



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas – APP

Plan Estratégico de Talento Humano

GERMAN SCHÄFER ELEJALDE
Director General

NATHALIA GALLEGO
Directora Técnica u Operativa(E)

Elaborado por:
Lina María Martínez Giraldo
Profesional опыo en la gestión del talento humano

Medellín, enero de 2024



Tabla de Contenido

1.2 OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS	7
1.3 NORMATIVIDAD ASOCIADA	8
1.4 ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO	9
2. INFORMACIÓN DE BASE	9
2.1 PLAN DE PERSONAL ACTUAL	9
2.2 RECURSOS REQUERIDOS	11
2.2.1 <i>Planta de Personal</i>	11
2.2.2 <i>Recursos Físicos</i>	12
2.2.3 RECURSOS TECNOLÓGICOS	12
2.2.4 <i>Recursos Financieros</i>	12
2.4 ACUERDOS SINDICALES	19
2.5 MANUAL DE FUNCIONES	19
3. DIAGNÓSTICO	20
3.1 MATRIZ GETH	20
3.2 RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	21
3.3 NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	24
3.4 NECESIDADES DE BIENESTAR	24
3.5 ANÁLISIS DE LA CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO	24
3.6 MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	25
3.7 DIAGNÓSTICO DEL RIESGO PSICOSOCIAL	28
3.8 ENCUESTA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL EDI	32
4. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA	32
4.1 ALCANCE	32
4.2 OBJETIVOS	32
4.2.1 <i>Objetivo General</i>	32
4.2.2 <i>Objetivos Específicos</i>	32
4.3 ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR	33
4.4 PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNÓSTICO – MATRIZ GETH	35
5. PLANES TEMÁTICOS	36
5.1 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	36
5.2 PLAN ANUAL DE VACANTES	36
5.3 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	36
5.4 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	37
5.5 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	38
6. TEMÁTICAS ADICIONALES	39
6.1 ACCIONES DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	39
6.2 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO – EDL	39
6.3 SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO SIGEP II	40
6.4 CLIMA ORGANIZACIONAL- CULTURA ORGANIZACIONAL – VALORES	41



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

6.5 GERENCIA PÚBLICA – ACUERDOS DE GESTIÓN	41
6.6 NEGOCIACIÓN COLECTIVA	41
6.7 DESVINCULACIÓN ASISTIDA	41
6.8 TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO	42
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	43
7.1 HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO	43
7.2 INDICADORES	43
7.3 RESULTADOS FURAG II Y RECOMENDACIONES DE MEJORA	43
7.4 EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL PLAN (IMPACTO)	45
7.4.1 <i>Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano</i>	45
7.4.2 <i>FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión)</i>	46
8. MATRIZ DE ACTIVIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2024	46



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Introducción

Siguiendo los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se construye el Plan Estratégico de Talento Humano, cuyo corazón es la Dimensión del Talento Humano, resaltando el valor de este recurso dentro de las entidades, mediante el cual se busca establecer la hoja de ruta para impactar a cada una de las actividades y planes contenidas en los distintos componentes de la gestión humana (vinculación, permanencia y retiro). Para este propósito se presenta el contexto de la entidad, los referentes normativos, la estructura actual, la caracterización del talento humano, la información de la planta de personal y todos aquellos elementos que enmarcan el Talento Humano de la entidad, basados en un diagnóstico interno, el cual permite evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia del recurso humano.

La formulación del presente plan está alineada con la normativa vigente, los objetivos estratégicos de la entidad, la implementación de la política de Gestión del Talento Humano y la Ley de transparencia y acceso a la información pública, buscando consolidar con mayor eficiencia los lineamientos principales que rigen la gestión humana en el sector público.

Este documento se constituye en una herramienta de organización y estructuración de las actividades de la entidad, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.

Sabemos que hemos recorrido un buen tramo para consolidar lo que queremos, pero aún nos falta por recorrer mucho, por ello, con este PETH queremos avanzar en los niveles de madurez establecidos por la GETH y evaluados a través del Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión (FURAG).



1. Contexto

1.1 Referentes estratégicos orientadores

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, y conforme con los lineamientos establecidos en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y gestión MIPG, la Planeación Estratégica del Talento Humano como herramienta, permite planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y tomar acciones en cada uno de los procesos que van dirigidos y que involucran al personal de la entidad, como factor primordial, para el cumplimiento de metas y fortalecimiento personal y profesional.

De acuerdo con el MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Así mismo, indica que, para lograr una gestión efectiva en el talento humano se hace necesario vincularla desde la planeación de manera que ésta pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

Por lo anterior, se tiene en cuenta en la planeación estratégica del talento humano al equipo de trabajo articulando con las necesidades de los servidores públicos, haciéndoles partícipes en la formulación de planes y programas con la finalidad de lograr un impacto positivo en su bienestar y calidad de vida laboral. Su efecto se evidencia cuando se logra un cumplimiento de la planificación en los resultados institucionales, resaltando a su vez, el logro del direccionamiento estratégico que incluye la misión de la entidad, la visión, sus objetivos institucionales, los planes, programas y proyectos. Los resultados son el desarrollo integral de los colaboradores, el incremento de la productividad de la entidad, el aporte efectivo al plan estratégico sectorial y redunda en el bienestar de los colombianos como valer público.

El documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano Tomo I, de acuerdo con el MIPG para la dimensión Talento Humano, menciona las "Rutas de creación de valor". Estas son agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales de la GETH con el propósito de producir resultados eficaces para la gestión y se encuentran expuestas en la siguiente ilustración.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Rutas de creación de valor



La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano proporciona orientaciones respecto a la política de GETH en las entidades desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

La AGENCIA APP de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase "Básico Operativo Alto", lo que exige continuar con las buenas prácticas y la implementación de los ítems faltantes para alcanzar los estándares propuestos.

El marco estratégico de la Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas APP, está establecido en el Acuerdo 008 de junio 19 de 2015 "por medio del cual se adoptan los Estatutos internos de la Agencia APP" y modificados por el Acuerdo 021 de octubre 31 de 2017; en el año 2021 el plan estratégico se modificó y fue presentado ante el Consejo Directivo de la entidad, el cual fue aprobado mediante acta No. 075 de 2021, en sesión virtual el día 22 de abril de 2021 y aprobado y se transcriben a continuación:

Misión: Contribuir al desarrollo del Municipio de Medellín, mediante el sostenimiento, la cualificación del paisaje urbano y el embellecimiento del sistema público colectivo, la puesta en valor del patrimonio arquitectónico; el aprovechamiento de oportunidades inmobiliarias



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

y la estructuración de proyectos de ciudad, mediante sinergias entre los sectores público y privado.

Visión: En 2025 seremos reconocidos en el departamento de Antioquia como aliado estratégico para el desarrollo de proyectos de ciudad que buscan el mejoramiento del sistema público-colectivo a través del embellecimiento, la cualificación del paisaje urbano y la participación del sector privado.

Valores: La Agencia APP promulga estos valores adoptados por el código de integridad:

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia
- Transparencia

1.2 Objetivos e indicadores estratégicos

Objetivos estratégicos	Indicadores estratégicos
Procesos estratégicos / Misionales	
Caracterizar y recuperar el patrimonio cultural, la memoria e identidad de la ciudad para conservar, proteger y poner en valor la historia de la misma, de una manera armónica con el entorno.	Bienes urbanos y rurales identificados para la conservación, protección y puesta en valor del patrimonio. Áreas de interés patrimonial restauradas.
Recuperar el paisaje urbano mediante intervenciones integrales en la ciudad para el disfrute colectivo y la sostenibilidad territorial.	Espacios públicos mejorados en áreas y corredores de revitalización estratégica y económica. Superficies intervenidas con arte urbano para la cualificación del paisaje urbano. Gestión para la reconversión y manejo de determinante del Aeropuerto Olaya Herrera en parque público.



Fortalecer la gestión de los instrumentos de financiación del POT para aportar eficientemente a la reactivación económica de la ciudad.	Personas jurídicas y naturales que acceden a los instrumentos de financiación del POT.
Fortalecer la estructuración, evaluación y promoción de alianzas bajo la Ley 1508 de 2012, promoviendo proyectos innovadores que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de Medellín.	Número de proyectos a nivel de prefactibilidad o factibilidad estructurados o evaluados bajo el esquema APP para Medellín.
Generar oportunidades y estructuración de proyectos inmobiliarios que permitan la optimización de los bienes propiedad del Municipio de Medellín en pro del bienestar de sus habitantes.	Proyectos estructurados con vinculación de capital privado bajo modelos inmobiliarios diferentes a la Ley 1508 de 2012 (APP).
Procesos de apoyo	
Administrar eficientemente los recursos asignados, de tal manera que permitan cumplir con las metas y proyectos de la AGENCIA APP – Plan de Desarrollo Medellín Futuro 2020-2023.	Ejecución anual del presupuesto de inversión y funcionamiento asignado a la AGENCIA APP.
Afianzar el buen clima organizacional existente con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso de los colaboradores de la Agencia.	Índice de clima organizacional.

1.3 Normatividad asociada

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del proceso de Talento Humano:

- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- 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.
- Ley 1064 de 2006 por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley general de educación.
- Ley 1010 de 2006 y circular No. 12 de 2017 Función Pública.
- Ley 1221 de 2008 por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014 por la cual se imparten orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector Función Pública.
- Ley 1811 de 2016, por el cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
- Decreto 1499 de 2017 por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el Artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- Decreto 2011 de 2017 en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- Ley 1857 de 2017 por la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
- Decreto 612 de 2018 por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción.
- Resolución 0667 de 2018 por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas de procesos transversales de las entidades públicas.
- Decreto 815 de 2018 por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleados públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Resolución 0312 de 2019 por la cual se define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Decreto 2365 de 2019 por el cual se adiciona el capítulo 5 al título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.
- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Manual Operativo MIPG – Dimensión1 – Talento Humano

1.4 Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano

La Agencia APP está comprometida con una mejora continua contribuyendo con una efectiva prestación del servicio, teniendo como premisa la transparencia y potenciando el talento humano de la misma desde el sistema de gestión de los procesos articulado al modelo integrado de planeación y gestión MIPG.

2. Información de base

2.1 Plan de personal actual

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".



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

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 y se dictan otras disposiciones".

Acuerdo 004 de 2013, "Por el cual se adoptan los estatutos internos de la Agencia para las Alianzas Público Privadas – APP.

Acuerdo 009 de 2015, "Por el cual se adopta la estructura administrativa, el Manual Específico de Funciones y Requisitos, el Sistema de Nomenclatura, clasificación, códigos y denominaciones de los empleos y se fija la Escala Salarial para los empleados de la Agencia para la gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas".

Acuerdo 027 de 2019, "Por el cual se modifica el Manual Específico de Funciones de la Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas".

La estructura administrativa de la Agencia APP se conforma por 8 cargos, 1 dirección y 3 subdirecciones como se observa en la siguiente tabla:

Denominación	Código	Grado	Nivel	Total
Dirección General				
Director General	050	04	Directivo	1
Director Técnico u Operativo	009	01	Directivo	1
PLANTA GLOBAL				
Subdirección de Alianzas Público Privadas				
Subdirector de Alianzas Público Privadas	070	02	Directivo	1
Profesional Especializado	222	03	Profesional	1
Subdirección de Gestión Inmobiliaria				
Subdirector de Gestión Inmobiliaria	070	02	Directivo	1
Profesional Especializado	222	03	Profesional	1
Subdirección de Gestión del Paisaje y el Patrimonio				
Subdirector de Gestión del Paisaje y el Patrimonio	070	02	Directivo	1
Profesional Especializado	222	03	Profesional	1
Total Planta	5	3		8



Alcaldía de Medellín
 Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Estructura organizacional

Estructura y planta actual



2.2 Recursos requeridos

2.2.1 Planta de Personal

La planta de personal que soporta la Gestión Estratégica del Talento Humano se concentra en la Dirección Técnica u Operativa, para este fin cuenta con un (1) empleo, así:

AGENCIA PARA LA GESTIÓN DEL PAISAJE, EL PATRIMONIO Y LAS ALIANZAS PÚBLICO PRIVADAS APP			
DIRECCIÓN GENERAL			
Cantidad de empleos por nivel y denominación			
DEPENDENCIA	NIVEL	NOMBRE DEL EMPLEO	CANTIDAD DE CARGOS
Dirección General	Directivo	Director Técnico u Operativo	1
TOTAL			1

Fuente: Elaboración propia Dirección Técnica



2.2.2 Recursos Físicos

La Agencia APP tiene la sede principal en la ciudad de Medellín en el Edificio Plaza de la Libertad, ubicado en la carrera 55 # 42-180 local 203 y cuenta con una sede alterna en el edificio La Naviera, ubicado en la carrera 50 # 52-26.

2.2.3 Recursos Tecnológicos

Para el desarrollo de las labores de la Gestión estratégica del Talento Humano, se cuenta con las herramientas tecnológicas requeridas para el ejercicio su labor tales como: equipo de cómputo, teléfono, impresora, conexión de red, plataformas tecnológicas requeridas, etc.

2.2.4 Recursos Financieros

A través del acuerdo Distrital 95 del 06 de diciembre de 2023, acuerda en el artículo 1º "Adoptar el Presupuesto General del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín para la vigencia fiscal 2024, conforme al proyecto de acuerdo presentado por el Alcalde de Medellín el día 10 de octubre de 2022" y en el artículo 3º, se ordena *apropiar los recursos para atender los gastos del Presupuesto General del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, en cuanto a funcionamiento, deuda pública y gastos de Inversión*, se definen los recursos para acciones orientadas a la Gestión Estratégica del Talento Humano así:

FONDO	POSICIÓN PRESUPUESTAL	CONCEPTO	VALOR
921000124	921101010010101	Sueldo básico empleados	\$ 1.097.486.036
921000124	921101010010106	Prima de servicios	\$ 47.765.460
921000124	92110101001010802	Prima de vacaciones	\$ 38.922.354
921000124	92110101001010801	Prima de navidad	\$60.254.905
921000124	9211010300101	Vacaciones	\$ 52.332.059
921000124	9211010300103	Bonificación por recreación	\$ 5.597.144
921000124	921101010010107	Bonificación por servicios prestados	\$29.885.009
921000124	92110102001	Aportes a la seguridad social en pensiones	\$85.044.372
921000124	92110102004	Aportes a cajas de compensación familiar	\$ 40.574.615



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

921000124	92110102002	Aportes a la seguridad social en salud	\$ 70.239.764
921000124	92110102005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	\$ 9.398.862
921000124	92110102006	Aportes al ICBF	\$ 31.261.093
921000124	92110102007	Aportes al SENA	\$ 24.174.062
921000124	92170101	Cesantías definitivas	\$103.109.284
TOTAL			\$1.696.045.019

Fuente: Elaboración propia Dirección Técnica u Operativa

2.3 Sistemas de información

Safix: Software integral que fue creado como un ERP (Enterprise Resource Planning) denominado Safix, que apoya el proceso de talento humano en lo relacionado a nómina, liquidación de prestaciones sociales y seguridad social.

Mercurio: Sistema de Gestión Documental.

SIGEP II: Sistema de Información de Empleo Público.

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

CHIP: La información de costos y gastos de personal se debe reportar anualmente con corte a 31 de diciembre a la Contraloría General de la República.

2.4 Riesgos

Clasificación del riesgo	Causas		Descripción del riesgo
	Inmediata Debido a...	Raíz Debido a...	
Fraude interno	<ul style="list-style-type: none">• Sanciones disciplinarias.• Mal desempeño del empleado.• Afectación en la prestación del servicio y	<ul style="list-style-type: none">• Omitir el manual de funciones y requisitos para el cargo.• No verificar la información suministrada por el aspirante al cargo.	Nombrar una persona que no cumpla las competencias y/o requisitos.



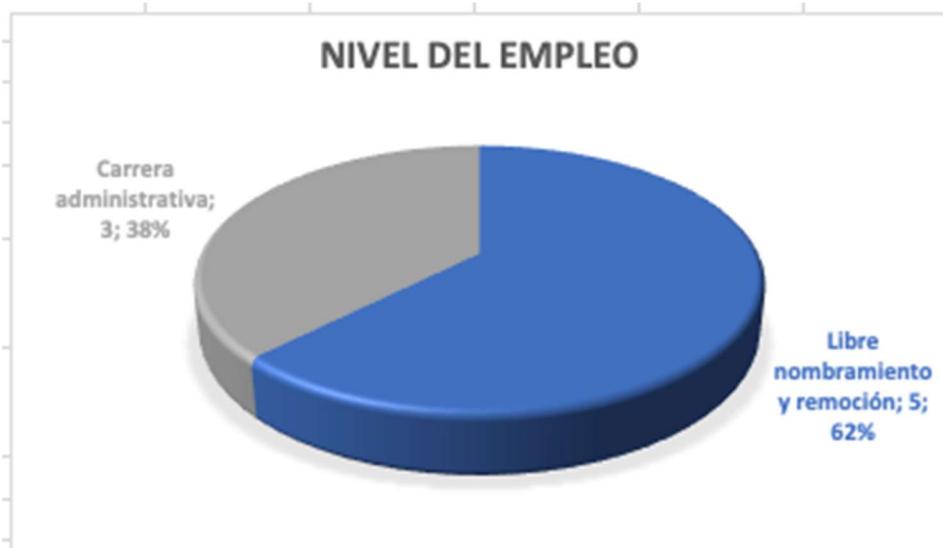
	en el logro de los objetivos.		
Ejecución y administración de procesos	Procesos disciplinarios, aplicación de sanciones.	<ul style="list-style-type: none">• Desconocimiento de las normas.• Falta de regulación interna.• Falta de actualización en las normas.	No aplicación o aplicación inadecuada de la normativa relacionada con la administración del Talento Humano
Ejecución y administración de procesos	<ul style="list-style-type: none">• No se logran los objetivos en los procesos.• Afectación de los objetivos del proceso.• Baja productividad.	<ul style="list-style-type: none">• Falta de coordinación con los demás líderes de procesos.• Falta de control.• Falta de planeación/negligencia de los líderes de procesos.• Desconocimiento y/o inexistencia de procedimiento y herramienta.	Omitir o no realizar oportunamente las inducciones, reinducciones, capacitaciones y evaluación de desempeño laboral.
Ejecución y administración de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Reprocesos en el proceso de nómina.• Insatisfacción en la prestación del servicio por parte del contratista.	<ul style="list-style-type: none">• Daños en el sistema.• Error al liquidar la nómina.• Información errónea reportada en las cuentas de cobro de los contratistas.	<ul style="list-style-type: none">• Error humano al momento de liquidar la nómina.• Error del sistema al momento de liquidar la nómina.

2.5 Caracterización del talento humano

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de empleos. Al 15 de enero de 2024, la planta de empleos de la Agencia APP contaba con 8 plazas de empleos desagregados en dos niveles, de los cuales se encontraban provistos los cinco (5) empleos del nivel directivo, como se observa en la siguiente gráfica:



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación



Fuente: Elaboración propia Dirección Técnica

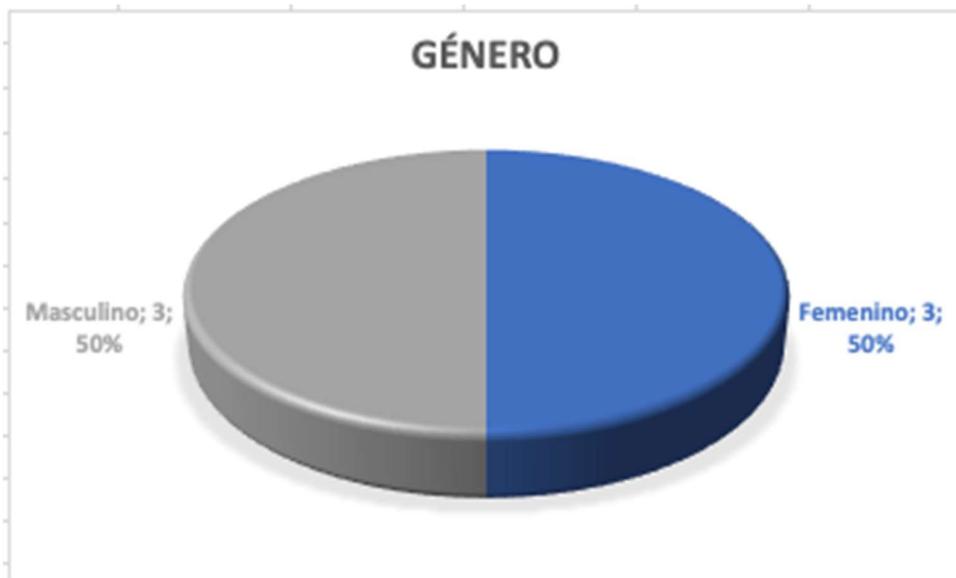
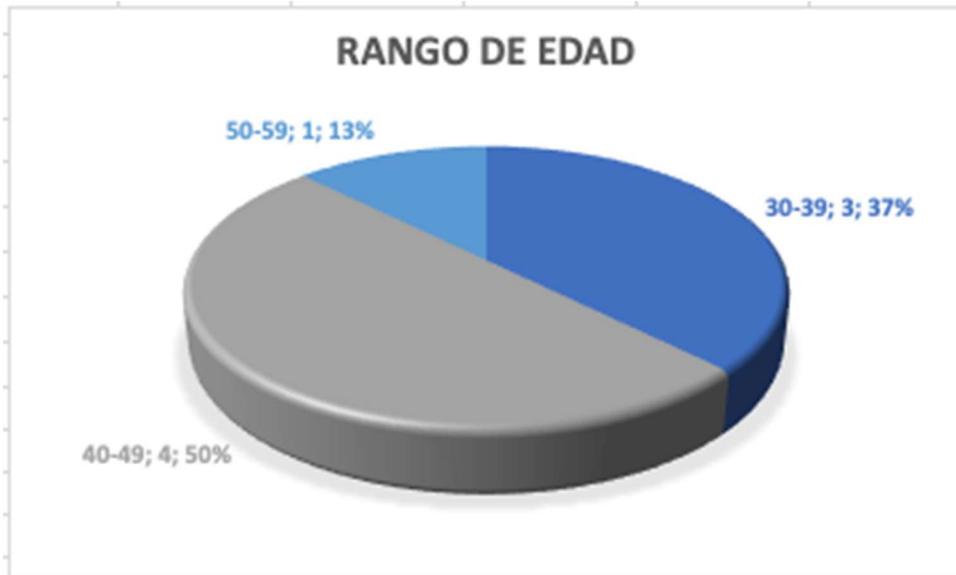
Número de empleados por tipo de vinculación





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Número de empleados por rango de edad





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL NIVEL DIRECTIVO



ESTADO CIVIL





Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación



2.4 Acuerdos sindicales

La Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas APP, en la actualidad no cuenta con sindicato.

2.5 Manual de Funciones

Es una herramienta de gestión del talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleados que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimientos, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño.

El Manual de Funciones de la Agencia APP, fue adoptado mediante Acuerdo No.009 del 19 de junio de 2015 y actualizado a través de Acuerdo No.027 del 30 de enero de 2019, según los lineamientos del Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

El Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Agencia APP de acuerdo a la normatividad vigente contiene:

- La identificación del empleo.
- Área funcional a la que pertenece el empleo.



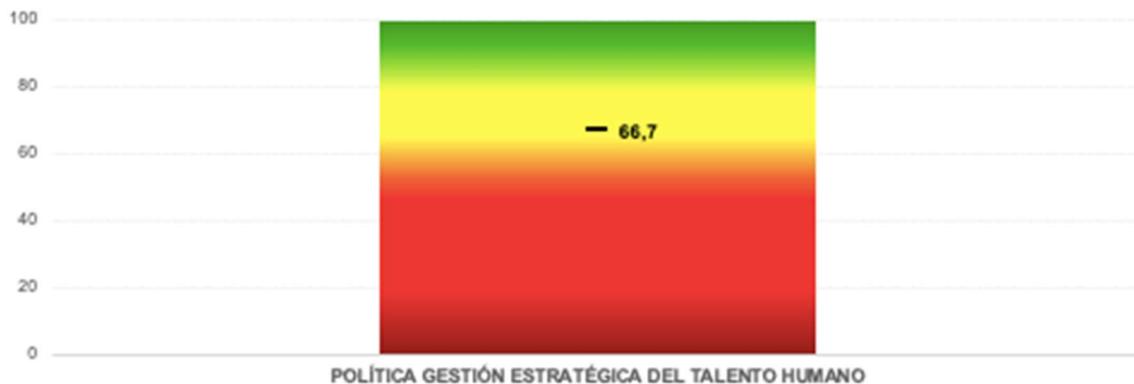
- Descripción de las funciones esenciales.
- Conocimientos básicos o esenciales.
- Competencias comportamentales.
- Requisitos de formación académica y experiencia.
- Alternativa de formación académica.

3. Diagnóstico

3.1 Matriz GETH

Buscando la alineación del presente plan con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y puntualmente con la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, durante la vigencia del 2023 se realizó el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano donde se evaluó el avance del proceso en cada una de las rutas de valor definidas.

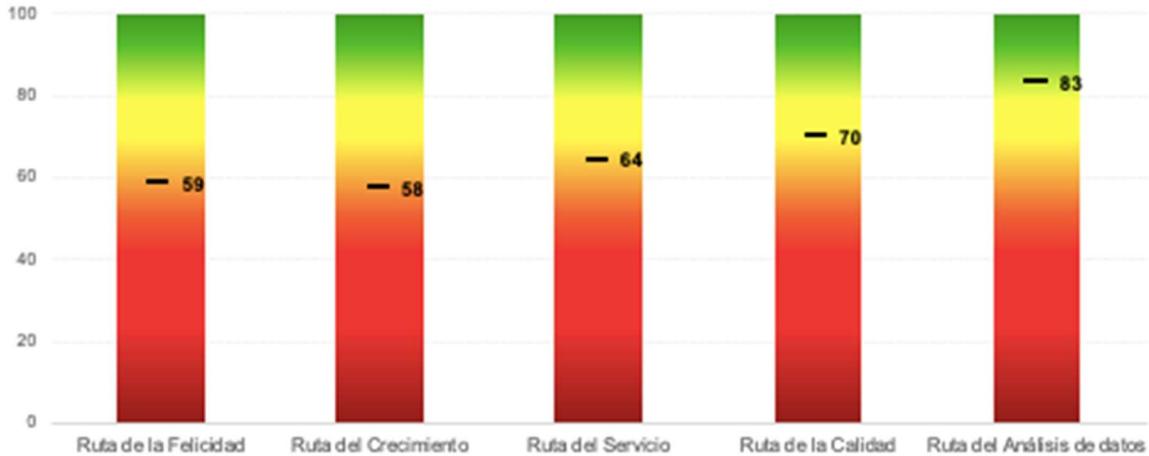
Como resultado se encontró que el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano en la entidad tiene una implementación del 66,7% de la política, ubicándola en el nivel de madurez "Transformación", lo cual implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene todavía un margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.



CALIFICACIÓN POR RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación



3.2 Rutas de creación de valor

Dentro del desarrollo de las diferentes rutas de creación de valor, la entidad presenta una mayor implementación de la ruta del análisis de datos y la ruta de la calidad con una implementación de 83% y 70% respectivamente. Por otro lado, la ruta del crecimiento y la ruta de la felicidad son las que presentan un menor porcentaje de implementación con un 58% y 59% respectivamente, evidenciando una mayor necesidad de abordar acciones para incrementar la implementación de la política de Gestión del Talento Humano.



modelo integrado
de planeación
y gestión



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	59	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	59
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	60
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	55
		- Ruta para generar innovación con pasión	62
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	58	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	55
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	57
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	54
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	64
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	64	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	68
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	61
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	70	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	73
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	68
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	83	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	83

Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano – GETH (Diligenciado el 20 de enero de 2024)

Este resultado posibilita identificar fortalezas, debilidades y oportunidades para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano. En la siguiente tabla, se presenta el comparativo de los diagnósticos presentados en los años 2019 - 2022.

Rutas de creación de valor	Puntaje de la Matriz 2019	Puntaje de la Matriz 2020	Puntaje de la Matriz 2021	Puntaje de la Matriz 2022
RUTA DE LA FELICIDAD:				
La felicidad nos hace productivos	35	45	48	59
Entornos físicos				
Equilibrio de vida				



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Salario Emocional				
Innovación con pasión				
RUTA DEL CRECIMIENTO:				
Liderando talento	34	40	42	58
Cultura de liderazgo				
Liderazgo en valores				
Servidores que saben lo que hacen				
RUTA DEL SERVICIO:				
Al servicio de los ciudadanos	32	38	48	64
Cultura que genera logro y bienestar				
RUTA DE LA CALIDAD				
La cultura de hacer bien las cosas	39	47	65	70
Hacer siempre las cosas bien				
Cultura de la calidad y la integridad				
RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS				
Conociendo el talento	65	70	75	83
Entendiendo personas a través del uso de los datos				
TOTAL	41	48	55,8	66,7

Analizando la información mostrada en el cuadro anterior se puede evidenciar que ha mejoría en la puntuación de cada una de las rutas de valor, sin embargo. Se debe fortalecer y trabajar en la mejora de la puntuación en todas las rutas de creación de valor.

En detalle se puede evidenciar que la Ruta del Crecimiento fue la que obtuvo menor puntuación 58, seguida de la Ruta de la Felicidad 59 y la Ruta del Servicio 64, lo cual se tiene en cuenta a corto plazo que actividades se pueden incorporar en el Plan de Acción del Plan Estratégico del Talento Humano, esperando aumentar el nivel de madurez del proceso.

En este sentido, los resultados obtenidos en la Agencia APP durante el año 2023 indican que la ruta de la felicidad, orientada a que "la felicidad hace empleados más productivos",



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

obtuvo un puntaje de 59, visualizando de esta forma la necesidad de implementar incentivos basados en el salario emocional.

La ruta del crecimiento bajo la perspectiva de “liderar el talento”, recalca la importancia del rol que desempeñan los líderes en lograr propiciar espacios de desarrollo y crecimiento de las personas a cargo. El puntaje obtenido es de 58 y el tratamiento requerido para los resultados alcanzados, se debe orientar a la implementación de una cultura de liderazgo, de trabajo en equipo y de reconocimiento, donde los líderes adquieran conciencia de la participación que tienen en la formación de su personal y que, a través de la motivación, el bienestar y formación que se provea a los equipos de trabajo, se facilite la obtención de metas.

En cuanto a la ruta del servicio con enfoque al “servicio a los ciudadanos”, para lograr que la atención al ciudadano mejore continuamente la intervención debe involucrar aspectos relacionados con el cambio cultural y con el bienestar y la motivación de los servidores públicos, obtuvo un puntaje de 64 y el tratamiento requerido es implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.

3.3 Necesidades de capacitación

Las necesidades de capacitación se identifican por los resultados de la batería del riesgo psicosocial, encuesta de clima organizacional y por solicitud directa de los servidores de temas específicos necesarios para el desempeño del cargo.

3.4 Necesidades de bienestar

Las herramientas que permiten identificar las necesidades de bienestar son la encuesta de clima laboral que se realiza y la encuesta de riesgo psicosocial que se realizan cada dos años que se aplica en el mes de octubre.

3.5 Análisis de la caracterización del talento humano

Al realizar la caracterización del talento humano de la Agencia APP se puede concluir que un 50% de los empleos lo ocupan mujeres y un 50% hombres, evidenciando equidad de género

En cuanto al tipo de vinculación el 62,5% de los empleos son de libre nombramiento y remoción del nivel directivo y 37,5% son de carrera administrativa del nivel profesional.

En el rango de edad de 30-39 años 37,5%, 40-49 años 50%, en el rango de 50-59 años 12,5%.



Con relación a la permanencia en la entidad: de 0 a 3 años 62,5% y de 4 a 6 años 37,5%.

En cuanto a estado civil el 62,5% se encuentra casado, el 37,5% soltero.

El 62,5% tienen hijos y el 37,5% no tienen hijos y por nivel de estudios el 37,5% cuenta con especialización, el 50% con maestría y el 12,5 con doctorado.

Se puede percibir que la población de la Agencia en general es joven, lo que tiende a facilitar temas de gestión del cambio e interés en nuevos conocimientos; con nivel de formación en su mayoría de especialización y maestría, y la mayoría con un tiempo de vinculación de 0 a 3 años.

3.6 Medición del clima organizacional

El objetivo es elaborar el diagnóstico del clima organizacional en la Agencia APP, para identificar cómo está impactando el ambiente de trabajo desde: el liderazgo, la motivación, la participación y la reciprocidad y determinar las acciones que se consideren, de acuerdo a los resultados encontrados.

La encuesta fue respondida por 6 personas que son los servidores públicos que se encontraban vinculados al 30 de noviembre de 2022, la siguiente es la interpretación de valores porcentuales:

0% - 40%	BAJO
41% - 60%	MEDIO
61% - 75%	MEDIO ALTO
76% - 100%	ALTO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Variable	Subvariable	Abreviatura	2.022
LIDERAZGO	Dirección	D	97
	Estimulo de la Excelencia	EE	90
	Estimulo del trabajo en equipo	ETE	100
	Toma de Decisiones	SC	97
	PROMEDIO		96
MOTIVACIÓN	Adecuación de condiciones trabajo	ACT	100
	Empoderamiento	EM	97
	Realización personal	RP	100
	Reconocimiento a los Aportes	RA	97
	PROMEDIO		99
PARTICIPACIÓN	Compatibilidad de Intereses	CI	90
	Compromiso por la productividad	CP	100
	Intercambio de Información	II	93
	Involucrarse en El Cambio	IC	97
	PROMEDIO		95
RECIPROCIDAD	Aplicación al Trabajo	AT	100
	Cuidado patrimonio Institucional	CPI	100
	Equidad	E	90
	Retribucion	RE	90
	PROMEDIO		95

Fuente: Elaboración María Eufemia Duque Serna



Fuente: Elaboración María Eufemia Duque Serna

Conclusiones de la medición de Clima Laboral

- Se valora la seriedad y el compromiso de la Agencia con el pago oportuno de las obligaciones laborales.
- Se debe mantener el intercambio de la información y la oportunidad de la misma.
- Se identifica respeto y trato cordial entre las personas, generando un ambiente agradable y de confianza.
- Es equitativa y precisa la distribución de la carga de trabajo, favoreciendo el cumplimiento de metas.
- En general hay un clima favorable, evidenciándose sentido de pertenencia.

Recomendaciones

- Los resultados obtenidos son favorables en toda su expresión, por esta razón no hay acciones de mejora recomendadas.
- Se debe atender y mantener el resultado obtenido a partir de dar continuidad a los planes y acciones actuales.
- Se debe ampliar la población participante, porque el estudio actual estuvo circunscrito a personal directivo y vinculado, las otras personas como son los contratistas que atienden de forma continua la operación, afectan o impactan



también el ambiente organizacional, incluirlos puede proyectar una realidad de organización incluyente e integral.

3.7 Diagnóstico del Riesgo Psicosocial

El objetivo es realizar el diagnóstico del riesgo psicosocial de los colaboradores de la Agencia APP como base de un programa encaminado a la prevención e intervención del riesgo psicosocial según lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, identificando factores de riesgos psicosocial intralaboral, extralaboral y estrés.

Alcance

Se toma como muestra una población de 120 colaboradores divididos en dos sedes, Naviera y edificio Plaza de la Libertad, dentro de la cual se incluye personal vinculado de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y contratistas de prestación de servicios, 28 colaboradores pertenecen a la sede Naviera y 92 a la sede Plaza de la Libertad.

Total Naviera			Total Alpujarra		
Nivel de riesgo	Nº personas	2022	Nivel de riesgo	Nº personas	2022
Muy bajo	19	68%	Muy bajo	47	51%
Bajo	3	11%	Bajo	23	25%
Medio	5	18%	Medio	8	9%
Alto	1	4%	Alto	9	10%
Muy Alto	0	0%	Muy Alto	5	5%
Total	28	100%	Total	92	100%

Intralaboral Naviera			Intralaboral Alpujarra		
Nivel de riesgo	Nº personas	2022	Nivel de riesgo	Nº personas	2022
Muy bajo	18	64%	Muy bajo	43	47%
Bajo	4	14%	Bajo	25	27%
Medio	3	11%	Medio	13	14%
Alto	3	11%	Alto	7	8%
Muy Alto	0	0%	Muy Alto	4	4%
Total	28	100%	Total	92	100%



Alcaldía de Medellín
 Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Extralaboral Naviera			Extralaboral Alpujarra		
Nivel de riesgo	Nº personas	2022	Nivel de riesgo	Nº personas	2022
Muy bajo	17	61%	Muy bajo	38	41%
Bajo	4	14%	Bajo	21	23%
Medio	6	21%	Medio	15	16%
Alto	1	4%	Alto	13	14%
Muy Alto	0	0%	Muy Alto	5	5%
Total	28	100%	Total	92	100%

Estrés Naviera			Estrés Alpujarra		
Nivel de riesgo	Nº personas	2022	Nivel de riesgo	Nº personas	2022
Muy bajo	4	14%	Muy bajo	21	23%
Bajo	8	29%	Bajo	19	21%
Medio	7	25%	Medio	21	23%
Alto	8	29%	Alto	16	17%
Muy Alto	1	4%	Muy Alto	15	16%
Total	28	100%	Total	92	100%

NAVIERA		ALPUJARRA	
COMPONENTE	PORCENTAJE	COMPONENTE	PORCENTAJE
Intralaboral	21%	Intralaboral	26%
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	43%	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	36%
Control sobre el trabajo	29%	Control sobre el trabajo	35%
Demandas del trabajo	11%	Demandas del trabajo	25%
Recompensas	54%	Recompensas	57%
Extralaboral	25%	Extralaboral	36%
Estrés	57%	Estrés	57%

CONVERSIÓN DE COLORES
Sin riesgo
Peligro de riesgo
Riesgo



COMPONENTE	PORCENTAJE
Intralaboral	25%
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	38%
Control sobre el trabajo	38%
Demandas del trabajo	22%
Recompensas	56%
Extralaboral	33%
Estrés	57%

CONVERSIÓN DE COLORES
Sin riesgo
Peligro de riesgo
Riesgo

Conclusiones

A nivel general, la evaluación presenta condiciones de riesgo psicosocial con factores ajustados, sin embargo, existen algunos casos significativos con necesidades de intervención, con el comparativo realizado en el año 2020.

Es importante aumentar los controles e intervenir a las áreas afectadas debido a que en comparación al estudio realizado en el año 2020 se identifican más dimensiones en riesgo en las encontradas en el estudio anterior.

La dimensión retroalimentación del desempeño se encuentra en riesgo alto, por lo tanto es importante evaluar qué condiciones nuevas están afectando a los colaboradores antiguos o si por el contrario son los nuevos colaboradores que perciben esta dimensión como un factor de riesgo, debido a que en dos años pasó de estar en riesgo bajo a riesgo alto.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Se debe trabajar en las dimensiones específicas Claridad del rol y capacitación, debido a que clasifican en riesgo alto.

A nivel general el dominio de demandas en el trabajo, presenta un nivel de riesgo bajo, en comparación con el estudio realizado en el 2020, se obtienen variaciones leves en el nivel de riesgo. La dimensión que amerita intervención es "influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral", debido a que se encuentra en riesgo alto.

El dominio recompensa, del factor intralaboral, presenta riesgo a nivel general y en la división por dependencias.

Los resultados generales de riesgo psicosocial extralaboral, reportan un leve aumento de riesgo en comparación al año 2020.

Los resultados de riesgo psicosocial estrés, refieren un nivel de riesgo alto, con un leve aumento del año 2020 al presente estudio del 5% por lo tanto es indispensable la intervención; los resultados obtenidos en este estudio son parcialmente elevados, en comparación a los niveles de riesgo registrados en el año 2020.

Recomendaciones

- Buscar y ofrecer estrategias para fortalecer la mejora o adquisición de vivienda, puede resultar viable a través de las cajas de compensación, en especial en temas relacionados con préstamos, subsidios de vivienda, de igual manera la gestión con los fondos de cesantías, puede ser de gran utilidad para lograr este objetivo.
- Para la gestión del riesgo psicosocial en general, mantener y fortalecer las prácticas y estrategias desarrolladas desde talento humano, las cuales se perciben impactan positivamente condiciones internas de la empresa y sus colaboradores.
- Revisar resultados individuales, que requieran ser intervenidos desde el Sistema de Vigilancia Epidemiológico (SVE) psicosocial.
- Para la gestión del riesgo psicosocial intralaboral, se recomienda la implementación de acciones grupales en torno a los siguientes tópicos: liderazgo y relaciones sociales, claridad del rol, demandas ambientales, retroalimentación del desempeño, capacitación, recompensa, características de la vivienda y su entorno.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

3.8 Encuesta de Desempeño Institucional EDI

La encuesta sobre ambiente y Desempeño Institucional Departamental Nacional es un instrumento que consolida anualmente una base de información sólida sobre el ambiente y desempeño institucional de las 32 gobernaciones y del Distrito Capital, a partir de la percepción de los servidores públicos que trabajan en estas entidades de la administración pública, a partir de la percepción de los servidores públicos que trabajan en estas entidades.

En la Agencia APP esta encuesta es diligenciada dentro de los términos dispuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

4. Definición Estratégica

4.1 Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas inicia con la identificación de los diferentes insumos (necesidades, caracterizaciones, encuestas, planes de mejoramiento) para la construcción de cada componente y finaliza con el seguimiento y evaluación de las actividades desarrolladas.

4.2 Objetivos

4.2.1 Objetivo General

Planear, implementar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de estrategias orientadas al desarrollo de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores públicos de la Agencia para la gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas, alineado a la dimensión del Talento Humano del MIPG, de tal manera que se mejoren sus capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida.

4.2.2 Objetivos Específicos

- Fortalecer las herramientas que permitan contar con la información oportuna y actualizada e insumos confiables para la toma de decisiones relacionadas con el proceso de talento humano.
- Diagnosticar el nivel de madurez en el que se encuentra la GETH en la entidad, con base en los instrumentos diseñados por el DAFP.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- Diseñar un plan de acción que le permita a la entidad avanzar en los niveles de madures de la GETH.
- Ejecutar el plan de acción con el propósito de adelantar acciones que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), que resultaron con bajo puntaje en el diagnóstico.
- Definir acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.
- Realizar el trámite de las situaciones administrativas presentadas por los funcionarios durante los momentos de vinculación, permanencia y retiro de la entidad.

4.3 Estrategias a implementar

Política	Estrategia/Hito	Acción
Gestión Estratégica del talento humano	Integridad de los servidores públicos	Implementar acciones tendientes a lograr que la Entidad y sus servidores públicos sean íntegros y se comprometan activamente con la integridad de sus actuaciones diarias, para lo cual se realizará: <ul style="list-style-type: none">• Divulgación del marco de integridad y gestión de conflicto de intereses de la Entidad.• Actividades de la caja de herramientas propuesta por el DAFP, adaptadas a las necesidades de la entidad.• Acompañamiento y seguimiento al diligenciamiento de la Declaración de bienes y rentas y gestión de conflicto de intereses de los sujetos obligados (servidores públicos) según la Ley 2013 de 2019, en el aplicativo por la integridad pública dispuesto por el DAFP.
Gestión estratégica	Estrategia de situaciones administrativas y	Comprende el conjunto de procedimientos y actividades que comprenden la permanencia del servidor durante su vida laboral en la entidad:



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

del talento humano	permanencia del servidor público	<ul style="list-style-type: none">Realizar la gestión y notificación oportuna de los actos administrativosRealizar reinducción a los servidores cada dos años.Ejecución completa del Plan Estratégico del Talento Humano.Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad.Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad.
Gestión estratégica del talento humano	Estrategia en el procedimiento de retiro	<p>Comprende el conjunto de actividades y procedimientos que desarrolla la entidad al momento del retiro del servidor público por alguna de las causales comprendidas en la normatividad vigente.</p> <ul style="list-style-type: none">Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados para evitar la pérdida de la información y el conocimiento.
Gestión estratégica del talento humano	Estrategia de gestión del conocimiento y la innovación	<p>Formular la estrategia de transferencia del conocimiento, entre los colaboradores de la Agencia APP, evitando que exista fuga de capital intelectual y de conocimiento relevante para la entidad. Para cumplir este objetivo se requiere:</p> <ul style="list-style-type: none">La creación de memoria institucional de fácil acceso (física o digital), que permita a cada colaborador antiguo o nuevo de la Agencia APP conocer rápidamente puntos de la entidad que son importantes.
Gestión estratégica	Estrategia de desarrollo del Plan	<p>El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Agencia APP, 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</p>



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

<p>del talento humano</p>	<p>Estratégico del Talento Humano</p>	<p>variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la matriz de 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 se evaluará nuevamente la matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido, para la creación de valor público la Agencia APP, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas rutas de creación de valor, a través de la implementación de acciones efectivas.</p>
----------------------------------	---------------------------------------	---

4.4 Prioridades identificadas en el autodiagnóstico – Matriz GETH

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO					
Pasos		5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	<p>Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p>RUTA DEL CRECIMIENTO</p> <p>Liderando talento</p> <p>Subrutas con menores puntajes (máximo tres)</p> <p>Ruta para implementar un liderazgo basado en valores</p> <p>Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento</p> <p>Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al lucro</p>	Divulgar y participar del programa Servimos en la Entidad	Publicar en la Intranet en el espacio de Talento Humano un banner que permita socializar y acceder al link del programa servimos y socializar a través del correo electrónico cada semestre.	30/03/2024	
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores	Provisión del empleo	Proveer las vacantes definitivas de forma temporal mediante la figura de encargo, eficientemente	En el momento en que se genere una vacante definitiva en los cargos directivos.	
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes	Diagnóstico de las necesidades de la entidad y de los gerentes públicos	Realizar un diagnóstico participativo de las necesidades de capacitación y bienestar	15/12/2024	
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcribalas en la columna No. 5: "Variables resultantes"	Ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual	Elaborar el protocolo para la prevención, protección y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón de género	30/06/2024	
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas (Hoja de ideas). Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP				
7	De las alternativas existentes, identifique las que va a implementar y en qué plazo las va a realizar. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas. Este paso se realiza después de finalizar la implementación de las acciones.				
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado				



5. 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 los siguientes planes:

5.1 Plan de Previsión de recursos humanos

Esta herramienta de gestión del talento humano, permite a las entidades planificar y prever de acuerdo a las funciones, competencias y proyectos de inversión asignados, el cálculo de empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones y competencias laborales, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

5.2 Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo identificar las necesidades de la planta de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes dependencias de la Agencia APP cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones.

A través de esta estrategia, la Entidad pretende gestionar la provisión de sus empleos manera eficiente y transparente, a través de los mecanismos definidos en la Ley, de acuerdo a la naturaleza de los mismos, para este fin se contará con información confiable y oportuna, que permita realizar mediciones sobre la rotación de personal (relación entre ingreso y retiro).

5.3 Plan de Bienestar e Incentivos

El objetivo de este plan es definir e implementar estrategias y actividades que contribuyan a promover un ambiente laboral que permita el mejoramiento de la calidad de vida del personal vinculado de la Agencia APP y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, así como aumentar los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad para el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades en los siguientes programas cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad vigente de autocuidado y la seguridad de todos los servidores:

- Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades.
- Teletrabajo.



- Salario emocional.
- Reconocimiento de fechas especiales: cumpleaños, día de la mujer, día de la madre, día del padre, día nacional del servidor público, día de la familia, navidad.
- Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.
- Programas de incentivos y reconocimientos por el buen desempeño.
- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.
- Espacios de esparcimiento, convivencia y desarrollo personal.
- Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas.
- Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual.
- Sensibilización del código de integridad.
- Mantener actualizada la intranet para socializar los beneficios para los servidores públicos.

5.4 Plan Institucional de Capacitación

Su objetivo es identificar y atender las necesidades de capacitación de los servidores de la Agencia para la gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas, para incrementar la capacidad individual y colectiva que contribuya al cumplimiento de la misión institucional, a prestar un mejor servicio a la comunidad, al desempeño eficaz del cargo y a la mejora integral de la persona, desarrollando y fortaleciendo sus habilidades y competencias.

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada a fortalecer las competencias del talento humano, proporcionando herramientas, conocimientos, habilidades y destrezas para su mejor desempeño.

Se formulará anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos y los resultados de la batería de riesgo psicosocial y encuesta de clima laboral.

Con el fin de cumplir con las directrices del DAFP, las capacitaciones programas para 2024 se harán con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC, el PIC estará orientado en los siguientes ejes temáticos:

Eje Temático	Descripción
Paz total, memoria y derechos humanos	Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.



Territorio, vida y ambiente	Está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.
Mujeres, inclusión y diversidad	Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023.
Transformación Digital y cibercultura	La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera.
Habilidades y competencias	A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

5.5 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

La estructura del SG-SST de la Agencia APP, está desarrollada mediante un proceso lógico y por etapas que se basa en la mejora continua, con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar todos los riesgos que puedan afectar a la SST. Cada ciclo tiene estándares, los cuales cuentan con las actividades relacionadas con la gestión integral del SG-SST, gestión de la salud, gestión de peligros y riesgos, gestión de amenazas, verificación del SG-SST y mejoramiento.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

El objetivo es establecer las actividades que se ejecutarán durante la vigencia 2024 en el marco del sistema general de seguridad y salud en el trabajo para promover el cuidado de la salud individual y colectiva, mejorar las condiciones de trabajo, enfocados en minimizar y/o controlar los diferentes factores de riesgo a los que se encuentran expuestos los servidores públicos y contratistas en las actividades laborales de la Agencia APP.

6. Temáticas adicionales

6.1 Acciones de inducción y reinducción

El programa de inducción de la Agencia APP tiene por objeto contextualizar al servidor(a) en su integración a la cultura organizacional, a la planeación estratégica, a los objetivos estratégicos y al sistema de valores que la rigen, familiarizarlo con el servicio público, con las funciones de cada una de las dependencias y con los objetivos institucionales, pretendiendo propiciar en el nuevo servidor(a) sentido de pertenencia hacia la Agencia.

Por lo anterior, la Agencia APP a través de la Dirección Técnica u Operativa, lleva a cabo la inducción presencial, que se impartirá cada vez que un servidor(a) sea vinculado a la entidad y tendrá por objetivo dar la bienvenida al servidor(a) para contextualizarlo en los temas anteriormente expuestos.

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado en la cultura organizacional con ocasión de los asuntos a los cuales hacen referencia sus objetivos estratégicos, propiciando en los servidores el sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad.

El programa de reinducción se realiza a todos los empleados por lo menos cada dos años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos, jefes o servidores componentes en cada una de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad.

6.2 Evaluación de desempeño – EDL

Desde la vinculación de los servidores en período de prueba se inicia el proceso de Evaluación de Desempeño según los lineamientos Sistema Tipo EDL – Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC, con las fases así:

- Concertación de compromisos
- Seguimiento



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- Evaluaciones parciales
- Calificación definitiva

En la vigencia 2023 se realizó la evaluación definitiva del período de prueba a una (1) servidor de carrera administrativa perteneciente a la Subdirección de Gestión del Paisaje y el Patrimonio, el 17 de enero se realizó evaluación parcial a la profesional especializada de la Subdirección de gestión del Paisaje y el Patrimonio por cambio de evaluador.

La profesional especializada de la Subdirección de gestión de Alianzas Público Privadas cumple el período de prueba en el mes de abril, momento en el cual se le realizará la evaluación definitiva

6.3 Sistema de Información del Empleo Público SIGEP II

El SIGEP II es un Sistema de Información y gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional relacionada con las estructuras de las entidades, plantas de personal, manuales de funciones, escalas salariales, hojas de vida de los servidores públicos y contratistas y declaraciones de bienes y rentas, entre otros, este sistema fue actualizado por el DAFP en el 2022.

Actividades a realizar durante la vigencia 2024:

- Activar en el SIGEP a cada servidor público y contratista, antes de su vinculación con la entidad o antes de la firma del contrato.
- Mantener actualizada la información del servidor público o contratista e incorporar cada situación administrativa que se genera o la modificación del contrato, según sea el caso.
- Desvinculación del sistema al servidor público al momento de finalizar la vinculación o de liquidar el contrato.
- Mantener actualizada la planta de personal.
- Revisar que la información que se ve reflejada en el portal del SIGEP esté debidamente actualizada.
- Actualizar la tabla salarial.

Se realizará un monitoreo trimestral para asegurar que la herramienta esté al día en lo que tiene que ver con vinculación y desvinculación de los servidores públicos, por otro lado, y según la reglamentación lo defina se realizará seguimiento para que los servidores públicos cumplan con la declaración de bienes y rentas según corresponde.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

6.4 Clima organizacional- cultura organizacional – valores

La encuesta de clima organizacional, mide la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, se enmarca en el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en su artículo 2.2.10.7 programas de bienestar de calidad de vida laboral, el cual reza " de conformidad con el artículo 24 del Decreto-Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

La próxima medición se realizará en el mes de octubre de 2024 dando cumplimiento a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

6.5 Gerencia Pública – Acuerdos de Gestión

La evaluación de los gerentes públicos se realiza a partir de la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión que se realizan en los plazos establecidos.

Se realizó concertación de compromisos, formalización, seguimiento y evaluación al 100% de los gerentes públicos dando los siguientes resultados:

Directora Técnica u Operativa: 97,74%
Subdirector de gestión de Alianzas Público Privadas: 182,33%
Subdirectora de gestión Inmobiliaria: 95,795%
Subdirector de gestión del Paisaje y el Patrimonio: 157,94

6.6 Negociación colectiva

La Agencia APP no cuenta con organizaciones sindicales con las que se pueda realizar negociación colectiva.

6.7 Desvinculación asistida

Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio, mediante la implementación de actividades, con el fin de fortalecer habilidades que le permitan adaptarse y afrontar la nueva etapa de su vida de manera positiva, reduciendo los cambios negativos que puedan experimentar la llegada de su jubilación.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Gestionar ante la Caja de Compensación Familiar, ARL y la Alcaldía de Medellín, la posibilidad de acompañamiento en la estrategia para brindar apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión u otro motivo inesperado, en el momento que se requiera.

En la presente vigencia no contamos con servidores que se acerquen a la edad de jubilación, esta estrategia se tendrá en cuenta en el momento de requerirla.

6.8 Transferencia de conocimiento

Esta estrategia consiste en contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados, actualmente no tenemos implementada esta estrategia.



7. Seguimiento y evaluación

7.1 Herramientas de seguimiento

7.2 Indicadores

Para el seguimiento al Plan Estratégico del Talento Humano se realizará mediante el siguiente indicador de gestión:

INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	PERIODICIDAD
Porcentaje de cumplimiento en la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano.	$\frac{\text{Total de actividades ejecutadas}}{\text{Total de actividades planeadas}} \times 100$	Bimestral

7.3 Resultados FURAG II y recomendaciones de mejora

Para la identificación del autodiagnóstico y de la línea base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances a la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica del Talento Humano.

A continuación, se evidencian los resultados del autodiagnóstico mediante el Furag II, así como las acciones con las cuales se fortalecerá y evaluará la gestión para el 2023.

Índice de Talento Humano

Resultado: 35,5

El puntaje con respecto a los resultados del 2021 bajó, debido a que hicieron muchas preguntas respecto a la formalización del empleo público y la Agencia todavía no ha implementado dicha estrategia.

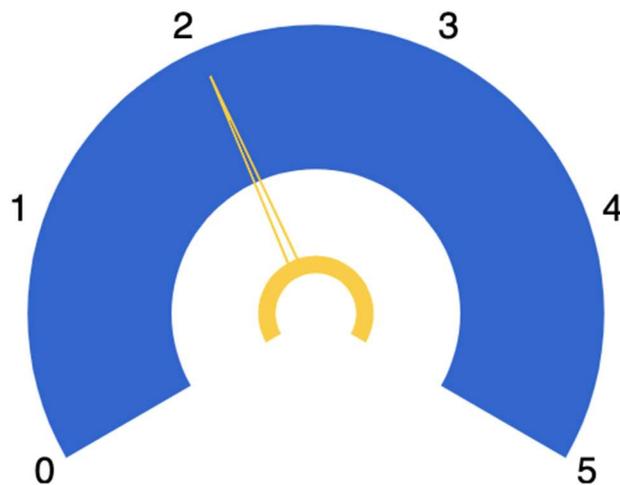


Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Índice de Desempeño Institucional



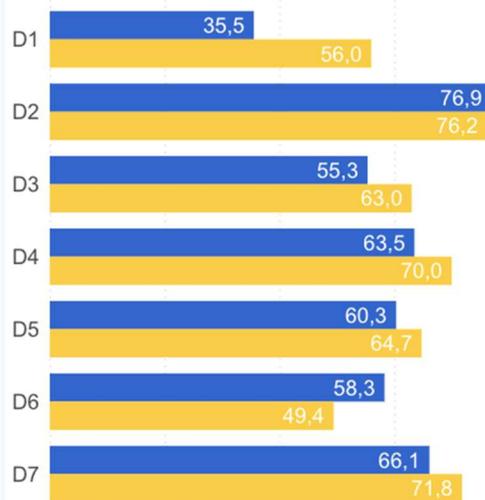
Ranking(quintil)





Alcaldía de Medellín
 Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

● Puntaje consultado ● Promedio de referencia



Dimensión	Puntaje consultado
▲ D1: Talento Humano	35,5
D2: Direccionamiento y Planeación	76,9
D3: Gestión para Resultados	55,3
D4: Evaluación de Resultados	63,5
D5: Información y Comunicación	60,3
D6: Gestión del Conocimiento	58,3
D7: Control Interno	66,1

No. Índice	POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	Puntaje
I01	Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	66,7
I02	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	57,1
I03	Desarrollo del talento humano en la entidad	48,1
I04	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	57,1

7.4 Evaluación de la eficacia del plan (impacto)

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

7.4.1 Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano



A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido durante el año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

7.4.2 FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión)

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. En relación con Talento Humano se monitorea y evalúa la eficacia y los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas establecidas.

Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

8. Matriz de actividades del Plan Estratégico del Talento Humano 2024

PLAN	ACTIVIDADES	PRODUCTO/ ENTREGABLE	FECHA INICIO	FECHA FIN	RESPONSABLES ACTIVIDAD
Plan Estratégico del Talento Humano	Diseñar y aprobar el Plan Estratégico del Talento Humano	Plan Publicado	9/01/2023	31/01/2024	Profesional apoyo a la gestión del Talento Humano
	Ejecutar el Plan Estratégico del Talento Humano	Informe de implementación elaborado	1/02/2024	31/12/2024	Profesional apoyo a la gestión del Talento Humano
Plan Institucional de Capacitación	Diseñar, aprobar y publicar el Plan Institucional de Capacitación PIC	Plan Publicado	9/01/2024	31/01/2024	Profesional apoyo a la gestión del Talento Humano
	Implementar el Plan Institucional de Capacitación PIC	Seguimiento cronograma de capacitaciones	1/02/2024	31/12/2024	Profesional apoyo a la gestión del Talento Humano
	Realizar informe final de ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC	Informe final de ejecución elaborado	1/12/2024	31/12/2024	Profesional apoyo a la gestión del Talento Humano
Plan de Bienestar Social e Incentivos	Diseñar, aprobar y publicar el Plan de Bienestar Social e Incentivos	Plan Publicado	9/01/2024	31/01/2024	Profesional apoyo a la gestión del Talento Humano
	Implementar el Plan de Bienestar Social e Incentivos	Seguimiento cronograma de actividades	1/02/2024	31/12/2024	Profesional apoyo a la gestión del Talento Humano



Alcaldía de Medellín

Distrito de

Ciencia, Tecnología e Innovación

	Realizar informe final de ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos	Informe final de ejecución elaborado	1/12/2024	31/12/2024	Profesional apoyo a la gestión del Talento Humano
Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Diseñar, aprobar y publicar el Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan Publicado	19/01/2024	31/01/2024	Profesional apoyo al SGSST
	Implementar el Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Seguimiento cronograma de actividades	1/02/2024	31/12/2024	Profesional apoyo al SGSST
	Realizar informe final de ejecución del Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Informe final de ejecución elaborado	1/12/2024	31/12/2024	Profesional apoyo al SGSST
Plan Anual de Vacantes	Diseñar y aprobar el Plan Anual de Vacantes	Plan Publicado	6/01/2024	31/01/2024	Profesional apoyo a la gestión del Talento Humano
Plan de Previsión de Recursos Humanos	Diseñar y aprobar el Plan de Previsión de Recursos Humanos	Plan Publicado	6/01/2024	31/01/2024	Profesional apoyo a la gestión del Talento Humano
Monitoreo y seguimiento SIGEP	Elaborar comunicación a los servidores públicos indicando los plazos para la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas en el SIGEP II	Comunicación elaborada y difundida	1/05/2024	30/06/2024	Profesional apoyo a la gestión del Talento Humano
	Realizar seguimiento a la actualización de la información reportada en el SIGEP II	Seguimiento de la información reportada en el SIGEP II	15/01/2024	31/12/2024	Profesional apoyo a la gestión del Talento Humano
Código de Integridad	Formular el Plan de trabajo del Código de Integridad	Plan Formulado	15/02/2024	30/03/2024	Profesional apoyo a la gestión del Talento Humano
	Implementar el plan de trabajo del Código de Integridad	Seguimiento cronograma de implementación	1/04/2024	15/12/2024	Profesional apoyo a la gestión del Talento Humano
	Realizar informe final al plan de trabajo del Código de Integridad	Informe final de ejecución elaborado	1/12/2024	31/12/2024	Profesional apoyo a la gestión del Talento Humano



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Plan Estratégico del Talento Humano	Elaborar protocolo para la prevención, protección y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón de género	Protocolo elaborado y publicado	1/03/2024	30/04/2024	Profesional apoyo a la gestión del Talento Humano
	Actualizar estrategia de salario emocional	Salario emocional implementado	15/02/2024	30/03/2024	Profesional apoyo a la gestión del Talento Humano
	Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.	Mecanismos implementados	1/6/2024	15/12/2023	Profesional apoyo a la gestión del Talento Humano

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Lina María Martínez Giraldo Cargo: Contratista/Profesional apoyo a la gestión del Talento Humano	Nombre: Marcio Esteban Álvarez Puerta Cargo: Contratista/Profesional apoyo Control Interno	Nombre: Nathalia Gallego Mejía Cargo: Directora Técnica u Operativa (E)