

Gobernación de Antioquia

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Vigencia 2023

SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y DESARROLLO
ORGANIZACIONAL – SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
31-1-2023

INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG busca dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad, con el compromiso que deben tener todos los servidores públicos en la calidad en el servicio.

Este Modelo opera por medio de siete (7) dimensiones que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional (Talento Humano, Direccionamiento estratégico y Planeación, Gestión con valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y comunicación, Gestión del conocimiento y Control Interno), que deben ser implementadas de manera articulada e intercomunicada para la generación de valor público. Con relación al Plan Estratégico de Talento Humano, la primera Dimensión: Talento Humano, es en la que se fundamenta para su elaboración e implementación.

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados ya que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Es así como el propósito que tiene el Plan Estratégico de Talento Humano alineado con lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, es ofrecer las herramientas y estrategias para gestionar adecuadamente el talento humano que integra la Gobernación de Antioquia teniendo en cuenta el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del cumplimiento de los derechos y deberes del servidor público; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de ellos, lo que permitirá avanzar en la consolidación de una administración pública eficiente, fomentando el desarrollo de una cultura organizacional sólida, con servidores públicos competentes que lideren, ejecuten y evalúen las políticas públicas y promuevan la participación ciudadana.



CONTENIDO

1. GENERALIDADES	2
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	2
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	2
1.3 ALCANCE	2
1.4 RESPONSABLES	2
1.5 COMPONENTES	3
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. CONTEXTO DE LA ENTIDAD	8
3.1 MISIÓN DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA.....	8
3.2 VISIÓN DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA	8
3.3 POLÍTICA DE CALIDAD O DE GESTIÓN INTEGRAL.....	8
3.4 OBJETIVOS DE CALIDAD ASOCIADOS A TALENTO HUMANO.....	9
3.5 CÓDIGO DE INTEGRIDAD.....	9
3.6 ESTRUCTURA DE LA SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.....	12
3.7 FUNCIONES DE LA SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA:.....	13
3.8 PROCESOS DENTRO DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	14
4. INSUMOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	15
4.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS 2022.....	15
4.2 CARACTERIZACIÓN DE EMPLEOS	20
4.3 CLIMA ORGANIZACIONAL 2021.....	21
4.4 DIAGNÓSTICO DE LA MATRIZ DE GETH	24
4.5 RESULTADOS DEL FURAG 2021	25
4.6 ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL – DEPARTAMENTAL EDI –EDID 2021.....	28
5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	33
6. PLANES DE TRABAJO	35



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL



6.1	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.	35
6.2	PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR.....	35
6.3	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	35
6.4	PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	35
7.	EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	37
8.	ANEXOS.....	38



1. GENERALIDADES

1.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer las acciones para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, articulando de manera adecuada las diferentes funciones relacionadas con el talento humano, con los objetivos misionales y generando sentido de pertenencia y productividad en el desempeño institucional.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Desarrollar y ejecutar los diferentes planes asociados a la Gestión del Talento Humano verificando su cumplimiento.
- Gestionar de manera eficiente las prácticas de ingreso, permanencia y retiro en la entidad de los servidores públicos.
- Fortalecer habilidades y competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos por medio de los programas de bienestar, capacitación, gestión del conocimiento y seguridad y salud en el trabajo.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, a través de actividades de bienestar que satisfagan sus necesidades, alineado con la planeación estratégica institucional.

1.3 ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación de Antioquia inicia identificando las necesidades de cada uno de los Planes Institucionales asociados al Talento Humano, conforme a las orientaciones técnicas del Departamento Administrativo de la Función Pública como entidad líder de la política, y finaliza con el seguimiento y evaluación de las actividades contenidas.

1.4 RESPONSABLES





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL



La Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional a través de la Subsecretaría de Talento Humano, tienen la responsabilidad de la formulación, ejecución y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación de Antioquia.

1.5 COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Provisión de Empleos
- Pan Anual de vacantes
- Plan de Incentivos y Bienestar
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Evaluación de desempeño laboral
- Pan Institucional de Capacitación





2. MARCO NORMATIVO

Se relaciona la normativa asociada a los procesos de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo y Desarrollo Organizacional

Normativa	Tema
• Ley 909 de 2004	<p>Artículo 14. Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones:</p> <p>d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil;</p> <p>k) Formular planes estratégicos de recursos humanos y líneas básicas para su implementación por parte de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva</p> <p>Artículo 15. (...) 2. Serán funciones específicas de las unidades de personal, las siguientes:</p> <p>a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;</p> <p>b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.</p>
• Ley 100 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los bonos pensionales.
• Ley 1010 de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
• Ley 1064 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.
• Ley 1811 de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
• Ley 1857 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.



SC4987-1





• Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.
• Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.
• Decreto 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
• Decreto 2279 de 2003	Por medio del 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.
• Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
• Decreto 1499 de 2017	Por medio del 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
• Decreto 1083 de 2015	Único Reglamentario de la Función Pública.
• 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.
• Decreto 648 de 2017	Que modifica y adiciona el Decreto 1083 del 2015.
• Decreto 894 de 2017	Normas en materia de empleo público.
• Decreto 1072 de 2015	Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo.
• Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
• Decretos 2805 – 2806 de 2017	Fijación de incremento salarial para empleados públicos y trabajadores oficiales y se establece la escala salarial para los servidores departamentales.
• Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la Política Pública para la Mejora Normativa a las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional.



SC4887-1





<ul style="list-style-type: none"> • Decreto 726 del 26 de abril de 2018 	<p>Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 	<p>Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Resolución 667 del 03 de agosto de 2018 	<p>Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Resolución 3546 de 2018 	<p>El Ministerio del Trabajo reguló las prácticas laborales en los sectores privado y público, como mecanismo formativo que permite a los jóvenes formar sus competencias y generar experiencia laboral.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Resolución 0623 de 2020 (Modifica la Resolución 3546 de 2018) 	<p>En cumplimiento del Artículo 192 de la ley 1955 de 2019, por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022. "pacto por Colombia, pacto por la equidad".</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Código de Integridad del Servidor Público 2017 - DAFP 	<p>Código de Integridad del Servidor Público 2017 – DAFP.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Guía metodológica para la planeación estratégica de recursos humanos en entidades públicas del DAFP en el año 2011 	<p>Guía metodológica para la planeación estratégica de recursos humanos en entidades públicas del DAFP en el año 2011.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Guía de cultura organizacional del año 2003 del DAFP 	<p>Guía de cultura organizacional del año 2003 del DAFP.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Guía de intervención del clima, la cultura y el cambio del año 2005 del DAFP 	<p>Guía de intervención del clima, la cultura y el cambio.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Ley 1960 de 2019 	<p>Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.</p>



SC4887-1





• Decreto Nacional 2499 de sep. 11 de 2017	Actualiza la versión 2 de MIPG.
• Decreto Departamental 2567 del 5 de noviembre de 2020	Por el cual se determina la estructura administrativa de la administración departamental, se definen las funciones de sus organismos y dependencias y se dictan otras disposiciones.
• Decretos Departamental No. 2021070000489 del 28 de enero de 2021	Por el cual se establece parcialmente el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para algunos empleos de la Planta de Personal del Departamento de Antioquia.
• Decretos Departamental 1614 del 2020	Adopción del Código de Integridad en la Gobernación de Antioquia.
• Norma Técnica Colombiana NTC- ISO 9001 de 2015	Gestión de la calidad y por procesos.
• Acuerdo 6176 del 2018- Acuerdo de Evaluación del Desempeño – CNSC.	Por el cual se establece el sistema tipo de desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.
• Resolución Departamental 7276 del 26 de marzo de 2021	Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021-2023.
• Decreto Departamental 1570 del 26 de julio de 2020	Por medio de la cual se adopta el Plan de Incentivos y Bienestar Laboral para la vigencia 2020-2023.



SC4887-1

3. CONTEXTO DE LA ENTIDAD

La Gobernación de Antioquia es un ente departamental cuyo marco estratégico se encuentra alineado a las exigencias de la Constitución Política y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión así:

3.1 MISIÓN DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

Según la Constitución Política, "son fines esenciales del Estado": servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. El Departamento de Antioquia se comporta con toda fidelidad a este mandato.

3.2 VISIÓN DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

En el año 2024, Antioquia será una región más próspera, productiva, competitiva, pujante y ambientalmente sostenible, a partir de la ejecución de proyectos visionarios y de la lucha frontal contra la desigualdad social, la inequidad, el desempleo, el analfabetismo, el pesimismo, el atraso, la miseria y el hambre. Todo ello concebido y desarrollado con base en la acción conjunta y articulada entre los actores públicos, privados y sociales del departamento, los municipios y al nivel nacional, bajo el presupuesto básico de trabajar corresponsablemente y solidariamente en el desarrollo integral de nuestro departamento, aprovechando todas las potencialidades, los recursos compartidos, las afinidades sociales, culturales, étnicas, la riqueza de la biodiversidad, la infraestructura con la que contamos y el privilegio de nuestra ubicación geográfica, orientado a encaminar el presente y nuestro futuro hacia la competitividad sistémica que Antioquia requiere para incidir efectiva y significativamente en la prosperidad de sus gentes y en el desarrollo del país, mediante un nuevo modelo educativo, la transformación real del campo y la igualdad de oportunidades con seguridad y justicia.

3.3 POLÍTICA DE CALIDAD O DE GESTIÓN INTEGRAL



Los servidores públicos de la Administración Departamental, están comprometidos con la planificación y promoción del desarrollo humano integral de los habitantes del territorio antioqueño, bajo principios de equidad, eficiencia, eficacia, efectividad y transparencia, mediante la mejora continua del Sistema Integrado de Gestión y el fortalecimiento de las capacidades organizacionales y las competencias funcionales y comportamentales del talento humano, en el marco de la política de integridad para la entrega de mejores productos y servicios, en cumplimiento de los requerimientos del ciudadano y demás partes interesadas, los establecidos por la constitución, la ley y las responsabilidades delegadas.

3.4 OBJETIVOS DE CALIDAD ASOCIADOS A TALENTO HUMANO

Objetivo 4: Fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos, mediante la identificación de aspectos por mejorar y el desarrollo de acciones encaminadas al cierre de las brechas, incrementando el desempeño en el cumplimiento de las funciones y el aporte al logro de los objetivos institucionales.

Objetivo 5: Incorporar los valores y principios de la entidad entre todos los servidores públicos, mediante la implementación de campañas de difusión, socialización e interiorización de los mismos, con el fin de lograr una gestión pública transparente.

3.5 CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El Código de Integridad es el código general del servicio público, siendo la base para que las entidades promuevan sus propios procesos de socialización y apropiación en su cotidianidad, a través de la inclusión de principios de acción particulares sobre los 5 valores del Código General.

En la Administración Departamental, el código se adoptó por medio del **Decreto Departamental 1614 del 6 de junio de 2020** que se compone de:

- Principios Superiores: La vida, La unidad, Equidad, No violencia y Sostenibilidad.
- Principios Generales: Verdad, Diversidad, Identidad, Participación, Integridad, Solidaridad, Compromiso, Diligencia, Respeto, Honestidad, Justicia, Alegría, Innovación.
- Valores del Servicio Público: Respeto, Honestidad, Compromiso, Diligencia, Justicia, Vida, Unidad.



Con el propósito de conocer la apropiación del Código de Integridad entre los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia, se envió a los servidores una encuesta entre el 28 diciembre de 2022 al 05 enero 2023 y se obtuvo 102 respuestas. A continuación, se mostrará un resumen de los resultados:

- *¿Conoce usted cuales son los valores estipulados en el código de integridad?*

Respuesta	¿Conoce usted cuáles son los valores estipulados en el Código de integridad de la Gobernación de Antioquia?	Porcentaje
Si	90	88%
No	12	12%
Total general	102	100%

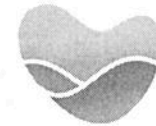
- *Fortalezas y Debilidades en el Código de Integridad*

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Está enfocado en valores que se consideran están intrínsecos en toda persona sin importar su labor o empleo. • Nos permite fortalecer el trabajo en equipo, mejorar el ambiente laboral y entregar mejores resultados. • Reúne todos los valores que debe tener un servidor público para poder actuar con transparencia ante la comunidad y/o usuarios y ser una persona integra. • Promociona los principales valores para atender a la ciudadanía. • Promueven el correcto y eficiente ejercicio del servicio. • Fortalece la relación estrecha entre los servidores y los valores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de divulgación. • Capacitaciones • Compromiso • Reconocimiento a quién sobresalga por los valores del Código de Integridad. • Apropiación • Aplicabilidad

- *Incorporación del código*



SC4887-1



De las 102 respuestas obtenidas a la evaluación del Código y al preguntar si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad, se obtuvo que el 94% de los encuestados los han incorporado en sus gestiones diarias. Quienes respondieron de forma negativa a la pregunta indican que no tienen conocimiento del tema correspondiente al 6%.

Respuesta	¿Considera usted que ha incorporado en su gestión diaria los valores estipulados en el Código de Integridad de la Gobernación de Antioquia?	Porcentaje
Si	96	94%
No	6	6%
Total general	102	100%

- *Estrategias propuestas para incorporar el Código en las gestiones diarias*
 - Actividades lúdicas y talleres pedagógicos
 - Campañas de divulgación por correo electrónico y otros medios.
 - Asignación de los valores por Secretarías con diferentes actividades al interior de ellas, y cada periodo de tiempo hacer rotación de la asignación
 - Cada dependencia tenga sus propios representantes de los valores y de esta manera hacer campañas por secretaría.
 - Talleres de integración y trabajo en relaciones humanas con mayor compromiso de los equipos directivos.
- *Canales de difusión*

Con relación al canal por medio del cual se enteraron del código de integridad, los encuestados indicaron con mayor frecuencia por intranet y correo electrónico.

Canal	estrategias o canales de comunicación se enteró del Código de Integridad:	Porcentaje
Intranet	65	38%
Correoelectronico	64	38%
Piezasgraficas	8	5%
Pendonesdelosvalores	7	4%
Vídeo	7	4%
Concurso	6	4%
Altavozaudio	6	4%
evento	5	3%
Cunapublicitaria	2	1%
Total general	170	100%

- *Los espacios en los que participó para la implementación del Código de Integridad fue en su mayoría inducción y curso de integridad*



SC4887-1





Espacios	¿En qué espacios presenciales o virtuales participó usted en el proceso de implementación del Código de Integridad?	Porcentaje
Inducción	38	31%
Cursodeintegridad	29	24%
reinducción	21	17%
Video	19	15%
Pendon	10	8%
Concurso	6	5%
Total general	123	100%

- *Realización del Curso de Integridad ofrecido por el DAFP*

Respuesta	realizado el curso virtual de "Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción" ofrecido por la Función Pública?	Porcentaje
No	36	36%
Si	65	64%
(en blanco)	1	0%
Total general	102	100%

- *Firma del Acta de compromiso Valores del Servicio Público*

Respuesta	Ha firmado el "Acta de compromiso valores del servicio público-formato FO-M1-P7-076", para cumplir con los valores definidos en el Código de Integridad, los cuales guiarán el desarrollo de mis funciones, mis comportamientos, relaciones laborales	Porcentaje
Si	82	81%
No	19	19%
(en blanco)	1	0%
Total general	102	100%

3.6 ESTRUCTURA DE LA SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL



SC-4887-1



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL



UNIDOS

Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional



Gráfica: Estructura de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional
Fuente: Elaboración Gobernación de Antioquia

3.7 FUNCIONES DE LA SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA:

Artículo 156 (Decreto Departamental 2567 de 2020): **Propósito de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional.** Liderar el desarrollo integral del talento humano de la Gobernación de Antioquia, desde un modelo incluyente, participativo e interdisciplinario, con servidores públicos competentes y comprometidos, orientando el desarrollo de una estructura organizacional eficiente y articulada con un sistema de operación por procesos enfocado en los resultados y una cultura institucional que apalanque el logro de los objetivos, en procura del bienestar y la calidad de vida de sus servidores y pensionados.

Artículo 157 (Decreto Departamental 2567 de 2020): **Funciones de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional.** Son funciones de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, las siguientes:

1. Liderar los procesos relacionados con el ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de la administración departamental – nivel central.
2. Dirigir el proceso de gestión del talento humano en sus componentes de planeación, gestión y desarrollo que permitan el logro de los objetivos institucionales, el crecimiento integral de los servidores públicos y la debida atención a los pensionados del departamento.
3. Orientar las políticas para la administración de las relaciones laborales individuales y colectivas en la Gobernación de Antioquia.



SC4887-1



4. Dirigir los procesos de formulación y evaluación de las estrategias de gestión, políticas, planes y programas para el desarrollo integral del talento humano de la entidad.
5. Promover el fortalecimiento institucional a través de la aplicación de sistemas integrados de gestión y metodologías de desarrollo organizacional, de gestión del cambio y del conocimiento.

3.8 PROCESOS DENTRO DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

La Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional cuenta con 3 procesos en el Sistema Integrado de Gestión (SIG) desde los cuales se gestionan diferentes actividades orientadas al desarrollo del potencial del talento humano, la estructura organizacional, la mejora continua y la seguridad y salud en el trabajo:

- Estructura organizacional y empleo público
- Desarrollo del talento humano
- Seguridad y salud en el trabajo



4. INSUMOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Para la elaboración del PETH se tuvo en cuenta información actualizada de los servidores públicos, relacionada con la caracterización sociodemográfica; caracterización de los empleos; resultados obtenidos en las mediciones realizadas entre los años 2021 y 2022 relacionadas con clima organizacional, autodiagnóstico a la Política de Talento Humano y Medición del índice de desempeño institucional; información dispuesta en los sistemas de información y la evaluación de desempeño:

4.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS 2022

En el año 2022 se realizó con la colaboración de la Caja de Compensación COMFAMA una encuesta para caracterizar la población de la Gobernación de Antioquia, en esta se abordaron temas como la composición familiar, educación, estrato, bienestar, entre otros. A continuación, se presentan resultados destacados:

Población	Encuestados
2.887	1.836
	64%

Partiendo de la información obtenida en la caracterización, la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional ha gestionado programas y actividades acorde a las necesidades y características de la población.

Se evidencia en la siguiente tabla el número de servidores que respondieron por cada secretaría:



Secretaría	Cantidad
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN.	420
SECRETARÍA SECCIONAL DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL DE ANTIOQUIA.	338
SECRETARÍA DE SUMINISTROS Y SERVICIOS.	175
SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.	124
SECRETARÍA DE HACIENDA.	103
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA.	85
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL.	81
SECRETARÍA GENERAL.	65
DESPACHO DEL GOBERNADOR.	60
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN.	57
SECRETARÍA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES.	49
SECRETARÍA DE MINAS.	30
SECRETARÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL Y FAMILIA.	28
SECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN Y CULTURA CIUDADANA.	27
SECRETARÍA DE AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD.	21
SECRETARÍA DE ASUNTOS INSTITUCIONALES, PAZ Y NO VIOLENCIA.	19
SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA.	18
SECRETARÍA DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD.	18
GERENCIA DE AUDITORÍA INTERNA.	12
GERENCIA DE SEGURIDAD VIAL.	11
SECRETARÍA DE LAS MUJERES.	10
GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS.	6
SECRETARÍA DE TURISMO.	6
DAGRAN.	5
GERENCIA DE MUNICIPIOS.	4
SERES - SECRETARÍA REGIONAL Y SECTORIAL DE DESARROLLO ECONÓMICO EQUITATIVO.	1

Además, se presentan los cargos de los servidores:

Secretaría	Cantidad
Profesional	720
Asistencial	711
Técnico	231
Directivo	70
Trabajador Oficial	40
Asesor	1

A continuación se presenta la caracterización de los 1.836 servidores encuestados:





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL



UNIDOS



1007 (55%) Mujeres
824 (45%) Hombres
4 (1%) Otro
1 (1%) Prefiere no responder



1295 (71%) de los encuestados son mayores de 40 años



1032 (56%) de los encuestados son casados



1027 (56%) Viven con hijos
915 (50%) Viven con mascota
749 (41%) Viven con pareja



781 (43%) trabajadores son cabeza de hogar

Personas	Respuestas	
1	278	Promedio personas en el hogar
2	402	
3	524	
4	376	
5	157	
6	99	

En cuanto al lugar de residencia se tiene que 1.833 servidores residen en el Departamento de Antioquia, 2 en Cundinamarca y 1 en Santander. Los municipios donde más servidores residen se enlista a continuación:

Antioquia 1833	→	Medellín 937
Cundinamarca 2		Envigado 132
Santander 1		Bello 126
		Sabaneta 66
		Itagüí 65
		Copacabana 29
		Marinilla 26
		Rionegro 26
		La Estrella 25
		Caldas 13

Las brechas más importantes de la caracterización se enfocan en 4 aspectos: servidores con solo formación primaria, pertenecientes a grupo étnico, migrantes y con trastorno de salud mental:



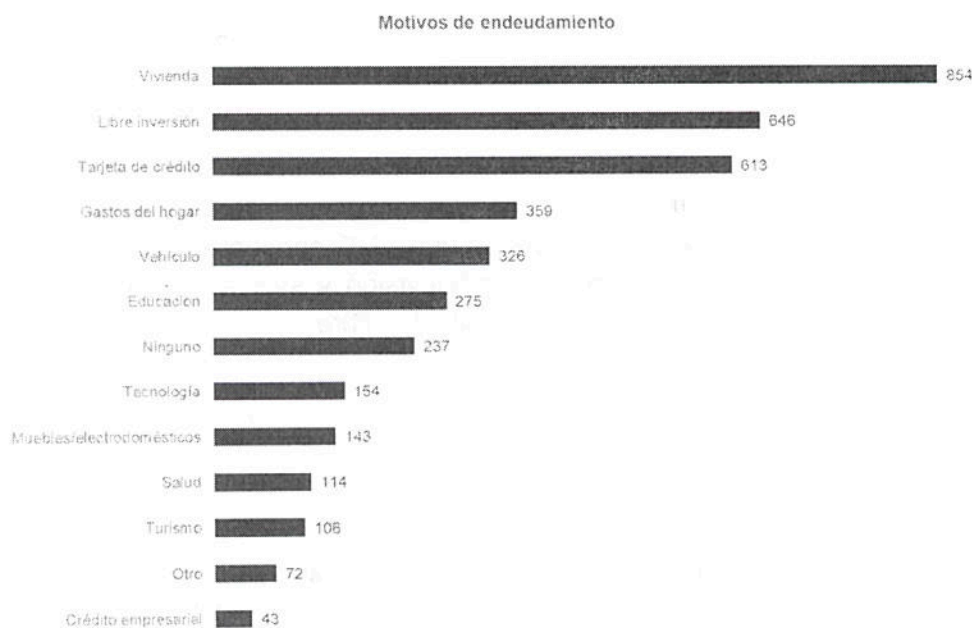
SC4887-1



Brechas	Encuestados
Trastorno de Salud Mental	772 (42%)
Trabajadores pertenecientes a un grupo étnico	217 (12%)
Trabajadores migrantes	35 (2%)
Trabajadores solo cuentan con formación primaria	24 (1%)

En cuanto a salud financiera se obtiene que para 71 trabajadores la suma de sus ingresos laborales no supera los 2SMLV y la manera en que distribuyen los ingresos son en alimentación, servicios públicos, transporte y vivienda/pago créditos. 835 servidores manifiestan tener estrés económico y 1570 viven situaciones de conflicto en los hogares, siendo la situación de deudas la de mayor razón con 524 servidores, y le siguen dificultades económicas, desempleo en algún miembro de su familia y sostenimiento de familiares.

Los motivos de endeudamiento son:



En consonancia con los puntos anteriormente expuestos, se concluye que el trastorno de salud mental puede ser un derivado del estrés económico que sufren los servidores por endeudamiento en cuanto a vivienda, créditos y gastos en el hogar, entre otros, conllevando esto a los conflictos en los hogares.



SC-4887-1



En cuanto al hábitat, se tiene que el 58% de los servidores tienen casa propia y el 64% manifiestan necesidades de mejoramiento, siendo este último elemento un ítem importante en el plan 2023 donde se incluyen el fondo de vivienda y fondo de calamidad.

Las situaciones de conflictos en los hogares está dado por:

Situaciones	Cantidad
Enfermedad grave de algún miembro de la familia	256
Muerte de seres queridos	196
Separación - divorcio	126
Dificultades en convivencia familiar	123
Enfermedades de salud mental	139
Problemas de conducta con sus hijos	94
Adicciones	85

Para el uso del tiempo libre 347 servidores realizan actividad física diariamente, 876 servidores hacen deporte o actividad que implique movimiento de los cuales 391 prefieren deporte, 311 aire libre y 174 hobbies, mientras que 1192 servidores prefieren actividades que implican sedentarismo como dormir, ver televisión y salir a comer. Los servidores exponen las siguientes barreras para el uso de tiempo libre:



617 servidores no disponen de tiempo libre



1055 servidores por falta de dinero



675 servidores que sus horarios no coinciden con los de su familia



414 servidores por desconocimiento de actividades y programas

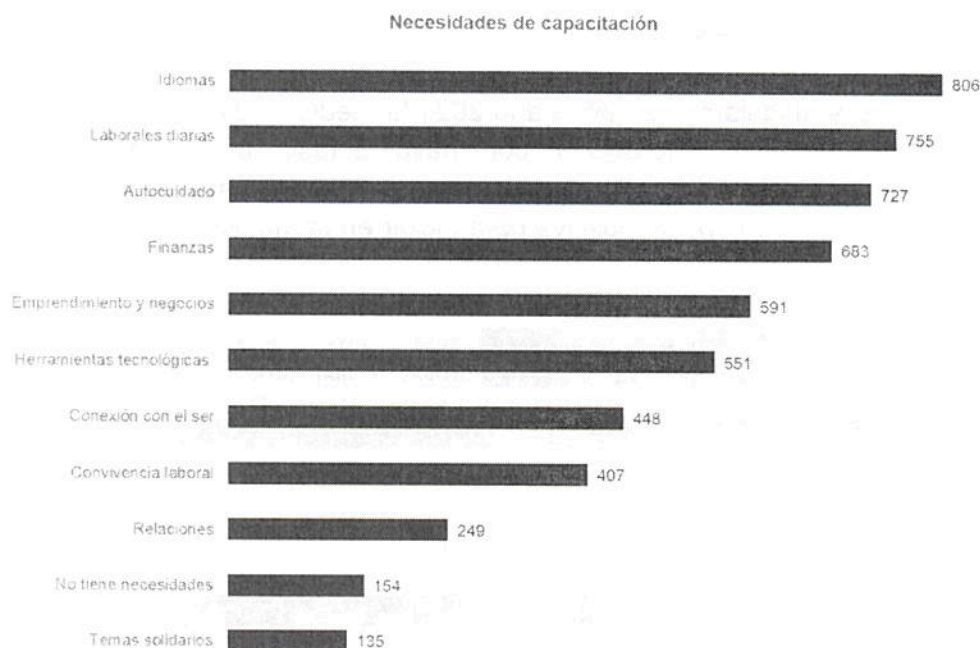
De acuerdo con los resultados de las barreras, para los servidores que manifiestan falta de dinero e igualmente para aquellos que desconocen actividades y programas, en el Plan de Bienestar 2023 se contempla el programa de Tiempo Libre, programa destinado a ayudas



5C4887-1

económicas a servidores y sus familias a realizar actividad física, aprendizaje de segunda lengua y la realización de cursos.

Finalmente, en cuanto a la formación de los servidores, el 46% manifiesta que las capacitaciones deben de estar enfocadas a temas de tecnología, el 25% a gastronomía y el 22% a planeación. A continuación se presentan otras necesidades de capacitación:



4.2 CARACTERIZACIÓN DE EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza por medio de la planta de personal global, como se observa en la siguiente tabla:

NIVEL	Cantidad
Asesor	7
Asistencial	1.474
Directivo	164
Elección popular y periodo fijo	2
Profesional	937
Técnico	274
Trabajador Oficial	51



SC-4887-1





La Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional cuenta con la planta de personal y los manuales de funciones asociados donde se podrá dar cuenta de la caracterización permanente de estos empleos por nivel.

4.3 CLIMA ORGANIZACIONAL 2021

La Gobernación de Antioquia realizó en el año 2021 la medición de clima organizacional, encontrando como elemento a fortalecer, con mayor énfasis, la "Participación" – aun encontrándose en un nivel medio - alto, así mismo se requiere trabajar sobre las variables restantes procurando la percepción positiva para incidir en la motivación, el desempeño y la felicidad.

Comparativo Clima	2013	2015	2017	2021
	GLOBAL	GLOBAL	GLOBAL	GLOBAL
GLOBAL	62	66	67	76
LIDERAZGO				
DIRECCIÓN	65	66	65,6	73
ESTÍMULO DE LA EXCELENCIA	75	76	68,5	80
ESTÍMULO DEL TRABAJO EN EQUIPO	62	71	83,6	84
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	63	65	65,9	74
PROMEDIO	66	70	70,9	78
MOTIVACIÓN				
REALIZACIÓN PERSONAL	77	73	88,5	93
RECONOCIMIENTO DE LA APORTACIÓN	51	59	47,9	51
RESPONSABILIDAD	52	60	44,7	78
ADECUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	64	71	79,5	83
PROMEDIO	61	66	65,2	76
RECIPROCIDAD				
APLICACIÓN AL TRABAJO	75	78	86,8	83
CUIDADO DEL PATRIMONIO INSTITUCIONAL	75	76	89,6	84
RETRIBUCIÓN	45	60	44,3	79
EQUIDAD	56	55	51,4	74
PROMEDIO	63	67	68	80
PARTICIPACIÓN				
COMPROMISO CON LA PRODUCTIVIDAD	58	64	67,4	69
COMPATIBILIDAD DE INTERESES	58	63	67,3	81
INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN	49	55	53,3	60
INVOLUCRACIÓN EN EL CAMBIO	63	63	62,7	78
PROMEDIO	57	61	62,7	72

Gráfica: Resultados globales clima organizacional 2021





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL



UNIDOS

Comparativo Clima	2013	2015	2017	2019	2021
	CAD	CAD	CAD	CAD	CAD
GLOBAL	60	61	62	56	76
LIDERAZGO					
DIRECCIÓN	60	62	59	48	76
ESTÍMULO DE LA EXCELENCIA	75	75	66	51	82
ESTÍMULO DEL TRABAJO EN EQUIPO	61	67	82	65	84
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	61	59	60	50	73
PROMEDIO	65	66	67	54	79
MOTIVACIÓN					
REALIZACIÓN PERSONAL	75	69	89	69	93
RECONOCIMIENTO DE LA APORTACIÓN	48	55	39	38	55
RESPONSABILIDAD	51	58	45	67	76
ADECUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	60	63	75	62	82
PROMEDIO	58	61	62	59	77
RECIPROCIDAD					
APLICACIÓN AL TRABAJO	73	74	81	60	80
CUIDADO DEL PATRIMONIO INSTITUCIONAL	72	67	83	68	82
RETRIBUCIÓN	43	59	45	41	77
EQUIDAD	52	53	49	53	73
PROMEDIO	60	63	64	55	78
PARTICIPACIÓN					
COMPROMISO CON LA PRODUCTIVIDAD	56	56	58	54	65
COMPATIBILIDAD DE INTERESES	56	57	58	56	81
INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN	47	47	44	57	58
INVOLUCRACIÓN EN EL CAMBIO	61	56	53	49	78
PROMEDIO	55	54	53	54	70

Gráfica: Resultados Centro Administrativo Departamental clima organizacional 2021



SC4887-1





Comparativo Clima	2013	2015	2017	2021
	REGIONES	REGIONES	REGIONES	REGIONES
GLOBAL	68	70	72	79
LIDERAZGO				
DIRECCIÓN	69	70	72	74
ESTÍMULO DE LA EXCELENCIA	75	77	71	78
ESTÍMULO DEL TRABAJO EN EQUIPO	63	74	88	84
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	67	70	72	74
PROMEDIO	68	73	75	77
MOTIVACIÓN				
REALIZACIÓN PERSONAL	82	77	88	96
RECONOCIMIENTO DE LA APORTACIÓN	62	62	57	56
RESPONSABILIDAD	55	62	45	83
ADECUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	75	78	84	85
PROMEDIO	69	70	68	80
RECIPROCIDAD				
APLICACIÓN AL TRABAJO	80	81	92	87
CUIDADO DEL PATRIMONIO INSTITUCIONAL	85	85	96	88
RETRIBUCIÓN	54	60	44	84
EQUIDAD	68	57	54	78
PROMEDIO	72	71	72	84
PARTICIPACIÓN				
COMPROMISO CON LA PRODUCTIVIDAD	66	71	77	77
COMPATIBILIDAD DE INTERESES	65	69	77	82
INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN	55	62	62	64
INVOLUCRACIÓN EN EL CAMBIO	68	69	73	79
PROMEDIO	63	67	72	75

Gráfica: Resultados Regiones clima organizacional 2021

En general, los servidores de la Gobernación de Antioquia presentan una percepción alta de su clima laboral y se evidencia un incremento de ésta en relación de los años anteriores. Las dimensiones Liderazgo, Motivación y Reciprocidad presentan puntuaciones en un nivel alto, lo que quiere decir que identifican objetivos organizacionales claros y que la entidad hace lo necesario para que se sientan satisfechos y ello conlleve a la prestación de un servicio con calidad, coexistiendo una responsabilidad entre la gobernación y el servidor de dar y recibir mutuamente, buscando la satisfacción mutua.

La variable Participación se encuentra en medio – alto, lo cual indica que los servidores en ocasiones evidencian que no es equitativa la contribución de los diferentes individuos y grupos formales e informales al logro de los objetivos. No solo en cuanto a desempeño individual sino también desde el liderazgo de los jefes inmediatos de generar las mismas posibilidades para sus colaboradores.

En general, a nivel global la subvariable que requiere mayor intervención es: Reconocimiento de los aportes, la cual se encuentra en 51 – medio -, es decir, que en la



SC4887-1

percepción de los servidores en ocasiones o en algunas dependencias se reconoce a sus servidores, pero que se requieren mayores acciones para que todos se sientan importantes dentro del ambiente organizacional por la valoración de sus labores dentro del cumplimiento de los objetivos organizacionales. Esto depende en gran medida del estilo de liderazgo y comunicativo del jefe.

La subvariable que presenta mayor desarrollo es: Realización personal, lo que indica que los servidores perciben que la Gobernación de Antioquia genera oportunidades de desarrollo personal, permite aplicar conocimientos y habilidades, lo que promueve el desarrollo de competencias. Se posibilita la autonomía, la libertad de expresión y la satisfacción de las necesidades hasta llegar a una autorrealización en las diferentes esferas

Es importante destacar, que en el comparativo global no se reportan los resultados de 2019, puesto que en ese año solo se evaluó el clima del CAD y la FLA. En ese sentido, ese año solo se reporta en el comparativo del CAD.

En el CAD, la variable Cuidado del Patrimonio Institucional en 2021 (82) se encuentra un 1% por debajo del año 2017 (83), puntaje que es alto en ambos casos, la relación entre otras puede deberse a factores como el SARS COV 2, ya que, al estar en virtualidad, durante la pandemia, los servidores pueden no sentir el mismo aprovechamiento de los muebles, instalaciones, equipos y recursos de la Gobernación. No obstante, esta puntuación es muy poco significativa al ser tan baja la diferencia de año a año.

4.4 DIAGNÓSTICO DE LA MATRIZ DE GETH

Posterior al diligenciamiento de la matriz GETH por parte de la Gobernación de Antioquia y dando cumplimiento a MIPG, se obtiene un puntaje 90,5 el cual establece un nivel de madurez de "Consolidación" acorde a los criterios de esta matriz.





RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	91	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.	90
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio.	92
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional.	91
		- Ruta para generar innovación con pasión.	91
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	87	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.	87
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.	85
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores.	86
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.	91
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	95	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio.	96
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.	94
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	90	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien".	91
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.	88
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	89	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos.	89

En la vigencia 2019 el puntaje obtenido fue de 81,1; en la vigencia 2020 el puntaje obtenido fue de 82.7; y en la vigencia 2021 el puntaje obtenido fue de 85.2, mostrando avances sobres las diferentes rutas y permitiendo a la entidad identificar las dimensiones, factores y variables sobre las cuales debe focalizar su intervención, entre las que se destaca la Ruta del Servicio.

4.5 RESULTADOS DEL FURAG 2021

La más reciente calificación en materia FURAG para la Gobernación de Antioquia, se realizó al corte de la vigencia 2021, resultados socializados en el primer semestre de 2022.

Calificación Global



Índice de desempeño institucional



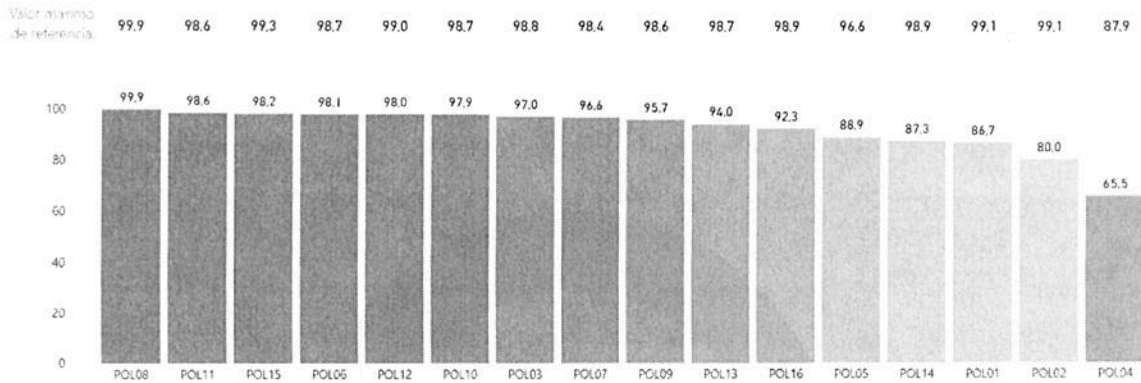
Calificación por dimensiones

Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
▲ D1: Talento Humano	84,8	99,3
D2: Direccionamiento y Planeación	97,2	98,8
D3: Gestión para Resultados	98,0	98,8
D4: Evaluación de Resultados	94,0	98,7
D5: Información y Comunicación	95,2	98,7
D6: Gestión del conocimiento	98,2	99,3
D7: Control Interno	92,3	98,9

Calificación por las políticas



SC.4887-1



Nota: Los colores en este gráfico representan un ranking de las políticas según los puntajes obtenidos. No necesariamente determinan un alto o bajo desempeño.

POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano
POL02: Integridad
POL03: Planeación Institucional
POL04: Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público

POL05: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
POL06: Gobierno Digital
POL07: Seguridad Digital
POL08: Defensa Jurídica

POL09: Transparencia, Acceso a la Información, Lucha contra la Corrupción
POL10: Servicio al ciudadano
POL11: Racionalización de Trámites
POL12: Participación Ciudadana en la Gestión Pública

POL13: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
POL14: Gestión Documental
POL15: Gestión del conocimiento
POL16: Control Interno

Como resultado de la medición se obtuvo una serie de recomendaciones para la política de gestión y desempeño institucional Gestión Estratégica del Talento Humano que deberá ser intervenidas con el fin de cerrar las brechas, mejorando así la calidad de vida laboral y la eficiencia al interior de la organización.

#	RECOMENDACIÓN
1	Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.
2	Generar acciones de aprendizaje basadas en problemas o proyectos, dentro de su planeación anual, de acuerdo con las necesidades de conocimiento de la entidad, evaluar los resultados y tomar acciones de mejora.
3	Diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida por otras causales como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.
4	Verificar en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar los empleos en encargo o comisión de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
5	Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos al empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de



	un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
6	Realizar oportunamente la inducción a los nuevos servidores que ingresan a la entidad.
7	Vincular los servidores públicos a través de procesos de selección meritocrática (para los cargos diferentes a carrera administrativa).
8	Evaluar la totalidad de los acuerdos de gestión suscritos con los servidores públicos del nivel gerencial.

4.6 ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL – DEPARTAMENTAL EDI –EDID 2021

Esta encuesta permite conocer la percepción que tienen los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño de las entidades a las que prestan sus servicios, a partir de su experiencia laboral y personal durante los últimos doce meses.

Dentro de los aspectos que se tienen en cuenta en la medición son los siguientes:



Los datos aquí informados pertenecen a la encuesta realizada en el año 2021 a 1.753 servidores públicos de la Gobernación de Antioquia, extrayendo la información más relevante para el desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano en la vigencia 2022:



Pensando en las actividades que realiza en su trabajo, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?	Total	Porcentaje
Tengo las competencias necesarias para cumplir con mi trabajo efectivamente.	1.727	98,5%
Correspondieron con las funciones de mi cargo.	1.580	90,1%
Contribuyeron a mi crecimiento profesional.	1.494	85,2%
Estimularon mi capacidad de innovación.	1.255	71,6%
Recibi la capacitación necesaria para hacer mi trabajo efectivamente.	1.235	70,4%
Estoy conforme con la carga laboral asignada.	1.176	67,1%

Pensando en su trabajo ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?	Total	Porcentaje
Estoy orgulloso del trabajo que hago.	1.659	94,6%

Al realizar una tarea que le han asignado ¿cuál de los siguientes aspectos considera que es más importante?	Total	Porcentaje
Entregar un producto de alta calidad.	1.231	70,2%
Cumplir con la normatividad vigente.	221	12,6%
Satisfacer las expectativas de quien le asignó la tarea.	148	8,5%
Entregarla en el menor tiempo posible.	127	7,2%
Emplear la menor cantidad de recursos.	20	1,2%
Ninguna de las anteriores.	6	0,4%

Durante los últimos doce meses...	Si		No	
	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje
Accedí a algún programa de bienestar social en su entidad.	756	43,1%	997	56,9%
Recibí algún incentivo o estímulo por su trabajo.	641	36,6%	1112	63,4%
Participé en alguna jornada de inducción o reinducción de su entidad.	1.156	65,9%	597	34,1%
Se beneficié de horarios flexibles en su jornada laboral.	1.329	75,6%	428	24,4%
Realicé alguna forma de trabajo en casa o teletrabajo en su entidad.	1.613	92,0%	141	8,0%
Accedí a algún beneficio del Programa Sencivos.	167	9,5%	1586	90,5%

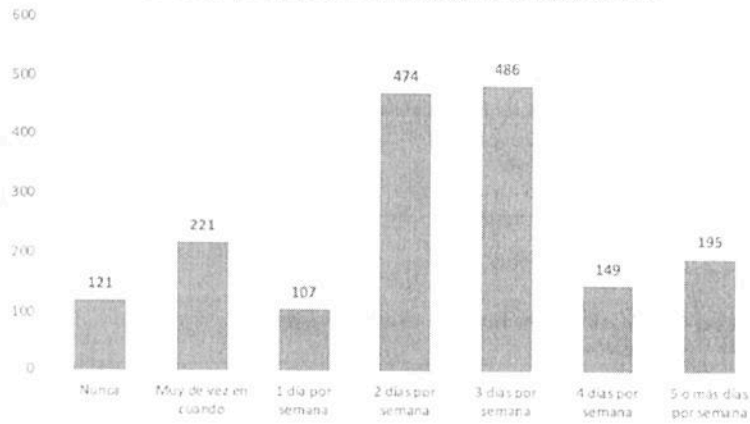
Durante los últimos doce meses...	Total	Porcentaje
Contó con la información necesaria para desempeñar su trabajo.	1.465	83,60%

Durante los últimos doce meses su modalidad de trabajo ha sido principalmente:	Total	Porcentaje
Remoto (Trabajo en casa, teletrabajo)	1.054	60,1%
Presencial (asiste a la oficina o lugar habitual de trabajo)	700	39,9%





Frecuencia que le gustaría teletrabajar o trabajar en casa



Pensando en su jefe/a inmediato, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?	Total	Porcentaje
Reconoció cuando hice bien mi trabajo.	1.306	74,5%
Lídero dando un buen ejemplo.	1.280	73,0%
Confío en las decisiones que toma.	1.272	72,6%
Comunico estándares éticos claros a sus subordinados.	1.245	71,0%
Se interesa en mi bienestar personal.	1.239	70,7%
Tuvo en cuenta mis aportes en la toma de decisiones.	1.231	70,2%
Me motivó para realizar mejor mi trabajo.	1.186	67,6%
Impulsó la cultura de la transformación digital en la entidad.	1.093	62,6%
Asigno las cargas de trabajo de forma equitativa.	1.089	62,1%

Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?	Total	Porcentaje
Fomentaron el cumplimiento de la política de integridad y los valores del servicio público.	1.313	74,9%
Tienen una visión clara sobre el futuro de la entidad.	1.222	69,7%
Promovieron estrategias de innovación en la entidad.	1.116	63,6%
Confío en las decisiones que toman.	1.037	59,1%
Implementaron acciones para mejorar el clima laboral en la entidad.	987	56,3%



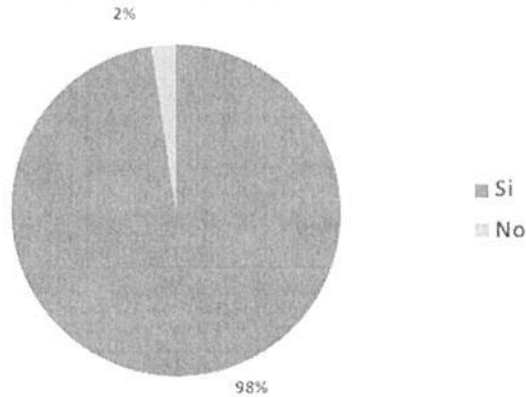
SC-4887-1



Durante los últimos doce meses su entidad...:	Total	Porcentaje
Contó con canales de comunicación formales para informar internamente sobre sus estrategia:	1.516	86,4%
Promovió programas de formación y capacitación para todos los servidores/as.	1.514	86,3%
Promovió valores éticos en el servicio público.	1.408	80,3%
Hizo difusión de su visión, misión y objetivos estratégicos.	1.390	79,3%
Promovió el respeto por las diferencias. (formas de pensar, estilos de vida, creencias religiosas:	1.330	75,8%
Contó con mecanismos para reconocer la labor de sus servidores/as.	1.227	70,0%
Promovió la equidad entre hombres y mujeres.	1.197	68,3%
Promovió el trabajo en equipo y el compañerismo.	1.157	65,0%

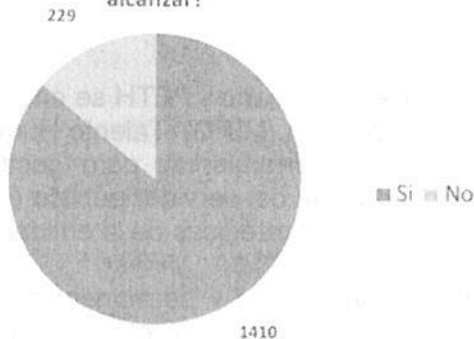
¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre sus oportunidades para desarrollar su carrera laboral?	Total	Porcentaje
En mi trabajo actual tengo oportunidades para desarrollar mi carrera.	1.261	71,9%
Tengo expectativas de un ascenso en los próximos doce meses.	512	29,2%

La entidad cuenta con algún sistema para evaluar el desempeño de sus servidores





Antes de la evaluación de desempeño ¿se establecieron y discutieron los objetivos a alcanzar?



Cuál es la principal razón por la cual usted quisiera permanecer en su entidad? (Opción de respuesta única)	Total	Porcentaje
Estabilidad laboral.	644	43,6%
Vocación por el servicio público.	472	32,0%
Asignación salarial.	116	7,8%
Perspectivas de ascenso.	94	6,4%
Posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral.	75	5,1%
Posibilidades de obtener experiencia.	55	3,7%
Ninguna de las anteriores.	14	0,9%
Incentivos y reconocimientos laborales.	7	0,5%

Durante los últimos doce meses...	Si		No	
	Total	%	Total	%
¿Recibió información sobre la política de administración de riesgos de su entidad?	1.241	70,8%	512	29,2%
¿Recibió información sobre los riesgos asociados a su proceso?	1.128	64,0%	625	35,0%
¿Recibió información sobre los controles para mitigar los riesgos de su proceso?	1.113	63,5%	641	36,5%
¿Conoce los indicadores asociados a su proceso?	1.252	71,4%	501	28,6%
¿La entidad hace seguimiento a los controles establecidos para sus procesos?	1.262	72,0%	492	28,0%
¿Los procesos y procedimientos asociados a sus funciones son claros, sencillos y ágiles?	1.435	81,8%	319	18,2%

Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas:	Si		No	
	Total	%	Total	%
Código de integridad y valores del servicio público (Probidad y Ética de lo público)	1.242	70,9%	511	29,1%
Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional.	1.031	58,8%	722	41,2%
Declaración preactiva de conflictos de intereses.	661	37,7%	1092	62,3%
Gestión del talento humano y la innovación.	1.230	70,1%	523	29,9%
Ética en el sector público.	818	46,7%	935	53,3%
Transformación Digital.	925	52,6%	829	47,4%
Detección y prevención de riesgos de ciberseguridad.	1.030	58,7%	724	41,3%



SC-4887-1

5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano - PETH se enmarca en la dimensión 1 de Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), Talento Humano, cuyo propósito es ofrecerles a las entidades públicas las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (vinculación, permanencia y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad.

Esta dimensión orienta la vinculación y permanencia de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir con el objetivo central de MIPG: *“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”* (MIPG).

A partir del análisis de los resultados obtenidos en los insumos, se priorizan las acciones a reforzar en los diferentes ciclos de vida del servidor, así como en los procesos y procedimientos.

Ruta	Variable	Actividad	Ciclo de Vida del Servidor.
RUTA DE LA FELICIDAD <i>La felicidad nos hace productivos</i>	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Ejecución del Plan de Incentivos y Bienestar para los servidores y sus familias, el cual tiene propósito superior el salario emocional y el fortalecimiento del SER.	Permanencia
	Ruta para generar innovación con pasión	Favorecer las condiciones y espacios para la innovación en los procesos que intervienen los servidores	Permanencia
RUTA DEL CRECIMIENTO <i>Liderando talento</i>	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Fortalecer las capacidades de liderazgo de los servidores, adaptándolas a las características de la Gobernación de Antioquia y su momento histórico.	Permanencia
	Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación para fortalecer las competencias funcionales y	Permanencia





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL



RUTA DEL SERVICIO <i>Al servicio de los ciudadanos</i>	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	comportamentales de los servidores públicos. Fortalecer la estrategia "La Alegría de Servir" conectando al servidor con el sentido del servicio alineado con la estrategia organizacional.	Permanencia
RUTA DE LA CALIDAD <i>La cultura de hacer las cosas bien</i>	Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	Divulgar e incorporar en el quehacer de los servidores el código de integridad, logrando así un ejercicio ético, transparente y de calidad.	Permanencia
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS <i>Conociendo el talento</i>	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Fomentar el uso de la analítica de datos en las labores cotidianas con el fin de tomar mejores decisiones acorde a las realidades individuales y organizacionales.	Permanencia



Centro Administrativo Departamental José María Córdova (La Alpujarra)
Calle 42 B 52 - 106 - Teléfono (604) 409 9000 - Medellín - Colombia

6. PLANES DE TRABAJO

La implementación del Plan Estratégico del Talento Humano se realiza por medio de las estrategias planteadas a través de los planes que se indican a continuación:

6.1 PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Este plan tiene como objetivo identificar los cargos vacantes y la disposición para proveerlos acorde a la normativa vigente, siguiendo los principios de mérito, igualdad y oportunidad.

Así mismo, se cuenta con un plan de acción que permite evidenciar las necesidades en la planta acorde a las novedades que se presenten, evitando que se altere el normal funcionamiento de la Gobernación de Antioquia.

6.2 PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR

Tiene como objetivo brindar oportunidades de desarrollo a los servidores y sus familias, y pensionados para el mejoramiento de la calidad de vida laboral, atendiendo necesidades de protección, manejo y aprovechamiento del tiempo libre, aprendizaje, deporte, recreación y vivienda de forma que se contribuya a la felicidad, productividad, innovación, al equilibrio de la salud física y mental, así como al equilibrio entre la vida laboral y personal de los servidores y al logro de los valores institucionales.

6.3 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo implementar y hacer seguimiento al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, identificando peligros, evaluando y valorando riesgos, formulando las acciones de control para mitigar riesgos para los servidores, contratistas, subcontratistas de la Gobernación de Antioquia

6.4 PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La finalidad del Plan Institucional de Capacitación es establecer las acciones de formación y capacitación que orienten el desarrollo integral del talento humano, correlacionadas con la misión y objetivos del Departamento de Antioquia, a fin de contribuir a la excelencia y





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL



calidad en la prestación de los servicios, el avance del conocimiento y las competencias laborales requeridas para el alto desempeño de los servidores públicos.



Centro Administrativo Departamental José María Córdova (La Alpujarra)
Calle 42 B 52 - 106 - Teléfono (604) 409 9000 - Medellín - Colombia

7. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano será evaluado a través de los siguientes mecanismos:

- Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG II)
- Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH)
- Seguimiento efectuado por medio de la medición de indicadores que se encuentran establecidos Plan de Desarrollo “UNIDOS por la vida 2020-2023” y en el Sistema Integrado de Gestión (SIG) Gobernación de Antioquia:

Indicador	Formula
Eficiencia del Plan de Capacitación	Cantidad de capacitaciones culminadas / Cantidad total de capacitaciones planificadas * 100
Tasa de cobertura del Plan de Capacitación	Cantidad de colaboradores capacitados / Cantidad de colaboradores
Impacto de las capacitaciones	Número de Personas a las cuales se le evidencio impacto en la capacitación /Número de personas capacitadas
Satisfacción de los servidores con relación al plan de capacitaciones	Cumplimiento del 85%
Porcentaje de avance del plan de Bienestar	Número de Actividades Realizadas / Total actividades programadas
Satisfacción de los servidores con relación al plan de bienestar	Cumplimiento del 85%
Porcentaje de avance del plan Anual de trabajo de SST	Número de Actividades Realizadas del plan anual de trabajo / Total Actividades Programadas
Eficacia en la realización de las evaluaciones de desempeño	Cantidad de servidores evaluados/ Total de servidores en la entidad
Cumplimiento del plan de previsión y provisión de vacantes	Actividades programadas/Actividades ejecutadas

8. ANEXOS

- Plan Institucional de Capacitación 2023
- Plan Institucional de Incentivos y Bienestar Laboral 2023
- Plan de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo 2023
- Plan anual de vacantes y de previsión 2023


PAULA ANDREA DUQUE AGUDELO

Secretaria de Talento Humano y Desarrollo Organizacional


V^oB^o LUZ STELLA CASTAÑO VÉLEZ
Subsecretaria Talento Humano

