

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ASOCIACIÓN CANAL LOCAL DE TELEVISIÓN DE MEDELLÍN

TELEMEDELLÍN

2.022

DÉNINSON MENDOZA RAMOS

Gerente

Elaborado por:

Paola Lesmes Gómez

Jefe gestión Humana

Dando cumplimiento al decreto 612 del 4 de abril de 2018 en su artículo primero cita: “Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos:

2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo [74](#) de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año, entre otros: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. Desde la Dirección Administrativa y Financiera del Canal, publicamos el Plan estratégico de Talento Humano correspondiente al año 2.022.

INTRODUCCIÓN

El Canal Local de Televisión de Medellín, TELEMEDELLÍN, es una asociación entre entidades públicas del orden municipal tales como: Alcaldía de Medellín, Área Metropolitana, INDER, EMVARIAS, ITM. Creado el 13 de agosto de 1996, su señal salió al aire desde el 7 de diciembre de 1997; Telemédelín fue el primer canal local sin ánimo de lucro de Colombia.

Telemédelín, está llamado a ser la vitrina de la ciudad, a ser los ojos de la comunidad, la pantalla del encuentro y de la identidad, es por ello que hemos apostado a reinventarnos, convirtiéndonos en un Sistema Multiplataforma de contenidos formativos, Informativos y culturales.

Para el desarrollo de las actividades propias del canal, contamos con el mejor recurso humano que participa en toda la cadena de producción de contenidos, además de los procesos propios de la administración de recursos y gerencia de los mismos. Apoyados en las herramientas ofrecidas por el gobierno local, ofrecemos el conocimiento, la capacitación y el desarrollo de todo nuestro personal. Las relaciones al interior del Canal, se caracterizan por la camaradería, el trabajo en equipo, el respeto y en tener claros los objetivos comunes, que se ven reflejados en el desarrollo de nuevas audiencias, nuevos sitios de distribución de nuestros Contenidos, incluido el desarrollo de los mismos, con enfoque social, formativo y de construcción de la Medellín Futuro.

La Dirección Administrativa del Canal, a través de la Jefatura de Gestión Humana, presenta el Plan Estratégico de Gestión Humana, cuyo norte está alineado con el propósito de TELEMEDELLÍN, AQUÍ TE VES en el período 2020 - 2023, de “trascender por la calidad...”, cumpliendo con todas las normas exigidas por los entes regulatorios.

GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Teniendo como base lo anterior, y centrados en el Talento Humano del canal como nuestra principal herramienta para cumplir los objetivos que nos hemos trazado, reforzamos en nuestros líderes y equipos de trabajo las palancas que enmarcan nuestra labor:

Misión: Generar valor para transformar comportamientos en nuestros usuarios, contando historias inspiradoras, diversas e incluyentes para la gente, mediante contenidos colaborativos y ágiles para multiplataformas.

Visión: En 2025 seremos el medio de comunicación preferido por los habitantes del Valle de Aburrá, en televisión y otras plataformas.

VALORES CORPORATIVOS:

- **Ágiles:** Actuamos con rapidez y calidad simplificando los procesos. Somos flexibles y adaptables a los cambios del mercado buscando proporcionar ventajas competitivas a nuestros clientes y usuarios. Tenemos alta capacidad de reacción moviéndonos de forma liviana.
- **Colaborativos:** Tenemos una estructura circular basada en procesos en los que todos los agentes están invitados a participar y contribuir en el desarrollo de la organización. Creamos redes de cooperación y comunidades participativas

1. MARCO LEGAL:

NORMA	OBJETO
Decreto 1045 de 1978	Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los bonos pensionales.
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 2729 de 2003	Por el cual se reglamenta parcialmente el párrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003.
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 1010 de 2006	Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones del trabajo.
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.
Decreto 1083 de 2015	Por el cual se expide el Decreto único reglamentario del sector función pública.
Decreto 1072 de 2015	Por el cual se expide el Decreto único reglamentario del sector trabajo
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.
Resolución 1111 de 2017	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para empleadores y contratantes.
Resolución 390 del 2017	Por la cual se actualiza el plan nacional de formación y capacitación para los servidores públicos.
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 648 de 2018	Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Código de integridad de servidor público 2017	El DAFP crea el Código de integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la rama ejecutiva colombiana.

Ley 1952 de 2019	Por el cual se expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con derecho disciplinario.
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano

2. ALCANCE:

El Plan Estratégico de Gestión Humana está diseñado para cubrir las necesidades laborales de nuestro grupo de interés primario, es decir, todos los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, planta, temporal, provisionales y contratistas, cumpliendo con las leyes que nos rigen y promoviendo el desarrollo personal, de formación y bienestar de dicho grupo.

3. OBJETIVO GENERAL:

El objetivo general del Plan Estratégico de Gestión Humana es potenciar el aporte que realizan los trabajadores al Canal.

3.1. Objetivos específicos:

- Incrementar el nivel de felicidad de los empleados en Telemedellín, mejorando el sentido de pertenencia de los emisores al canal.
- Fortalecer habilidades y competencias a través de programas de formación, presentando variedad de posibilidades para todos los trabajadores.
- Implementar las medidas necesarias para salvaguardar la integridad de los empleados.
- Garantizar el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad en el Canal.
- Facilitar al grupo de interés primario el desplazamiento a través de medios de transporte amigables con al medio ambiente.
- Capacitar a todo el personal en procesos de reciclaje, reutilización y reducción de uso de materiales contaminantes.

- Promover espacios de esparcimiento e integración de las áreas.

4. ANTECEDENTES:

Como lo plantea el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) todas las entidades públicas trabajan por ser íntegras y transparentes, innovadoras y efectivas, para atender los derechos, problemas y necesidades de los ciudadanos y generar resultados que contribuyan a la construcción de valor público.

Alineados en el anterior enfoque, Telemedellín cuenta con información actualizada que nos permite enfocar adecuadamente todas las actividades que desarrollamos y así, impactar positivamente la productividad de los servidores para cumplir los objetivos trazados por el canal.

4.1. Disposición de la Información:

Como lo exige MIPG, el canal debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en Telemedellín mantiene actualizada la información en la página del canal. Para el año 2.022 se plantea la elaboración de la encuesta de clima que nos permita medir la eficacia de las acciones desarrolladas para Liderar al Talento que lo conforma y adicionalmente, aplicar una encuesta de felicidad individual para tomar acciones (de formación y acompañamiento) que potencien las fortalezas individuales del personal.

4.1.1. Caracterización de la población:

Para 2.022, el canal mantiene la planta directa de 35 personas, 31 personas con contrato de prestación de servicios y cerca de 200 personas contratadas temporalmente por medio de un aliado estratégico.

Planta directa autorizada del Canal:

TELEMEDELLÍN 2021

NIVEL	CARGO	No. Funcionarios
Directivo	Gerente	1
	Director de Contenidos y Distribución	1
	Director Planeación	1
	Secretaria General	1
	Directora Relaciones Corporativas	1
	Director Administrativo y Financiero	1
	Director Tecnología e Innovación	1
	Director Operativo de Producción	1
	Directora Agencia TM	1
	Jefe Control Interno	1
	Jefe Gestión Humana	1

Profesional	Profesional Universitario Ingeniero	1
	Profesional Universitaria Realizadora	1
	Profesional Contador	1
	Profesional Tesorero	1

Técnico	Técnico Administrativo y Financiero	1
	Técnico Administrativo de archivo	1
	Técnico Servicios generales	1
	Técnico Diseñador Gráfico	1
	Técnico Administrativo de Videoteca	1
	Técnico Productor	2
	Técnico Editor	2
	Técnico camarógrafo	4
	Técnico Luminotécnico	1
	Técnico de sonido	1

Asistencial	Secretaria	2
	Operario Transmisorista	2
	Auxiliar Administrativo Recepcionista	1

Distribución población por género

Niveles	No. Funcionarios	%
Mujeres	15	47%
Hombres	17	53%

4.1.2. Caracterización del empleo:

Naturaleza del empleo

Niveles	No. Funcionarios	%
Carrera administrativa	23	66%
Libre nombramiento y remoción	9	26%
Período fijo	1	3%
Provisionales	2	6%
Total	35	100%

Nivel del empleo

Niveles	No. Funcionarios	%
Directivo	11	31%
Profesional	4	11%
Técnico	15	43%
Asistencial	5	14%
Total	35	100%

Tiempo de permanencia en el Canal

Niveles	No. Funcionarios	%
Menos de un año	5	16%
de 1 a 3 años	1	3%
De 4 a 7 años	3	0%
De 7 a 10 años		0%
De 10 a 12 años	0	0%
Más de 12 años	23	72%
Total	32	91%

Distribución población por nivel de estudios

Nivel Educativo	No. Funcionarios	%
Bachiller	2	6
Técnico	6	19
Tecnólogo	7	22
Profesional	6	13
Especializado	7	25
Maestría	4	16

Total	32	100%
--------------	-----------	-------------

Rango Edad

Rango de edad	Mujeres	%	Hombres	%
25 - 35 años	5	31%		0%
36 - 45 años	4	25%	5	31%
46 - 55 años	3	19%	10	63%
56 - 65 años	4	25%	1	6%
Total	16	100%	16	100%

Estado Civil

Niveles	No. Funcionarios	%
Soltero	16	50%
Casado	13	41%
Divorciado	1	3%
Unión Libre	1	100%
Viudo	1	3%
Total	32	197%

Distribución población por hijos

Niveles	No. Funcionarios	%
Con hijos	19	59%
Sin hijos	13	41%

4.1.2.1. Diagnóstico gestión estratégica de talento humano a través de la matriz de GETH

Durante el año 2.022 la jefatura de Gestión Humana teniendo como punto de partida la matriz presentada a continuación trabajará en el entorno laboral de las personas para aumentar su productividad y satisfacción.

Las rutas del crecimiento, de la calidad y de la felicidad, serán los focos principales a través de los cuales se enfocan los esfuerzos, teniendo como llave el trabajo en equipo.



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	66	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	71
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	68
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	64
		- Ruta para generar innovación con pasión	63
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	63	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	65
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	68
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	58
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	62
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	70	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	69
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	71
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	65	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	64
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	66
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	79	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	79

4.1.2.2. Termómetro de Clima

El objetivo de la medición del Clima Organizacional es obtener información de la percepción y de los servidores y colaboradores de la entidad frente a su entorno laboral y su incidencia en las motivaciones, intereses y rendimiento.

Atendiendo los lineamientos de la función pública Telemedellín viene realizando periódicamente mediciones del clima organizacional; La aplicada en 2021 utilizó un instrumento diseñado por la OMT (Organización Mundial del Trabajo), la cual es apropiada para la medición de actitudes frente a los fenómenos sociales que se estudian.

Para el 2021 Se aplicó la encuesta a 137 empleados (Vinculados y trabajadores en misión) de los diferentes procesos de la empresa, obteniendo una calificación de 79, considerada como Medio - Alto.

Con esta información vamos a hacer la aplicación de la encuesta, en mayo de 2022.

5. DESARROLLO PLAN ESTRATÉGICO

Al presente plan lo acompañan los planes de Vacantes, Bienestar, Capacitación, Seguridad y salud en el trabajo y previsión. Juntos constituyen la columna vertebral de Gestión Humana para el año 2021.

6. EJES TEMÁTICOS

6.1. Plan anual de vacantes

Objetivo general: El Plan Anual de Vacantes de Telemedellín tiene por objetivo identificar las necesidades de la planta de personal para diseñar estrategias de planeación para la provisión del talento humano, y garantizar la oportuna prestación de los servicios a cargo de cada una de las dependencias de la entidad.

La planta de empleados del canal tiene 35 posiciones aprobadas; en la actualidad tenemos 3 vacantes (Técnico productor, técnico de servicios generales y Director Administrativo y Financiero), distribuidos de la siguiente manera:

Naturaleza del empleo

Niveles	No. Funcionarios	%
Carrera administrativa	23	66%
Libre nombramiento y remoción	9	26%
Período fijo	1	3%
Provisionales	2	6%
Total	35	100%

Situación Administrativa de vacantes de la planta de personal:

Situación Administrativa

Niveles	Provisional	Vacante	Total por nivel
Directivo		1	1
Profesional			
Técnico		2	2
Asistencial			

6.2. Plan de previsión de Gestión Humana

El plan de previsión contempla las 35 personas de planta. Dado que para desarrollar el objeto del canal se requiere un apoyo adicional, contamos con un aliado estratégico que nos proporciona personal en misión.

6.3. Plan de Bienestar

El plan de Bienestar presenta actividades a desarrollar teniendo como ejes principales incremento de la felicidad laboral, formación, salud mental y balance vida personal y laboral.

6.4. Plan de Capacitación

A través del plan de capacitación damos estricto cumplimiento a la normatividad exigida por los entes que nos regulan, fomentamos el crecimiento de los grupos que construyen cada día nuestro canal, fortaleciendo sus competencias.

6.5. Plan de Seguridad y Salud en el trabajo

Bajo el principio de mejora continua, y de preservar la vida y la buena salud de nuestros funcionarios, en 2022 incentivaremos las prácticas saludables, mantendremos todas las medidas de bioseguridad y brindaremos las herramientas necesarias para que nuestros trabajadores sigan contando con un lugar seguro para trabajar.