



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



**SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y DESARROLLO
ORGANIZACIONAL**

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2022

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
CONTEXTO DE LA ENTIDAD	9
Misión de la Gobernación de Antioquia.....	9
Funciones de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional de la Gobernación de Antioquia:	9
Estructura de la Secretaría de Talento Humano de Desarrollo Organizacional	10
Visión del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH:.....	11
Misión del Plan Estratégico de Talento Humano:	11
Alcance de la Dimensión de Talento Humano.....	11
MARCO NORMATIVO	5
GENERALIDADES.....	13
Objetivo general.....	13
Objetivos específicos:.....	13
Propósito.....	13
Alcance	13
Componentes:.....	14
Insumos para la Elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano.....	15
Caracterización de la Población 2019.....	15
Caracterización de empleos	17
Resultado de mediciones	17
<i>Diagnóstico de la matriz de GETH</i>	17
<i>Clima organizacional 2021</i>	18
<i>FURAG 2020</i>	21
<i>SIGEP</i>	22
<i>Evaluación de desempeño laboral - EDL</i>	23
<i>Política de Integridad</i>	23
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	24
Ejes de trabajo 2022.....	25

Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	26
Plan de Incentivos y Bienestar	26
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	26
Plan de Institucional de Capacitación	26
Plan de Acción Matriz Estratégica de Talento Humano	27
Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano.....	27
Gestión de la Discapacidad en Servidores.	27
Anexos:	28

INTRODUCCIÓN

La Gestión Estratégica del Talento Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.), procurando 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 (MIPG).

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la Gobernación de Antioquia, en el mediano y largo plazo. De este ejercicio se establece la estrategia de la entidad a seguir, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución. Aunque es importante conocer, hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

Con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de la dimensión de talento humano, se busca consolidar en la Gobernación de Antioquia la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), para lograr una mayor eficiencia y eficacia de la administración, hacia el logro de los objetivos y metas de gobierno.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de los servidores; se organiza (y en lo posible sistematiza) la información en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión.

MARCO NORMATIVO

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

Normativa	Tema
<ul style="list-style-type: none"> • 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>
<ul style="list-style-type: none"> • Ley 100 de diciembre de 1993 	<p>Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los bonos pensionales.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Ley 1010 de 2006 	<p>Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Ley 1064 de 2006 	<p>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.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Ley 1811 de 2016 	<p>Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Ley 1857 de 2017 	<p>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.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019 	<p>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.</p>

• 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 párrafo 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.
• Decreto 726 del 26 de abril de 2018	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.
• Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.
• Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.

• Resolución 3546 de 2018	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.
• Resolución 0623 de 2020 (Modifica la Resolución 3546 de 2018)	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".
• Código de Integridad del Servidor Público 2017 - DAFP	Código de Integridad del Servidor Público 2017 – DAFP.
• Guía metodológica para la planeación estratégica de recursos humanos en entidades públicas del DAFP en el año 2011	Guía metodológica para la planeación estratégica de recursos humanos en entidades públicas del DAFP en el año 2011.
• Guía de cultura organizacional del año 2003 del DAFP	Guía de cultura organizacional del año 2003 del DAFP.
• Guía de intervención del clima, la cultura y el cambio del año 2005 del DAFP	Guía de intervención del clima, la cultura y el cambio.
• Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
• 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.

CONTEXTO DE LA ENTIDAD

La Gobernación de Antioquia es un ente departamental cuya misión está alineada a las exigencias de la Constitución Política así:

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.

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.

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.

Estructura de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional



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

La Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional cuenta con 4 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
- Evaluación independiente y cultura de control



Gráfica: Mapa Orgánico de Procesos V2 – 20 de septiembre 2021
Fuente: Elaboración Gobernación de Antioquia.

Visión del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH:

En el año 2023 la Gobernación de Antioquia habrá consolidado un modelo de gestión del talento humano unificado que, a través de la implementación de políticas y prácticas, aporte al desarrollo integral de las capacidades individuales e institucionales.

Misión del Plan Estratégico de Talento Humano:

Dinamizar la cultura y las prácticas organizacionales hacia el logro de objetivos institucionales, mediante la gestión y el desarrollo integral del talento humano, promoviendo estándares de calidad y oportunidad en la atención de los requerimientos ciudadanos.

Alcance de la Dimensión de Talento Humano

Este PETH se enmarca en la dimensión 1 de Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), Talento Humano, cuyo propósito es ofrecerle 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).

GENERALIDADES

Objetivo general

Articular las prácticas de gestión del talento humano que se implementan a nivel institucional, de manera que aporten al desarrollo organizacional y contribuyan al mejoramiento de las condiciones de calidad de vida de los servidores públicos departamentales.

Objetivos específicos:

- Formular el Plan Estratégico del Talento Humano para la Gobernación de Antioquia.
- Gestionar de manera articulada las prácticas de ingreso, permanencia y retiro en la entidad.
- Gestionar las competencias laborales de los servidores públicos viabilizando la interacción coherente entre los componentes funcionales y comportamentales.
- Fortalecer estrategias de desarrollo organizacional que apoyen el cierre de las brechas culturales identificadas.

Propósito

Fortalecer las prácticas de gestión y desarrollo del talento humano que se implementan a nivel institucional, de manera que aporten al desarrollo organizacional, al logro de las metas institucionales, al cierre de las brechas de gestión y contribuyan al mejoramiento del comportamiento y desempeño de las personas y de las condiciones de calidad de vida de los servidores públicos departamentales.

Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación de Antioquia inicia identificando las necesidades de los procesos y procedimientos documentados en el Sistema Integrado de Gestión, 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. Este plan está dirigido a los servidores de la Gobernación de Antioquia de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique acorde a la normativa vigente.

Componentes:

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

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

En lo concerniente a la planta de personal de la Gobernación de Antioquia actualmente se cuenta con 2.987 empleos, incluidos personal en las diferentes regiones de Antioquia.

Como hitos para la planeación del talento humano:

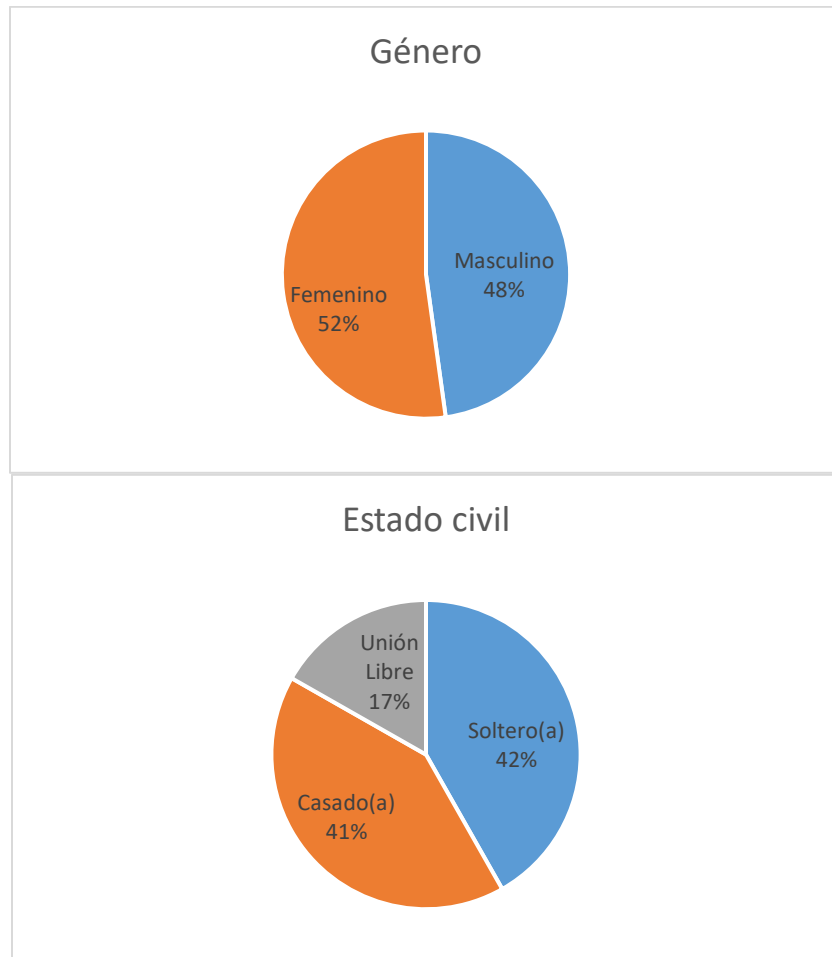
- a. Proceso de modernización: “Evolución humana y Organizacional” iniciado en el 2020 que es transversal a la organización y contempla varias etapas en las que la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional está inmerso.
- b. La creación de la Empresa Industrial y Comercial del Estado – Fábrica de Licores y Alcoholes de Antioquia -, a través de la Ordenanza Departamental de Antioquia número 19 del 19 de noviembre de 2020.

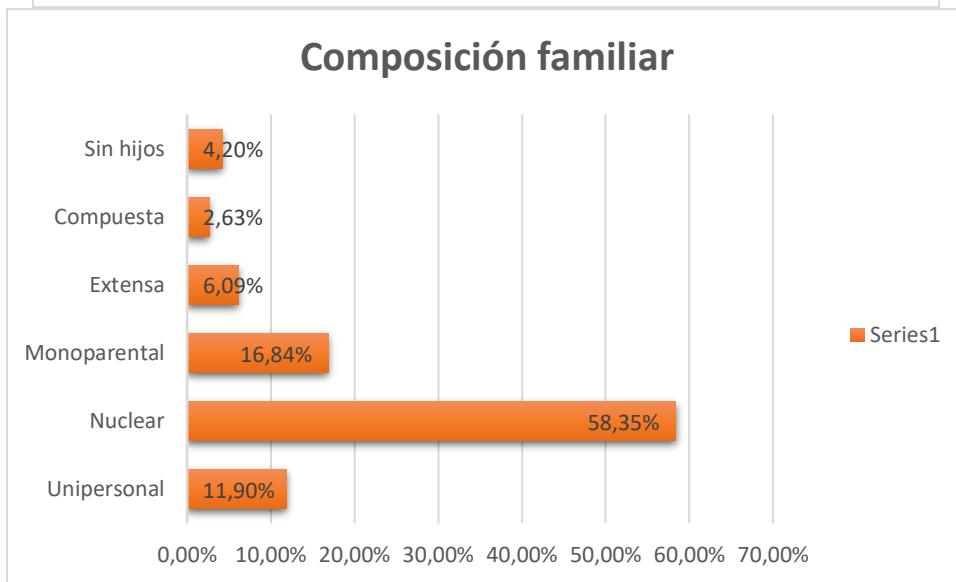
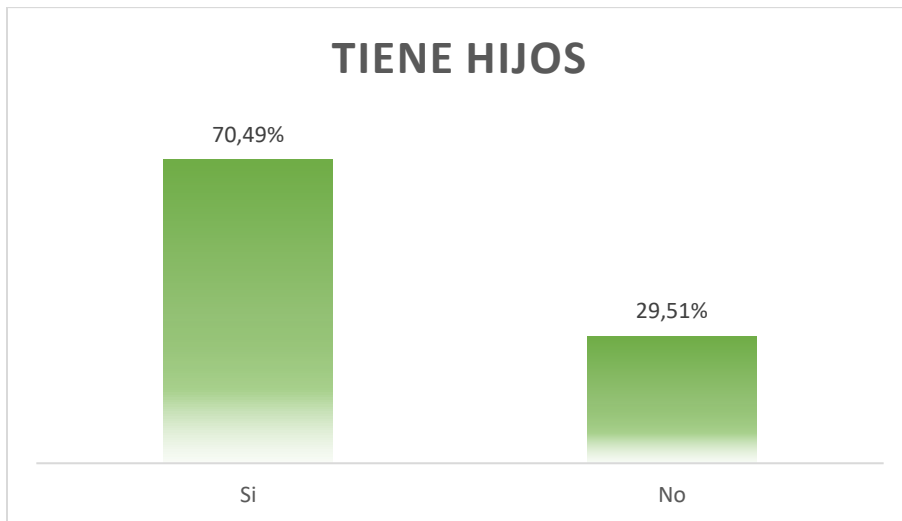
Insumos para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano

Para la elaboración del PETH se tuvo en cuenta información actualizada de los servidores públicos, entre estos está la caracterización de la población, resultados obtenidos en las mediciones realizadas entre los años 2019 y 2021, información dispuesta en los sistemas de información y la evaluación de desempeño:

Caracterización de la Población 2019

En el año 2019 se realizó la caracterización de 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:





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.

Debido a los diferentes concursos y movimientos en la planta, así como las particularidades individuales, la caracterización se modifica y esta se deberá actualizar, elemento que se consolidará desde este Plan Estratégico de Talento Humano.

Para el año 2022 se contará con la caja de compensación Comfama para realizar la encuesta sociodemográfica con el fin de mantener la información actualizada y obtener los datos para mejorar las actividades orientadas al bienestar.

Caracterización de empleos

Los empleos se visualizan a través de los niveles en la planta global de cargos de la siguiente forma:

NIVEL	Cantidad
Asesor	7
Asistencial	1503
Directivo	174
Profesional	950
Técnico	301
Trabajador Oficial	54
Total general	2987

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.

Resultado de mediciones

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 82,7 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	87	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	83
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	93
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	89
		- Ruta para generar innovación con pasión	81
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	78	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	78
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	82
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	78
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	76
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	88	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	85
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	91
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	88	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	88
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	88
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	93	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	93

En el año 2019 el puntaje obtenido fue de 81,1, mostrando avances sobre 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 Crecimiento (Liderando Talento).

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

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

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 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.

FURAG 2020

Una vez realizada la medición del FURAG 2020 se obtuvo como resultado 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.

Recomendaciones
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.
Fomentar la transferencia del conocimiento hacia adentro y hacia afuera de la entidad.
Analizar los empleos vacantes de la entidad para tener en cuenta la provisión de los mismos dentro de la planeación del talento humano.
Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad.
Diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida para los pre-pensionados como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.
Diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida por otras causales como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.

Caracterizar a todos los servidores de la entidad con base en la información registrada en sus hojas de vida, de acuerdo con el formato único de hoja de vida de Función Pública.
Reportar oportunamente las vacantes de la entidad en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).
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.
Verificar que los candidatos cumplan con los requisitos del 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.
Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos 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.
Realizar la inducción a los nuevos servidores que ingresan a la entidad.
Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre participación ciudadana, rendición de cuentas y control social.
Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre transparencia y derecho de acceso a la información pública.
Identificar y documentar las razones del retiro de los servidores de la entidad.
Analizar las causas del retiro de los servidores de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.
Propiciar y promover un plan de retiro, con el fin de facilitar las condiciones para la adecuación a la nueva etapa de vida con respecto a los servidores que se retiran.
Implementar en la entidad un proceso de capacitación que permita al servidor conocer los objetivos institucionales ligados a la actividad que ejecuta.
Desarrollar un diagnóstico de la accesibilidad y análisis de los puestos de trabajo, con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.
Implementar diferentes mecanismos para llevar a cabo los procesos de selección meritocrática de los gerentes públicos y de los cargos de libre nombramiento y remoción. Como mínimo, la entidad debe emplear el área de talento humano propia o podrá solicitar apoyo del grupo de meritocracia de Función Pública.

SIGEP

Es el sistema de información y gestión del empleo público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos, este contiene información tanto del nivel nacional como territorial, relacionado con las estructuras de las entidades, plantas de personal, manuales de funciones, escalas salariales, hojas de vida de los servidores, entre otros.

Este sistema permite la toma de decisiones tanto institucionales como de gobierno, así como la formulación de políticas públicas en formación institucional y talento humano.

La Gobernación de Antioquia continúa con la implementación de acciones que garanticen la actualización permanente del SIGEP para todos los servidores y contratistas.

Evaluación de desempeño laboral - EDL

La evaluación de desempeño Laboral se relaciona con la valoración que se le da a nivel individual a un servidor público midiendo su impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación se realiza a servidores de carrera, directivo, provisionales, temporales y Libre nombramiento y remoción. Este proceso permitirá a la Gobernación de Antioquia identificar las brechas en las que se debe fortalecer la capacitación para agilizar la gestión institucional.

Política de Integridad

A nivel nacional, el 27 de febrero de 2020 se expide la Ley No. 2016 que tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial y en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo.

En la Administración Departamental, este código se adoptó por medio del **Decreto Departamental 1614 del 6 de junio de 2020**.

Por implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano se entenderá la capacitación obligatoria de inducción para cualquier cargo del Estado y en cualquier modalidad contractual, la evaluación y seguimiento, la generación de indicadores que permitan verificar su cumplimiento, la inclusión obligatoria del Código en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el Servicio Público.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

A continuación, se presenta la conformación del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH con respecto al ciclo de vida del servidor público, el cual se encuentra alineado con las estrategias de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional.



Gráfica: Integración Plan Estratégico de Talento Humano (PETH)

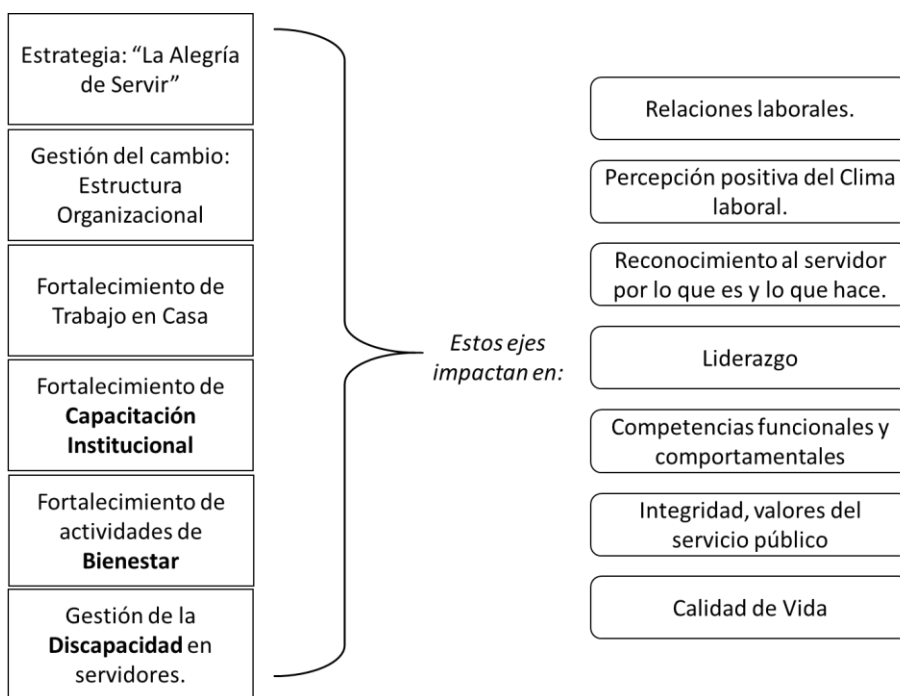
A partir del análisis de los resultados obtenidos en los insumos, se priorizan las acciones a reforzar en los diferentes ciclos de vida del servidor así como en los procesos y procedimientos.

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 comportamentales de los servidores públicos.	Permanencia
RUTA DEL SERVICIO <i>Al servicio de los ciudadanos</i>	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	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

Ejes de trabajo 2022

En articulación con las dependencias de la Secretaría de Talento Humano y la estrategia de la administración UNIDOS, se propone trabajar el Plan Estratégico de Talento Humano con los siguientes ejes:



Gráfica: Ejes de trabajo e impacto

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.



GOBERNACION DE ANTIOQUIA



Marzo 17 2021

La Planta de empleos de la Gobernación de Antioquia, se encuentra compuesta así:

Tipo de Planta	2018	2019	2020	2021
Global	3479	3487	3535	3145
Temporal	299	298	52	49
Total:	3778	3785	3587	3194

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 tanto dentro del tiempo que dure la fase de pandemia por COVID-19 como en las fases posteriores de control del virus.

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

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 calidad en la prestación de los servicios, el avance del conocimiento y las competencias laborales requeridas para el alto desempeño de los servidores públicos. Un insumo que la Gobernación de Antioquia considera vital para los procesos de capacitación es la identificación de las necesidades producto del ejercicio de la evaluación del desempeño laboral.

Plan de Acción Matriz Estratégica de Talento Humano

Luego de analizados los resultados obtenidos en las diferentes rutas, se priorizaron aquellas que puntuaron más bajo y se establecieron las actividades con las cuales se pretende intervenir para el mejoramiento de la Estrategia de Talento Humano, y así lograr la eficacia de los procesos.

Ruta	Variable
RUTA DE LA FELICIDAD <i>La felicidad nos hace productivos</i>	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional Ruta para generar innovación con pasión
RUTA DEL CRECIMIENTO <i>Liderando talento</i>	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen
RUTA DEL SERVICIO <i>Al servicio de los ciudadanos</i>	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio
RUTA DE LA CALIDAD <i>La cultura de hacer las cosas bien</i>	Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS <i>Conociendo el talento</i>	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos

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)
- Indicadores Plan de Desarrollo “UNIDOS por la vida 2020-2023”
- Sistema Integrado de Gestión (SIG) Gobernación de Antioquia

Gestión de la Discapacidad en Servidores.

Actualmente, en la Gobernación de Antioquia se encuentran trabajando de manera conjunta la Secretaría de Talento Humano y la Gerencia de Discapacidad, con el fin de definir los lineamientos bajo los enfoques de derecho poblacional y diferencial en términos de equiparación de oportunidades para el manejo e intervención de los servidores con discapacidad, cumpliendo con los requisitos de acuerdo con el perfil, la formación y las competencias.

En razón a la importancia del tema se consideró la gestión de la discapacidad en los servidores como un eje prioritario para trabajar en la presente anualidad.

Anexos:

- Plan Institucional de Capacitación 2022
- Plan Institucional de Incentivos y Bienestar Laboral 2022
- Plan de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo 2022
- Plan anual de vacantes 2022
- Plan de previsión 2022
- Código de Integridad

Subsecretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional

2022