

Plan Estratégico de Talento Humano

Entidad: ASOCIACIÓN CANAL LOCAL DE TELEVISIÓN DE MEDELLÍN - TELEMEDELLÍN

2020

DORA CRISTINA LONDOÑO DURANGO

Directora Administrativa y Financiera

Elaborado por:

Diego Fernando Flórez López

Jefe de Gestión Humana

Dando cumplimiento con el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, "...las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), 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. La Dirección Administrativa y Financiera de Telemedellín, publica el Plan Estratégico de Talento Humano correspondiente a la vigencia 2020.

Enero de 2020

Telemedellín, entidad dedicada a la producción de televisión, es una asociación sin ánimo de lucro en la cual participan entidades públicas del orden municipal tales como: Alcaldía de Medellín, Área Metropolitana, INDER, EMVARIAS, y el ITM. Fue creada el 13 de agosto de 1996.

Es el canal local de televisión de Medellín, con programación 24 horas. Emite su señal de forma radiodifundida en el valle de Aburrá, vía satélite y vía streaming. Sus contenidos son desarrollados con el fin de formar, entretener e informar a la audiencia.

Desarrolla contenidos propios, además, productos para clientes, principalmente del orden municipal. Dentro de los contenidos del canal se destaca el noticiero, con emisión diaria, su premisa representativa es: "lo que pasa en Medellín se ve primero en Telemedellín".

La naturaleza de la entidad implica tener una planta de cargos de servidores públicos, los cuales son el capital más importante de la entidad, cada miembro del equipo desempeña un rol particular para cumplir con el objeto general de la organización.

Teniendo en cuenta este importante activo intangible se hace necesario gestionar adecuadamente el talento humano durante todas las etapas del ciclo vital del servidor público propiciando relaciones laborales enmarcadas en el respeto, la garantía de los derechos y promoviendo la integridad en el desarrollo de las competencias individuales y organizacionales, logrando de esta manera que el empleo público sea atractivo, retador, motivante, propiciando condiciones para construir un sector más sólido y competitivo, que logre la satisfacción del ciudadano contribuyendo a incrementar su confianza en el Estado.

Telemedellín, a través de este plan define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores dando cumplimiento a los objetivos misionales de la Entidad, avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública.

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 de la entidad.

El documento tiene un contexto institucional con referentes normativos y estratégicos, información de base, diagnósticos, definiciones estratégicas y planes temáticos articulados a la dimensión del Talento Humano definida en MIPG con enfoque transversal de la integridad para la prestación del servicio.

1. Contexto

2.1 Referentes estratégicos orientadores

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 a las entidades territoriales.

Por tal motivo MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano, pretendiendo facilitar la gestión integral de las organizaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana.

Para MIPG los servidores públicos son lo más importante por tal razón es la dimensión número 1, de ahí la importancia de adelantar la implementación de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

El Plan Estratégico/Plan de Desarrollo de Telemedellín contiene los lineamientos generales, estrategias y metas, que guían y orientan las operaciones hacia el cumplimiento de los objetivos del canal. y se transcriben a continuación:

Misión: Encendemos la imaginación y abrimos nuestros espacios para mostrar a Medellín y el Valle de Aburrá de una manera útil y entretenida.

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

VALORES:

Experiencial: Hace feliz a los demás, emociona, ofrece momentos inolvidables, es inspirador, sorprendente, cálido, alegre, feliz, cercano, amoroso, tiene sentido del humor, es carismático, conversador, colorido.

Riguroso: Es estudioso, nunca se confía de que sabe hacer su trabajo, busca todos los días la excelencia, es coherente, competitivo, eficaz, organizado, todos los días se prepara, aprende, tiene un alto grado de responsabilidad, sabe que lo que hace puede incidir en la vida de otros.

Respetuoso: Respeta su vida y la de los otros, su integridad y la de los demás, sabe que todas las opiniones son distintas y valiosas, no le hace daño a nadie (ni con comentarios ni con acciones), entiende que todos tenemos la misma dignidad. Tiene claro que, con el respeto, reconocemos el valor de los demás.

Innovadores: Tecnológico, vive actualizado, es recursivo, creativo, moderno, dinámico, inspirador y tiene sentido de la estética.

Universales: Es actual, receptivo, moderno, no conforme tiene claro que lo que pasa en el mundo lo afecta y por eso debe conocer y entender el mundo, es aventurero, pero también es crítico.

2.2 Objetivos estratégicos de la entidad

- Elevar el nivel de competitividad y posicionamiento del canal como plataforma de contenidos formativos, informativos y culturales.
- Administrar y optimizar eficientemente los recursos financieros acorde con las expectativas de los asociados.
- Elevar la capacidad de innovación, calidad técnica y audiovisual en la producción, programación y distribución de los contenidos a través de las distintas plataformas.
- Incrementar el nivel de eficiencia y eficacia operativa y administrativa en la gestión y ejecución de los procesos.

- Aumentar el nivel de desempeño y competencias individuales y colectivas mediante el desarrollo de capacidades.
- Realizar alianzas estratégicas con la Alcaldía de Medellín y sus entes descentralizados para temas de comunicación a través de la Unidad Especial de Negocios de Telemedellín.

Administrando nuestro recurso: Administrar eficientemente los recursos asignados, con el fin de cumplir con la ejecución de los proyectos adscritos en el Plan de Desarrollo de la alcaldía de Medellín 2020-2023 (En construcción)

Fortaleciendo el trabajo: Fortalecer la efectividad de los procesos estratégicos, de apoyo, de evaluación y misionales de Telemedellín

Potenciando lo humano: Afianzar el buen clima organizacional existente con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso de los colaboradores de Telemedellín

2.3 Normatividad asociada

Norma	Objeto
Decreto 1045 de 1978	Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional
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 parágrafo 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.

2.4 Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano

2.5 Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de Telemedellín inicia con la detección de necesidades en los componentes: bienestar social e incentivos, inducción y capacitación,

provisión y plan de vacantes, intervención de clima organizacional, riesgo psicosocial y evaluación del desempeño laboral, y finalmente termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos. Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes: plan de vacantes, plan de previsión de recursos humanos, plan institucional de formación y capacitación; y extensivo a la población de colaboradores y terceros en lo referente a plan de bienestar social y plan de seguridad y salud.

2.6 Objetivo General

Desarrollar las competencias organizacionales y personales, de los servidores de Telemedellín, mediante la selección, vinculación, formación, capacitación, bienestar laboral, además de la evaluación del desempeño, con el fin de incrementar el nivel de desempeño y la productividad del Canal, conforme a las políticas administrativas y la normatividad vigente.

2.7 Objetivos Específicos

Aumentar el nivel de desempeño individual y colectivo, mediante el desarrollo de competencias. Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades y el modelo de cultura organizacional.

Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.

Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público.

Elevar los niveles de eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través de espacios de reconocimiento (incentivos).

Proveer de manera oportuna las vacantes mediante proceso meritocrático, para atender las funciones misionales y de apoyo del canal

Promover la toma de decisiones para la gestión del talento humano a través de información oportuna y consolidada en sistemas de información seguros e integrados.

3. Información de base

De acuerdo con lo establecido por MIPG, contar con información oportuna y actualizada permite que el área de Talento Humano cuente con 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.

3.1 Planta de personal actual

TELEMEDELLÍN 2020			
Nivel	Nombre del Empleo (Cargo)	No. De funcionarios	
DIRECTIVO	GERENTE	1	
	DIRECTOR DE PLANEACIÓN	1	
	SECRETARIO GENERAL	1	
	DIRECTOR DE COMUNICACIONES Y MERCADEO	1	
	DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	1	
	DIRECTOR TÉCNICO	1	
	DIRECTOR OPERATIVO DE PRODUCCIÓN	1	
	DIRECTOR OPERATIVO DE PROGRAMACIÓN	1	
	DIRECTOR AGENCIA Y CENTRAL DE MEDIOS	1	
	JEFE DE GESTIÓN HUMANA	1	
	JEFE DE CONTROL INTERNO	1	
	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO INGENIERO	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO REALIZADOR		1	
PROFESIONAL CONTADOR		1	
TESORERO		1	

Nivel	Nombre del Empleo (Cargo)	No. De funcionarios
TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO DE ARCHIVO	1
	TÉCNICO DE 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

Según la naturaleza y nivel del empleo:

Naturaleza	Número de plazas	%
Libre Nombramiento y Remoción	8	23%
Periodo Fijo	1	3%
Carrera Administrativa	24	69%
Provisionales	2	6%
Total General	35	100%

Nivel	Número de plazas	%
Directivo	11	31%
Profesional	4	11%
Técnico	15	43%
Asistencial	5	14%
Total General	35	100%

3.2 Recursos requeridos

3.2.1 Planta de Personal

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

ASOCIACIÓN CANAL LOCAL DE TELEVISIÓN DE MEDELLÍN- TELEMEDELLÍN					
Cantidad de empleos por nivel y denominación					
DEPENDENCIA	NIVEL	NOMBRE EMPLEO	DEL	CANTIDAD PLAZAS	DE
Dirección Administrativa y Financiera	Directivo	Jefe de Gestión Humana		1	
TOTAL				1	

3.2.2 Recursos Físicos:

Canal parque Telemedellín, 28000m2 de parque al servicio del Canal y la ciudadanía, 9000 m2 área de la sede de Telemedellín.

2 Estudios de Televisión de (400m2 y 250m2)

2 Salas de edición de audio

12 salas de posproducción

1 sala de noticias

Master de emisión

250 metros de recorrido para visitantes (Tour Telemedellín)

2 Bloques de oficinas administrativas y operativas

3.2.3 Recursos Financieros:

Mediante el Acuerdo Municipal 00142 de 2019 por medio del cual se establece el Presupuesto General de Municipio de Medellín para la vigencia fiscal 2020 y el acuerdo 151 de 2019 por medio de la cual se liquida el Presupuesto de ingresos y egresos para la vigencia 2020 de la asociación Canal Local de televisión de Medellín "Telemedellín", se definen los recursos para acciones orientadas a la Gestión Estratégica del Talento Humano así:

Gestión Humana	4.627.660.948
Funcionamiento	2.504.711.669
Aguinaldo	18.414.697
Aportes a fondos pensionales	154.173.805
Aportes a seguridad social ARL	6.516.496
Aportes a seguridad social-salud	109.206.445
Aportes caja de compensación	49.934.836
Aportes ICBF	37.451.127
Aportes Sena	24.967.418
Bienestar social	120.000.000
Bonificación de recreación	6.935.394
Bonificación por servicios	36.410.818
Calamidad doméstica	92.615.577
Capacitación	6.000.000
Cesantias	125.974.738
Honorarios y Servicios Técnicos (Outsourcing)	90.699.838
Honorarios y Servicios Técnicos (PS)	20.000.000
Impresos y publicaciones Adtvo	1.000.000
Intereses a las cesantias	15.116.969
Materiales y suministros Adtvo	26.850.000
Prima de navidad	116.284.374
Prima de servicios	54.814.276
Prima de vacaciones	62.151.575
Prima de vida cara	36.829.393
Sistema de gestión-Seguridad y Salud en el trabajo	40.000.000
Sueldos de personal	1.248.370.893
Viáticos y gastos de viaje	3.993.000

Gestión Humana	
Inversión	2.122.949.279
Aguinaldo	32.879.247
Aportes a fondos pensionales	152.266.084
Aportes a seguridad social ARL	26.479.896
Aportes a seguridad social-salud	107.855.143
Aportes caja de compensación	49.439.984
Aportes ICBF	37.079.988
Aportes Sena	24.719.992
Bonificación de recreación	6.263.701
Bonificación por servicios	32.884.429
Cesantias	122.838.531
Horas extras - Recargos festivos	108.533.473
Intereses a las cesantias	14.740.624
Prima de antigüedad	2.828.931
Prima de navidad	105.040.685
Prima de servicios	49.718.125
Prima de vacaciones	56.155.817
Prima de vida cara	65.758.494
Sueldos de personal	1.127.466.135

3.2.4 Sistemas de información

Plataforma administrativa: sistema de información para actividad contractual del área de Talento Humano

Sistema de administrador documental: software de consulta y gestión del archivo documental de las historias laborales.

Ofimática: Sistema de información financiero que apoya el proceso de talento humano en lo relacionado a nómina y liquidación de prestaciones sociales.

3.3 Riesgos

INDICADOR	TIPO DE RIESGO	RIESGO	CAUSA (subraye la causa predominante)	EFEECTO O CONSECUENCIA	PROBABILIDAD O FRECUENCIA	IMPACTO	CALIFICACIÓN	ZONA DE RIESGO
Evaluación del desempeño	Operativo	Incumplimiento de funciones asociadas a estándares o requisitos legales.	Desconocimiento de políticas y objetivos del proceso Desconocimiento de los documentos del proceso Falta de cultura de la información y la formalidad Inexistencia de controles de las responsabilidades No aplicación de control de responsabilidades Inexistencia de un plan de trabajo para gestionar el proceso	Pago de indemnizaciones a terceros Pago de sanciones económica	Posible	Mayor	30	Zona de riesgo extrema
Clima organizacional	Operativo	Quejas ante entes externos por condiciones laborales	Desconocimiento de políticas y objetivos del proceso Desconocimiento de los documentos del proceso Poca cultura de la información y la formalidad Diseño inapropiado de caracterizaciones Desconocimiento del impacto de la interacción entre procesos clientes y proveedores Inexistencia de controles de las responsabilidades No aplicación de control de responsabilidades No definición de tiempos de respuesta a las actividades planeadas Inexistencia de un plan de trabajo para gestionar el proceso	Pago de indemnizaciones a terceros Pago de sanciones económicas Intervención de entes de control Afectación de imagen institucional	Posible	Mayor	30	Zona de riesgo extrema
Clima organizacional	Operativo	Distribución ineficiente de carga laboral	Poca cultura de la información y la formalidad Inexistencia de controles de las responsabilidades No aplicación de control de responsabilidades Inadecuada definición de tiempos de respuesta a las actividades planeadas Inexistencia de un plan de trabajo para gestionar el proceso Inexistencia de indicadores para la gestión y los resultados	Pago de indemnizaciones a terceros Pago de sanciones económica Intervención de entes de control Incumplimiento de meta	Probable	Mayor	40	Zona de riesgo extrema
Cumplimiento del plan de capacitación Cumplimiento del Plan de Bienestar Laboral Evaluación del desempeño	Cumplimiento	Incumplimiento de las directrices emitidas por el DAFP y la CNSC en materia de vinculación, inducción, reinducción y evaluación de desempeño, plan de formación y capacitación y bienestar del canal.	Desconocimiento de la norma Falla humana Falta de capacitación Fallas en los procedimientos	* Sanciones legales * Pérdidas Económicas * Reprocesos	Probable	Moderado	20	Zona de riesgo alta

3.4 Caracterización del talento humano

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de empleos. Para el año 2020 la planta de empleos de Telemedellín está conformado por treinta y cinco (35) empleos, desagregados en dos niveles:

Número de empleados por rango de edad

Rango de edad	Femenino	%	Masculino	%	Total
25-29 años			0		0
30-34 años	1	3%			1
35-39 años	2	6%	2	0,0625	4
40-44 años			1	3%	1
45-49 años	2	6%	2	0,0625	4
50-54 años	7	22%	9	0,28125	16
55-61 años	4	13%	2	6%	6
Total	16	50%	16	50%	32

Número de empleados por género

Número de empleados de la Entidad							
Nivel	Provistos	Mujeres		Hombres		Vacantes	
Directivo	11	6	40%	5	29%	0	0%
Profesional	3	2	13%	1	6%	1	6%
técnico	13	4	27%	9	53%	2	12%
asistencial	5	3	20%	2	12%		0%
Total	32	15	43%	17	49%	3	9%

Distribución de la población por estado civil

Casado	38%
Soltero	50%
Divorciado	6%
Unión libre	6%

Distribución de la población por nivel de estudios

Bachiller	16%
Técnico	28%
Tecnólogo	6%
Profesional	25%
Especialización	19%
Maestría	6%

Distribución de la población por hijos

Con hijos	44%
Sin hijos	56%

Permanencia en la Entidad

Menos de 1 año	22%
De 1 a 3 años	78%

3.5 Acuerdos sindicales:

La Asociación canal local de Televisión de Medellín no cuenta con sindicato.

3.6 Manual de funciones

El Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales 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 conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos.

Es igualmente, insumo importante para la ejecución de los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de las organizaciones públicas.

El Manual de Funciones de La Asociación canal local de Televisión de Medellín fue adoptado mediante resolución 00146 de 2015 y fue actualizado mediante resolución 00207 de 2016.

4. Diagnósticos

4.1 Matriz GETH

Una vez adelantada la valoración de las variables que el proceso de Gestión Humana debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la matriz GETH, se evidencia una calificación de 64.2 sobre 100

Este resultado posibilita identificar fortalezas, debilidades y oportunidades para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

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

4.2 Rutas de Creación de Valor

En complemento de lo anterior y teniendo en cuenta el enfoque orientado a la creación de valor público, se han establecido las rutas de creación de valor, que, trabajadas en conjunto, permiten impactar aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la gestión estratégica del talento humano.

En este sentido, los resultados obtenidos en Telemedellín durante el año 2019 indican que la ruta de la felicidad, orientada a que "la felicidad hace empleados más productivos", obtuvo un puntaje de 66, visualizando de esta forma la necesidad de mejorar el entorno físico del trabajo para que las personas se sientan a gusto en su puesto, tengan equilibrio entre

trabajo, ocio, familia y reciban reconocimiento por la contribución que hacen al logro de los objetivos propuestos.

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 63 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.

4.3 Necesidades de capacitación

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

4.4 Necesidades de bienestar

Las herramientas que permiten identificar las necesidades de bienestar son la encuesta de clima laboral que se realiza en el mes de junio de cada año y la encuesta de riesgo psicosocial.

4.5 Evaluación de desempeño

La evaluación de los gerentes públicos se realiza a partir de los compromisos concertados entre la gerente a través de los acuerdos de gestión, buscando aportar a la consecución de los objetivos fijados en el Plan de Acción Anual.

Los cargos de carrera administrativa se realiza la evaluación del desempeño a través del aplicativo SEDEL conforme al acuerdo 617 de 2018 así:

Periodo Entidades 2020 - 2021

Concertación de compromisos: 01-02-2020 a 2020-02-21

Seguimiento: 01-02-2020 a 2021-01-31

Evaluación parcial primer semestre: 01-02-2020 a 2020-07-31

Calificación parcial primer semestre: 01-08-2020 a 2020-08-23

Evaluación parcial segundo semestre: 01-08-2020 a 2021-01-31

Calificación definitiva: 01-02-2021 a 2021-02-21

4.7 Medición de clima organizacional

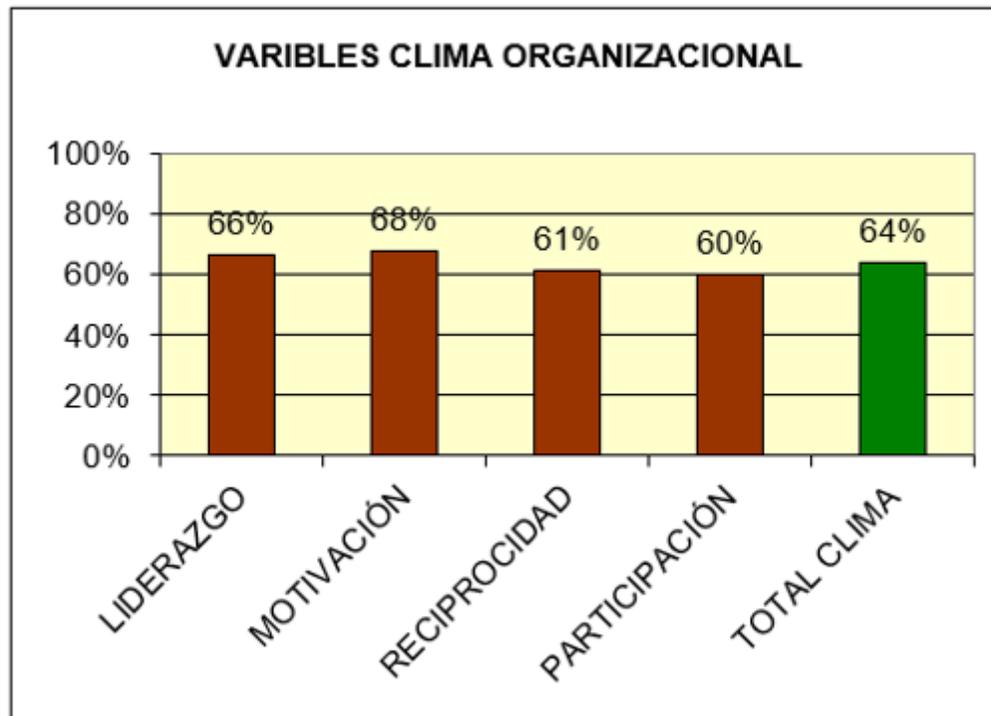
El objetivo de la medición del Clima Organizacional es obtener información de la percepción y de los servidores y colaboradores de la entidad frente a su entorno laboral y su incidencia en las motivaciones, intereses y rendimiento.

Atendiendo los lineamientos de la función pública Telemedellín viene realizando periódicamente mediciones del clima organizacional, para los años 2017 y 2019 en esta última se utilizó instrumento diseñado por la OMS (Organización Mundial de la Salud), la cual ha mostrado se identificó ser apropiada para la medición de actitudes frente a los fenómenos sociales que se estudian.

Para el 2019 Se aplicó la encuesta a 161 empleados (Vinculados, trabajadores en misión y contratistas) de los diferentes procesos de la empresa.

Área	Participantes
Administrativa Y Financiera	15
Agencia Central De Medios	14
Comunicaciones Y Mercadeo	7
Noticiero	12
Planeación Y Tour Tm	12
Producción	50
Programación	18
Redes	12
Secretaria General	6
Servicios Generales	8
Técnica	7

Resultados Generales



En términos generales el clima organizacional de la Empresa fue evaluado de manera positiva con 64% equivalente en la tabla de puntajes a un clima MEDIO - ALTO, con tendencia a MEDIO, es decir que se percibe un buen clima organizacional por más de la mitad de las personas, sin embargo, hay un número importante de personas que no se sienten bien frente al ambiente de la empresa.

De las cuatro áreas críticas evaluadas: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación, la mejor evaluada fue motivación con un 68% y la que presenta menor satisfacción participación con un 60%.

4.8 Diagnóstico de riesgo psicosocial

El Ministerio de Protección Social, expidió la Resolución 2646 de 2008, por la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de patologías causadas por el estrés ocupacional.

Esta Resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.

Esta batería de instrumentos permite cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control.

El objetivo es evaluar e intervenir los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y el estrés, con los cuestionarios y marco conceptual de la batería de evaluación del Ministerio de trabajo definida para este propósito, y así establecer un plan de mejora continua sobre las características del liderazgo, las relaciones sociales, el control, las demandas y recompensas del trabajo e identificar los efectos negativos en la salud de las personas o en las condiciones del trabajo, en el marco de un programa de vigilancia epidemiológica y del SGSST.

La población encuestada fue 28 personas distribuidos en los siguientes tipos de cargos.

Auxiliar - asistente administrativo - asistente técnico	15
Jefatura - tiene personal a cargo	8
Operario, operador, ayudante, servicios generales	5

Por proceso

GRUPO GERENCIAL	8
DIRECCIÓN TÉCNICA	3
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	5
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN	11
COMUNICACIÓN Y MERCADEO	1

Es de anotar que la población objeto es de 34 empleados públicos, de los cuales 6 no mostraron interés en participar.

Análisis general de la empresa.

NIVEL DE RIESGO			SINTOMATOLOGÍA DE ESTRÉS
INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL	BAJO
MEDIO	MEDIO	MEDIO	

Una vez sistematizadas las encuestas de las 28 personas participantes, se encuentra que el nivel de riesgo psicosocial en ASOCIACIÓN CANAL LOCAL DE TELEVISIÓN DE MEDELLÍN TELEMEDELLÍN se encuentra en un nivel MEDIO, Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

En cuanto al riesgo intralaboral se encuentra en un nivel de riesgo MEDIO y el extralaboral se encuentran en nivel MEDIO.

El riesgo psicosocial Intralaboral total de la entidad se ubica en un nivel de **RIESGO BAJO**, con prioridad de intervención **PRORROGABLE**.

El riesgo psicosocial **EXTRALABORAL** total de la entidad se ubica en un nivel de **RIESGO BAJO**, con prioridad de intervención **PRORROGABLE**.

5. Definición estratégica

5.1 Alcance

La estrategia apunta a que el empleo público en Colombia sea atractivo, retador, motivante y competidor del sector privado, que genere las condiciones para construir un sector competitivo, versátil, dinámico y satisfactor de las cambiantes necesidades y expectativas del ciudadano

5.2 Objetivos

- Fortalecer el liderazgo y el talento humano como motor de la generación de resultados.
- Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en el control, el seguimiento, la evaluación, la gestión del conocimiento, el mejoramiento continuo, la seguridad digital, la calidad y los principios de integridad y legalidad.
- Identificar, difundir y replicar las mejores prácticas de gestión pública.
- Proporcionar información para la oportuna toma de decisiones que permita mejorar la gestión y el desempeño de las entidades.
- Implementar la herramienta de autodiagnóstico diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública para identificar el estado de la gestión del talento humano en el marco de MIPG.
- Identificar los aspectos por modificar y generar estrategias para el mejoramiento continuo de la gestión del talento humano a través de planes de acción.

5.3 Estrategias

El Plan Estratégico de Gestión Humana en Teled Medellín, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro. La implementación de este plan, se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la matriz 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.

6. Planes temáticos

6.1 Plan de previsión de recursos humanos

Teled Medellín cuenta con una planta de empleos de treinta y cinco (35) personas que no pueden atender todas las funciones misionales y de apoyo, ante las limitaciones de presupuesto para ampliar dicha planta, se hace necesario hacer contrataciones de prestación de servicios y empleados en misión para suplir las mencionadas necesidades.

6.2 Plan de vacantes

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos según sus características:

Los empleos de libre nombramiento y remoción, cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveerán a discrecionalidad de la gerente.

La provisión transitoria de empleos de carrera administrativa se hace mediante encargos de empleos inmediatamente inferiores que cumplan con requisitos y nombramientos provisionales

6.3 Plan de bienestar y estímulos

Estará orientado a desarrollar un plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de Telemedellín, al fortalecimiento de la cultura deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad.

Plan adoptado mediante la resolución 0039 de 2020 mediante la cual se adopta el de bienestar social e incentivos de Telemedellín para la vigencia 2020.

6.4 Plan de capacitación, inducción y reintucción

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de Telemedellín, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

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.

Conforme La Resolución 000390, del 30 de mayo de 2017 del Departamento administrativo de la función pública, actualizó los lineamientos de la política de empleo público, en lo referente a la capacitación, con la adopción de un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Este Plan definió un nuevo modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional en el sector público.

6.5 Plan de seguridad y salud en el trabajo

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo está caracterizado por un planear, hacer, verificar y actuar, un proceso de etapas lógicas basado en la mejora continua, los cuales incluyen la política de seguridad y salud en el trabajo, la comunicación de responsabilidades a los colaboradores de la entidad, la asignación de recursos desde la alta dirección para la implementación de medidas correctivas y preventivas de acuerdo a la jerarquización de peligros y riesgos presentes en las diferentes áreas de la empresa, esto ligado al plan de trabajo y de capacitación anual construido de acuerdo a las no conformidades evidenciadas en la autoevaluación 0312 de 2019, la matriz legal y la matriz de peligros y riesgos.

Cabe resaltar que el sistema de gestión de seguridad y salud tiene como ventaja la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida mediante el seguimiento de las condiciones de salud, los programas de estilo de vida saludable, la política de alcohol drogas y tabaquismo, las jornadas de salud realizadas dos veces al año, la reducción del ausentismo de enfermedad laboral y la disminución de la tasa de accidentalidad.

Además de velar por el cumplimiento efectivo de las normas, los requisitos legales y procedimientos garantizando un equilibrio entre la entidad y los colaboradores.

Para el 2020 se inicia el 2020 con una evaluación del 73.75% en avance del sistema para ubicada como moderadamente aceptable

TOTALES		100	73,75	0	0	0	73,75
<small>Quando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).</small>							
<small>Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)</small>							
<small>B presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)</small>							
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE				FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST			
EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:				MODERADAMENTE ACEPTABLE			

7. Temáticas adicionales a planear

7.1 Inducción y reintucción

Después de la vinculación mínimo en el mes siguiente se dará inducción en seguridad y salud en el trabajo

Se realizará una reintucción a todo el personal cuando se tengan ajustados con el nuevo plan de desarrollo los planes indicativos y de acción y la Planeación estratégica de Telemedellín.

7.2 Evaluación de desempeño

Se continúa con la firma de los acuerdos de gestión de los servidores de libre nombramiento y remoción durante los plazos determinados para tal fin y con los seguimientos respectivos de acuerdo al Plan de acción de la entidad.

Y el sistema de evaluación del desempeño laboral conforme al acurdo 617 de 2018 y el aplicativo SEDEL V 2.2.9

7.3 SIGEP

Es el sistema de información y gestión del empleo público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional 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 es una herramienta que permite a las entidades del Estado gestionar el empleo público y los planes de organización institucional y de recursos humanos.

Telemedellín continuará con el ingreso oportuno de la información tanto de servidores como contratistas para garantizar la permanente actualización del SIGEP, en relación con la información de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y contratos.

7.4 Clima Organizacional

7.5 Salario emocional

Se entiende como todas aquellas razones no monetarias por las que la gente labora, lo cual es un elemento clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas, y bien alineadas en sus respectivos trabajos.

Conscientes de la necesidad de establecer elementos diferenciadores para motivar y reconocer el buen desempeño, el sentido de pertenencia y la integridad de los servidores y buscando satisfacer necesidades de tipo personal, familiar y profesional en los trabajadores, se propone una estrategia de salario emocional mediante el plan de bienestar social e incentivos.

7.6 Cumplimiento de la Política de Integridad

Se construirá e implementará la Política de Integridad de acuerdo con los lineamientos de la Función Pública conforme con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se socializará con los servidores y contratistas.

7.7 Proceso de retiro

Elaborar e implementar formato de encuesta de retiro para identificar, analizar y documentar las causas de retiro de los servidores y tenerlas en cuenta para la gestión del talento humano.

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.

8. Seguimiento y evaluación

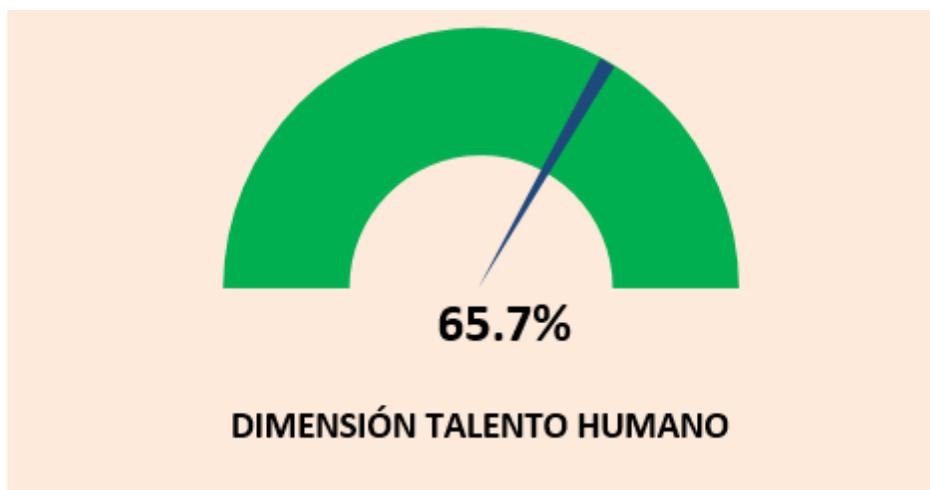
8.1 Herramientas de seguimiento

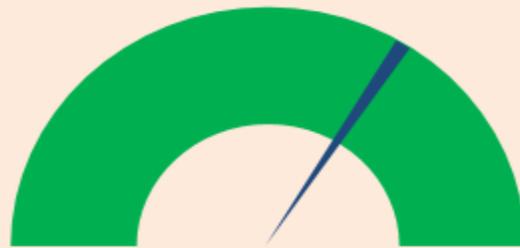
El mecanismo a través del cual se realizará la evaluación de la Gestión Estratégica del Talento Humano de Telemedellín es el Formato único de reporte de avance de la gestión FURAG II, mediante el cual se mide el sistema de desarrollo administrativo y de gestión de

la calidad que fue integrado por el MIPG así como el plan de acción anualizado derivado del plan de desarrollo de la entidad.

8.2 Resultados FURAG

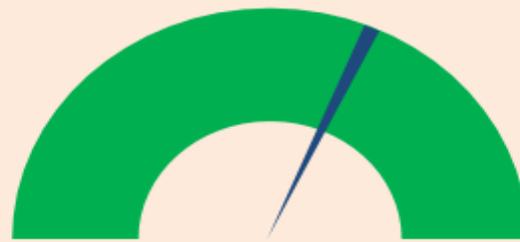
Para la identificación del autodiagnóstico y de la línea base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances a la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica del Talento Humano. A continuación, se evidencia los resultados arrojados durante el año 2018:





67.0%

**POLÍTICA 1: GESTIÓN ESTRATÉGICA DE
TALENTO HUMANO**



62.3%

POLÍTICA 2: INTEGRIDAD

Resultado: 67 en la política de Talento Humano y 62.3 en la política de integridad.