



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Mesa Directiva

JHONY OSWALDO VELEZ QUINTERO
Presidente

JUAN DIEGO ALVAREZ UPEGUI
Vicepresidente Primero

PABLO ANDRES RESTREPO GARCES
Vicepresidente Segundo

DOLLY MARIA QUINTERO BETANCUR
Secretaria General

**ENVIGADO-ANTIOQUIA
ENERO 2026**



INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación es un componente fundamental del Plan Estratégico de Talento Humano que describe las estrategias y actividades específicas que se llevarán a cabo para fortalecer las habilidades, capacidades y competencias de los servidores públicos del Concejo Municipal de Envigado durante el período cubierto por este plan, establecer los lineamientos, programación y recursos requeridos para ejecutar un programa de capacitación y desarrollo integral del talento humano, alineado con los objetivos estratégicos de la corporación y las necesidades identificadas para el mejoramiento del desempeño. y la prestación de un servicio de calidad a la ciudadanía. En el contexto actual, el ejercicio de la función pública demanda mucho más que conocimiento normativo. Implica liderazgo consciente, pensamiento estratégico, habilidades comunicativas, sensibilidad social y una alta capacidad de adaptación a entornos en constante cambio. En este escenario, las concejales y los concejales desempeñan un papel esencial en la construcción de confianza ciudadana, la toma de decisiones éticas y la transformación positiva del territorio. Con el propósito de fortalecer estas capacidades, se ha planteado una ruta de formación, orientada al desarrollo de las competencias personales, profesionales y políticas de los miembros del Concejo Municipal de Envigado. Este programa no solo busca potenciar habilidades, sino también acompañar a los líderes del municipio en su compromiso de servir a la comunidad.

En el nuevo esquema de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el corazón del modelo es el Talento Humano por lo cual se hace prioritario implementar, en el Concejo Municipal de Envigado, una estrategia para dar cumplimiento a esta dimensión, propiciando la mejora de la gestión del Talento Humano dentro de la Corporación que se verá reflejado en la eficacia en el logro de los objetivos propuestos y el bienestar de los funcionarios, corporados y contratistas.

Las entidades cuentan “principalmente con personas, quienes con su trabajo logran que todos los recursos se enfoquen hacia el cumplimiento del propósito fundamental; de ahí, lo importante de valorar su trabajo, brindarles una adecuada calidad de vida laboral y desarrollar competencias y habilidades.”

El Plan Estratégico del Talento Humano tiene como propósito establecer las líneas de trabajo para lograr una gestión y administración del talento humano exitosa e



íntegra, con la finalidad de fortalecer integralmente los aspectos de vida de los servidores públicos de la corporación, dignificando con ello el empleo público.

Como aspectos del referido ciclo de vida, se pueden mencionar el ingreso, el desarrollo y el retiro de los servidores públicos, lo que posibilita la gestión estratégica del talento humano, a partir de su formulación y contemplando las cinco fases: A) Diagnóstico. B) Planeación Estratégica. C) ejecución. D) Seguimiento y Control. E) Análisis de Resultados. Con ello se pueden entender las necesidades de la Corporación y planear los recursos disponibles, teniendo en cuenta la necesidad de innovar e implementar acciones de mejora continua respecto del talento humano.

Lo anterior, teniendo en cuenta la política de empleo público, basada en criterios como mérito, competencias laborales, avance constante en el desarrollo y crecimiento de los servidores públicos, la vocación del servicio público, valores del código de integridad, visión sistémica del trabajo con calidad, cultura de integridad y compromiso, gestión de datos e información, en procura de mejorar la calidad del servicio público en el Estado.

OBJETIVO

Alinear todos los elementos que integran la gestión del Talento Humano, con los objetivos Estratégicos de la Corporación, mediante planes y acciones de mejoramiento continuo para alcanzar el bienestar, en el desarrollo, el reconocimiento y la motivación de los funcionarios y Corporados del concejo de Envigado.

ALCANCE

El presente plan aplica a todos los procesos del Sistema de Gestión Corporativo, servidores públicos y contratistas, que tengan relación con la gestión y el funcionamiento del Concejo de Envigado.

SUSTENTO NORMATIVO

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- 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 Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 785 de 2005, por el cual se fija la nomenclatura de funciones y requisitos generales de las Entidades territoriales.



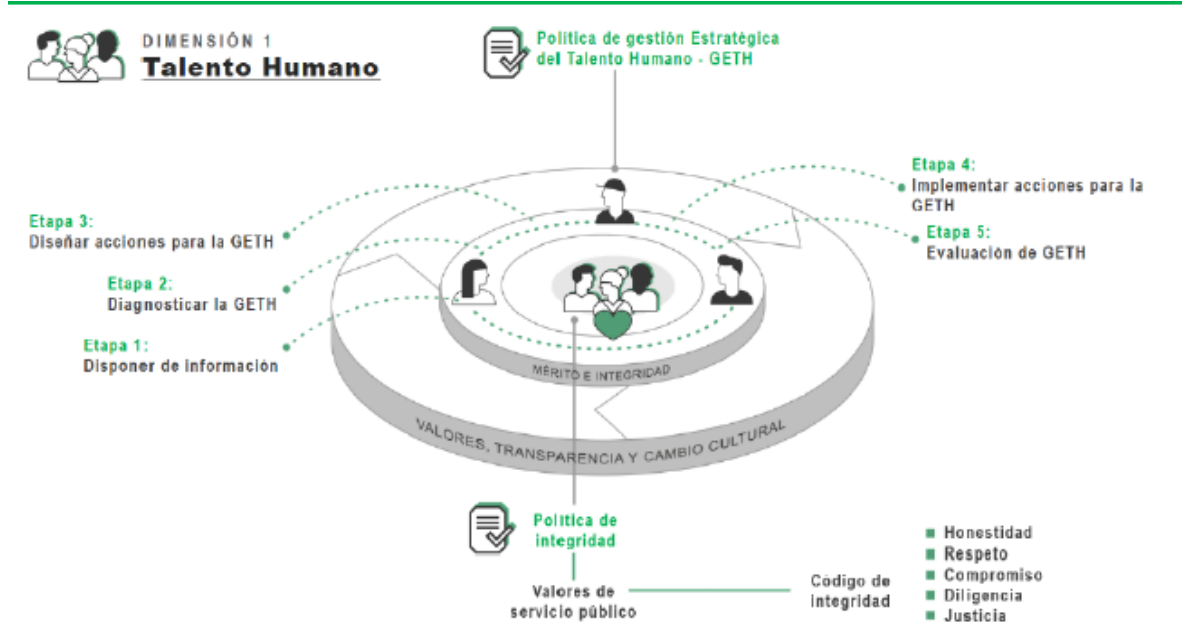
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Decreto 612 de 2018, Decreto por el cual se fijan directrices para la integración de los Planes institucionales y estratégicos al Plan de acción por parte de las Entidades del Estado.
- Resolución 0629 de 2018, por la cual se determinan las competencias específicas para los empleos con funciones de archivista que exijan formación técnica profesional, tecnológica y profesional o universitaria de archivista.
- Resolución 0667 de 2018, por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
- Resolución 0312 de 2019, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
- Actos administrativos de la Corporación que normalizan la gestión del Talento Humano en el Concejo de Medellín.
- Circular externa 100-003 Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP del 20 de enero de 2026.

El Concejo Municipal cuenta con los siguientes planes para la gestión del Talento Humano:

- Plan de Capacitación
- Plan de Incentivos
- Plan de Vacancias
- Plan de Seguridad y Salud en el trabajo (Municipio)
- Plan de Previsión de recursos Humanos

MIPG: DIMENSIÓN TALENTO HUMANO

La Dimensión Talento Humano del MIPG considera la siguiente metodología para la gestión estratégica del talento humano:



Política Gestión Estratégica del Talento Humano.

Para la definición y adopción de la política se consideran los siguientes elementos:

- Marco normativo.
- Direccionamiento estratégico (objetivo, misión, entorno, metas estratégicas).
- Características de los servidores que laboran en ella (edades, género, antigüedad, niveles educativos).
- Características de los empleos (requisitos, funciones, naturalezas jurídicas).
- Requerimientos de capacitación.
- Requerimientos de bienestar.
- Requerimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Procedimientos relacionados con la planeación, ingreso, gestión y retiro del Talento Humano.
- Autodiagnóstico MIPG.
- Reporte al FURAG.