

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

TELEMEDELLÍN

2.021

DORA CRISTINA LONDOÑO DURANGO

Directora Administrativa y Financiera

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 2.021.

INTRODUCCIÓN

El Canal Local de Televisión de Medellín, TELEMEDELLÍN, es una asociación entre entidades públicas del orden municipal. Creado el 13 de agosto de 1996, su señal salió al aire desde el 7 de diciembre de 1997; Telemedellín fue el primer canal local sin ánimo de lucro de Colombia.

Hoy más que nunca y frente a los nuevos retos que se nos plantean, Telemedellín, 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 por una programación amena, variada y cercana; una programación, cuya columna vertebral es su sistema informativo, hoy fortalecido con un gran equipo humano y técnico.

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 central y 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 la calidad de nuestras producciones, el incremento en la audiencia y en el incremento del rating que obtuvimos durante el año 2.020.

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: Encender la imaginación y abrir 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 CORPORATIVOS:

- **Experienciales:** Hacemos felices a los demás, emocionamos, ofrecemos momentos inolvidables, somos inspiradores, sorprendentes, cálidos, alegres, felices, cercanos, amorosos, tenemos sentido del humor, somos carismáticos, conversadores y coloridos.
- **Rigurosos:** Somos estudiosos, nunca nos confiamos de que sabemos hacer nuestro trabajo, buscamos todos los días la excelencia, somos coherentes, competitivos, eficaces, organizados, todos los días aprendemos, nos preparamos, somos responsables y sabemos que nuestro quehacer diario impacta la vida de otros.
- **Respetuosos:** Respetamos nuestra vida e integridad y la de los demás, sabemos que todas las opiniones son distintas y valiosas, no le hacemos daño a nadie (ni con comentarios ni con acciones), entendemos que todos tenemos la misma dignidad. Tenemos claro que, con el respeto, reconocemos el valor de los demás.

- Innovadores: Tecnológicos, vivimos actualizados, somos recursivos, creativos, modernos, dinámicos, inspiradores y tenemos sentido de la estética.
- Universales: Somos actuales, receptivos, modernos, no conformes, tenemos claro que lo que pasa en el mundo nos afecta y por eso debemos conocer y entender el mundo, somos aventureros, pero también somos críticos.

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 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.
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 satisfacción de los empleados de Telemedellín, mejorando el sentido de pertenencia de los empleados al canal.
- Fortalecer habilidades y competencias a través de programas de capacitación, presentando una amplia oferta de posibilidades para todos los trabajadores.
- Minimizar los riesgos a los cuales están expuestos los colaboradores en medio de la pandemia producido por el covid-19.
- Realizar las gestiones necesarias para completar la nómina aprobada para el canal.

- Facilitar al grupo de interés primario el desplazamiento a través de medios de transporte amigables con el 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.
- Implementar plan de reconocimiento del trabajo bien hecho, a partir de "hacer más con lo mismo y hasta con menos"

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 2021 se plantea la elaboración de dos encuestas de clima que nos permitan establecer un punto de partida actual, y medir las estrategias que se implementen a partir de los hallazgos.

4.1.1. Caracterización de la población:

Para 2021, el canal mantiene la planta directa de 35 personas, 44 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
	Secretario General	1
	Director Planeación	1
	Secretario General	1
	Director Comunicaciones y mercadeo	1
	Director Administrativo y Financiero	1
	Director Técnico	1
	Director operativo de Producción	1
	Director Agencia y Central de medios	1
	Jefe Control Interno	1
	Jefe Gestión Humana	1

Profesional	Profesional Universitario Ingeniero	1
	Profesional Universitario Realizador	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	16	50%
Hombres	16	50%

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	2	6%
de 1 a 3 años	5	16%
De 4 a 7 años	0	0%
De 7 a 10 años	2	6%
De 10 a 12 años	0	0%
Más de 12 años	23	72%
Total	32	100%

Distribución población por nivel de estudios

Nivel Educativo	No. Funcionarios	%
Bachiller	2	6,25
Técnico	6	18,75
Tecnólogo	7	21,87
Profesional	4	12,5
Especializado	8	25
Maestría	5	15,62
Total	32	100%

Rango Edad

Rango de edad	Mujeres	%	Hombres	%
25 - 35 años	1	6%		0%
36 - 45 años	5	31%	3	19%
46 - 55 años	6	38%	12	75%
56 - 65 años	4	25%	1	6%
Total	16	100%	16	100%

Estado Civil

Niveles	No. Funcionarios	%
Soltero	16	50%
Casado	13	41%
Divorciado	2	6%
Unión Libre	1	3%
Total	32	100%

Distribución población por hijos

Niveles	No. Funcionarios	%
Con hijos	21	66%
Sin hijos	11	34%

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

Durante el año 2021 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.

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

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 Teledimedellín viene realizando periódicamente mediciones del clima organizacional; La aplicada en 2019 utilizó un 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.

Con esta información vamos a hacer la aplicación de la encuesta, dos veces durante 2021, con el objetivo de medir el estado real a abril de 2021 y las medidas correctivas a agosto de 2021.

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 profesional universitario realizador), 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:

Niveles	Provisional	Vacante	Total por nivel
Directivo			
Profesional		1	1

Técnico	1	2	3
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 estilos de vida saludable, formación, salud mental y reconocimiento.

6.4. Plan de Capacitación

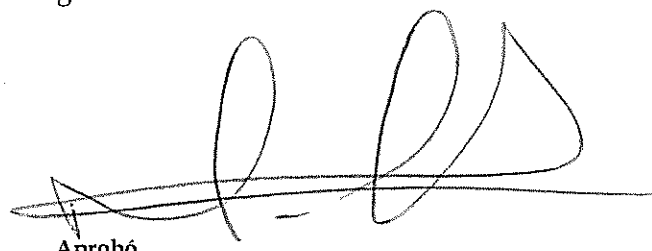
A través del plan de capacitación damos estricto cumplimiento a la normatividad exigida por los entes que nos regulan, fomentamos el crecimiento de los grupos que construyen cada día nuestro canal, fortaleciendo sus competencias.

6.5. Plan de Seguridad y Salud en el trabajo

Bajo el principio de mejora continua, y por el momento de pandemia en el cual nos encontramos inmersos, la seguridad de las personas cobra este año un lugar más especial dentro de las prioridades del área de Gestión Humana. Fortalecidos por la gerencia del covid implementada durante 2020 en Telemedellín, los esfuerzos se centran en tener espacios saludables, llevar a cero los casos de contagio al interior del canal.

Enero 27 de 2021


Realizó
Paola Lesmes Gómez
Jefe Gestión Humana


Aprobó
Mabel López Segura
Gerente