

2021



# ADELI

EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

<b>Versión: 01</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	
<b>Formato: PLGH 01</b>		
<b>Fecha de Actualización: 08/09/2020</b>		

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa Industrial y Comercial del Estado - ADELI contenido en este documento pretende generar los lineamientos para el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de todas las actividades destinadas a contribuir, desde el Área de Talento Humano, al logro de los objetivos estratégicos de la Entidad. El Plan ha sido elaborado en el marco de la planificación estratégica de la entidad, de los parámetros de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y de la normatividad vigente. Contiene y articula las diferentes temáticas relacionadas con talento humano y plantea el contexto, los objetivos, y las acciones a seguir para identificar las actividades que, con base en los diagnósticos adelantados, permitan lograr el máximo aporte posible de Talento Humano al logro de los propósitos misionales de la Empresa Industrial y Comercial del Estado – ADELI.

## 2. CONTEXTO

### 2.1. Referentes estratégicos orientadores

Para la construcción del Plan se contemplaron los lineamientos de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, y particularmente de las políticas públicas de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH y de Integridad.

El abordaje conceptual del Plan se enmarca en el ciclo PHVA y en las etapas de la Dimensión de Talento Humano en MIPG. La estructura de este Plan se basa en la integración y ejecución de las etapas de la Dimensión en cada una de las temáticas y planes específicos que conforman este documento, de manera que se garantice que el ciclo PHVA se materializa tanto en el diseño como en la ejecución y seguimiento de las actividades a realizar.

### 2.2. Objetivos estratégicos de la entidad

- Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida

<b>Versión: 01</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	 <b>ADELI</b> <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small>
<b>Formato: PLGH 01</b>		
<b>Fecha de Actualización: 08/09/2020</b>		

laboral de los empleados públicos de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – ADELI, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción, acorde con las necesidades identificadas para un óptimo rendimiento de los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – ADELI.
- Generar espacios de reconocimiento (incentivos), integraciones, esparcimientos e integración familiar que permitan el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – ADELI.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los planes operativos del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – ADELI.
- Establecer actividades de prevención de accidentes y enfermedades de origen laboral y común tendientes a mejorar las condiciones de trabajo, la productividad, la salud y la calidad de vida de los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – ADELI.

### 2.3. Normatividad asociada

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano

<b>Versión: 01</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	 <b>ADELI</b> EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO
<b>Formato: PLGH 01</b>		
<b>Fecha de Actualización: 08/09/2020</b>		

Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta 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	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	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	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes	Sistema De Gestión En Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar

<b>Versión: 01</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	 <b>ADELI</b> <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small>
<b>Formato: PLGH 01</b>		
<b>Fecha de Actualización: 08/09/2020</b>		

Circular 012 de 2016 del DAFP	Lineamientos sobre igualdad y protección a la mujer	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Programa de Bienestar
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	Planes de recursos humanos

## 2.4. Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano

La Gestión Estratégica de Talento Humano debe construirse todos los días entendiendo que, precisamente por su carácter estratégico, es un tema integral, que requiere que todas sus actividades estén articuladas y enmarcadas en un solo plan que conduzca hacia los mismos propósitos.

Independientemente de los énfasis temáticos a los que apunta cada actividad que se incluya en el Plan, el objetivo fundamental de cada una de ellas es el mismo: contribuir a los objetivos institucionales fortaleciendo el talento humano y potenciando su productividad. Por lo tanto es necesario como punto de partida propiciar la articulación permanente de las temáticas a trabajar, priorizando el trabajo en equipo, la comunicación permanente, el seguimiento a los resultados y el énfasis en la integración, de manera que se logre cada vez mayor eficiencia en los procesos y eficacia en los resultados.

Para lograr este propósito, es absolutamente prioritario construir estrategias que permitan contar con la información confiable y suficiente para la toma de decisiones basada en evidencias y disponibles para todo el equipo de Talento Humano. Por esta razón, el principal propósito de este Plan estará enfocado en fortalecer y ampliar significativamente la información y los métodos para recopilarla y analizarla, de manera que se cumpla totalmente con la etapa 1 de la Dimensión de Talento Humano de MIPG. Esto en virtud de que el Área de Talento Humano coincide plenamente con los planteamientos de la política de GETH en el sentido de que es necesario contar con una caracterización detallada y amplia del personal de la entidad para gestionar adecuadamente el talento humano.

<b>Versión: 01</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	
<b>Formato: PLGH 01</b>		
<b>Fecha de Actualización: 08/09/2020</b>		

### 3. INFORMACIÓN DE BASE

#### 3.1. Planta de personal

La planta de personal de la Empresa Industrial y Comercial del Estado – Adeli está compuesta por 13 empleos, de los cuales 6 son de Libre Nombramiento y Remoción, 3 con contrato a término indefinido y 4 con contrato a término fijo.

#### 3.2. Recurso requerido

Para la vigencia 2021 se han identificado las necesidades básicas de recursos que fueron incluidos en el proyecto de Presupuesto presentando ante la Junta Directiva. Además de estos recursos, se buscará maximizar la gestión adelantada con la Caja de Compensación Familiar Comfama y la Administradora de Riesgos Laborales ARL SURA, así como con otras entidades que eventualmente pueden proveer los servicios requeridos de capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo.

#### 3.3. Sistema de información

El Área de Gestión de Talento Humano cuenta con un software en el que se procesan todos los temas relacionados con la nómina de la entidad, en el que también está incluida otra información relevante de los funcionarios. Esta información y con encuestas adicionales puede ser el punto de partida para la recolección de toda la información para la toma de decisiones, que será el objetivo principal de este Plan Estratégico.

#### 3.4. Riesgos

Los riesgos existentes en la gestión de talento humano se encuentran identificados y se han venido adelantando acciones para disminuir la probabilidad de que se materialicen. El Mapa de Riesgos de Talento Humano se puede consultar en el siguiente link: [https://www.adeli.gov.co/agencia/plan\\_anticorrupcion](https://www.adeli.gov.co/agencia/plan_anticorrupcion), de la página web de la entidad.

#### 3.5. Caracterización el talento humano

Actualmente se cuenta con la caracterización del proceso de gestión del talento humano, que tiene como objetivo suministrar, administrar, capacitar y evaluar el

<b>Versión: 01</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	 <b>ADELI</b> <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small>
<b>Formato: PLGH 01</b>		
<b>Fecha de Actualización: 08/09/2020</b>		

talento humano necesario para el buen desempeño de todas las áreas de la empresa, con esta caracterización se busca propiciar un ambiente de bienestar laboral y salud ocupacional, que garantice el mejoramiento continuo de la prestación de los servicios y dando cumplimiento a la normatividad que rige al respecto.

### **3.6. Manual de funciones**

Mediante Acuerdo No. 003 del 09 de Enero de 2020 se ajusta el Manual de Funciones de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – ADELI, y cuyas funciones deberán ser cumplidas por los funcionarios con criterio de eficiencia y eficacia en orden al logro de la misión, objetivos y funciones que le corresponden a la entidad de conformidad con la Constitución, la Ley y los reglamentos.

Y mediante Acuerdo No. 006 del 20 de Enero de 2020 se reformó la estructura administrativa de la Empresa, se modificó el Manual Especifico de Funciones y de competencias laborales del Gerente General y se adicionó al Manual Especifico de Funciones y de competencias laborales el cargo de asesor de la entidad.

## **4. DIAGNÓSTICO**

### **4.1. Matriz GETH**

Desde la perspectiva de MIPG, la herramienta de autodiagnóstico y los resultados del FURAG permiten establecer una línea de base para iniciar la planificación de los cambios en el proceso de Talento Humano. Es por esto que, como parte inicial de las actividades a desarrollar, se revisarán los datos que genera el FURAG en lo concerniente a talento humano, y se diligenciará la Matriz GETH para establecer el estado actual de la gestión y para identificar prioridades dentro de la planeación de talento humano.

### **4.2. Rutas de Creación de Valor**

Una vez se obtengan los resultados de la Matriz GETH se analizarán los resultados relacionados con las rutas de creación de valor para identificar las prioridades a incluir en los planes de talento humano.

<b>Versión: 01</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	 <b>ADELI</b> <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small>
<b>Formato: PLGH 01</b>		
<b>Fecha de Actualización: 08/09/2020</b>		

### 4.3. Necesidades de capacitación

Para la vigencia 2021, se realizó a finales de 2020 un Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional a partir de encuestas de necesidades de capacitación individual y encuesta de capacitación de Área de Trabajo, que permitió construir el componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano.

### 4.4. Necesidades de bienestar

Para la construcción del Plan de Incentivos, se analizó el impacto que han tenido las actividades adelantadas en la vigencia anterior, los resultados de la encuesta de clima organizacional, las necesidades del plan institucional de capacitación, los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el código de integridad de la entidad, así como la aplicación de la norma al respecto.

### 4.5. Análisis de la caracterización del talento humano

Dado que uno de los propósitos principales del Área de Talento Humano para esta vigencia es estructurar una herramienta que le permita administrar la información relacionada con la caracterización del personal, como parte de este proceso se trabajará en el diseño de alternativas para el análisis de la información en tiempo real y la toma de decisiones basada en evidencia.

### 4.6. Medición de clima organizacional

En 2020 se realizó una medición de clima organizacional, que generó unos resultados en los que se identificaron aspectos puntuales a trabajar como condiciones físicas del puesto de trabajo, remuneración frente al entorno social y ambiente de trabajo. Para 2021 se tiene previsto dentro del Plan Estratégico, realizar una nueva medición del clima laboral con el fin de identificar los nuevos factores sobre los que se debe trabajar, sus repercusiones en la felicidad de los servidores públicos y su impacto en la productividad y en la visibilización de la gestión del Área de Talento Humano.

### 4.7. Diagnóstico de riesgo psicosocial

Desde el área de seguridad y salud en el trabajo se han venido adelantando acciones relacionadas con la disminución del riesgo de los servidores públicos. Para 2021 es necesario seguir adelantando estas acciones. Por esa razón,



<b>Versión: 01</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	 <b>ADELI</b> <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small>
<b>Formato: PLGH 01</b>		
<b>Fecha de Actualización: 08/09/2020</b>		

dentro del Plan Estratégico están contempladas acciones que mitiguen estos riesgos y que generen alternativas de mejoramiento para las personas que laboran en ADELI, en articulación con los procesos de intervención y mejoramiento del clima organizacional.

## 5. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA

### 5.1. Alcance

El Plan Estratégico buscará integrar y articular la gestión estratégica del talento humano de toda la entidad, en el marco de la normatividad vigente y de los recursos existentes.

### 5.2. Política específica de talento humano de la entidad

El Área de Talento Humano es consciente de su responsabilidad administrativa y de gestión para con la entidad y su talento humano. Por ello se compromete a cumplir en el día a día con los principios de MIPG, con las políticas de la entidad y con su misión de contribuir permanentemente a que el talento humano de ADELI sea cada día más feliz y productivo.

Para este propósito, se adquiere en el 2021 el compromiso de estar atento a los cambios normativos que se puedan generar en los temas que le corresponden lidera, de manera que se garantice el cumplimiento a la normatividad vigente.

Dada la relevancia de la construcción de una herramienta para el manejo de la información, el Área de Talento Humano debe estar pendiente de cualquier nuevo requisito de información que se pueda generar y que contribuya a consolidar en la ADELI la etapa 1 de la Dimensión de Talento Humano de MIPG: disponer de toda la información necesaria para la adecuada toma de decisiones.

### 5.3. Objetivos

#### General:

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los empleados públicos de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – ADELI, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades,

<b>Versión: 01</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	 <b>ADELI</b> <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small>
<b>Formato: PLGH 01</b>		
<b>Fecha de Actualización: 08/09/2020</b>		

conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

### Específicos:

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción, acorde con las necesidades identificadas para un óptimo rendimiento de los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – ADELI.
- Generar espacios de reconocimiento (incentivos), integraciones, esparcimientos e integración familiar que permitan el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – ADELI.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los planes operativos del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – ADELI.
- Establecer actividades de prevención de accidentes y enfermedades de origen laboral y común tendientes a mejorar las condiciones de trabajo, la productividad, la salud y la calidad de vida de los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – ADELI.

### 5.4. Estrategias

Las estrategias a seguir para el cumplimiento de los objetivos se desagregan en cada plan (anexos 1 al 3). Allí se plasma el despliegue de actividades, la fuente diagnóstica de cada una, el responsable y la población objetivo. Sin embargo, una vez se establezcan las actividades se elaborará un cronograma unificado que permitirá hacer el seguimiento de las estrategias y de las actividades puntuales por temática.

## 6. PLANES TEMÁTICOS

### 6.1. Plan Institucional de Capacitación

Ver anexo 1

<b>Versión: 01</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	 <b>ADELI</b> <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small>
<b>Formato: PLGH 01</b>		
<b>Fecha de Actualización: 08/09/2020</b>		

## 6.2. Plan de Bienestar, Estímulo e Incentivos

Ver anexo 2

## 6.3. Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo

Ver anexo 3

## 7. TEMÁTICAS ADICIONALES A PLANEAR

### 7.1. Inducción y reinducción

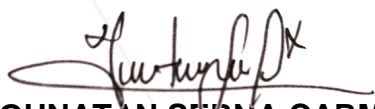
Dentro de la planificación se incluirán, en el marco del Plan Institucional de Capacitación, las modalidades de inducción y reinducción para los servidores de ADELI.

### 7.2. SIGEP

Dentro de la planificación se incluirán todas las labores relacionadas con la actualización, seguimiento y verificación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, incluyendo los procesos de actualización de la Declaración de Bienes y Rentas y el seguimiento a las hojas de vida de los servidores públicos, así como las disposiciones establecidas en la Ley 2013 de 2019, y las que lo modifiquen o adicionen.

### 7.3. Clima Organizacional

Los temas de clima organizacional y valores serán incluidos dentro de este Plan Estratégico como parte fundamental de la intervención a realizar tanto a nivel de seguridad y salud en el trabajo como de bienestar.



**JOHNATAN SERNA CARMONA**  
Gerente General

Proyectó



*Diana Patricia Arboleda Isaza*  
Directora Administrativa y Financiera