldía de Medellín

Norma	Objeto
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 del Departamento Administrativo de la Función Pública	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 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 del Departamento Administrativo de la Función Pública	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
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 y 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.
Decreto No 1754 de 2020	Por el cual se reglamenta el Decreto Legislativo 491 del 28 de marzo de 2020, en lo relacionado con la reactivación de las etapas de reclutamiento, aplicación de pruebas y periodo de prueba en los procesos de selección para proveer los empleos de carrera del régimen general, especial y específico, en el marco de la Emergencia Sanitaria.



Alcaldía de Medellín

Norma	Objeto
Circular 202160000002 DE 05/01/2021	Inicio de periodo de prueba o continuidad en inducción en el contexto de la emergencia sanitaria
Decreto 491 de 2020	Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica
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."
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 2º 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".



Alcaldía de Medellín

Norma	Objeto
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 parágrafo 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
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 artículos 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.



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.

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 V2) 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 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 Municipio de Medellín inicia con el autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento Humano, continua con la identificación de necesidades para abordar las etapas del ciclo de vida del



Alcaldía de Medellín

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. Incluye empleados públicos del nivel central, trabajadores oficiales, personal administrativo de las entidades educativas financiadas por el Sistema General de Participaciones -SGP, docentes municipales y grupo familiar del vinculado que se encuentre acreditado, pensionado y sustituto a cargo de la entidad, conforme al cumplimiento de las especificaciones establecidas en cada plan o programa y a la normatividad vigente.



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 disciplinario interno, administración del sistema salarial y prestacional, desvinculación, con el fin de apoyar el cumplimiento a los objetivos de la entidad, en cada vigencia.

2.3.4 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



Alcaldía de Medellín

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 Municipio de Medellín, mediante planes, programas y servicios, que fortalezcan el desempeño de sus labores, mejoren su calidad de vida, apunten al mejoramiento del ambiente laboral y clima organizacional, el disfrute de incentivos, el fortalecimiento de la gerencia pública, el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales y la calidez humana en la prestación de los servicios a los ciudadanos.
- Gestionar todos los riesgos asociados al trabajo definiendo las acciones de promoción y prevención para disminuir la probabilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad laboral.
- Implementar actividades que permitan contar con información relevante y confiable que sirva como insumo para gestionar el ingreso y retiro del servicio, de manera tal que la planta de la Entidad se mantenga en un estado de provisión óptimo.
- Implementar mejoras tecnológicas en los procedimientos de situaciones administrativas, nómina y pensiones que garanticen una mayor oportunidad en el trámite y respuesta a peticiones, solicitudes, reclamos y reconocimientos que se presenten
- Garantizar la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de seguridad y salud en el trabajo, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los servidores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.
- Establecer acciones que aporten a la madurez del proceso 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



Alcaldía de Medellín

La planta de empleos permanente del Municipio de Medellín está conformada por 5.435 empleos, así:

PLANTA EMPLEOS ALCALDIA (ENERO 24 DE 2022).

PLANTA DE EMPLEOS - ALCALDÍA DE MEDELLÍN ENERO 24 DE 2022		
Naturaleza / Nivel	Plazas	Porcentaje
CARR. ADMITIVA.		
ASISTENCIAL	1458	26,83%
PROFESIONAL	1862	34,26%
TECNICO	1012	18,62%
Total CARR. ADMITIVA.	4332	79,71%
CARR. DOCENTE		
DOCENTE	563	10,36%
Total CARR. DOCENTE	563	10,36%
ELECCION POPULAR		
DIRECTIVO	1	0,02%
Total ELECCION POPULAR	1	0,02%
EMPL. TEMPORAL		
TECNICO	50	0,92%
Total EMPL. TEMPORAL	50	0,92%
LIB. NOMB. Y REM.		
ASESOR	41	0,75%
ASISTENCIAL	9	0,17%
DIRECTIVO	133	2,45%
PROFESIONAL	13	0,24%
Total LIB. NOMB. Y REM.	196	3,61%
PERÍODO FIJO		
DIRECTIVO	1	0,02%
Total PERÍODO FIJO	1	0,02%
T. OFICIAL		
T. OFICIAL	292	5,37%
Total T. OFICIAL	292	5,37%
Total general	5435	100,00%

Fuente: Plan de Ocupación, con corte al 24 de enero de 2022



Alcaldía de Medellín

PLANTA POR NATURALEZA DEL EMPLEO (ENERO 24 DE 2022).

TOTAL DE LA PLANTA DE EMPLEOS SEGÚN NATURALEZA		
Naturaleza del Empleo	Plazas	Porcentaje de Participación
CARR. ADMITIVA.	4332	79,71%
CARR. DOCENTE	563	10,36%
ELECCION POPULAR	1	0,02%
EMPL. TEMPORAL	50	0,92%
LIB. NOMB. Y REM.	196	3,61%
PERÍODO FIJO	1	0,02%
T. OFICIAL	292	5,37%
Total general	5.435	100,00%

Fuente: Plan de Ocupación, con corte al 24 de enero de 2022

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.

En el Municipio de Medellín, para el año 2016, dentro del marco del reporte a la Oferta Pública de Empleos para proveer de manera definitiva los empleos vacantes, se realizó una actualización masiva de los manuales de funciones y competencias laborales para 1890 plazas de empleos de carrera administrativa, estos equivalen al 43,10% del total de la planta de empleos.

Las competencias comunes y por nivel que deben ser tenidas en cuenta para los empleos, acorde con las emitidas en el Decreto 815 del DAFFP acogido con la Resolución 201950045970 de mayo 8 de 2019.

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,



Alcaldía de Medellín

para este fin cuenta con 171 empleos, específicamente en la Subsecretaría de Desarrollo Institucional, Unidad Administración Planta de empleos y la Subsecretaría de Gestión Humana, así:

PLANTA DE PERSONAL SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (ENERO 24 DE 2022).

Cantidad de Empleos por Nivel Jerárquico y Denominación				
SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL				
Unidad o Equipo	Nivel	Nombre del Empleo	Número de plazas	
SUBSECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	ASISTENCIAL	SECRETARIO	1	
	DIRECTIVO	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	1	
Total SUBSECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL			2	
UNIDAD ADMINISTRACION PLANTA DE EMPLEOS	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	
	PROFESIONAL	LIDER DE PROGRAMA	1	
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6	
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	
Total UNIDAD ADMINISTRACION PLANTA DE EMPLEOS			10	
UNIDAD DE PLANEACION ORGANIZACIONAL	PROFESIONAL	LIDER DE PROGRAMA	1	
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11	
Total UNIDAD DE PLANEACION ORGANIZACIONAL			12	
Total SUBSECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL			24	

Fuente: Plan de Ocupación, con corte al 24 de enero de 2022

PLANTA DE PERSONAL SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA (ENERO 24 DE 2022).

Cantidad de Empleos por Nivel Jerárquico y Denominación			
SUBSECRETARÍA DE GESTION HUMANA			
Unidad o Equipo	Nivel	Nombre del Empleo	Número de plazas
SUBSECRETARIA DE GESTION HUMANA	ASISTENCIAL	SECRETARIO	1
	DIRECTIVO	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3
Total SUBSECRETARIA DE GESTION HUMANA			6
UNIDAD DE GESTION PUBLICA	ASISTENCIAL	SECRETARIO	1
	PROFESIONAL	LIDER DE PROGRAMA	1



Alcaldía de Medellín

Cantidad de Empleos por Nivel Jerárquico y Denominación			
SUBSECRETARIA DE GESTION HUMANA			
Unidad o Equipo	Nivel	Nombre del Empleo	Número de plazas
		PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4
Total UNIDAD DE GESTION PUBLICA			8
EQUIPO PROVISION Y DESVINCULACION	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
		SECRETARIO	2
	PROFESIONAL	LIDER DE PROYECTO	1
		PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2
Total EQUIPO PROVISION Y DESVINCULACION			10
EQUIPO DE COMPETENCIAS Y EVALUACION	ASISTENCIAL	SECRETARIO	1
		LIDER DE PROYECTO	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3
		TECNICO ADMINISTRATIVO	2
Total EQUIPO DE COMPETENCIAS Y EVALUACION			7
EQUIPO FORMACION Y CAPACITACION	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
		SECRETARIO	1
	PROFESIONAL	LIDER DE PROYECTO	1
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2
Total EQUIPO FORMACION Y CAPACITACION			9
UNIDAD DE DESARROLLO HUMANO	ASISTENCIAL	SECRETARIO	1
		LIDER DE PROGRAMA	1
	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	1
Total UNIDAD DE DESARROLLO HUMANO			5
EQUIPO VIVIENDA	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
		SECRETARIO	1
	PROFESIONAL	LIDER DE PROYECTO	1
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	5
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2



Alcaldía de Medellín

Cantidad de Empleos por Nivel Jerárquico y Denominación			
SUBSECRETARIA DE GESTION HUMANA			
Unidad o Equipo	Nivel	Nombre del Empleo	Número de plazas
Total EQUIPO VIVIENDA			11
EQUIPO BIENESTAR	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
		SECRETARIO	2
	PROFESIONAL	LIDER DE PROYECTO	1
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	5
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	1
Total EQUIPO BIENESTAR			10
UNIDAD ADMINISTRACION DE PERSONAL	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
		SECRETARIO	4
	PROFESIONAL	LIDER DE PROGRAMA	1
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1
Total UNIDAD ADMINISTRACION DE PERSONAL			8
EQUIPO NOMINA	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	PROFESIONAL	LIDER DE PROYECTO	1
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	7
Total EQUIPO NOMINA			12
EQUIPO DE PENSIONES	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3
		SECRETARIO	4
	PROFESIONAL	LIDER DE PROYECTO	1
		PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	5
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	6
Total EQUIPO DE PENSIONES			22
EQUIPO ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4
		SECRETARIO	2
	PROFESIONAL	LIDER DE PROYECTO	1
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3
		TECNICO ADMINISTRATIVO	8
Total EQUIPO ADMINISTRATIVO			18
UNIDAD GESTION DEL RIESGO LABORAL	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	PROFESIONAL	LIDER DE PROGRAMA	1



Alcaldía de Medellín

Cantidad de Empleos por Nivel Jerárquico y Denominación			
SUBSECRETARIA DE GESTION HUMANA			
Unidad o Equipo	Nivel	Nombre del Empleo	Número de plazas
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	1
Total UNIDAD GESTION DEL RIESGO LABORAL			4
EQUIPO SALUD EN EL TRABAJO	PROFESIONAL	LIDER DE PROYECTO	1
		MEDICO ESPECIALISTA	2
		MEDICO ESPECIALISTA MEDIO TIEMPO	2
		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 UNIVERSITARIO	5
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	1
Total EQUIPO SEGURIDAD EN EL TRABAJO			8
Total SUBSECRETARIA DE GESTION HUMANA			147

Fuente: Plan de Ocupación, con corte al 24 de enero de 2022

3.2.2 Recursos Físicos

La Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía se encuentra ubicada en el Centro Administrativo Municipal 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.



Alcaldía de Medellín

3.2.4 Recursos Financieros:

Mediante el Acuerdo Municipal 048 de 2021 (Diciembre 17), por medio del cual adopta el Presupuesto General del Municipio de Medellín para la vigencia fiscal 2021 y el Decreto Municipal 1175 de 2021 (diciembre 21), por medio del cual se liquida el Presupuesto General del Municipio de Medellín para la vigencia fiscal 2022, se definen los recursos para acciones orientadas a la Gestión Estratégica del Talento Humano así:

PRESUPUESTO SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA 2022				
Fondo	Posición Presupuestal	Programa/proyecto	SECCIÓN/OBJETO	PRESUPUESTO 2022
	21		FUNCIONAMIENTO	256.764.099.969
	211		GASTOS DE PERSONAL	128.462.649.986
	21101		Planta de personal permanente	128.462.649.986
	2110101		Factores constitutivos de salario	
	2110101001		Factores salariales comunes	15.292.213.179
110000122	21101010010101	1000000	Sueldo básico empleados	12.473.832.156
110000122	211010100102	1000000	Horas extras, dominicales y festivos	59.046.628
110000122	211010100104	1000000	Subsidio de alimentación	24.367.728
110000122	211010100105	1000000	Auxilio de transporte	166.440
110000122	211010100106	1000000	Prima de servicios	559.181.051
110000122	211010100107	1000000	Bonificación por servicios prestados	379.638.370
	211010100108		Prestaciones sociales	1.795.980.806
110000122	21101010010801	1000000	Prima de navidad	1.213.500.545
110000122	21101010010802	1000000	Prima de vacaciones	582.480.261
	2110101002		Factores salariales especiales	-
	211010100212		Prima de antigüedad	-
110000122	21101010021202	1000000	Beneficios a los empleados a largo plazo	-
	2110102		Contribuciones inherentes a la nómina	108.663.453.509



Alcaldía de Medellín

PRESUPUESTO SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA 2022

Fondo	Posición Presupuestal	Programa/proyecto	SECCIÓN/OBJETO	PRESUPUESTO 2022
110000122	2110102001	1000000	Aportes a la seguridad social en pensiones	32.552.225.863
110000122	2110102002	1000000	Aportes a la seguridad social en salud	28.552.862.410
110000122	2110102003	1000000	Aportes de cesantías	16.578.821.684
110000122	2110102004	1000000	Aportes a cajas de compensación familiar	12.003.048.245
110000122	2110102005	1000000	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	3.797.721.543
110000122	2110102006	1000000	Aportes al ICBF	8.782.853.296
110000122	2110102007	1000000	Aportes al SENA	1.598.980.117
110000122	2110102008	1000000	Aportes a la ESAP	1.598.980.117
110000122	2110102009	1000000	Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos	3.197.960.234
	2110103		Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	4.506.983.298
	2110103001		Prestaciones sociales	1.941.656.205
110000122	211010300101	1000000	Vacaciones	815.472.366
110000122	211010300102	1000000	Indemnización por vacaciones	1.053.871.769
110000122	211010300103	1000000	Bonificación por recreación	72.312.070
110000122	2110103020	1000000	Estímulos a los empleados del Estado	2.000.000.000
110000122	2110103093	1000000	Prima de maternidad	3.774.715
110000122	2110103094	1000000	Prima de transporte y manutención	557.656.797
110000122	2110103095	1000000	Prima de matrimonio	3.895.581
	212		ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	10.871.706.878
	21202		Adquisiciones diferentes de activos	
	2120201002		Productos alimenticios, bebidas y tabaco; textiles, prendas de vestir y productos de cuero	65.959.797



Alcaldía de Medellín

PRESUPUESTO SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA 2022

Fondo	Posición Presupuestal	Programa/proyecto	SECCIÓN/OBJETO	PRESUPUESTO 2022
110000122	212020100200	1000000	Otros productos alimenticios, bebidas y tabaco; textiles, prendas de vestir y productos de cuero	65.959.797
	2120201003		Otros bienes transportables (excepto productos metálicos, maquinaria y equipo)	-
110000122	212020100300	1000000	Otros bienes transportables diferentes a productos metálicos, maquinaria y equipo (excepto productos de hornos de coque; productos de refinación de petróleo y combustible nuclear)	-
	2120201004		Productos metálicos y paquetes de software	-
110000122	212020100400	1000000	Otros productos metálicos y paquetes de software	-
	2120202		Adquisición de Servicios	10.805.747.081
	2120202006		Servicios de alojamiento; servicios de suministro de comidas y bebidas; servicios de transporte; y servicios de distribución de electricidad, gas y agua	6.017.520.813
110000122	212020200600	1000000	Otros servicios de alojamiento; servicios de suministro de comidas y bebidas; servicios de transporte (excepto servicios de distribución de electricidad, gas y agua)	5.955.991.623
110000122	212020200609	1000000	Servicios de distribución de electricidad, gas y agua (por cuenta propia)	61.529.190
	2120202007		Servicios financieros y servicios conexos, servicios inmobiliarios y servicios de leasing	89.333.574



Alcaldía de Medellín

PRESUPUESTO SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA 2022

Fondo	Posición Presupuestal	Programa/proyecto	SECCIÓN/OBJETO	PRESUPUESTO 2022
	212020200701		Servicios financieros y servicios conexos (excepto servicios de seguros y pensiones)	89.333.574
110000122	21202020070103	1000000	Servicios de seguros y pensiones (con exclusión de servicios de reaseguro), excepto los servicios de seguros sociales	89.333.574
	2120202009		Servicios para la comunidad, sociales y personales	4.698.892.694
110000122	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)	4.141.619.445
110000122	212020200902	1000000	Servicios de educación	557.273.249
	213		TRANSFERENCIAS CORRIENTES	99.334.700.693
	2130702		Prestaciones sociales relacionadas con el empleo	99.175.613.431
	2130702001		Mesadas pensionales (de pensiones)	83.147.008.841
110000122	213070200102	1000000	Mesadas pensionales a cargo de la entidad (de pensiones)	83.147.008.841
	2130702002		Cuotas partes pensionales (de pensiones)	10.498.435.665
110000122	213070200202	1000000	Cuotas partes pensionales a cargo de la entidad (de pensiones)	10.498.435.665
110000122	2130702019	1000000	Servicios médicos y drogas convencionales	1.100.000.000
110000122	2130702023	1000000	Indemnizaciones	142.027.185
110000122	2130702030	1000000	Auxilio sindical ((no de pensiones)	68.019.107



Alcaldía de Medellín

PRESUPUESTO SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA 2022

Fondo	Posición Presupuestal	Programa/proyecto	SECCIÓN/OBJETO	PRESUPUESTO 2022
110000122	2130702037	1000000	Gastos funerarios	327.963.807
110000122	2130702038	1000000	Otros auxilios	150.000.000
110000122	2130702039	1000000	Promoción al deporte	19.987.300
110000122	2130702040	1000000	Auxilio servicios públicos y predial	8.882.500
110000122	2130702041	1000000	Viáticos sindicales	12.532.833
110000122	2130702042	1000000	Comité sindical de educación y prensa	14.997.941
110000122	2130702043	1000000	Fondo para desastres especiales	168.680.514
110000122	2130702044	1000000	Sede sindical	15.000.000
110000122	2130702084	1000000	Becas para empleados	1.657.424.879
110000122	2130702085	1000000	Medicamentos para trabajadores	207.607.255
110000122	2130702086	1000000	Becas convencionales	1.348.285.236
110000122	2130702087	1000000	Becas y útiles hijos de trabajadores	288.760.368
110000122	2130702088	1000000	Becas y útiles hijos de pensionados	-
	21314		Aportes al FONPET	159.087.262
110000122	2131403	1000000	Por venta de activos	159.087.262
	216		ADQUISICIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS	1.093.661.080
	21601		Concesión de préstamos	1.093.661.080
	2160104		A personas naturales	1.093.661.080
	2160104003		Fondo de préstamos	
110000122	216010400302	1000000	Programa para préstamos a pre-pensionados	20.000.000
	2160104004		Préstamos por calamidad doméstica	1.073.661.080
110000122	216010400401	1000000	Calamidad doméstica y urgencia familiar empleados	670.000.000
110000122	216010400402	1000000	Calamidad doméstica para pensionados	40.000.000
110000122	216010400403	1000000	Calamidad doméstica y urgencia familiar trabajador	363.661.080



Alcaldía de Medellín

PRESUPUESTO SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA 2022

Fondo	Posición Presupuestal	Programa/proyecto	SECCIÓN/OBJETO	PRESUPUESTO 2022
	217		DISMINUCIÓN DE PASIVOS	17.001.381.332
110000122	2170101	1000000	Cesantías definitivas	7.404.741.906
110000122	2170102	1000000	Cesantías parciales	9.596.639.426
			DEUDA PÚBLICA	29.084.685.055
			BONOS PENSIONALES TIPO A Y B SEGÚN LEY 617 DE 2000	29.084.685.055
110000122	22205	1000000	Bonos pensionales Tipo A y B	28.461.460.017
110015222	22205	1000000	Bonos pensionales Tipo A y B	623.225.038
110000122	212020200904	1000000	Servicios de alcantarillado, recolección, tratamiento y disposición de desechos y otros servicios de saneamiento ambiental	22.147.684
	213		TRANSFERENCIAS CORRIENTES	99.334.700.693
	2130702		Prestaciones sociales relacionadas con el empleo	99.175.613.431
	2130702001		Mesadas pensionales (de pensiones)	83.147.008.841
110000122	213070200102	1000000	Mesadas pensionales a cargo de la entidad (de pensiones)	83.147.008.841
	2130702002		Cuotas partes pensionales (de pensiones)	10.498.435.665
110000122	213070200202	1000000	Cuotas partes pensionales a cargo de la entidad (de pensiones)	10.498.435.665
110000122	2130702019	1000000	Servicios médicos y drogas convencionales	1.100.000.000
110000122	2130702023	1000000	Indemnizaciones	142.027.185
110000122	2130702030	1000000	Auxilio sindical ((no de pensiones)	68.019.107
110000122	2130702037	1000000	Gastos funerarios	327.963.807
110000122	2130702038	1000000	Otros auxilios	150.000.000



Alcaldía de Medellín

PRESUPUESTO SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA 2022

Fondo	Posición Presupuestal	Programa/proyecto	SECCIÓN/OBJETO	PRESUPUESTO 2022
110000122	2130702039	1000000	Promoción al deporte	19.987.300
110000122	2130702040	1000000	Auxilio servicios públicos y predial	8.882.500
110000122	2130702041	1000000	Viáticos sindicales	12.532.833
110000122	2130702042	1000000	Comité sindical de educación y prensa	14.997.941
110000122	2130702043	1000000	Fondo para desastres especiales	168.680.514
110000122	2130702044	1000000	Sede sindical	15.000.000
110000122	2130702084	1000000	Becas para empleados	1.657.424.879
110000122	2130702085	1000000	Medicamentos para trabajadores	207.607.255
110000122	2130702086	1000000	Becas convencionales	1.348.285.236
110000122	2130702087	1000000	Becas y útiles hijos de trabajadores	288.760.368
110000122	2130702088	1000000	Becas y útiles hijos de pensionados	-
	21314		Aportes al FONPET	159.087.262
110000122	2131403	1000000	Por venta de activos	159.087.262
	216		ADQUISICIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS	1.093.661.080
	21601		Concesión de préstamos	1.093.661.080
	2160104		A personas naturales	1.093.661.080
	2160104003		Fondo de préstamos	20.000.000
110000122	216010400302	1000000	Programa para préstamos a pre-pensionados	20.000.000
	2160104004		Préstamos por calamidad doméstica	1.073.661.080
110000122	216010400401	1000000	Calamidad doméstica y urgencia familiar empleados	670.000.000
110000122	216010400402	1000000	Calamidad doméstica para pensionados	40.000.000
110000122	216010400403	1000000	Calamidad doméstica y urgencia familiar trabajador	363.661.080



Alcaldía de Medellín

PRESUPUESTO SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA 2022

Fondo	Posición Presupuestal	Programa/ proyecto	SECCIÓN/OBJETO	PRESUPUESTO 2022
	217		DISMINUCIÓN DE PASIVOS	17.001.381.332
110000122	2170101	1000000	Cesantías definitivas	7.404.741.906
110000122	2170102	1000000	Cesantías parciales	9.596.639.426
	218		GASTOS POR TRIBUTOS, MULTAS, SANCIONES E INTERESES DE MORA	794.000
110000122	21803	1000000	Tasas y derechos administrativos	794.000
			DEUDA PÚBLICA	29.084.685.055
			BONOS PENSIONALES TIPO A Y B SEGÚN LEY 617 DE 2000	29.084.685.055
110000122	22205	1000000	Bonos pensionales Tipo A y B	28.461.460.017
110015222	22205	1000000	Bonos pensionales Tipo A y B	623.225.038

PRESUPUESTO DE INVERSIÓN

PRESUPUESTO SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA 2022 - INVERSIÓN				
Fondo	Posición Presupuestal	Programa/ proyecto	SECCIÓN/OBJETO	PRESUPUESTO 2022
			FUNCIONAMIENTO	256.764.099.969
			DEUDA PÚBLICA	29.084.685.055
			INVERSIÓN	47.620.598.927
			Reactivación Económica y Valle del Software	967.000.000
			Talento Humano y Empleo	967.000.000
			Inserción laboral	967.000.000
110000122	2320202009	200189	Administración del centro de prácticas.	967.000.000
			Gobernanza y Gobernabilidad	40.690.754.914



Alcaldía de Medellín

PRESUPUESTO SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA 2022 - INVERSIÓN				
Fondo	Posición Presupuestal	Programa/ proyecto	SECCIÓN/OBJETO	PRESUPUESTO 2022
			Gobierno Transparente	40.690.754.914
			Talento humano para el buen gobierno	40.690.754.914
110070122	232010100502030101	200190	Diseño e implementación de estrategias para el desarrollo del talento humano del municipio	99.830.897
110070122	2320202006	200190	Diseño e implementación de estrategias para el desarrollo del talento humano del municipio	90.000.000
110070122	2320202008	200190	Diseño e implementación de estrategias para el desarrollo del talento humano del municipio	2.481.929.787
110000122	2360104003	200328	Contribución a la solución de las necesidades de vivienda en la Alcaldía	23.326.590.434
110015822	2360104003	200328	Contribución a la solución de las necesidades de vivienda en la Alcaldía	12.620.598.927
110000122	2320202008	200195	Mejoramiento de la gestión documental de las historias laborales	436.781.442
110070122	2320202008	200195	Mejoramiento de la gestión documental de las historias laborales	1.000.000.000
110000122	232010100502030101	200193	Fortalecimiento sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo	188.913.560
110000122	232010100502030102	200193	Fortalecimiento sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo	9.962.791
110000122	2320202006	200193	Fortalecimiento sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo	14.716.000
110000122	2320202008	200193	Fortalecimiento sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo	421.431.076

3.3 SISTEMAS DE INFORMACIÓN

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

SICOF: Sistema de información que soporta la gestión de programas del Plan de Bienestar del Municipio de Medellín.

Royal: Repositorio de documentos (para consulta)



Alcaldía de Medellín

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

CETIL: Certificado electrónico de tiempos laborales

Pasivocol: Sistema de información que permite el seguimiento y actualización de los cálculos actuariales del pasivo pensional de las entidades públicas

RUAF: Registro único de afiliados a la seguridad social

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

3.3.13 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.



Alcaldía de Medellín

3.4 RIESGOS:

De acuerdo con lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, el Líder del Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH y su equipo de Trabajo SIG, como primera línea de defensa, deben realizar el monitoreo y revisión de 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 y metas, o si por el contrario los controles fueron efectivos.

El proceso de Gestión Integral del Talento Humano tiene definido dos (2) tipos de riesgos que pueden presentarse, el riesgo de gestión y riesgo de corrupción. Para los riesgos de gestión se identificaron dos (2), uno asociado a las actividades del proceso y otro asociado al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. 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

* Posibilidad de afectación económica y reputacional por 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.

Riesgo de corrupción:



Alcaldía de Medellín

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 del Riesgo 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
		Falta de recursos humanos, financieros y logísticos	
		Tecnología y sistemas de información que no responden a las necesidades del proceso	Tecnología y sistemas de información que no responden a las necesidades del proceso,
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.	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.
		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	Demora en el seguimiento a productos, tareas y compromisos del personal de la Unidad de Gestión de Riesgo Laboral, ,



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 la Alcaldía de Medellín se hace con sujeción a las necesidades de los diferentes procesos estratégicos, misionales y transversales, para cumplir con los fines encomendados.

Al 11 de enero de 2022 el Municipio de Medellín contaba con 5.435 plazas de empleos.



Alcaldía de Medellín

TABLA: PLANTA EMPLEOS ALCALDIA (ENERO 11 DE 2022).

PLANTA DE EMPLEOS - ALCALDÍA DE MEDELLÍN ENERO 11 DE 2022		
Naturaleza / Nivel	Plazas	Porcentaje
CARRERA ADMINISTRATIVA		
ASISTENCIAL	1458	26,83%
PROFESIONAL	1862	34,26%
TECNICO	1012	18,62%
<u>TOTAL CARRERA ADMINISTRATIVA</u>	4332	79,71%
CARRERA DOCENTE		0,00%
DOCENTE	563	10,36%
<u>TOTAL CARRERA DOCENTE</u>	563	10,36%
ELECCION POPULAR		0,00%
DIRECTIVO	1	0,02%
<u>TOTAL ELECCION POPULAR</u>	1	0,02%
EMPLEOS TEMPORALES		0,00%
TECNICO	50	0,92%
<u>TOTAL EMPLEOS TEMPORALES</u>	50	0,92%
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN		0,00%
ASESOR	41	0,75%
ASISTENCIAL	9	0,17%
DIRECTIVO	133	2,45%
PROFESIONAL	13	0,24%
<u>TOTAL LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</u>	196	3,61%
PERÍODO FIJO		0,00%
DIRECTIVO	1	0,02%
<u>TOTAL PERÍODO FIJO</u>	1	0,02%
TRABAJADORES OFICIALES		0,00%
TRABAJADOR OFICIAL	292	5,37%
<u>TOTAL TRABAJADORES OFICIALES</u>	292	5,37%
<u>TOTAL GENERAL</u>	5435	100,00%

Fuente: Plan de Ocupación, con corte al 11 de enero de 2022.



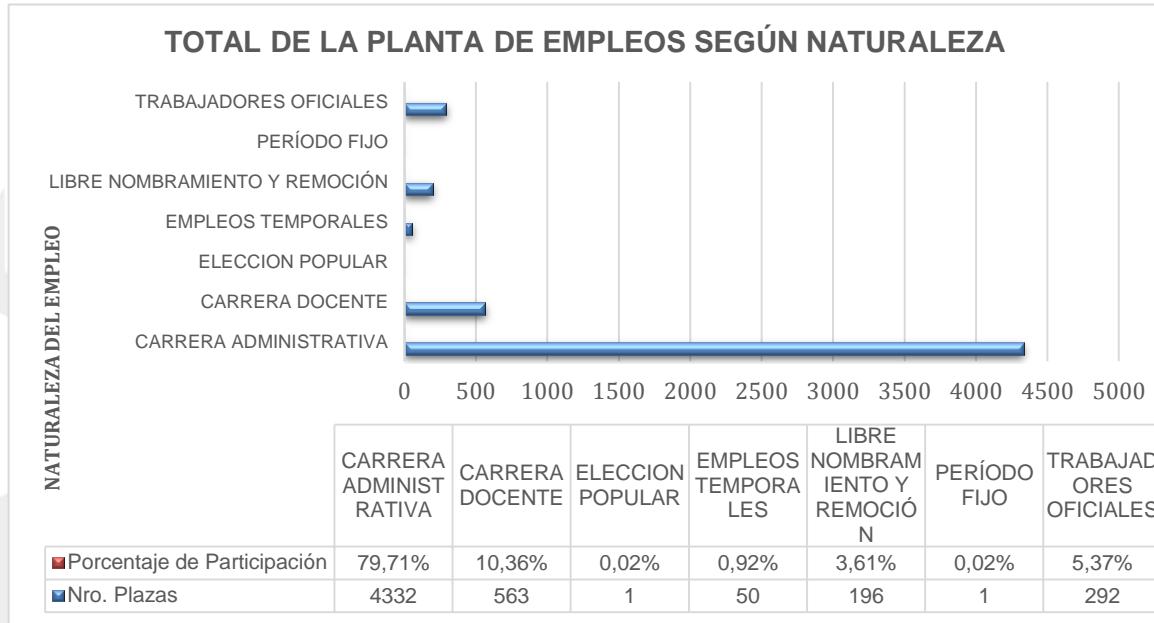
Alcaldía de Medellín

TABLA: PLANTA POR NATURALEZA DEL EMPLEO (ENERO 11 DE 2022).

TOTAL DE LA PLANTA DE EMPLEOS SEGÚN NATURALEZA		
Naturaleza del Empleo	Plazas	Porcentaje de Participación
CARRERA ADMINISTRATIVA	4332	79,71%
CARRERA DOCENTE	563	10,36%
ELECCION POPULAR	1	0,02%
EMPLEOS TEMPORALES	50	0,92%
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	196	3,61%
PERÍODO FIJO	1	0,02%
TRABAJADORES OFICIALES	292	5,37%
TOTAL GENERAL	5.435	100,00%

Fuente: Plan de Ocupación, con corte al 11 de enero de 2022.

GRÁFICA: PLANTA POR NATURALEZA DE EMPLEO.



Fuente: Plan de Ocupación, con corte al 11 de enero de 2022.



3.5.1 Análisis de la disponibilidad de personal

El Municipio de Medellín cuenta con 5.435 plazas, y tiene una ocupación al 11 de enero de 2022 de 5.001 que representa el 92,01%.

Los empleos de carrera administrativa son en total 3.940 servidores, que representan un 78,78%; distribuido por nivel jerárquico así:

Asistencial 1.311 servidores, que representan el 26,21%, Profesional 1.748 servidores que representan el 34,95% y Técnico 881 servidores que representan el 17,62%.

Los empleos en carrera docentes en total equivalen a 554 servidores, que representan el 11,08%.

Por elección popular hay 1 empleo, el Alcalde de la Ciudad de Medellín, representando un 0.02%.

Los empleos de libre nombramiento y remoción eran en total 177 servidores, que representan el 3,54%, distribuidos por Nivel Jerárquico así: Directivos 120, representan el 2,40%, asesor 36, que representan el 0,72%, profesional 13, que representan el 0,26% y asistencial 8, que representan el 0,16%.

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

Los trabajadores oficiales eran en total 283, que representan el 5,66%.

TABLA: ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.

Naturaleza / Nivel	Servidores	Porcentaje
CARRERA ADMINISTRATIVA		
ASISTENCIAL	1311	26,21%
PROFESIONAL	1748	34,95%
TECNICO	881	17,62%
TOTAL CARRERA ADMINISTRATIVA	3940	78,78%
CARRERA DOCENTE		
DOCENTE	554	11,08%
TOTAL CARRERA DOCENTE	554	11,08%
ELECCION POPULAR		
DIRECTIVO	1	0,02%



Alcaldía de Medellín

Naturaleza / Nivel	Servidores	Porcentaje
TOTAL ELECCION POPULAR	1	0,02%
EMPLEOS TEMPORALES		
TECNICO	45	0,90%
TOTAL EMPLEOS TEMPORALES	45	0,90%
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN		
ASESOR	36	0,72%
ASISTENCIAL	8	0,16%
DIRECTIVO	120	2,40%
PROFESIONAL	13	0,26%
TOTAL LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	177	3,54%
PERÍODO FIJO		
DIRECTIVO	1	0,02%
TOTAL PERÍODO FIJO	1	0,02%
TRABAJADORES OFICIALES		
TRABAJADOR OFICIAL	283	5,66%
TOTAL TRABAJADORES OFICIALES	283	5,66%
TOTAL GENERAL	5001	100,00%

Fuente: Plan de vinculados con corte al 11 de enero de 2022.

3.5.2 Número de empleos por niveles jerárquicos

En el Municipio de Medellín al 11de enero del 2022, se encontraban 5.001 plazas ocupadas, los niveles más representativos son: Profesional 1.761, que representan el 35.21%; asistencial 1.319, representan el 26,37%; técnico 926, que representan el 18,52%; docente 554, que representan el 11,08% y los 441 empleos restantes corresponde a los niveles: Asesor, trabajadores oficiales y directivos que representan el 8.82%.

Con el fin de identificar el estado actual del Talento Humano en el Municipio de Medellín, es necesario plasmar en este Plan Anual de Vacantes el comportamiento de algunas variables en la vigencia 2021, como son la rotación, la movilidad de personal, así como también las características más significativas del plan de vinculados con corte al 11 de enero de 2022.



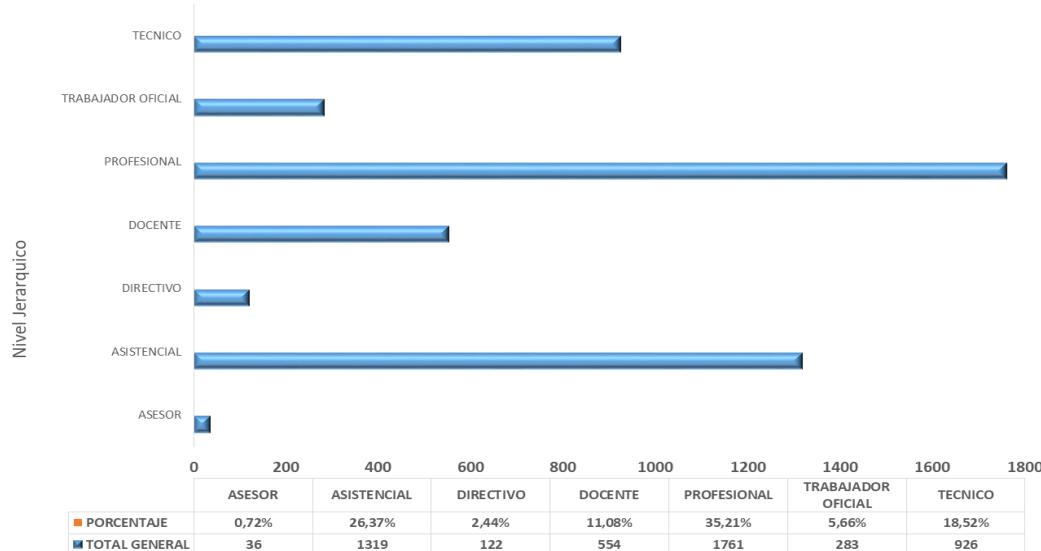
Alcaldía de Medellín

TABLA: NÚMERO DE SERVIDORES POR NIVEL JERÁRQUICO Y NATURALEZA.

NIVEL JERÁRQUICO	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA DOCENTE	ELECCION POPULAR	EMPLEOS TEMPORALES	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PERÍODO FIJO	TRABAJADOR OFICIAL	TOTAL GENERAL	%
ASESOR					36			36	0,72%
ASISTENCIAL	1311				8			1319	26,37%
DIRECTIVO			1		120	1		122	2,44%
DOCENTE		554						554	11,08%
PROFESIONAL	1748				13			1761	35,21%
TRABAJADOR OFICIAL							283	283	5,66%
TECNICO	881			45				926	18,52%
Total general	3940	554	1	45	177	1	283	5001	100,00%

Fuente: Plan de vinculados, con corte al 11 de enero de 2022.

Gráfico. NÚMERO DE SERVIDORES POR NIVEL JERÁRQUICO



Fuente: Plan de vinculados, con corte al 11 de enero de 2022

Número de empleados por Rango de Edad y Género, Alcaldía de Medellín 2021



Alcaldía de Medellín

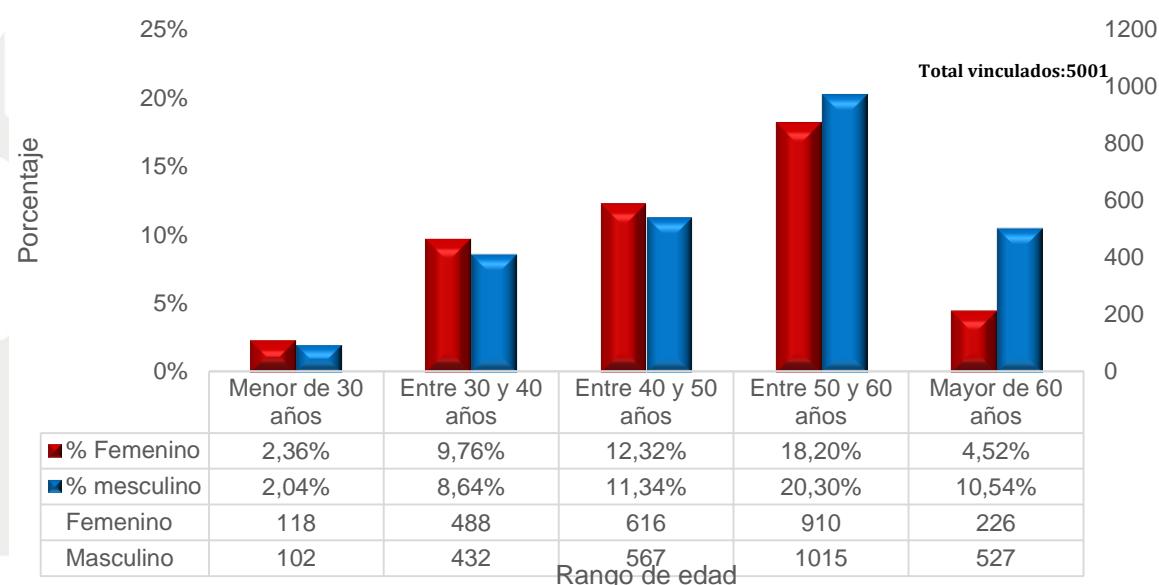
Del total de 5001 servidores, 220 (4,40%) son menores de 30 años, 920 se encuentran entre el rango de edad de 30 a 40 años representando el 18,40%, 1.183 se encuentran entre los 40 y 50 años de edad lo que equivale al 23,66%, el grupo más representativo está conformado por los servidores con edad entre los 50 y 60 años con un 38,49%, 1925 servidores y mayores de 60 años 753 que equivalen al 15,06%.

TABLA: VINCULADOS POR RANGO DE EDAD Y GÉNERO.

Rango de edad	Femenino	Porcentaje	Masculino	Porcentaje	Total general	Porcentaje
Menor de 30 años	118	2,36%	102	2,04%	220	4,40%
Entre 30 y 40 años	488	9,76%	432	8,64%	920	18,40%
Entre 40 y 50 años	616	12,32%	567	11,34%	1183	23,66%
Entre 50 y 60 años	910	18,20%	1015	20,30%	1925	38,49%
Mayor de 60 años	226	4,52%	527	10,54%	753	15,06%
TOTAL GENERAL	2358	47,15%	2643	52,85%	5001	100,00%

Fuente: Plan de vinculados, con corte al 11 de enero de 2022.

GRÁFICA: VINCULACIÓN POR RANGO DE EDAD Y GÉNERO.



Fuente: Plan de vinculados, con corte al 11 de enero de 2022.



Alcaldía de Medellín

3.6 ACUERDOS SINDICALES

3.6.1 Acuerdo Colectivo 2020 - 2021 entre Organizaciones de Empleados Públicos y el Municipio de Medellín

Durante el año 2020, en atención al cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 compilatorio del Decreto 160 del 2014 el cual reglamenta lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las Asociaciones de Empleados Públicos, se llevó a cabo el proceso de negociación del pliego de solicitudes presentado por las siguientes Organizaciones Sindicales de Empleados Públicos:

1. Asociación de Directores de Núcleo Educativo de Antioquia ADNEA
2. Asociación de Servidores Públicos del Municipio de Medellín ADEM
3. Asociación Nacional de Empleados de Tránsito y Transporte ANDETT
4. Asociación nacional de Bomberos ANABOM
5. Asociación Sindical de Educadores del Municipio de Medellín ASDEM
6. Sindicato de Empleados Públicos del Municipio de Medellín SIDEM
7. Asociación de Institutores de Antioquia ADIDA
8. Asociación de Empleados del Departamento de Antioquia ADEA
9. Asociación de Directores de Núcleo Educativo de Antioquia ADNEA
10. Unión Sindical Colombiana de Trabajo USCTRAB
11. Unión Sindical de Directivos Docentes de Antioquia USDIDEA

En septiembre de 2020 finalizó el proceso de negociación dejando como resultado el Acuerdo Colectivo 2020 - 2021 entre Organizaciones de Empleados Públicos y el Municipio de Medellín, el cual tiene vigencia hasta el 28 de febrero de 2022.

3.6.1.1 URL Acuerdo Colectivo 2020 - 2021

https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/eureka/Temas_0/AIDia/Shared%20Content/2020/ACUERDO-COLECTIVO-2020-2021.pdf

3.6.2 Convención Colectiva

Entre el Municipio de Medellín y el Sindicato de Trabajadores Oficiales del Municipio - SINTRAMUMED, se encuentra vigente la Convención Colectiva que regula su relación laboral.



Alcaldía de Medellín

En el año 2008 se adelantó por las partes el último proceso de negociación colectiva.

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 Municipio de Medellín de acuerdo a la normatividad vigente contienen:

- La identificación del propósito principal o razón de ser del empleo (es la misión o razón de ser del empleo) dentro de la estructura organizacional y del área a la cual pertenece.
- Las competencias comunes a los servidores públicos y las comportamentales que se han definido por cada nivel jerárquico de empleo, (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).

Manuales de Funciones Vigentes por Nivel	
25 enero de 2022	
NIVEL	CANTIDAD
Asesor	5
Asistencial	47
Directivo	125
Profesional	980
Técnico	213
Total general	1370

Manuales pendientes por actualizar	
25 enero de 2022	
NIVEL	CANTIDAD
Asistencial	17
Profesional	909
Técnico	180
Total general	1106



Alcaldía de Medellín

Manuales Actualizados y creados posterior al reporte OPEC	
25 enero de 2022	
NIVEL	CANTIDAD
Asesor	5
Asistencial	30
Directivo	125
Profesional	71
Técnico	33
Total general	264

URL Manuales de Funciones Municipio de Medellín:

<https://www.medellin.gov.co/irj/portal/medellin?NavigationTarget=navurl://57f5a983391b8626cf64765bb9ea5dcc>

CAPITULO 4 DIAGNOSTICOS

4.1 MATRIZ GETH

Se desarrolló el ejercicio de valoración de la POLÍTICA GESTIÓN 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 - GETH, 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 la dicha Matriz GETH, se evidencia una calificación de 92.5 sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de madurez "CONSOLIDACION".



Alcaldía de Medellín



modelo integrado
de planeación
y gestión



RUTAS

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

1. Clasificación total:



modelo integrado
de planeación
y gestión



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD <i>La felicidad nos hace productivos</i>	87	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional - Ruta para generar innovación con pasión 	78
RUTA DEL CRECIMIENTO <i>Liderando talento</i>	89	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen 	91
RUTA DEL SERVICIO <i>Al servicio de los ciudadanos</i>	93	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar 	98
RUTA DE LA CALIDAD <i>La cultura de hacer las cosas bien</i>	94	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad 	95
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS <i>Conociendo el talento</i>	94	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos 	92



4.2 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Para la fecha de elaboración del Plan se presentan los resultados de la Evaluación Definitiva Anual u Ordinaria del año 2020 (1 de febrero del 2020 al 31 de enero de 2021) de los servidores de carrera y en provisionalidad y de la gestión de los gerentes públicos (Acuerdos de Gestión).

Resultados Evaluación Anual u Ordinaria Año 2019	Número	Porcentaje
Número de servidores a evaluar (carrera, provisionales, LBNR, se incluye a gerentes públicos)	4084	100%
Número de servidores evaluados	3989	98.9%
Porcentaje servidores evaluados que obtuvieron calificación SOBRESALIENTE	3928	98.47%
Porcentaje servidores evaluados que obtuvieron calificación SATISFACTORIA	57	1.43%
Porcentaje servidores evaluados que obtuvieron calificación NO SATISFACTORIA	4	0,10%

En conclusión, se realizó evaluación del desempeño al 98.9% de los servidores tanto de carrera administrativa, como provisionales y de libre nombramiento y remoción del Municipio de Medellín para la vigencia 2020; el promedio de estas calificaciones es de 101,41 y el 98.47% del total de los servidores evaluados, equivalente a 3928, los cuales presentan calificación SOBRESALIENTE y 57 registran evaluación SATISFACTORIA (entre 66 y 89 puntos) equivalente al 1.43%. Estos resultados evidencian la transformación progresiva de la cultura de la Evaluación del Desempeño cual se está convirtiendo en una verdadera herramienta de gestión.

RESULTADOS EVALUACIÓN GERENTES PÚBLICOS	Número	Porcentaje
Gerentes Públicos	95	
Número Acuerdos de Gestión	95	100%
Acuerdos de Gestión Evaluados	81	85.26%
Acuerdos de Gestión con evaluación SOBRESALIENTE	81	100%
Acuerdos de Gestión con evaluación SATISFACTORIA	0	0%
Acuerdos de Gestión con NO SATISFACTORIA	0	0%
Acuerdos de Gestión no calificados durante el período de evaluación.	0	0%



Alcaldía de Medellín

De los 95 gerentes públicos vinculados a la entidad en el año 2020, OCIENTA Y UNO (81) formalizaron Acuerdos de Gestión; de estos, el 100% obtuvieron calificación SOBRESALIENTE y 14 de los gerentes públicos por el corto tiempo de vinculación, no cuenta Acuerdos de Gestión formulados y por lo tanto no fue evaluado.

Es importante aclarar que existe una porción de personas sin culminar periodo de prueba o personas desvinculadas de la entidad a causa de la convocatoria 429 de 2016, esto se traduce en una oportunidad de mejora dentro del proceso de evaluación del desempeño, que requiere la implementación de mecanismos eficaces de control, a fin de evitar materializar los riesgos de oportunidad.

4.3 MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Indicador trasversal 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.

En la entidad se mide clima desde el año 2005, tal y como lo contempló el Decreto 1227 de 2005, en su artículo 75.

OBSERVACION DE LA MEDICION:

La medición de clima laboral se realizó mediante un contrato de prestación de servicios con duración de (5) meses realizado con la empresa People's Voice, se ejecutó entre los meses de julio a diciembre de 2021. El universo de servidores susceptibles de medición fue de 4.287 vinculados en carrera administrativa, trabajadores oficiales, Libre nombramiento remoción, provisionales y carrera docente, con más de un año continuo laborando en la entidad. La participación total fue de un 78% correspondiente a 3.346 servidores.

En el índice de la transacción (Compensación, Beneficios o Desarrollo) la entidad obtuvo: 79.5 (muy Satisfactorio)

Índice del Compromiso: 63.4 (Muy satisfactorio)

Índice del Estilo de Liderazgo de los líderes fue el resultado más crítico de la medición con un resultado de 37.3 (Demanda gran atención).



Alcaldía de Medellín

El valor del indicador nombrado clima organizacional mejorado el el proceso Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH y por el contratista llamado Índice del Ambiente Laboral se midió a través de cinco (5) variables (Credibilidad, respeto, ecuanimidad, Compañerismo y orgullo). Se obtuvo una valoración general de 47.1, dicha calificación demanda atención.

RESULTADOS DE ENCUESTAS (CULTURA ORGANIZACIONAL Y AMBIENTE LABORAL)

Áreas de desempeño I

		Transacción	Compromiso	Vínculo	Ambiente Laboral	Índice
Sec. de Comunicaciones (52)		91.1	43.8	63.2	32.2	Atención prioritaria
Dpto. Adm. de Gest. del R. de Desastres (148)		60.3	58.2	59.3	35.0	Demandas gran atención
Sec. de Salud (116)		68.1	58.2	63.0	38.6	Demandas atención
Sec. de Seguridad y Convivencia (383)		79.4	53.7	65.3	38.6	Satisfactorio
Sec. de Gestión y Control Territorial (126)		96.3	58.2	74.9	40.2	Muy satisfactorio
Sec. de Participación Ciudadana (64)		72.7	60.4	66.3	40.6	Sobresaliente
Sec. de Infraestructura Física (182)		63.6	62.0	62.8	44.8	Muy sobresaliente
Sec. del Medio Ambiente (107)		76.8	50.1	62.0	46.4	Excelente
Sec. de Desarrollo Económico (54)		57.3	58.2	57.8	47.3	
Sec. de Suministros y Servicios (205)		78.5	62.6	70.1	47.4	
Sec. de Cultura Ciudadana (58)		91.8	53.1	69.8	47.5	
Sec. de Las Mujeres (51)		70.1	51.5	60.1	48.7	
Sec. de Inclusión Social, Familia y DH. (150)		82.4	76.6	79.5	48.8	
Alcaldía (31)		100.0	61.2	78.2	50.3	
Sec. de Movilidad (545)		90.0	61.2	74.2	51.3	
Sec. de Innovación Digital (93)		97.1	84.2	90.4	51.3	
Áreas restantes (19)*		62.8	83.6	72.4	52.5	
Sec. de Educación (257)		71.0	71.5	71.3	57.2	
Sec. Privada (15)		100.0	83.6	91.4	59.9	
Sec. de GH. y Servicio a la Ciudadanía (201)		87.5	73.7	80.3	61.4	
Dpto. Administrativo de Planeación (156)		81.7	71.5	76.4	62.8	
Sec. de la No-Violencia (22)		100.0	62.8	79.2	66.7	
Sec. de Hacienda (256)		92.4	71.5	81.3	68.0	
Sec. de Evaluación y Control (24)		87.9	73.1	80.2	74.7	
Sec. General (51)		98.0	93.3	95.6	79.7	
Alcaldía de Medellín (3,346)		79.5	63.4	71.0	47.1	Demandas atención

Atención prioritaria

Demandas gran atención

Demandas atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente



Alcaldía de Medellín

4.4 RIESGO PSICOSOCIAL

La medición de riesgo psicosocial permite evaluar el riesgo Intralaboral, extra laboral y el estrés al que se enfrenta el trabajador acorde con los lineamientos de la resolución 2646 de 2018, dicha medición en la entidad se realiza con la batería del Ministerio del trabajo.

Para el año 2018 el foco de medición se determinó acorde a resultados de Riesgo identificados en las Secretarías de Infraestructura Física, Medio Ambiente y el Departamento Administrativo de Gestión de Riesgos y desastres, particularmente en Trabajadores oficiales y Bomberos respectivamente. Los resultados obtenidos en esta medición son:

Resultados Psicosocial Trabajadores Oficiales:

RIESGO PSICOSOCIAL			
NIVEL RIESGO TOTAL PSICOSOCIAL	Riesgo (36,1)	Muy	Alto
NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL	Riesgo (39,6)	Muy	Alto
NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	Riesgo Alto (25,3)		

ESTRÉS		
NIVEL DE ESTRÉS PROMEDIO	Auxiliares y Operarios:	Alto (23,1)

Personas con Riesgo Psicosocial <u>Alto y Muy Alto</u>	90 de 137 evaluados, correspondiente al 65,7% de la muestra. 64 de estas personas también manifiestan presentar síntomas significativos de estrés.
Personas con niveles de estrés significativo (<u>Alto y Muy Alto</u>)	21 personas que, pese a no presentar niveles significativos de Riesgo Psicosocial, evidencian la presencia de síntomas significativos de estrés.
Total personas para el Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE) Psicosocial	Para el PVE Psicosocial se tiene un total de 111 personas, equivalentes al 81,0% de la población evaluada.



Alcaldía de Medellín

Resultados Psicosocial Bomberos

RIESGO PSICOSOCIAL	
NIVEL RIESGO TOTAL PSICOSOCIAL	Riesgo Alto (33,8)
NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL	Riesgo Alto (37,1)
NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	Riesgo Bajo (17,1)
ESTRÉS	
NIVEL DE ESTRÉS PROMEDIO	Jefes: Medio (14,9)
	Auxiliares y Operarios: Alto (23,1)

Personas con Riesgo Psicosocial <u>Alto y Muy Alto</u>	92 de 145 evaluados, correspondiente al 63,4% de la muestra. 39 de estas personas también manifiestan presentar síntomas significativos de estrés.
Personas con niveles de estrés significativo (<u>Alto y Muy Alto</u>)	5 personas que, pese a no presentar niveles significativos de Riesgo Psicosocial, evidencian la presencia de síntomas significativos de estrés.
Total personas para el Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial	Para el PVE Psicosocial se tiene un total de 97 personas, equivalentes al 66,9% de la población evaluada.

Basados en los resultados anteriores en el año 2019 se realizó la intervención de Riesgo Psicosocial para población prioritaria Bomberos y Trabajadores Oficiales:

Socialización de resultados:

- SINTRAMUMED, 6 asistentes.
- Líderes de Secretaría Medio Ambiente, 7 asistentes.
- Grupal Planta Pavimentos.
- Grupal Vivero Municipal.
- Grupal Planta Coberturas, 26 asistentes,
- Grupal Planta Parques, 15 asistentes.
- Grupal, Planta la Iguana, 27 asistentes.
- Cuerpo Oficial de Bomberos, 16 asistentes.



Alcaldía de Medellín

- Líderes de la Subsecretaría de Construcción y Mantenimiento, 2 asistentes

Intervenciones grupales:

En las plantas La Iguana, Parques, Reciclaje, Vivero Municipal y Coberturas en las temáticas:

- *Comunicación efectiva y asertiva,
- *Trabajo en Equipo
- *Solución de conflictos

En el cuerpo oficial de Bomberos se realizó actividad de Psi coeducación en temáticas relacionadas con Estrés agudo y Trastorno de Estrés Post Traumático en las estaciones: CB 1, CB 8, CB 2 y CB 3, CB 4 y CB 5, 139 asistentes.

Intervención individual:

- Trabajadores Oficiales: 106 de 111 casos blanco identificados, correspondientes al 95%.
- Bomberos: 70 de 95 casos blanco identificados, correspondientes al 73,7%.

Diagnóstico de factores de Riesgo psicosocial toda la entidad durante el año 2019

Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal cuya característica principal es la de indagar en la población objeto de estudio por la prevalencia de la exposición a factores de riesgo y la ocurrencia del evento de interés.

En este tipo de estudios, el número de eventos, así como la proporción de sujetos con la exposición están determinados por la frecuencia con que ocurren en la población. Los estudios transversales se caracterizan también porque sólo se hace una medición en el tiempo en cada sujeto de estudio. Dicho estudio estuvo a cargo de la empresa PSICOL.

Se realizó un estudio poblacional tipo censal cuya población de referencia estuvo conformada por 4384 servidores de la entidad Alcaldía de Medellín.

De esta población, aceptaron realizar la evaluación y completaron todas las preguntas contenidas en cada uno de los formularios, un total **de 2353 servidores, obteniéndose una tasa de respuesta aproximada del 53.7%**.



Alcaldía de Medellín

Criterios de inclusión

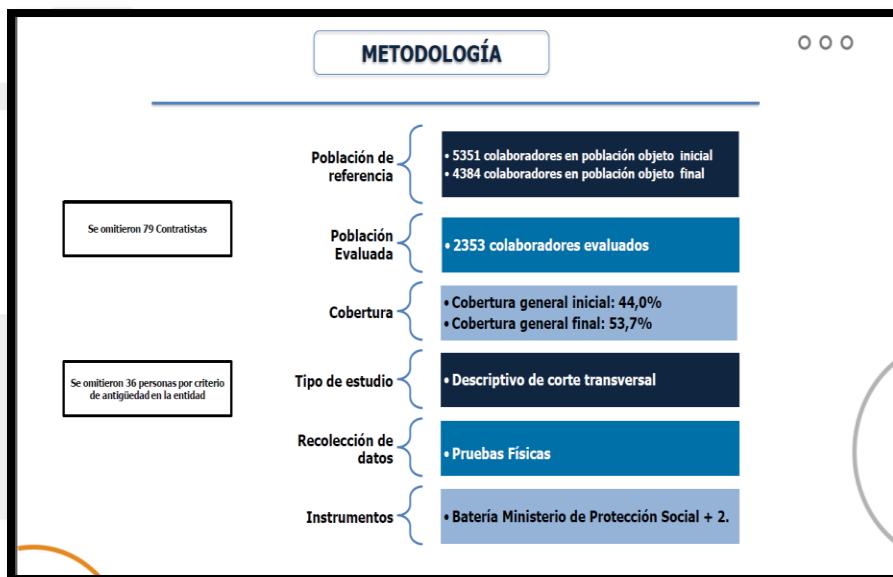
- Ser trabajador de la entidad Alcaldía de Medellín con vinculación laboral directa.
- Manifestar disposición voluntaria a participar en el estudio.

En la evaluación se utilizó la batería de instrumentos propuesta por el Ministerio de Salud y Protección Social para la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

Entre los instrumentos utilizados se encuentran dos cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo Intralaboral (formas A y B); los cuales se diferencian por la población objetivo de los mismos, y un cuestionario para evaluar los factores de riesgo Extralaborales.

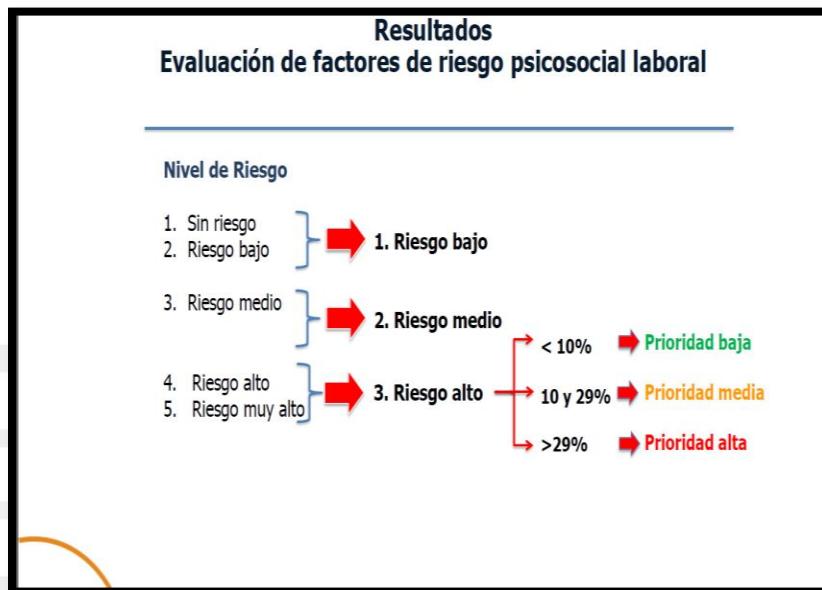
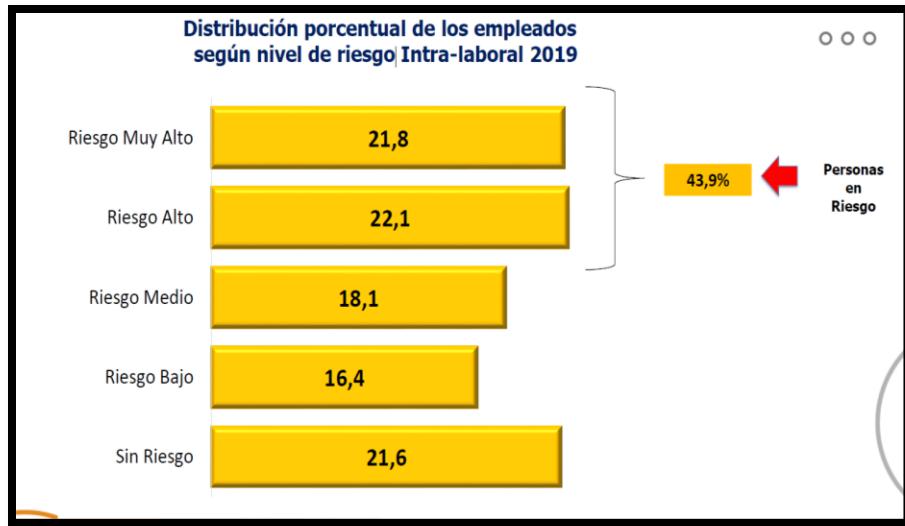
Se aplicó además un instrumento para determinar las características socio demográficas de los servidores, un instrumento para determinar el nivel de Estrés de dicha población al momento de la evaluación, dos instrumentos adicionales que permitieron realizar una caracterización de los denominados factores protectores que en este caso los constituyeron las características de la personalidad y el nivel de afrontamiento.

RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL 2019





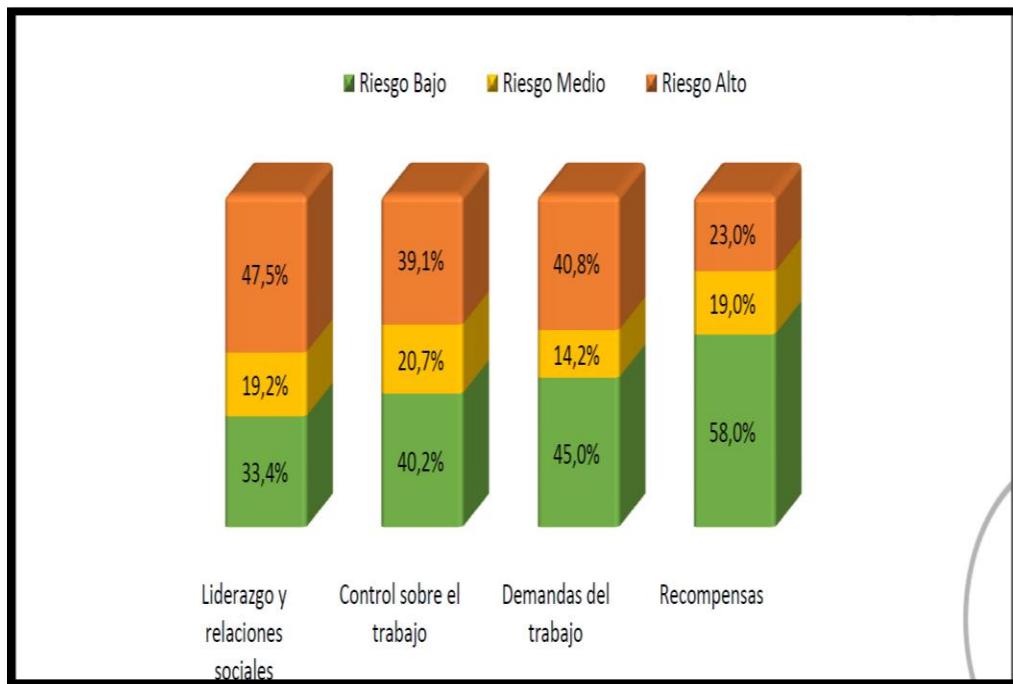
Alcaldía de Medellín





Alcaldía de Medellín

Resultados Por Dominios Intralaboral





Alcaldía de Medellín

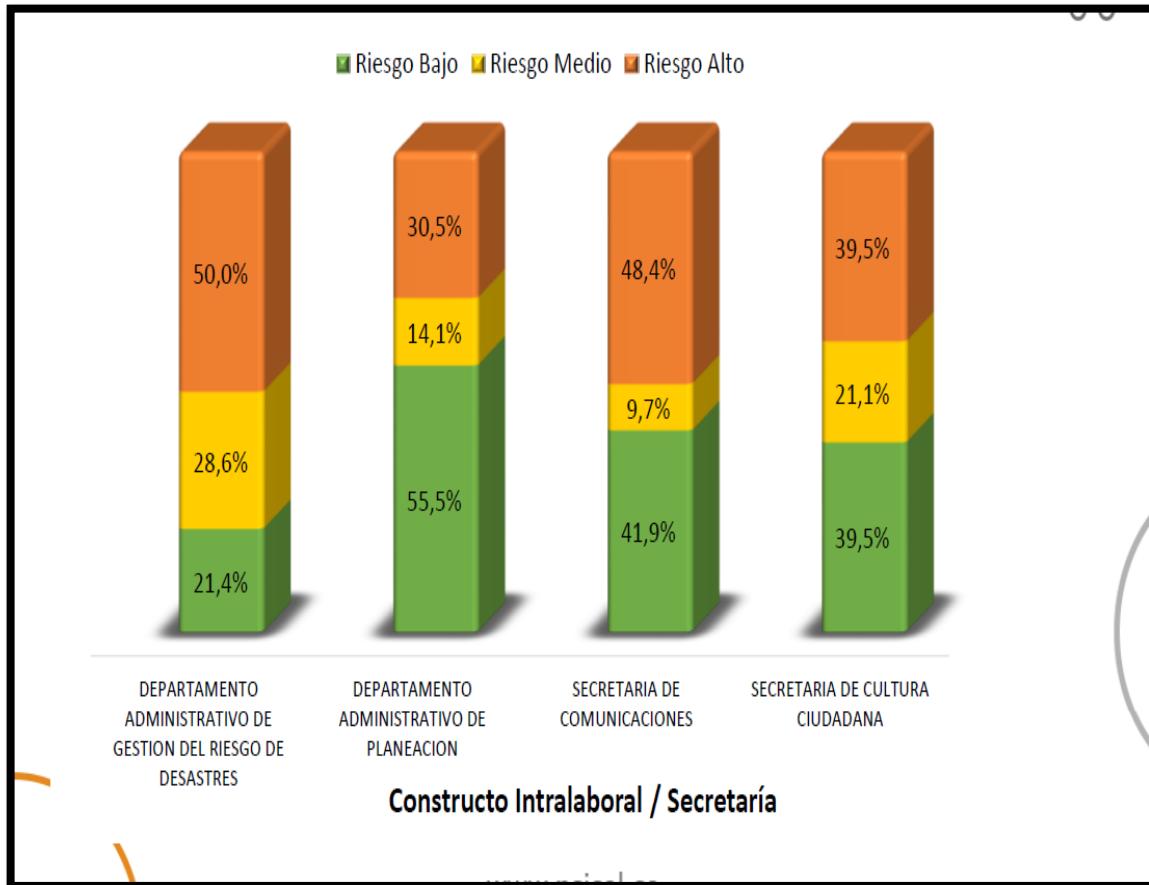
Resultados medición intralaboral de la Entidad

Dominios	Dimensiones del constructo intralaboral	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Liderazgo y relaciones sociales	Características del liderazgo	34,3%	20,3%	45,4%
	Relaciones sociales en el trabajo	35,1%	27,6%	37,4%
	Retroalimentación del desempeño	35,5%	17,4%	47,1%
	Relación con los colaboradores	45,7%	13,2%	41,1%
	Total LRS	33,4%	19,2%	47,5%
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	32,4%	11,9%	55,6%
	Capacitación	42,9%	15,9%	41,2%
	Participación y manejo del cambio	45,0%	12,7%	42,3%
	Oportunidades para uso y dlio. de hab. y conoc.	43,9%	23,5%	32,6%
	Control y autonomía sobre el trabajo	69,1%	17,6%	13,3%
	Total Control	40,2%	20,7%	39,1%
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	58,1%	16,6%	25,3%
	Demandas emocionales	26,0%	17,9%	56,1%
	Demandas cuantitativas	55,7%	17,3%	27,0%
	Influencia del trabajo sobre entorno extra	57,5%	12,9%	29,6%
	Exigencias de responsabilidad del cargo	39,3%	18,3%	42,4%
	Demandas de carga mental	51,5%	20,8%	27,7%
	Consistencia del rol	45,4%	24,5%	30,1%
	Demandas de la jornada de trabajo	73,5%	13,5%	13,0%
	Total DT	45,0%	14,2%	40,8%
Recompensas	Recompensas deriv. pertenencia a la org. y trab.	74,0%	12,5%	13,6%
	Reconocimiento y compensación	56,7%	23,1%	20,2%
	Total Recompensas	58,0%	19,0%	23,0%
Total constructo intralaboral		38,0%	18,1%	43,9%



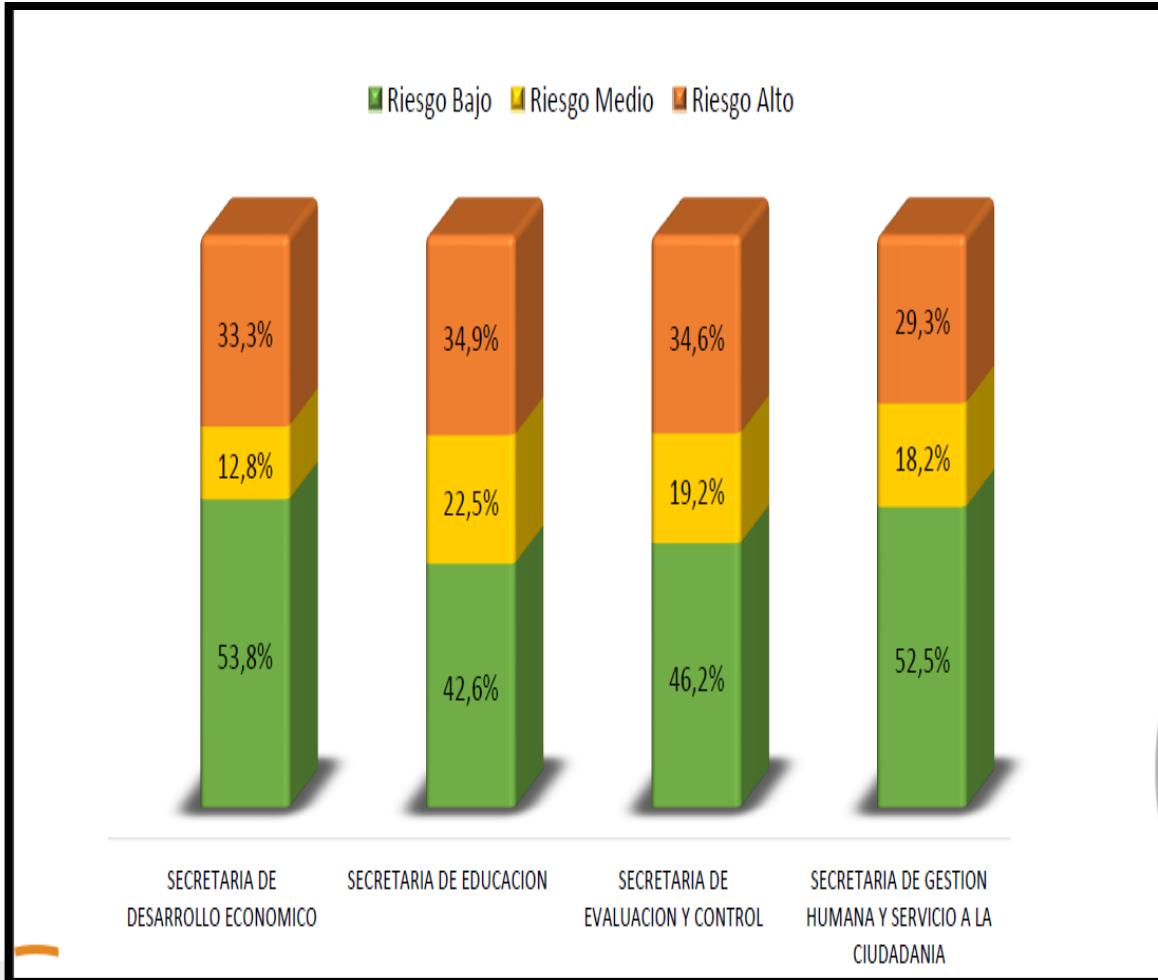
Alcaldía de Medellín

Resultados Intralaboral por Secretaría



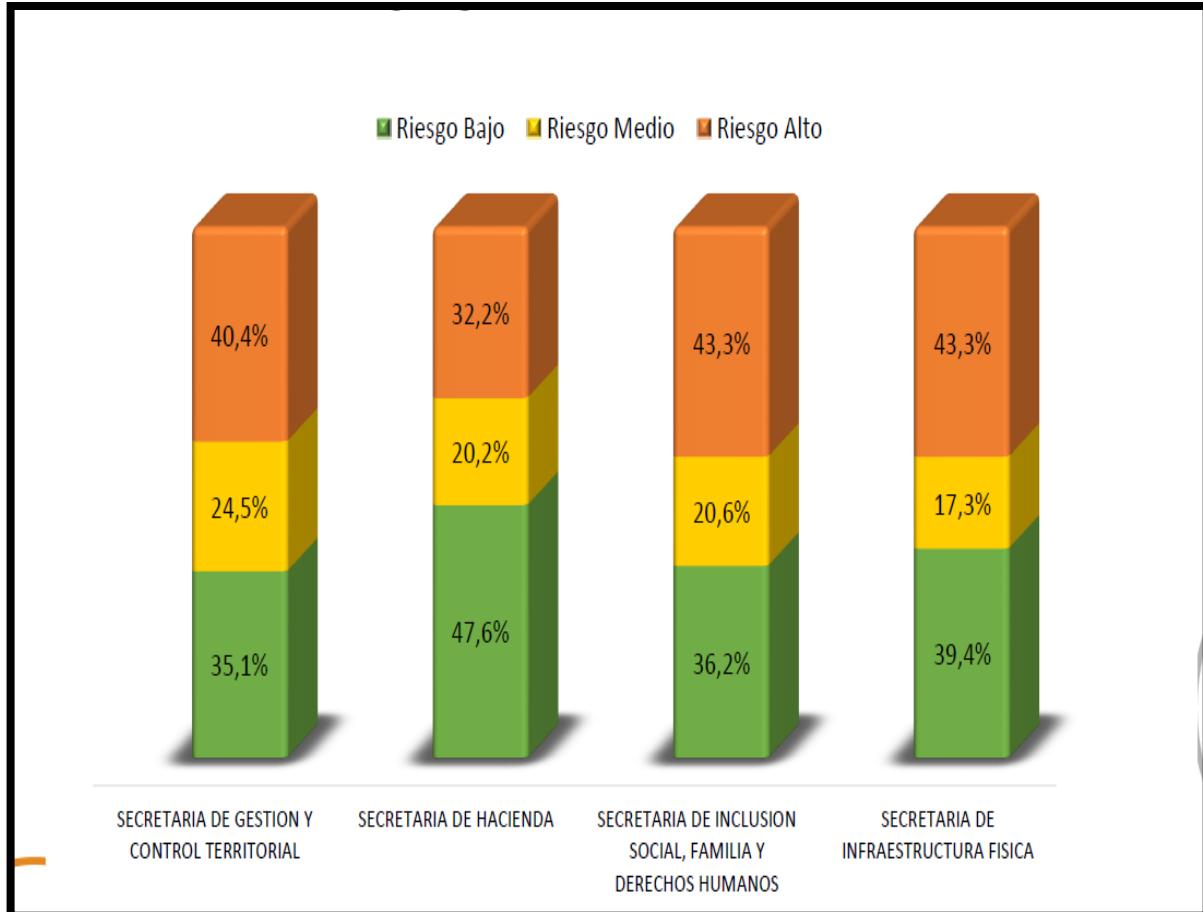


Alcaldía de Medellín



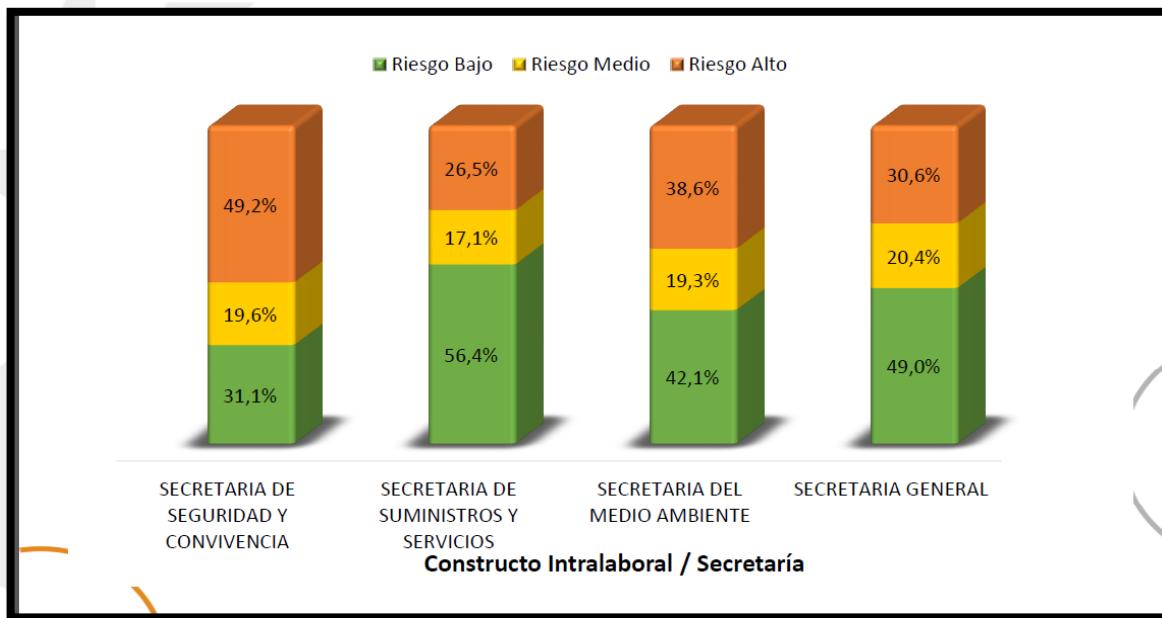
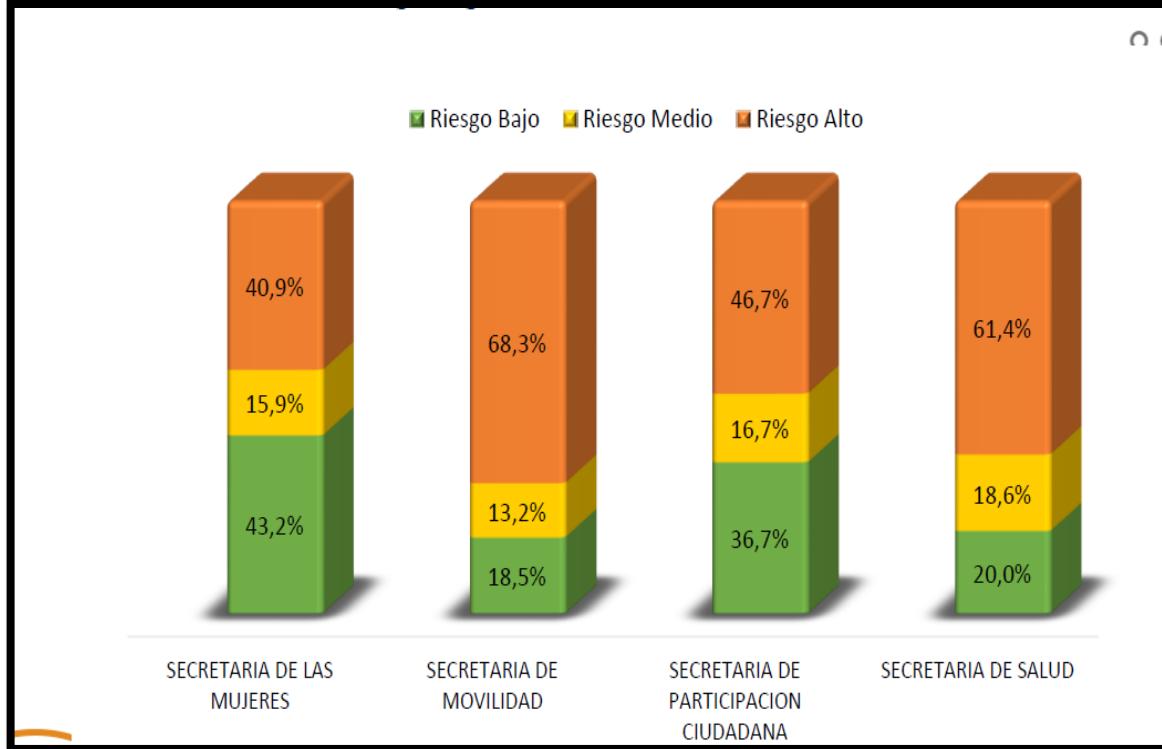


Alcaldía de Medellín





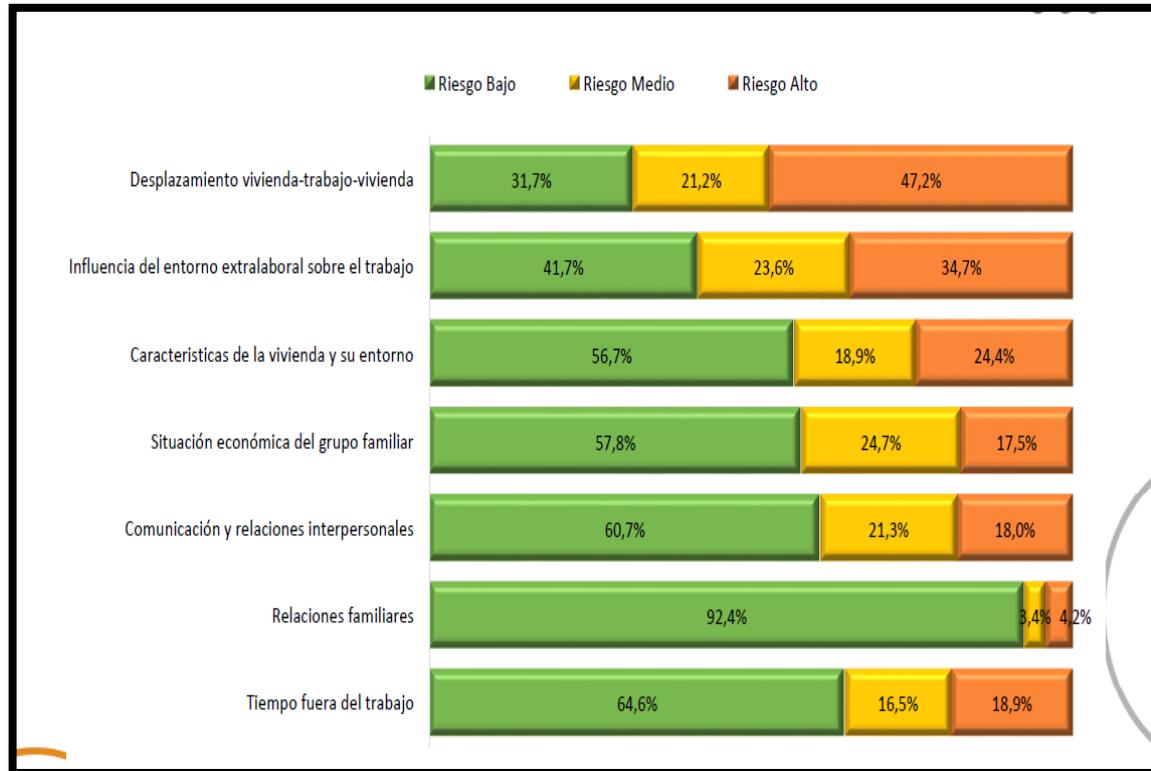
Alcaldía de Medellín



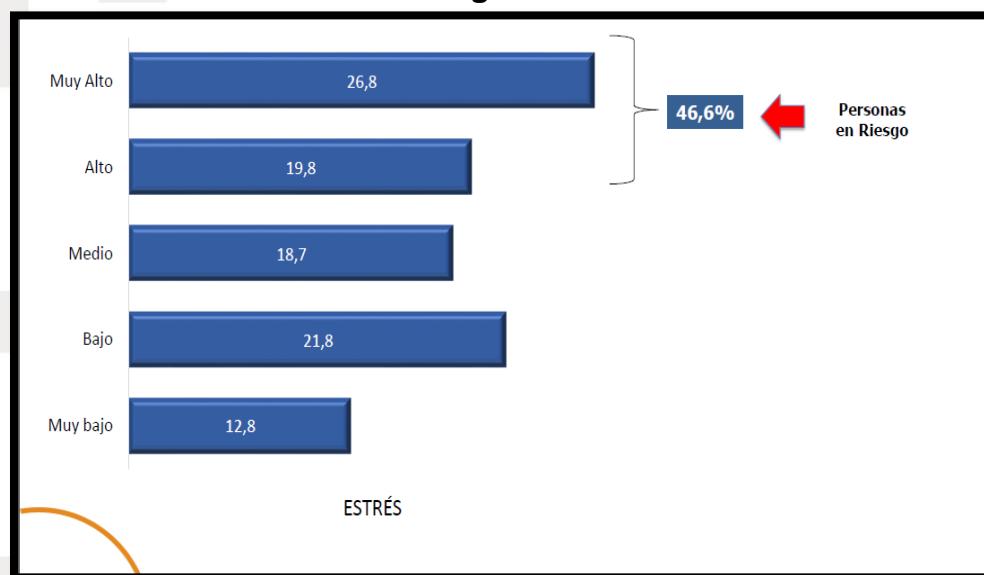


Alcaldía de Medellín

Resultados Extralaboral



Resultados Según Nivel de Estres





Alcaldía de Medellín

Para el año 2020 se tuvo un momento retador para la entidad por el contexto COVID, lo que de alguna manera nos llevó a replantear la temática de abordaje y acompañamiento según las situaciones que se presentaban en los equipos de trabajo tal cual lo indicó la Circular 064 de 2020 del ministerio de trabajo en el marco de la actual emergencia sanitaria.

Las acciones específicas se describen de la siguiente manera:

- Se elaboró y se envió Informe con el consolidado general y por dependencia de los resultados de la medición 2019, como insumo para incluir en el informe ejecutivo que desde la UGRL se enviará a cada Despacho como parte de la Estrategia de socialización general de resultados y poder conciliar un plan de intervención con cada dependencia.
- Se programó y ejecutó con todos los servidores, socialización de resultados de medición de riesgo psicosocial 2019 con las Secretarías de: Inclusión Social y Familia, Gestión y Control Territorial, y Secretaría de las Mujeres.
- Se ejecutaron intervenciones a las dependencias significativas o críticas en los resultados de la medición de riesgo psicosocial y a población en seguimiento por vulnerabilidad y alto nivel de exposición. Entre estas las secretarías de Salud, Comunicaciones, Movilidad, Seguridad, DAGRD, y DAP. Temas: consecuencias del Estrés en las diferentes esferas de la vida. Actividades: 19 capacitaciones. Asistencias: 645
- Se realizó intervención en la Secretaría de Inclusión Social, Temas: Desempeño y fortalecimiento del trabajo en equipo, Liderazgo y acompañamiento a los equipos de trabajo.
Actividades: 2 capacitaciones. Asistencias: 60
Secretarías Críticas intervenidas: Salud, Comunicaciones, Movilidad, Seguridad, DAGRD, Expuestos con diagnóstico de salud mental.
Capacitaciones: 10 Asistencias: 275
- Se realizó intervención con Secretaría de Inclusión Social, Medio Ambiente, Mujeres y DAP en temas: Comunicación Assertiva, Priorizando el enfoque de líder en tiempos de cambio, Liderazgo y acompañamiento a los equipos de trabajo, Gestión de las Emociones, la Confianza y el



Alcaldía de Medellín

Cuidado mutuo en Equipos Altamente Eficiente, El líder haciéndose cargo de la gestión de cambio de sí mismo y de su equipo.

Actividades: 12 capacitaciones. Asistencias: 251

Secretarías Críticas intervenidas: Salud, Comunicaciones, Movilidad, Seguridad, DAGRD, Expuestos con diagnóstico de salud mental. Capacitaciones: 10 Asistencias: 374.

No fue posible cubrir el 100% de la población en su gran mayoría por situaciones dadas por el mismo contexto de Pandemia por la COVID-19 y otras situaciones administrativas como incapacidades, vacaciones, compensatorios y demás.

En el año 2021, se da 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 por lo que se concentra la intervención psicosocial de acuerdo a los resultados de la medición del 2019, donde se amplía la cobertura no solo a las Secretarías críticas, sino a las dependencias en general. Durante este año se realiza devolución de resultados grupal e individual, población caracterizada como casos blancos y se implementa el acompañamiento psicosocial COVID 19 desde el componente grupal y de acompañamiento individual a los casos positivos. Se realizó intervención en salud mental, desde el programa de adicciones y acompañamiento psicológico e Intervención en clima Organizacional.

Reflejado lo anterior en las siguientes intervenciones.

1. Socialización de resultados de medición de riesgo psicosocial:

Grupal: 14 Actividades. 228 Participantes.

Dependencias: Secretaría de Comunicaciones, DAGRD, Secretaría de Seguridad y Convivencia, Secretaría de Gestión y Control Territorial, Secretaría de Participación Ciudadana, Secretaría de Salud, Secretaría de Movilidad, Secretaría de Infraestructura , Secretaría de Medio Ambiente, Secretaría de las Mujeres, Secretaría General, Secretaría de Hacienda.

Individual: Casos Blanco. 669 Participantes.

Dependencias: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, Secretaría de Movilidad, Secretaría de Participación Ciudadana, Alcaldía,



Alcaldía de Medellín

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

2. Intervención grupal de acuerdo a Resultados: 101 Actividades. 2838 Participantes.

Dependencias: Secretaría De Movilidad, Secretaría De Salud, DAGRD, Secretaría de Inclusión Social, familia y derechos humanos, Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, Secretaría de Participación Ciudadana, Secretaría de Educación, Secretaría de Medio Ambiente , Secretaría de Cultura Ciudadana, Secretaría de Innovación Digital, Secretaría de Gestión y Control Territorial, Departamento Administrativo de Gestión del Riesgo de Desastres, Secretaría De Seguridad y Convivencia, Secretaría Mujeres, Secretaría Infraestructura Física, Secretaría De Hacienda, Secretaría De la No violencia.

Procesos de capacitación dirigidos al intervenir Demandas emocionales y Liderazgo.

Contenido de las Actividades:

Desarrollar e implementar actividades de intervención que contribuyan al manejo de las manifestaciones afectivas y emocionales, detonadas en el servidor como respuesta al ejercicio de sus funciones, por ende, mitigando así la exposición al riesgo psicosocial, lo anterior articulado con el programa **1, 2, 3, cero estrés**. Temas: Inteligencia y conciencia emocional. Me apropio y Regulo mi emoción. Estrategias de Afrontamiento para regular el estrés.

Liderazgo Inspirador: Facilitar un proceso de construcción conjunta sobre el papel de los líderes en la gestión del cambio, con el fin de que a partir de su gestión personal, puedan empoderarse de su rol, propiciar relaciones asertivas y efectivas en tiempos de contingencia y contribuir al fortalecimiento de sus equipos de trabajo.



Alcaldía de Medellín

Temas: Priorizando el enfoque del líder en tiempos de cambio. Gestión de las emociones, la confianza y el cuidado mutuo, en equipos altamente efectivos El líder haciéndose cargo de la gestión de cambio de sí mismo y de su equipo. Liderazgo en sintonía con la mejora continua.

3. Acompañamiento psicosocial COVID19:

Grupal: 84 Actividades. 2298 participantes

Dependencias: Secretaría Mujeres, Secretaría Gestión y Control, Secretaría Infraestructura Física, Departamento Administrativo de Planeación Física, Secretaría Participación Ciudadana, Departamento Administrativo de Planeación, Secretaría de Inclusión Social, familia y derechos humanos, Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, DAGRD, Secretaría de Movilidad, Secretaría de Gestión y Control Territorial, Secretaría De la No violencia, Secretaría de Salud, Secretaría de Innovación Digital, Secretaría de Hacienda, Secretaría de Comunicaciones.

Contenido de las Actividades:

Desarrollar acciones de prevención e intervención que permitan favorecer la salud mental de los funcionarios de la alcaldía de Medellín en tiempos de pandemia. Consta de 3 componentes: Salud mental en tiempos de pandemia, Gestión del duelo por covid-19, Retorno seguro al trabajo.

"Somos". Reconocimiento y manejo de las emociones en el trabajo en tiempos de pandemia, relaciones interpersonales, resolución de conflictos, comunicación asertiva, empatía en el ámbito laboral, promoción de la salud mental y prevención del estrés laboral derivado de la situación de emergencia sanitaria por coronavirus. Acompañamiento en gestión del duelo.

Individual: Primeros auxilios psicológicos, acompañamiento y seguimiento psicológico individual a servidores positivo para COVID-19. **278 servidores** de todas las dependencias.

4. Intervención en salud mental:



Alcaldía de Medellín

Acompañamiento psicológico: Atención psicológica individual, de pareja o familiar para servidores y grupo familiar beneficiario. **609 usuarios.** **4413 citas atendidas.** Todas las dependencias. Contrato entidad externa.

Programa de prevención de Adicciones: Implementación de estrategias de prevención, mitigación y atención a la problemática de adicciones al interior de la organización y en el marco de la normatividad legal vigente.

Intervención individual: “Abriendo corazones”. **88 usuarios.** **1520 citas atendidas.** Todas las dependencias. Contrato entidad externa.

Intervención grupal: Promover un entorno laboral saludable, mediante la cultura del autocuidado y el cuidado mutuo, logrando así la generación de acciones de prevención frente al consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas. **Abro mi corazón y manejo el timón de mi vida:** Conociendo el mar de las adicciones. El naufragio de mis decisiones. El faro de mi destino. **10 Actividades.** **148 Participantes.**

Dependencias: Secretaría de Inclusión Social, familia y derechos humanos, Secretaría Infraestructura Física, Secretaría de Salud, Secretaría de Educación, Secretaría de Seguridad, secretaría de Participación Ciudadana.

5. **Intervención en clima Organizacional a demanda:** Manejo del Estrés y Demandas emocionales, la asertividad como factor protector de la salud mental en el entorno laboral, trabajo en equipo. **16 Actividades.** **231 Participantes.**

Dependencias: UMATA / Secretaría de Desarrollo Económico, Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, Secretaría de Infraestructura Física, Secretaría De la No violencia, Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, Secretaría de Participación Ciudadana, Secretaría Inclusión Social Familia y Derechos.

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



Alcaldía de Medellín

componente la gestión estratégica del Talento Humano que será el insumo para las acciones a implementar en el 2022.

4.5.1 Cierre Brechas Política Gestión Estratégica de Talento Humano

PLAN DE MEJORAMIENTO FURAG VIGENCIA 2020			
Nº	RECOMENDACIONES DAFP	ACCIONES	OBSERVACIONES
1.1	Diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida por otras causales como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.	Revisar y actualizar el programa de desvinculación asistida por causales diferentes a pensión por vejez "Gestión del Cambio para actualizar su contenido según las necesidades del proceso" y plan de contingencia.	
2.1	Caracterizar a todos los servidores de la entidad con base en la información registrada en sus hojas de vida, de acuerdo con el formato único de hoja de vida de Función Pública.	Evaluar el SIGEP con miras a recomendar la inclusión de ítems relacionados con la caracterización de los servidores.	
2.2	Caracterizar a todos los servidores de la entidad con base en la información registrada en sus hojas de vida, de acuerdo con el formato único de hoja de vida de Función Pública.	Elevar solicitud al DAFP de que se pueda exportar de la base de datos la información diligenciada por cada servidor.	A la fecha desde el rol de jefe de recursos humanos a la fecha no es posible exportar toda la información diligenciada por cada servidor en el SIGEP.
2.3	Caracterizar a todos los servidores de la entidad con base en la información registrada en sus hojas de vida, de acuerdo con el formato único de hoja de vida de Función Pública.	Solicitar al DAFP la inclusión de los campos de información relacionados con la caracterización de los servidores.	



Alcaldía de Medellín

PLAN DE MEJORAMIENTO FURAG VIGENCIA 2020			
Nº	RECOMENDACIONES DAFP	ACCIONES	OBSERVACIONES
3	Verificar en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar los empleos en encargo o comisión de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.		La designación de las personas para ocupar los empleos de Libre Nombramiento y Remoción corresponde a la facultad discrecional del nominador. Atendiendo tal facultad desde el equipo de provisión y desvinculación en caso de existir un requerimiento por parte del Nominador de la necesidad de realizar la verificación de personal de carrera para ser encargado en empleos de libre nombramiento y remoción, estas se realizaran.
4	Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.		La designación de las personas para ocupar los empleos de Libre Nombramiento y Remoción corresponde a la facultad discrecional del nominador. Atendiendo tal facultad desde el equipo de provisión y desvinculación en caso de requerirse la aplicación de pruebas para la selección de empleos de libre nombramiento y remoción estas se realizaran.
5	Realizar la inducción a los nuevos servidores que ingresan a la entidad.		Desde el equipo de Formación y capacitación se da cumplimiento a lo establecido el literal a del artículo 7 del Decreto 1567 de 1998, en cuanto al proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.



PLAN DE MEJORAMIENTO FURAG VIGENCIA 2020			
Nº	RECOMENDACIONES DAFP	ACCIONES	OBSERVACIONES
6.1	Implementar acciones de mejora con base en los resultados de medición del clima laboral y documentar el proceso. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Preparar los instrumentos de valoración de las metodologías a utilizar en la medición del clima laboral en la entidad.	En el marco del contrato 4600090741 de 2021, celebrado entre el Municipio de Medellín y la Empresa People's Voice S.A.S por valor de \$111.622.000 IVA incluido, se ha ejecutado: Fase I: PLANEACIÓN Y LOGISTICA, PREPARACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE VALORACION DE LAS MEODOLOGÍAS GREAT PLACE TO WORK- NUEVO MUNDO Y GREAT CULTURE TO INNOVATE, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN A LOS SERVIDORES DE LA ENTIDAD
6.2	Implementar acciones de mejora con base en los resultados de medición del clima laboral y documentar el proceso. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Diligenciar los instrumentos de valoración con las metodologías seleccionadas, por parte de los servidores públicos del Municipio de Medellín	DILIGENCIAMIENTO DE LOS INSTRUMENTOS DE VALORACIÓN CON LAS METODOLOGÍAS SELECCIONADAS, POR PARTE DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE MEDELLIN. Esta etapa se tiene prevista a realizarse entre el 01 y el 04 de octubre de 2021.
6.3	Implementar acciones de mejora con base en los resultados de medición del clima laboral y documentar el proceso. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Establecer las oportunidades en las que debería enfocarse la entidad y las estrategias para capitalizar estas oportunidades	Actualmente se encuentra en ejecución la Fase II: DILIGENCIAMIENTO DE LOS INSTRUMENTOS DE VALORACIÓN CON LAS METODOLOGÍAS SELECCIONADAS, POR PARTE DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE MEDELLIN. Esta etapa se tiene prevista a realizarse entre el 01 y el 04 de octubre de 2021.
6.4	Implementar acciones de mejora con base en los resultados de medición del clima laboral y documentar el proceso. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Implementar las estrategias definidas para la mejora del clima laboral organizacional	La última fase prevista es la Presentación del informe final con la entrega de resultados, con los hallazgos, no solo en la entidad sino también en sus niveles de cargo, áreas de desempeño y



Alcaldía de Medellín

PLAN DE MEJORAMIENTO FURAG VIGENCIA 2020			
Nº	RECOMENDACIONES DAFP	ACCIONES	OBSERVACIONES
			<p>lugares de trabajo.</p> <p>Como valor agregado a la medición del clima laboral la empresa contratista hará entrega de:</p> <p>Comparación de los resultados obtenidos por la entidad con los de las organizaciones del sector y las mejores del país.</p> <p>Establecer las oportunidades en las que debería enfocarse la entidad.</p> <p>Estrategias para que la entidad pueda capitalizar estas oportunidades</p>
7	Propiciar y promover un plan de retiro, con el fin de facilitar las condiciones para la adecuación a la nueva etapa de vida con respecto a los servidores que se retiran.		<p>La Subsecretaría de Gestión Humana en cabeza de la Unidad de Desarrollo Humano, y dando cumplimiento al plan de Bienestar e Incentivos realiza la preparación de los servidores para el retiro laboral. Mediante el desarrollo de talleres formativos para servidores de la Administración Municipal próximos a jubilarse, entregándoles elementos para afrontar el cambio económico, social y familiar, que implica el paso de la condición de empleado a la de jubilado Virtual.</p> <p>Vigencia 2021</p> <p>Se realizaron 9 encuentros vivenciales y formativos, con los siguientes temas:</p>



Alcaldía de Medellín

PLAN DE MEJORAMIENTO FURAG VIGENCIA 2020			
Nº	RECOMENDACIONES DAFP	ACCIONES	OBSERVACIONES
			<ul style="list-style-type: none">• Prevención de enfermedades en el adulto mayor: ¿Cómo cuidar mi salud física de forma práctica y sencilla?• Cambios Psicológicos: salud mental, prevención de enfermedades mentales en el adulto mayor. ¿Qué herramientas necesito para enfrentar las situaciones que se me presenten con el nuevo cambio de vida? ¿Cómo cuidar mi salud mental de forma práctica y sencilla? ¿Cómo abordar mis miedos?• Aspectos jurídicos de la jubilación• Proyecto de vida: ¿Es necesario un plan de vida para la pensión?• Optimización del tiempo: ocio creativo• Nutrición y estilos de vida saludables: ¿Debo cambiar la forma como me alimento?• ¿Qué hacer para reincorporarme a la vida familiar en pleno, a la vida social?• Finanzas Personales: Forma más efectiva de manejar mis ingresos. Emprendimiento Y ahorro• ¿Cómo cerrar mi ciclo de vida laboral, dejar apegos? Cierre <p>De igual manera se coordina con los fondos de pensiones para la asesoría de los servidores que lo requieren.</p>
8.1	Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.	Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.	



Alcaldía de Medellín

PLAN DE MEJORAMIENTO FURAG VIGENCIA 2020			
Nº	RECOMENDACIONES DAFP	ACCIONES	OBSERVACIONES
9.1	Desarrollar un diagnóstico de la accesibilidad y análisis de los puestos de trabajo, con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.	Identificar los alcances y actores del comité de discapacidad de la Entidad a fin de articular acciones de las diferentes dependencias que permitan avanzar en la implementación de recomendaciones que impacten a los servidores públicos con discapacidad.	
9.2	Desarrollar un diagnóstico de la accesibilidad y análisis de los puestos de trabajo, con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.	Realizar análisis de puestos de trabajo de los servidores públicos con discapacidad certificados ubicados en la sede CAM, con el fin de hacer recomendaciones de ajuste razonable	A corte 25/10/2021 de los 17 servidores públicos con discapacidad certificados ubicados en la sede CAM, se han realizado análisis de puestos de trabajo a 11 de ellos.
10	Vincular los servidores públicos a través de procesos de selección meritocracia (para los cargos diferentes a carrera administrativa).		la vinculación de cincuenta agentes de tránsito (planta temporal) se realizó a través de procesos de selección meritocracia
11.1	Evaluar la totalidad de los acuerdos de gestión suscritos con los servidores públicos del nivel gerencial.	Realizar inducción a los servidores del nivel directivo en el tema de formulación y evaluación de Acuerdos de Gestión.	A corte 22 de octubre de 2021 se han realizado dos jornadas de inducción.
11.2	Evaluar la totalidad de los acuerdos de gestión suscritos con los servidores públicos del nivel gerencial.	Generar reportes del estado de avance en la formulación y evaluación de los Acuerdos de Gestión.	A corte 22 de octubre de 2021 se han realizado nueve (09) reportes.
11.3	Evaluar la totalidad de los acuerdos de gestión suscritos con los servidores públicos del nivel gerencial.	Realizar seguimiento al cumplimiento en la formulación y evaluación de los Acuerdos de Gestión, a través de alertas de	A corte 22 de octubre de 2021 se han realizado nueve (09) reportes.



Alcaldía de Medellín

PLAN DE MEJORAMIENTO FURAG VIGENCIA 2020			
Nº	RECOMENDACIONES DAFP	ACCIONES	OBSERVACIONES
		incumplimiento a los responsables.	

4.5.2 Cierre de Brechas FURAG – Política de Integridad

PLAN DE MEJORAMIENTO FURAG VIGENCIA 2020		
RECOMENDACIONES	ACCIONES	OBSERVACIONES
Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Convocar al nivel directivo de la entidad en el marco de las Jornadas de re inducción que se realizan periódicamente.	Durante el año 2021 se programaron y ejecutaron catorce (14) jornadas de re inducción.
Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Convocar al nivel directivo de la entidad en el marco de las Jornadas de inducción al momento de ingresar a la institución, en los términos establecidos.	Durante el año 2021, se realizaron tres (3) jornadas de inducción, a las cuales se invitó todos los servidores que ingresan a la entidad, incluidos los directivos de la entidad.
Evaluar en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, el cumplimiento de los valores y principios del servicio público. Algunos aspectos a evaluar son: Conocimiento por parte de los servidores del código de integridad. Cumplimiento del código en su integralidad. Análisis de información relacionada, como serían declaraciones de conflictos de interés, información recibida desde la línea de denuncia (si existe), o bien desde otras fuentes.	Establecer los lineamientos que permitan definir responsabilidades, periodicidad y el contenido de la información requerida para la presentación del cumplimiento de valores y principios del servicio público.	Se elaboró Circular No. 202160000193 de 15102021 <i>Lineamientos para el seguimiento al cumplimiento de los valores y principios del servicio público – Política de Integridad</i>



Alcaldía de Medellín

PLAN DE MEJORAMIENTO FURAG VIGENCIA 2020

RECOMENDACIONES	ACCIONES	OBSERVACIONES
Evaluación en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, el cumplimiento de los valores y principios del servicio público. Algunos aspectos a evaluar son: Conocimiento por parte de los servidores del código de integridad. Cumplimiento del código en su integralidad. Análisis de información relacionada, como serían declaraciones de conflictos de interés, información recibida desde la línea de denuncia (si existe), o bien desde otras fuentes.	Elaborar el análisis de la información y realizar presentación ante el comité Institucional de Coordinación de Control Interno, de acuerdo a lo establecido a los lineamientos definidos.	De acuerdo a la información recibida, se elaboró análisis respectivo.
Implementar mecanismos de evaluación sobre el nivel de interiorización de los valores por parte de los servidores públicos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Conformar equipo de gestores de integridad quienes tendrán la misión de liderar la socialización y estimulación para la implementación de los valores del Código de Integridad en la Entidad.	Se conformó y capacitó el equipo de gestores de integridad, como actividad para el fortalecimiento de la implementación del Código de Integridad.
Implementar mecanismos de evaluación sobre el nivel de interiorización de los valores por parte de los servidores públicos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Aplicar el test de percepción de la caja de herramientas, como estrategia de medición, que permite ampliar el diagnóstico para la identificación de las problemáticas responsables y causa de la falta de valores.	Se realizó medición de los valores del Código, mediante herramienta "Test de Percepción", elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual permitió contar con un diagnóstico base, para actualizar el Plan de Acción del año 2022.

CAPITULO 5 DEFINICIÓN ESTRATEGICA

5.1 Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano

Este plan articula los siguientes planes institucionales, Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan de Bienestar Social e incentivos,



Alcaldía de Medellín

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Institucional de Capacitación, cada plan debe corresponderse con intervenciones sobre programas de gestión del talento humano disponibles para la entidad.

El Plan Estratégico de Gestión Humano en la Alcaldía 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 las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones y al 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.

En el mes de octubre de 2022 se evaluará nuevamente la Matriz Autoevaluación Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH para establecer el nivel de avance obtenido versus el esperado. Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano en la Alcaldía 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 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 Plan De Desarrollo Municipal - PDM 2020-2023 "Medellín Futuro"

El Plan de Desarrollo Municipal 2020-2023 "Medellín Futuro" lo componen las siguientes líneas estratégicas:

1. REACTIVACION ECONOMICA
2. TRANSFORMACION EDUCATIVA Y CULTURAL
3. MEDELLIN ME CUIDA
4. ECOCIUDAD
5. GOBERNANZA Y GOBERNABILIDAD



Alcaldía de Medellín

ESTRUCTURA DEL PDM 2020-2023 “Medellín Futuro”



El Plan Estratégico de Gestión Humano se enmarca en las líneas estratégicas, componente, programa y proyectos que a continuación se detallan:

Línea estratégica: 1. Reactivación económica y valle del software

Componente: 1.1 talento humano y empleo

Programa: inserción laboral

Proyecto inversión:

- ✓ Administración del centro de prácticas

Indicador: Estudiantes formados para el trabajo

Línea estratégica: 5. gobernanza y gobernabilidad

Componente: 5.1 gobierno transparente

Programa: talento humano para el buen gobierno

Proyectos de inversión:

- ✓ 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

Indicador: Intervenciones efectuadas a servidores públicos para el desarrollo humano.

- ✓ Fortalecimiento sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo

Indicador: Intervenciones efectuadas a servidores públicos para la seguridad y salud en el trabajo.



Alcaldía de Medellín

- ✓ Mejoramiento de la gestión documental de las historias laborales.
Indicador: Sistema de gestión documental implementado

Según necesidades presentadas por las diferentes unidades para la vigencia 2022 y los criterios de priorización establecidos para la asignación de recursos a las actividades de los proyectos de inversión, se planeó las metas correspondientes a cada uno de los indicadores de los proyectos así:

METAS INDICADORES PLAN DE DESARROLLO

Código del proyecto	Nombre del proyecto	Presupuesto Inicial 2022	Cantidad planeada 2022 (#)	Descripción valor estadístico
200189	ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO DE PRÁCTICAS	\$967.000.000	193	Personas formadas: para la realización de prácticas laborales en el Municipio de Medellín
200190	DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DEL MUNICIPIO	\$2.671.760.684	1	Espacios de integración de oferta pública generados: Integración de espacios que promueven el esparcimiento, vida social y cultural y hábitos de vida saludable a los servidores públicos y su grupo familiar y pensionados del Municipio de Medellín.
200190	DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DEL MUNICIPIO	\$2.671.760.684	10.000	Intervenciones a servidores públicos, grupo familiar y pensionados para el desarrollo humano.
200193	FORTALECIMIENTO SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	\$635.023.427	5.842	Intervenciones a servidores públicos, grupo familiar y pensionados para el desarrollo humano.



Alcaldía de Medellín

Código del proyecto	Nombre del proyecto	Presupuesto Inicial 2022	Cantidad planeada 2022 (#)	Descripción valor estadístico
200195	MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DOCUMENTAL DE LAS HISTORIAS LABORALES	\$1.436.781.442	9.600	Sistema de gestión documental implementado: Organización de la información de los expedientes de historias laborales, de los servidores públicos de la Alcaldía de Medellín, para disponer de la documentación y poder atender las consultas de información tanto de usuarios internos como entes de control
200328	CONTRIBUCIÓN A LA SOLUCIÓN DE LAS NECESIDADES DE VIVIENDA EN LA ALCALDÍA	\$35.947.189.361	302	Hogares beneficiados con adquisición de vivienda: Créditos adjudicados por el Programa de Vivienda del Municipio de Medellín a Personal Administrativo de las Instituciones Educativas incorporadas al Municipio de Medellín, Docentes Municipales recursos propios del Municipio de Medellín, Trabajadores Oficiales, Pensionados y Jubilados por el Municipio de Medellín y el sustituto (a), (siempre y cuando sea vitalicio y reciba el 100% de la mesada pensional).
TOTAL		\$41.657.754.914		



Alcaldía de Medellín

5.3 Prioridades Identificadas en el Autodiagnóstico

Ruta de Creación de Valor con menor puntaje
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS
Conociendo el talento

Subrutas con menores puntajes
Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento
Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
12. Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Personas con discapacidad, pre pensionados, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical.	Evaluar las diferentes plataformas con las que cuenta la entidad para viabilizar un desarrollo que integra la información requerida	Responsable: Jose Ignacio Restrepo Perez - GP Fecha: 31.12.2022	
43. Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	1. Conformar una mesa de trabajo de las unidades competentes del entorno laboral saludable. 2. Gestionar la documentación del programa de entorno laboral saludable para la Entidad.	Responsable: Carlos Ricardo Lopera - GRL 1. Fecha: 15.03.2022 2. Fecha: 30.11.2022	
55. Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente	Gestionar la medición de clima laboral para la vigencia 2022.	Responsable: Melfy Gonzalez Fecha: 01.06.2022	



Alcaldía de Medellín

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
intervención de mejoramiento que permita corregir:			
59. Alistamiento e implementación de ajustes razonables entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017, vinculación de personas con discapacidad en el sector público.	Remitir oficio a las dependencias interesadas para poner en conocimiento la situación y solicitar medidas de intervención al respecto de los resultados	Responsables: Carlos Ricardo Lopera. Fecha: 31 Enero 2022	
77. Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados.	Revisar y/o ajustar el formato FO-GETH Acta de entrega Puesto de Trabajo.	Responsables: Unidad de Gestión Pública-Líder de programa Ahida Ladino- Profesional especializado: Diana Uribe Fecha: 31.01.2022	

5.4 Planes Temáticos

Las estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas por la Entidad están definidas en:

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

A través de esta estrategia, el Municipio 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.



Alcaldía de Medellín

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

<https://www.medellin.gov.co/irj/portal/medellin?NavigationTarget=contenido/6647-Plan-Anual-de-Vacantes>

5.4.2 Plan de Bienestar e Incentivos

El Plan de Bienestar e incentivos 2022, fue elaborado teniendo en cuenta los resultados de la encuesta de necesidades y expectativas en la cual participaron 1.682 servidores de un total de 5.577 (según: reporte Plan de Vinculados a diciembre 13 de 2021), representado en un 30.16% 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 2021 y plasmar las expectativas para la elaboración del Plan actual, igualmente tuvo en cuenta los resultados de la medición de clima laboral, cuyas encuestas fueron resueltas por 3.346 servidores para un porcentaje de participación del 78% de la población.

El plan está enmarcado en el Plan Estratégico de Talento Humano, el cual responde a lo plasmado en la Propuesta de Gobierno 2020 - 2023 “Medellín Futuro”, – en la Línea 5. Gobernanza y Gobernabilidad, Componente 5.1 Gobierno Transparente, Programa Talento Humano para el Buen Gobierno y los Proyectos Diseño e implementación de estrategias para el desarrollo del talento humano del Municipio y a la Contribución a la solución de las necesidades de Vivienda.

Es importante mencionar que diseñar un Plan de Bienestar e incentivos en las actuales condiciones laborales y de salud de los servidores y sus familias, se ha convertido en un reto; sin embargo desde las prácticas y lineamientos que el Municipio de Medellín ha ido desarrollando en esta época de crisis sanitaria, ha tratado de estar acorde a la nueva normalidad, consciente de que es en esta época en la que hay que fortalecer las prácticas para seguir cuidando del bienestar y la salud física y mental de todos los colaboradores, el Plan contiene programas y proyectos de bienestar que contribuirán al mejoramiento de las condiciones de vida laboral, familiar y social de los servidores y sus grupos familiares, desarrollando prácticas no solo presenciales sino virtuales aprovechando los recursos tecnológicos con los que cuenta, posibilitando el acceso a los programas y servicios para resaltar al ser humano como el recurso más importante con el que cuenta la entidad.



Alcaldía de Medellín

El Plan estará enfocado a 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, al Sistema de Gestión MIPG, la Guía de estímulos para los servidores públicos, publicada por el DAFF, retoma los lineamientos nacionales, como los planteados en el Programa Nacional de Bienestar 2020 - 2022 "Servidores Saludables Entidades Sostenibles"

Objetivo General

Incrementar la satisfacción, desarrollo, bienestar y eficiencia de los servidores, su grupo familiar y jubilados por el Municipio 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 y social encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor y sus familias propendiendo condiciones favorables de trabajo y reconocimiento a su buen desempeño.
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 Municipio de Medellín en uno de los mejores lugares de trabajo para todos.
6. Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de los nuevos retos que nos impuso la emergencia sanitaria y la transformación digital.



Alcaldía de Medellín

URL Plan de Bienestar Social e Incentivos

<https://www.medellin.gov.co/irj/portal/medellin?NavigationTarget=contenido/6648-Plan-de-Bienestar-Social-e-Incentivos>

5.4.3 Plan Institucional de Formación y Capacitación.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación 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.

Desde el componente normativo, conceptual y metodológico, está construido para dos (2) vigencias en las cuales se pretende avanzar en los niveles de participación e involucramiento de directivos, líderes y servidores en todas las fases de los programas de aprendizaje para garantizar mayor apropiación del conocimiento y por tanto en el impacto en la prestación del servicio que se medirá al finalizar el segundo año de vigencia.

En su desarrollo contempla los componentes definidos en el Sistema de Formación Institucional, a saber, inducción, reinducción, entrenamiento, formación y capacitación, vinculando además, el componente denominado Programas Especiales, como parte integral de todo el proceso de aprendizaje.

5.4.3.1 PIFC 2022-2023 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 Municipio de Medellín, en concordancia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, se vincula a 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 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



Alcaldía de Medellín

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



Fuente: Dirección de Empleo Público. 2017

URL Pan Institucional de Formación y Capacitación

<https://www.medellin.gov.co/irj/portal/medellin?NavigationTarget=contenido/6655-Plan-Institucional-de-Formaci%C3%B3n-y-Capacitaci%C3%B3n>

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 SGSST definido en el Decreto 1072 de 2015 alineado al cumplimiento de uno de los criterios de la resolución 1111 de 2017; éste plan anual, es un resultado del proceso de implementación del SGSST donde se identifican las prioridades a intervenir en materia del riesgo laboral y se



Alcaldía de Medellín

concretan las medidas de prevención y control que mitiguen la materialización de posibles eventos.

La fuente para priorizar y determinar las actividades del plan de trabajo parte de los objetivos propuestos en el SGSSST, los resultados de la accidentalidad, enfermedad laboral, matrices de identificación de peligros y valoración de riesgos, evaluaciones psicosociales, mediciones de higiene y planes mejora

El plan de trabajo para la vigencia 2022 construido desde la Unidad de Gestión del Riesgo Laboral apunta al mantenimiento y/o mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Administración central del Municipio de Medellín.

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.

Nuestro plan anual de trabajo contribuirá a alcanzar los objetivos propuestos para esta vigencia el cual es 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.

Este objetivo se alcanzará en la medida que se pueda:

1. Prevenir accidentes de trabajo del personal del Municipio de Medellín del nivel central
2. Prevenir la enfermedad laboral del personal del Municipio de Medellín del nivel central
3. Identificar la fracción del ausentismo general que está relacionado con el trabajo.
4. Fortalecer la estructura del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Municipio de Medellín del nivel central.
5. Mantener y/o mejorar el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos.

Así mismo se están implementando estrategias como la descentralización de servicios, la presencia de servidores en cada dependencia, la constitución de equipos de trabajo, con presencia de aliados, líderes y enlaces de la Unidad de



Alcaldía de Medellín

Gestión de Riesgo Laboral, hace posible la gestión de planes operativos, que articulados con el presente plan de trabajo y con visión estratégica, van construyendo la red de tejido participativo, con una visión clara de cuidar la salud y la seguridad de todos nuestros servidores y contratistas.

Este plan de trabajo está articulado con el plan de desarrollo “Medellín Futuro”, que junto con los planes de mejora que le atañen y cierre de brechas de cumplimiento de requisitos, pretenden cumplir las normas legales y encaminar hacia una gestión de Cuidado de la salud a todos los niveles.

URL Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

<https://www.medellin.gov.co/irj/portal/medellin?NavigationTarget=contenido/6651-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 Municipio 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, fijando los lineamientos en cuanto a los requisitos, procedimientos y las etapas de las diferentes modalidades de prácticas que se proporcionan en el Municipio 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 Municipio de Medellín y promoviendo en ellos el compromiso social y el Servicio Público.

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



Alcaldía de Medellín

- Implementar estrategias efectivas para la realización de las prácticas de estudiantes de educación técnica, tecnológica y profesional y las distintas dependencias de la Alcaldía 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 Municipal, 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.

6.2 Horario Flexible

El Municipio de Medellín tiene establecidos cinco horarios flexibles (a, b, c, d, y e) para sus empleados públicos para el 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.



Alcaldía de Medellín

Para la operación de los horarios flexibles se tiene en cuenta los Decretos 0100 de 2017 y 0047 de 2018, el Decreto 873 del 2020 por medio del cual se modificó el Decreto 0100 de 2017. Es importante considerar el Decreto 873 del 2020 por medio del cual se modificó el Decreto 0100 de 2017, estableció que el servidor público puede en cualquier momento inscribirse para laborar en horario flex o cambiar de tipo de horario Flex.

Para el año 2022, se espera implementar en un 100% el proceso en Eureka es decir, iniciar el productivo que permita la inscripción, renuncia, aprobación y terminación del horario flexible por la plataforma de 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.

6.3 Teletrabajo

Mediante el Decreto 0959 de 2010, la Alcaldía 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 municipio de Medellín 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



Alcaldía de Medellín

cooperación con los teletrabajadores y orientado a fortalecer la autonomía, la responsabilidad y el compromiso.

- Divulgar y promocionar el Proyecto 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.

6.4 Evaluación Del Desempeño.

La Alcaldía 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 nombramiento y remoción –que no sean gerentes públicos-, en período de prueba, provisionalidad, temporales y en comisión) y un sistema operativo (Módulo de evaluación del 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 y 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 del Sistema que 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:

- 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.
- Proveer 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.

6.5 Transferencia de las Competencias Laborales a la Gestión del Talento Humano

En cumplimiento de las directrices dadas por el DAFF y la 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, 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.

6.6 Estrategia de Administración de Nómina.

La normatividad relacionada con la administración salarial, prestacional y de seguridad social es frecuentemente modificada por medio de disposiciones legales, conceptos y jurisprudencias, en este orden de ideas se requiere estar alerta para gestionar los cambios necesarios en el sistema de nómina SAP de manera oportuna, garantizando la eficacia del proceso y la integridad del sistema.

Comenzaremos en el año 2022 con la Licencia de Paternidad (parental flexible - parental compartida), igualmente, se continuará con la parametrización del sistema nómina para que esté ajustada a los términos legales, permitiendo liquidar salarios y prestaciones sociales con absoluta transparencia y precisión.

Toda parametrización realizada en el sistema SAP para mejora de la nómina requiere ser documentado, de tal manera que exista una gestión del conocimiento para la entidad y no solo de los servidores que en el momento se encuentran responsables del trámite.

Por lo anterior las estrategias estarán orientadas a:



Alcaldía de Medellín

- ✓ Revisión normativa permanente donde se establece alcance, oportunidad y requerimiento de la aplicación.
- ✓ Implementación de los requerimientos técnicos en el sistema SAP.

Para el año 2022 se continuará con el proyecto de Automatización de la liquidación de Salarios y Prestaciones Sociales Definitivas, el cual deberá estar terminado para septiembre, consistente en la sistematización de la liquidación de salarios y prestaciones sociales definitivas, mediante el uso de la plataforma SAP, favoreciendo el proceso a los servidores que se desvinculan en términos de oportunidad del reconocimiento y pago.

6.7 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.

6.8 Liquidador de Cuotas Partes Pensionales.

En el año 2022 con el apoyo de la Secretaría de Innovación Digital se pretende desarrollar un programa para la liquidación de cuotas partes pensionales por pagar y por cobrar, en la plataforma SAP o en otra plataforma definida por la Secretaría de Innovación Digital.

Para lograr lo anterior se necesita:

- ✓ Revisar el estado de cosas que se utilizan en la actualidad para la liquidación de cuotas partes pensionales.
- ✓ Solicitar acompañamiento de otras entidades para el desarrollo de este liquidador.
- ✓ Definir los recursos financieros y humanos que se utilizarán para el desarrollo del liquidador.
- ✓ Proceder a su desarrollo y realizar las pruebas necesarias para su funcionamiento.



Alcaldía de Medellín

Con el liquidador, se obtendrá un eficiente cobro y posterior recaudo de cuotas partes pensionales y un eficaz cumplimiento en la extinción de las obligaciones por concepto de cuotas partes pensionales, minimizando el riesgo de cobros coactivos en contra de la entidad.

6.9 Archivo de Historias Laborales.

Para el mejoramiento del proceso, el Municipio 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. Se pretende con ello que los expedientes de historias laborales estén actualizados, organizados, digitalizados y dispuestos para consulta permanente.

Así las cosas, en el plan de Desarrollo Medellín Futuro 2020-2023, dentro de la línea 5. Gobernanza Gobernabilidad, componente 5.1 Gobierno Transparente, Programa 3.5.1.1. Talento Humano para el bueno gobierno, se estableció como uno de los objetivos específicos: Disponer información actualizada, organizada, digitalizada y registrada de los expedientes de historias laborales del municipio de Medellín.

En el año 2021 se llevó a cabo el proceso de elaboración de inventario documental, y digitalización de 13.400 carpetas ordenadas. La elaboración de inventario documental se realizó en el aplicativo visor documental 360, que es un aplicativo desarrollado con tecnología de código abierto enfocado al ingreso y administración de inventarios y flujos documentales en la Alcaldía de Medellín; el visor documental es un aplicativo desarrollado por y para la Alcaldía de Medellín consolidándose como base fundamental para la integración archivística en los procesos de gestión documental.

Para el año 2022 el proyecto de Mejoramiento de la Gestión Documental de las Historias Laborales, pretende intervenir aproximadamente 9.600 carpetas que contienen información de expedientes de Historias Laborales, realizando el proceso de inventario, ordenación y digitalización de las mismas.



6.10 Situaciones Administrativas.

En aplicabilidad al principio de eficiencia administrativa y a la política de racionalización y simplificación de trámites para hacer más efectiva la prestación de los servicios, se continuará gestionando la automatización de los trámites de las situaciones administrativas, con lo que se logrará: la simplificación y estandarización del trámite; la optimización de tiempos y recursos; facilitar la centralización de la información y el acceso, la disponibilidad y el manejo ágil de la misma, para un mejor seguimiento y control de las situaciones administrativas; eliminación de trámites en papel; seguridad de la información y reducción del tiempo de duración del trámite; lo cual no sólo beneficia a la Administración Municipal, sino a los servidores públicos del Municipio, quienes son los usuarios de estos trámites.

Por lo anteriormente expuesto, se propone para el año 2022 construir en el portal de la Alcaldía de Medellín, con enlace a la intranet (Eureka) un micrositio WEB transaccional para la gestión, trámite y resolución de las diferentes situaciones administrativas para el beneficio de todos los servidores, posibilitando la atención en línea y dar respuestas en tiempo real.

Para lograr lo anterior se requiere

- ✓ Levantar los trámites y procedimientos que actualmente se realizan para la atención de las situaciones administrativas.
- ✓ Actualizar los procedimientos y formatos que se utilizan, de acuerdo a la nueva forma de hacer los trámites.
- ✓ Articular y coordinar con las Secretarías de Comunicaciones e Innovación Digital para lo que compete a esas dependencias.
- ✓ Sensibilizar a los servidores encargados y a los servidores - usuarios en el uso de las nuevas tecnologías.

6.11 Sistema de Informacion y Gestión de Empleo Público – SIGEP

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



Alcaldía de Medellín

del Estado gestionar el empleo público y los planes de organización institucional y de recursos humanos.

La Alcaldía de Medellín continuará con la implementación de acciones y mejoras que garanticen la actualización del SIGEP para todos los servidores, 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 ajustando el procedimiento y socializándolo con las dependencias. En cuanto a la implementación del SIGEP II es el Departamento Administrativo de La Función Pública - DAFP quien informará la migración a la nueva plataforma la cual según éste es amigable en la operación.

6.12 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.

6.12.1 Acciones desarrolladas durante la vigencia 2021 para la fase de implementación del Código:

- ✓ Plan Estratégico de Talento Humano 2021: Se compilaron las acciones desarrolladas durante 2020 para dar cumplimiento a la Política de Integridad y se definió la propuesta del Código de Integridad para el Municipio de Medellín.
- ✓ La implementación del Código de Integridad fue incluida en el Plan Institucional de Formación y Capacitación 2021, asignándose el



Alcaldía de Medellín

presupuesto respectivo, para la ejecución de las actividades de promoción.

- ✓ En la agenda de las tres (3) jornadas de inducción y las catorce (14) jornadas de reinducción, se incluyó una sesión para abordar, promover e interiorizar los contenidos del Código de Integridad, con la participación de 1513 servidores.
- ✓ Se implementó la estrategia de Medios Internos y el Brief Campaña para la socialización, participación y apropiación del Código de Integridad del Servicio Público del Municipio de Medellín, entre todos sus servidores, la cual contempló actividades como: Boletines al día, descansa pantallas, afiches en los ascensores, pendón de valores
- ✓ Mediante Resolución 202150045693 del 14 de mayo de 2021, se incluyó una función en los Manuales de Funciones y Competencias Laborales de los empleos de la Alcaldía de Medellín – Nivel Central, a saber *“Adoptar en el ámbito de sus funciones los valores orientadores de la función pública, como son la honestidad, compromiso, respeto, diligencia, justicia, solidaridad y los lineamientos institucionales contenidos en el Código de Integridad.”*
- ✓ En el marco de la celebración del día del servidor, como estrategia de promoción del Código de Integridad se realizaron dos actividades “concurso de valores código de integridad y foto- cabina de valores”.
- ✓ Se conformó el grupo de gestores de integridad oficializado a través de la Resolución Interna 202150170484 del 26 de octubre de 2021 los cuales, estarán 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.
- ✓ Con el apoyo de los Gestores de Integridad y la participación de 1.308 servidores y colaboradores de las diferentes dependencias, se realizó medición de los valores del Código, mediante herramienta "Test de Percepción", el cual permitió contar con un diagnóstico base, para actualizar el Plan de Acción del año 2022.
- ✓ Se elaboró Circular No. 202160000193 de 15102021 Lineamientos para el seguimiento al cumplimiento de los valores y principios del servicio público – Política de Integridad



- ✓ A partir de las desviaciones detectadas por parte del equipo de Control Interno Disciplinario, el Comité de Convivencia Laboral y la Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía, se elaboró análisis de la apropiación de los valores del Código de Integridad, el cual fue presentado al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.
- ✓ Elaboración y aprobación por parte del Comité de Gestión y Desempeño, del sistema de seguimiento y evaluación a 10 años, para la implementación del Código de Integridad.

6.12.2 Apropiación Código de Integridad

La función pública como entidad encargada de divulgar las estrategias de integridad, diseñó un test de percepción con el fin de realizar una medición periódica de la implementación del Código, que permite conocer la apropiación del Código mostrando la percepción que tiene el servidor público de sus compañeros, de sus jefes, de él mismo y de su entidad en general.

6.12.2.1 Resultados Apropiación Código de Integridad Alcaldía de Medellín

Se contó con la participación de **1.308** servidores y colaboradores de las diferentes dependencias.

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA	RESULTADO SEMÁFORO TEST	
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	92%	MUY ALTO	¡Excelente trabajo! En la Alcaldía de Medellín estamos reflejando la integridad en nuestro actuar y pensar diariamente
2	HONESTIDAD	81%	MUY ALTO	¡Excelente trabajo! En la Alcaldía de Medellín estamos reflejando la integridad en nuestro actuar y pensar diariamente
3	RESPETO	87%	MUY ALTO	¡Excelente trabajo! En la Alcaldía de Medellín estamos reflejando la integridad en nuestro actuar y pensar diariamente
4	COMPROMISO	84%	MUY ALTO	¡Excelente trabajo! En la Alcaldía de Medellín estamos reflejando la



INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA	RESULTADO SEMÁFORO TEST	
				integridad en nuestro actuar y pensar diariamente
5	DILIGENCIA	77%	ALTO	¡Vamos por buen camino! ¡Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los 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

Conclusiones diagnóstico:

En la vigencia 2021 la administración Municipal realizó diferentes actividades de sensibilización, inducción, reinducción y plan de medios de comunicación, para la apropiación de valores y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad de los servidores de la Alcaldía de Medellín, lo cual se refleja en el resultado del indicador Código de Integridad, el cual muestra que el **92%** de los servidores conocen y aplican los valores orientadores del servicio público.

Encontramos también que los valores de **honestidad, respeto, compromiso y justicia**, obtienen valoración **MUY ALTA**, lo cual indica que los servidores de la Alcaldía de Medellín reflejan la integridad en su actuar y pensar diariamente.

Para el valor de la **diligencia** en la Alcaldía de Medellín *¡vamos por buen camino!*, el resultado obtenido es **ALTO**, por ello realizaremos actividades que potencialicen la integridad en los colaboradores de la Alcaldía de Medellín.

Se observa en general que las respuestas dadas por los servidores de la Alcaldía de Medellín, muestran conductas fundamentadas en el concepto de integridad y sus valores asociados y promueven acciones y comportamientos que mejoran el desempeño del servicio público.

6.12.3 Auditoría - Secretaría de Evaluación y Control

En la auditoría realizada por la Secretaría de Evaluación y Control para Verificar la implementación del Código de Integridad en el Municipio de Medellín y las



Alcaldía de Medellín

estrategias definidas para el seguimiento y evaluación del impacto alcanzado en las actitudes y comportamientos de los servidores públicos, en el marco de los lineamientos contenidos en la Política Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y demás normas que la orientan, concluyó que:

- ✓ El Código de Integridad del Servicio Público del Municipio de Medellín se adoptó a través del Decreto 0599 de 01 de junio de 2020.
- ✓ Se constató la gestión adelantada por la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía del Municipio de Medellín para la divulgación y apropiación de los valores del servicio público para procurar un cambio cultural en la Entidad.
- ✓ Se identificaron debilidades asociadas a los mecanismos de seguimiento y evaluación en la implementación del Código de Integridad en el Municipio de Medellín durante la vigencia 2021.
- ✓ La Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía efectivamente cumple con el requisito de verificar el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019

6.12.4 Resultados Autodiagnóstico Política de Integridad



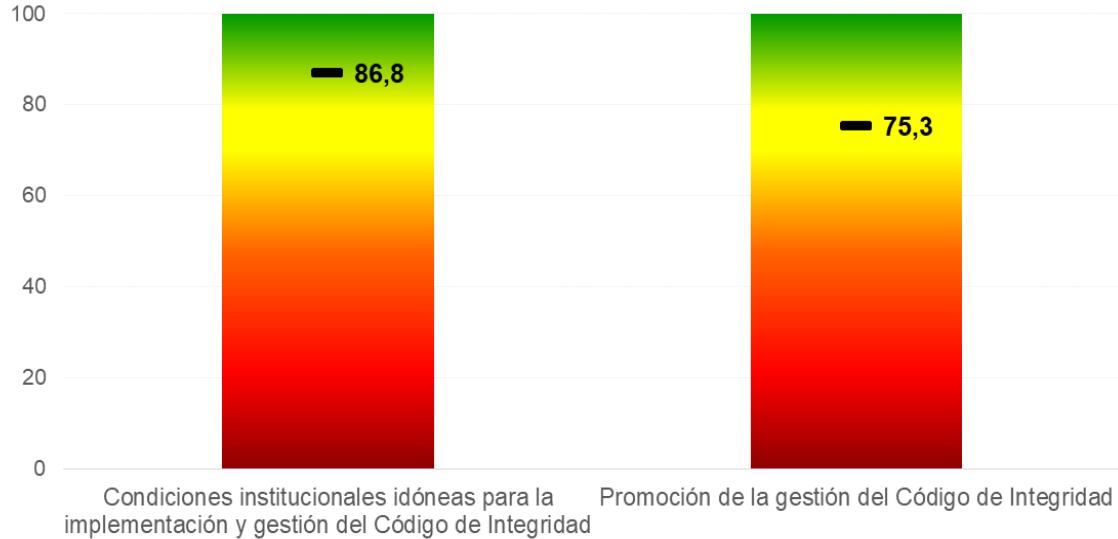
modelo integrado
de planeación
y gestión

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD

ENTIDAD	CALIFICACIÓN TOTAL
Municipio de Medellín	82,2



Alcaldía de Medellín



6.12.5. Aprobación Plan de Acción Código de Integridad – Priorización

PLAN DE ACCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD					
COMPONENTES	CATEGORÍAS	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE	DISEÑE ALTERNATIVAS DE MEJORA	MEJORAS A IMPLEMENTAR (INCLUIR PLAZO DE LA IMPLEMENTACIÓN)
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	60	Identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad, teniendo en cuenta los resultados de la aplicación del test de percepción y resultados del FURAG.	Elaborar informe general anual, que contemple debilidades, fortalezas y análisis de resultados. 31/12/2021
		Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	100	Medir la percepción de los valores del Código de Integridad en los servidores públicos, a fin de diagnosticar la apropiación	Aplicar el test de percepción anualmente 31/12/2021
				Documentar el estado de apropiación de los valores del código de integridad en la entidad.	Elaborar informe sobre los resultados del test de percepción. 31/12/2021



Alcaldía de Medellín

PLAN DE ACCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD

COMPONENTES	CATEGORÍAS	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE	DISEÑE ALTERNATIVAS DE MEJORA	MEJORAS A IMPLEMENTAR (INCLUIR PLAZO DE LA IMPLEMENTACIÓN)
Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.		Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	90	Validar el informe elaborado por la Secretaría de Comunicaciones, para verificar la idoneidad de la estrategia.	Elaborar concepto sobre idoneidad de la estrategia de comunicación 31/12/2022
		Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	100	Socializar los resultados del test de percepción vigencia 2021	Socializar resultados en Boletín al Día, Isolución, Comité Directivo de la Secretaría de Gestión Humana, Comité Administrativo y Comité Institucional de Gestión y Desempeño. 31/12/2022
		Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.	90	Ejecutar el plan de acción de las acciones definidas para la vigencia 2022	31/12/2022
		Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.	100	Establecer mecanismos de retroalimentación aplicando la política de protección de datos y la confidencialidad.	Realizar dos actividades de retroalimentación con el equipo gestor de integridad, a través de comunicación virtual y presencial) 31/12/2022



Alcaldía de Medellín

PLAN DE ACCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD

COMPONENTES	CATEGORÍAS	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE	DISEÑE ALTERNATIVAS DE MEJORA	MEJORAS A IMPLEMENTAR (INCLUIR PLAZO DE LA IMPLEMENTACIÓN)
	Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinroducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.	Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	100	Continuar con la estrategia Medios Internos y el Brief Campaña para la socialización, participación y apropiación del Código de Integridad del Servicio Público del Municipio de Medellín, entre todos sus servidores, la cual se encuentra aprobada y en ejecución.	Publicación Boletín al día, protector de pantallas, afiches en los ascensores, carteleras, pendón de valores. 31/12/2022
		Definir las estrategias para la inducción o reinroducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de integridad.	100	Continuar con la inclusión en la agenda de inducción y reinroducción, con un capítulo asociado a la promoción e interiorización de la política de integridad.	Incluir en tres (3) jornadas de inducción y doce (12) jornadas de reinroducción, el capítulo de Código de Integridad. 31/12/2022
		Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad	100	Incluir en el plan institucional de formación y capacitación el presupuesto para la ejecución de las actividades de promoción del Código de Integridad vigencia 2022.	Determinar y consignar en el PIFC-2022 el presupuesto para implementar el código de integridad. 31/01/2022
		Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	100	Establecer un plan de acción anual y con horizonte a 10 años	1/01/2021 El plan de acción se elaboró con una proyección a 10 años, se cumplirá al 31/12/2030
		Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana	100	Cumplir lo establecido en el Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG, Decreto 0599 de 2020 y la Resolución No. 202150170484, los roles del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, Directivos de la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, Equipo de Formación y Capacitación y Equipo de Gestores de Integridad.	1/01/2022



Alcaldía de Medellín

PLAN DE ACCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD

COMPONENTES	CATEGORÍAS	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE	DISEÑE ALTERNATIVAS DE MEJORA	MEJORAS A IMPLEMENTAR (INCLUIR PLAZO DE LA IMPLEMENTACIÓN)
Promoción de la gestión del Código de Integridad	Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad	Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.	1	Realizar seguimiento a las recomendaciones, observaciones u objeciones de los servidores y equipo de gestión de integridad, en relación a la implementación del Código de Integridad.	Construir y aplicar una (1) matriz de seguimiento a las recomendaciones, observaciones u objeciones de los servidores y equipo de gestión de integridad, en relación a la implementación del Código de Integridad. 30/04/2022
		Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.	100	Establecer cronograma de actividades para la vigencia 2022	Elaborar cronograma 28/02/2022
		Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas prácticas.	100	Informar previamente en los diferentes canales de comunicación (virtual y presencial), las actividades a realizar, correspondiente a la implementación del Código de Integridad.	Informar mediante boletín al día, carteleras, papel tapiz, correos electrónicos, carteleras y oficios, entre otros. 28/02/2022
		Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.	100	Ejecutar el cronograma de actividades definidas para la vigencia 2022	31/12/2022
		Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión.	1	Fortalecer la participación de los servidores y grupos de intercambio en la implementación del Código de Integridad.	Realizar dos (2) actividades presenciales y virtuales, para consultar, discutir y retroalimentar las recomendaciones, observaciones u objeciones de los servidores y equipo de gestión de integridad, en relación a la implementación del Código de Integridad.



Alcaldía de Medellín

PLAN DE ACCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD

COMPONENTES	CATEGORÍAS	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE	DISEÑE ALTERNATIVAS DE MEJORA	MEJORAS A IMPLEMENTAR (INCLUIR PLAZO DE LA IMPLEMENTACIÓN)
			100		30/06/2021
		Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.	100	Diseñar y elaborar informe de seguimiento (semestral) de las actividades realizadas, atendiendo a las observaciones, recomendaciones y objeciones recibidas por parte de los servidores	Diseñar y elaborar informe de seguimiento. 30/06/2022
		Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	100	Informar en Boletín al Día y en los comités institucionales de gestión y desempeño, control interno y comité administrativo, las actividades ejecutadas correspondiente a la implementación del Código de Integridad.	31/12/2022
Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad		Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integración: 1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código. 2. Grupos de intercambio	100	Elaborar documento con el análisis de los resultados obtenidos en cumplimiento de la implementación del Código de Integridad.	Elaborar informe general anual, que contemple debilidades, fortalezas y análisis de resultados. 31/12/2021



Alcaldía de Medellín

PLAN DE ACCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD					
COMPONENTES	CATEGORÍAS	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE	DISEÑE ALTERNATIVAS DE MEJORA	MEJORAS A IMPLEMENTAR (INCLUIR PLAZO DE LA IMPLEMENTACIÓN)
		Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.	1	Con base en el documento elaborado sobre análisis de los resultados obtenidos en cumplimiento de la implementación del Código de Integridad, destacar, profundizar y describir las acciones, que se configuran como buenas prácticas, dignas de potenciar.	Documentar anualmente las buenas prácticas. 31/12/2022

6.12.6 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

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

6.13 GESTIÓN DEL CAMBIO

6.13.1 Programa Estado Joven

Es una iniciativa desarrollada de manera conjunta entre el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, que tiene por objetivo facilitar los procesos de transición del ciclo de aprendizaje al mercado laboral de los jóvenes, a través de incentivos para la realización de prácticas laborales en el sector público.



Alcaldía de Medellín

El programa está dirigido a jóvenes entre los 15 y 28 años de edad, estudiantes de programas de formación en los niveles normalista, técnico laboral, técnico profesional, tecnólogo, profesional universitario pregrado, o programas de formación profesional integral titulada del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, cuyos planes académicos contemplen como requisitos para optar a la titulación, el desarrollo una etapa práctica.

Las entidades estatales puedes postular plazas de práctica, para estudiantes con dicha formación y así mismo contribuir con la inclusión de jóvenes en el Estado, a través de los programas del gobierno y convenios con instituciones educativas.

Las entidades estatales se benefician del Programa Estado Joven, a través de la asignación de estudiantes para la realización de prácticas laborales, que permitirán apoyar el desarrollo de las actividades propias de cada entidad y contribuir al proceso formativo de los estudiantes.

El Programa Estado Joven financiará el pago de un auxilio de práctica mensual a los estudiantes seleccionados, que equivale a un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV).

Este auxilio se otorgará únicamente en el tiempo de duración de la práctica (plazo fijado en el documento de vinculación formativa y en concordancia con lo autorizado por las Instituciones Educativas).

La Alcaldía de Medellín desde el centro de prácticas como responsables del proceso nos presentamos a la convocatoria para el primer semestre de 2022 y fueron asignadas 9 plazas en distintas secretaría de la Alcaldía. Estamos atentos a la convocatoria que abra el Ministerio del Trabajo y las plazas que nos sean asignadas en el segundo semestre para la vinculación formativa de jóvenes desde éste programa.

6.13.3 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.

6.13.4 Promoción del compromiso por el autocuidado y la autoprotección

Para la Administración central del Municipio de Medellín, el autocuidado 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 destaque el compromiso voluntario del autocuidado de los servidores públicos y contratistas, como la gestión de la seguridad y salud laboral.

Con la aparición del coronavirus SARS COV2 generador de la enfermedad COVID19, se generó un reto que la entidad asumió inmediatamente en lo concerniente a la seguridad y salud en el trabajo de servidores y contratistas, atendiendo las necesidades y prioridades que nuestra población tenía, tales como: dar directrices con respecto al trabajo en casa en época de cuarentena, como ente territorial acompañar los servicios que no se detuvieron, servicios que fueron atendidos por nuestros servidores y/o contratistas a quienes debíamos asegurar la entrega de los elementos de protección personal, instalaciones que debíamos señalizar, asesoría y acompañamiento integral a los casos sospechosos y positivos, más muchas otras que se desprenden de la atención que como entidad le debemos dar a la COVID19 para disminuir la propagación y/o contagio del virus, con las que además se busca dar cumplimiento a la normatividad legal vigente, enfrentando día a día esa nueva realidad, poco a poco se están retomando las actividades diarias. Por lo cual se promueve una



Alcaldía de Medellín

gran responsabilidad individual en el autocuidado, base de la prevención del coronavirus.

Con la reapertura del país se deberá cumplir a cabalidad los protocolos sanitarios dentro de la nueva normalidad: uso correcto de tapabocas, mantener el distanciamiento social, lavar frecuente nuestras manos, aislarnos ante la presencia de síntomas o cercanía con un caso confirmado.

Tenemos que aprender a socializar y a trabajar con cuidado, manteniendo nuestra salud física y mental; *aprendamos a vivir con el Coronavirus.*

6.14 Satisfacción del usuario

Con el fin de evaluar la calidad de los servicios ofrecidos en los programas de Gestión Humana, se cuenta con diferentes herramientas de medición de satisfacción del usuario. Estos son: la implementación de encuestas electrónicas y físicas, además de formatos establecidos para la verificación del servicio o evaluación de dichos programas.

Conocer el nivel de satisfacción de nuestros usuarios nos permite mejorar falencias y reafirmar fortalezas e implementar acciones de mejora a fin de desarrollar una gestión del talento humano que brinde la atención y los servicios ofrecidos que nuestros usuarios demandan y promover la modernización de la misma.

Por lo anterior y con el fin de mejorar la atención de los usuarios, Gestión Humana ha sistematizado herramientas para los trámites requeridos por los servidores públicos de la entidad por medio de "EUREKA", el Centro de Servicios Compartido CSC, en el sistema de gestión documental ISOLUCION.

En el caso de la Unidad de Desarrollo Humano del Municipio de Medellín, que realiza las mediciones de satisfacción del usuario a cada uno de los programas definidos en el Plan de Bienestar e Incentivos, y además realiza anualmente la encuesta de "diagnóstico de necesidades y expectativas" donde se revisa la importancia y valoración de los programas.

La información de la vigencia 2021 y que es de gran importancia para la definición de actividades y beneficios para el presente año (2.022), arroja los siguientes resultados:



Alcaldía de Medellín

Los 10 primeros programas y actividades de mayor reconocimiento y participación de los servidores son:

- Tiquetera Emocional
- Préstamos de vivienda
- Estímulo educativo
- Apoyo estudiantil
- Aprovechamiento del tiempo libre
- Exaltación por antigüedad en el servicio
- Préstamos de calamidad
- Fortalecimiento al servidor para el servicio
- Cityparquiendo
- Acompañamiento para el fortalecimiento del ser

Los 10 Programas de mayor importancia para los servidores son:

- Préstamos de vivienda
- Tiquetera Emocional
- Aprovechamiento del tiempo libre
- Apoyo estudiantil
- Estímulo educativo
- Exaltación por antigüedad en el servicio
- Encuentro del servidor y la familia municipal
- Cityparquiendo
- Celebración día del servidor
- Préstamos de calamidad

En el caso de Formación y Capacitación la medición permite identificar si los procesos formativos impartidos logran alcanzar sus objetivos, por tanto para valorar el nivel de satisfacción de los participantes de los programas de formación y capacitación al finalizar los procesos formativos se diligencia el formato de "Evaluación de Satisfacción/Reacción Programas de Aprendizaje", el cual permite identificar la pertinencia del programa, los aspectos logísticos y de organización y las competencias del docente.

Para esta medición fueron tabulados un total de 191 aspectos positivos expresados por los servidores en sus encuestas; en este sentido es importante resaltar que dado la situación de pandemia la mayoría de programas de aprendizaje se adelantaron de manera virtual por diferentes plataformas, solo



Alcaldía de Medellín

algunos se realizaron de forma presencial, permitiendo con ello la interacción entre los servidores

Así mismo los servidores beneficiados de los programas de aprendizaje detallaron aspectos a mejorar como: presencialidad en los programas de aprendizaje, ampliar intensidad horaria, analizar horarios para evitar interferencias laborales por causa de los programas de aprendizaje y mejorar la conexión a internet, entre otras.

6.15 Estrategia del Plan de Comunicaciones

Desde Gestión Humana se elaboró un "Plan de Comunicaciones 2022", que permite compartir las actividades que se quieren lograr durante todo el año 2022.

Lo anterior con el fin de transferir la estrategia a todos los servidores públicos de la Alcaldía de Medellín, para que conozcan el desarrollo de cada una de las actividades y/o programas de Gestión Humana, lo cual es importante para que se logre la participación activa por parte de los servidores públicos, dichas actividades de gran importancia para el desarrollo profesional y personal durante el ciclo de vida de cada servidor, por ello, y el sentido propio de ejecutarlas es el hito más importante para que se entienda la misionalidad de talento humano. Además de evidenciar los canales de comunicación hacia los servidores públicos que por sus funciones trabajan por fuera de la entidad o se encuentre trabajando desde casa (teletrabajo y/o trabajo en casa), y finalmente permitirá contar con unos resultados de toda la población participante en el impacto de la planeación ejecutada.

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:



Alcaldía de Medellín

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 gestión estratégica del talento humano (GETH). Además se cuenta con los indicadores establecidos de los proyectos de inversión

Indicadores del proceso son:

- ✓ Medición De Clima Organizacional.

Indicador trasversal 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 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."

- ✓ Desarrollo de competencias

(Número de servidores de carrera administrativa y provisionales que obtienen una calificación de “2” o “1” en todos los compromisos en la evaluación del desempeño anual / Número total de servidores de carrera administrativa y provisionales evaluados en el mismo período anual) * 100.



Alcaldía de Medellín

- ✓ Indicador 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%

Indicadores de Plan de Desarrollo enmarcados en los siguientes Proyecto de inversión:

- ✓ Proyecto Administración del centro de prácticas
Indicador: Estudiantes formados para el trabajo
- ✓ Proyecto Contribución a la solución de las necesidades de vivienda en la Alcaldía.
Indicador: Créditos adjudicados
- ✓ Proyecto Diseño e implementación de estrategias para el desarrollo del talento humano del municipio.
Indicador: Intervenciones efectuadas a servidores públicos para el desarrollo humano.
- ✓ Proyecto Fortalecimiento sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo.
Indicador: Intervenciones efectuadas a servidores públicos para la seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Proyecto Mejoramiento de la gestión documental de las historias laborales.
Indicador: Sistema de gestión documental implementado

7.1.3 Sistema Integrado de Gestión – SIG.

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



Alcaldía de Medellín

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

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

ME
DE
LLÍN