

FORMATO ÚNICO DE ACTA DE INFORME DE GESTIÓN

(Ley 951 de marzo 31 de 2005)

A. DATOS GENERALES:

NOMBRE DEL FUNCIONARIO RESPONSABLE QUE ENTREGA:

PAULA ANDREA DUQUE AGUDELO, identificada con cedula 43.754.992

CARGO:

Secretaria de Talento Humano y Desarrollo Organizacional

ENTIDAD (RAZÓN SOCIAL):

Gobernación de Antioquia

CIUDAD Y FECHA:

Medellin, 31 de diciembre de 2023

FECHA DE INICIO DE LA GESTIÓN:

1 de Junio de 2021

CONDICIÓN DE LA PRESENTACIÓN:

RETIRO X SEPARACIÓN DEL CARGO RATIFICACIÓN

FECHA DE RETIRO, SEPARACIÓN DEL CARGO O RATIFICACIÓN:

31 de Diciembre de 2023.

B. INFORME RESUMIDO O EJECUTIVO DE LA GESTIÓN:

Con la presente Acta de Informe de Gestión, describo los principales aspectos de la acción adelantada como Secretaria de Talento Humano y Desarrollo Organizacional en el período comprendido entre el **1 de junio de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2023**.

De acuerdo con lo descrito en el Decreto Ordenanza 2020070002567 del 5/11/2020, es el propósito general de la Secretaria de Talento Humano y Desarrollo Organizacional de la Gobernación de Antioquia, la de "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."

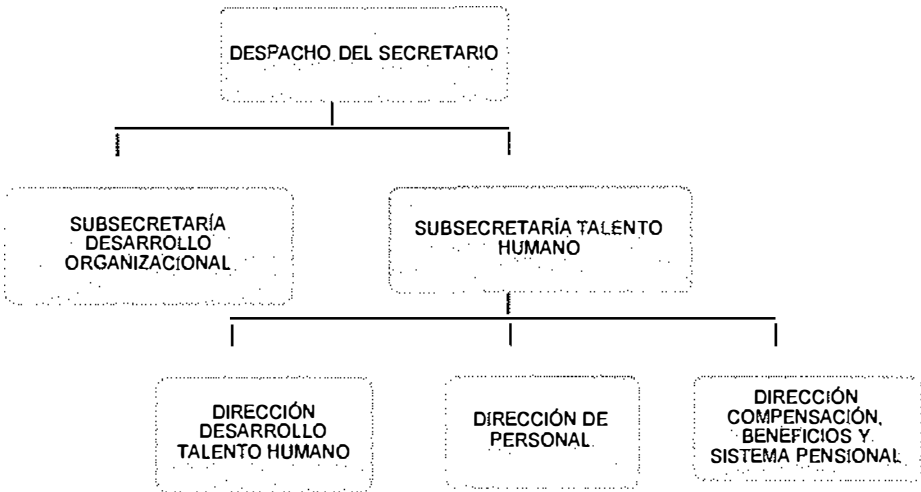
E igualmente las funciones que tiene asignadas esta Secretaria de conformidad con lo establecido en el Decreto Ordenanza 2020070002567 del 5/11/2020, son:

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.

gestión y metodologías de desarrollo organizacional, de gestión del cambio y del conocimiento.

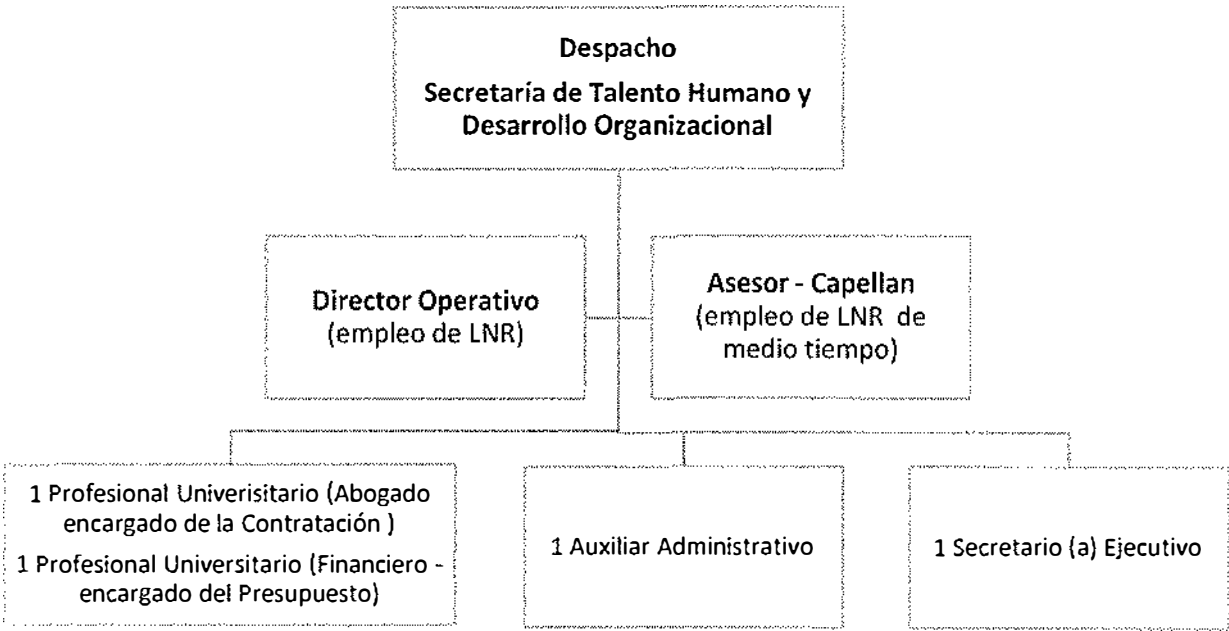
La estructura orgánica de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, es:

Nota: Este Organigrama describe la estructura organizacional – Direcciones y Subsecretarías con las que cuenta la Secretaría de estructura orgánica de la Secretaria de Talento Humano y Desarrollo Organizacional



Planta de Cargos del Despacho de la Secretaria de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, es:

Nota: Este organigrama describe los empleos que pertenecen al Despacho de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, ya sea empleos de libre nombramiento como empleos de carrera administrativa que apoyan al despacho.



Es importante desde la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, destacar las siguientes acciones emprendidas desde este Despacho y han impactado positivamente a todos nuestros empleados, como son:

- **Certificación de Great Place to Work.** En el marco de la medición de clima organizacional, la Gobernación de Antioquia contó con el acompañamiento de una de las firmas más destacadas del mundo en gestión de ambientes de trabajo.

Con ese acompañamiento se hizo una medición de clima laboral con estándares internacionales y logramos nuestra certificación este año, lo que nos permite tener insumos para trabajar en propuestas e iniciativas que respaldan nuestros programas para el bienestar de los servidores del Departamento y seguir fortaleciendo los procesos.

Más de 1.707 servidoras y servidores diligenciaron la encuesta.

- **Implementación de la Tiquetera “Momentos de Felicidad”.** Se implementa la Tiquetera “Momentos de Felicidad” a fin de promover el bienestar y el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados públicos y trabajadores oficiales del Departamento de Antioquia. Este beneficio busca ofrecer a los servidores públicos el acceso a un permiso remunerado en tiempo para ausentarse de forma justificada del empleo, relacionado con actividades personales, familiares, sociales, recreativas y culturales, así como, incentivos por participación en equipos de trabajo determinados por la Administración Departamental.

Con esta Tiquetera se establecen, Más de 20 momentos de felicidad, donde algunos se pueden solicitar por año y otros son uno (1) por cada semestre. Los momentos de felicidad son los siguientes:

Media jornada libre para asistir a un evento deportivo

Media jornada libre para asistir a un evento cultural

Un día libre por tu cumpleaños

Día libre antes del matrimonio

Un día por tu graduación

Alarga el tiempo del almuerzo

Media jornada para acompañar a tu mascota de compañía mientras está enferma

Viernes corto, puedes salir dos horas antes de finalizar tu horario laboral

Un día libre por mudanza

Un día para alargar el fin de semana (1 vez al año)

Media jornada libre para estar con una persona especial en el día de su cumpleaños

Un día libre para los padres en la semana de receso escolar

Trabaja un mes en jornada continua finalizada la licencia de maternidad

Un día libre por ser auditor interno de la Gobernación de Antioquia

Media Jornada libre para integrantes de los equipos de mejoramiento de los diferentes procesos SIG

Un día libre por atención en Taquilla

Media jornada libre para diligencias personales

Un día por participación activa en la Brigada de Emergencias (1 vez al año)

Media jornada libre para asistir a un evento deportivo

Alarga el tiempo del almuerzo

Media jornada para acompañar a tu mascota de compañía mientras está enferma

- **Horarios flexibles.** Mediante el Decreto 2020070000987 del 13 de marzo de 2020, se modificó la jornada laboral de los empleados públicos y se implementó igualmente el trabajo en casa permitiendo a nuestros servidores compartir más calidad de tiempo en familia.

Se establecieron Cuatro (4) horarios flexibles de ingreso y salida, como son:

Horario 1: De lunes a jueves de 6:30 a.m. a 12:00 m. y de 1:00 p.m. a 4:30 p.m.

Vienes de 6:30 a.m. a 12:00 m. y de 1:00 p.m. a 3:30 p.m.

Horario 2: De lunes a jueves de 7:00 a.m. a 12:30 m. y de 1:30 p.m. a 5:00 p.m.

Vienes de 7:00 a.m. a 12:30 m. y de 1:30 p.m. a 4:00 p.m.

Horario 3: De lunes a jueves de 7.30 a.m. a 12:30 m. y de 1:30 p.m. a 5:30 p.m.

Vienes de 7.30 a.m. a 12:30 m. y de 1:30 p.m. a 4:30 p.m.

Horario 4: De lunes a jueves de 8.00 a.m. a 1:00 m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

Vienes de 8.00 a.m. a 1:00 m. y de 2:00 p.m. a 5:00 p.m.

- **Innovaser.** Esta es una iniciativa de solución eficiente para la implementación de la política del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), denominada Gestión Estratégica del Talento Humano, para favorecer el buen desempeño organizacional con acciones concretas hacia la mejora continua en la calidad, la productividad y en la oportunidad del servicio.

Simplificación de acceso a la información y a los trámites y servicios de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional.

- **Implementación de la Gestión Datos y/o Analítica para la Secretaría:** La Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, por medio de la aplicación Power Bi, ha buscado el análisis de todos su información y datos, permitiéndole una solución para unir diferentes fuentes de datos, analizarlos y presentar un análisis de estos a través de informes y presentaciones. Con la adopción de esta analítica de datos institucionales ha permitido a esta Secretaría contar con mecanismos que nos han ayudado a traducir datos y contar con información a la mano de procedimientos como: bienestar, capacitación, indicadores del plan de desarrollo, información al día de la planta de cargos de visualizada de forma más didáctica, información del estado del Fondo de la Vivienda, seguimientos a las Auditorías, seguimiento a la Contratación de la Secretaría, información de los pagos realizados por tiempo libre y la utilización y/o beneficio obtenido por los Servidores.
- **Implementación del Protocolo Departamental de Acoso Laboral y Actualización de la Política de Convivencia Laboral,** con la implementación y adopción de este Protocolo se busca avanzar en la prevención y atención del Acoso Laboral, mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia y protección; por tal motivo, la Gobernación Antioquia se compromete a adoptar las medidas preventivas, correctivas y disciplinarias correspondientes, y a proteger a las personas afectadas cuando se compruebe la ejecución de tales conductas.

Igualmente mediante Resolución con radicado S2023060351005 del 23 de noviembre de 2023, se designaron los representantes del empleador y se conformó el Nuevo Comité de Convivencia Laboral para la vigencia 2023- 2025.

Principales logros misionales, administrativos, financieros y de talento humano de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional

Por ello durante este cuatrienio hemos establecido diferentes acciones en temas de bienestar, incentivos y estímulos históricos con respecto a años anteriores. Esto, en relación con nuestras

Subsecretaría de Desarrollo Organizacional:

- **Proceso de Evolución Humana y Organizacional:** En la vigencia 2020 se inicia el proceso de modernización "Evolución Humana y Organizacional", con miras a cumplir ese propósito, en inicio de la fase de evaluación, la Honorable Asamblea aprobó la Ordenanza N. 04 del 04 de mayo de 2020, "por medio del cual se conceden unas facultades al Gobernador del departamento", dentro de las cuales se encuentran las siguientes:

Determinar la nueva estructura administrativa de la Gobernación de Antioquia en el nivel central, las funciones de sus dependencias y las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos. Se priorizará, entre otros, la creación de unidades administrativas que hoy se identifican como necesarias, tales como: Inclusión social y familia (Adultos mayores, Persona en situación de discapacidad, entre otros), Protección y bienestar de la fauna silvestre y doméstica, Seguridad, Migración y Ciencia, tecnología e innovación para la competitividad y el desarrollo institucional.

Crear la Secretaria de Turismo o una entidad descentralizada con o sin participación de privados, para la promoción del turismo y la articulación del ecosistema turístico del Departamento, como actividades principales.

Crear la Empresa Industrial y Comercial del Estado u otra figura jurídica, que se encargará de administrar y operar los parques departamentales, con fines de esparcimiento colectivo a través de la integración de áreas deportivas, ecológicas, ambientales, culturales, comerciales y recreacionales, así como para prestar servicios de operación logística.

Posteriormente, mediante Decreto 2020070001726 del 23/07/2020, se conforman los Comités que adelantaran las diferentes acciones que conlleva el proyecto de modernización.

En todo el desarrollo del mencionado proceso se acogieron integralmente los lineamientos de la Guía de Modernización de Entidades Públicas suministrados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, ente que define la Política Pública en este asunto. De igual forma, para garantizar una marcha armónica con los lineamientos de la política Nacional, se firmó con el del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el convenio N. 008 de 2020, con cual se garantiza el acompañamiento de la Función Pública, con cuyo concurso se perfilaron las primeras propuestas a ser presentadas y discutidas con el Señor Gobernador y el Consejo de Gobierno Departamental.

En desarrollo de la fase de diseño, se llevaron a cabo diversas reuniones de presentación y discusión de los diagnósticos y propuestas de modernización de cada una de las entidades y dependencias de la Administración, contando así con la participación de los jefes de los organismos los cuales aportaron criterios para el diseño de la nueva estructura organizacional para la Administración Departamental – Nivel Central.

Finalmente, después de ejecutar las acciones necesarias para la modernización en el marco del proceso "Evolución Humana y Organizacional", desde el punto de vista funcional, estructural, de procesos y procedimientos, de las cargas de trabajo, de los programas y proyectos del plan de desarrollo, entre otros; se desarrollaron los estudios técnicos necesarios para este propósito, que permitieron la formalización de este proceso mediante el Decreto Ordenanzal 2020070002567 de 2020, modificado por la Ordenanza 23 de 2021 y la Ordenanza 7 de 2022, mediante los cuales se determinó la estructura administrativa de la administración departamental y definió las funciones de sus organismos y dependencias.

En el marco del citado proceso de Evolución Humana y Organizacional, se elaboraron los proyectos de ordenanza y las respectivas exposiciones de motivos, que dieron lugar a la Ordenanza 23 de 2021 y la Ordenanza 7 de 2022, modificando el Decreto Ordenanzal 2020070002567 de 2020, mediante los cuales se determinó la estructura administrativa de la administración departamental y se definió las funciones de sus organismos y dependencias.

organismos. Una de las principales modificaciones fue el cambio de denominación de la Secretaría Regional y Sectorial (SERES) de Seguridad Humana, por la Secretaría Regional y Sectorial (SERES) de Seguridad Humana y Gobierno, orientado al fortalecimiento de la gobernabilidad; abarcando las acciones que contribuyan a mantener el orden público, la seguridad, la convivencia ciudadana, la protección, defensa, cuidado y honra de la vida, garantizando la equidad y respeto por los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario.

Otro de los cambios relevantes, fue la nueva denominación de la Secretaría de Gobierno, Paz y No violencia por Secretaría de Asuntos Institucionales, Paz y No violencia, como un organismo articulador de las políticas de gobierno de los sectores adscritos, logrando un nombre más específico en la tarea misional que este organismo debe adelantar dentro de la administración.

- **Actualización de Manuales de Funciones:** En el marco del mencionado proceso de evolución humana y organizacional, se realizó el proceso de ajuste a los manuales de funciones adscritos a los organismos de la Administración Departamental nivel central, en el marco de la reestructuración organizacional.

En ese orden de ideas, entre las vigencias 2020 y 2023, se lograron actualizar 2.104 manuales de funciones y competencias laborales a 30 de julio de 2023, de un total de 2.172 (descontando cargos temporales, trabajadores oficiales y cargos del Sistema General de Participaciones - SGP), lo cual significa un porcentaje de avance del 96,87% sobre la base de los 2.172 empleos mencionados.

- **Creación de Planta Temporales:** Para la vigencia 2023, se realizó el proceso para la prórroga de estos 64 cargos temporales, el cual incluyó el análisis, costeo y ajustes de CDP, además de la creación de 5 cargos temporales nuevos en la Gerencia de Servicios Públicos (2) y en la Secretaría de Inclusión Social y Familia (3), para un total de 69 cargos temporales en la vigencia 2023, quedando finalmente así:

Nota: Este cuadro describe cada uno de los empleos que se tienen en Planta Temporal.

ORGANISMO	ASISTENCIAL	PROFESIONAL					TOTAL
	04	01	02	03	04	05	
GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS			4				4
SECRETARÍA DE HACIENDA	3	2	19				24
SECRETARÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL Y FAMILIA			4			3	7
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA			15				15
SECRETARÍA DE MINAS			5	5			10
SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA						1	1
SECRETARÍA DE SUMINISTROS Y SERVICIOS		1					1
SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL				1			1
SECRETARÍA GENERAL					6		6
TOTAL	3	3	47	6	6	4	69

Para la vigencia 2024, luego del análisis de cada uno de los Organismos y de su presupuesto de inversión se prorrogan **66 empleos** de la planta temporal, los cuales están distribuidos así:

Nota: Este cuadro describe cada uno de los empleos de la Planta Temporal que serán prorrogados en la vigencia 2024, que suman 66 empleos.

ORGANISMO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	TOTAL GENERAL
GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS			4	4
SECRETARÍA DE HACIENDA	3		21	24
SECRETARÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL Y FAMILIA		3	2	5

SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA		1		1
SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL			1	1
SECRETARÍA GENERAL			6	6
TOTAL GENERAL	3	4	59	66

- **Fortalecimiento de las Competencias Laborales de los Servidores Públicos: Alianza Estratégica con el Sena – Fortalecer Competencias:** Durante el cuatrienio se estableció el Proyecto de Fortalecimiento de las Competencias Laborales el cual se enfocó en el cumplimiento de las actividades correspondientes a las etapas del ciclo de gestión de las competencias establecido por Función Pública, destacándose la alianza estratégica con el SENA para fortalecer, evaluar y certificar competencias, en atención a los parámetros del Decreto 815 de 2018 y logrando impactar a un gran número de servidores del Departamento de Antioquia.

- **Consolidación del Modelo de Gestión de Conocimiento:** La totalidad de las acciones de continuidad de conocimiento establecidas en el modelo de Gestión del Conocimiento de la Gobernación, están dirigidas a propiciar una cultura del conocimiento, mejorando la eficiencia y la eficacia organizacionales, lo cual, en última instancia se refleja en los resultados obtenidos como entidad en el Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión – FURAG (Decreto 2482 de 2012), donde en la política MIPG de Gestión del Conocimiento y la Innovación obtuvo los siguientes resultados:

Año 2020: 84,2%

Año 2021: 97,6%

Año 2022: Medición pendiente (DAFP)

- **Consolidación de Alianzas Estratégicas: Alianza Función Pública:** En el mes de enero 2020 la Gobernación suscribió el Convenio de Cooperación Nro. 118 con la Función Pública para el desarrollo de actividades de acompañamiento y capacitación sobre la correcta aplicación de los lineamientos e instrumentos asociados a las políticas de MIPG, incluyendo la de Gestión del Conocimiento y la Innovación. Entre las actividades que se desarrollaron: Asesoría para el desarrollo de conceptos sobre metodologías de innovación pública en las fases de empatizar, idear, prototipar y testear para un grupo de 16 servidores públicos departamentales.

- **Alianza Departamento Nacional de Planeación –DNP-:** Vinculación al Comité Nacional de Innovación Pública -CENIP-. En donde se logró que:

27 servidores departamentales certificados en el curso de Innovación y Experimentación en el sector público.

10 servidores departamentales, en 36 horas de asesoría para el desarrollo del servicio de Sala de Innovación e Ideación de la entidad.

Se tienen **5 servicios diseñados, como:**

1. Fortalecimiento de las habilidades creativas y la innovación,
2. Concursos de retos de innovación,
3. Sensibilización sobre el uso de herramientas de innovación,
4. Recursos para la ideación e innovación.
5. Acompañamiento retos de innovación.

Igualmente se participó como ponentes en el evento Interruptor 2021 – presentando la experiencia de la Gobernación en temas de conocimiento e innovación. E igualmente se participó en el piloto de Caja de Herramientas para la Innovación –DNP-.

- **Alianza Escuela Superior de Administración Pública – ESAP:** Con la finalidad de avanzar

una por cada año del cuatrienio, del Diplomado virtual en "Innovación en el sector público", con 80 horas duración, logrando la certificación de 396 servidores públicos departamentales.

- **Sistema Integrado de Gestión (SIG):**

Desde el Sistema Integrado de Gestión se tienen diversos frentes de trabajo durante el periodo 2020 - 2023, en los que se puede mencionar lo siguiente, como los aspectos más relevantes:

1. **Auditorías Internas de Calidad:** Durante todo el cuatrienio se planificó de manera conjunta el ejercicio de auditoría conjuntamente con la Gerencia de Auditoría Interna y se contrató al Grupo Regional ISO de la Universidad de Antioquia, quienes en cada vigencia suministraron un auditor líder para cada proceso. Los resultados para el cuatrienio fueron los siguientes:

Nota: Este cuadro describe el consolidado de las no conformidades, observaciones, oportunidades de mejora y aspectos favorables que han arrojado las auditorías.

AÑO	NO CONFORMIDADES	OBSERVACIONES	OPORTUNIDADES DE MEJORA	ASPECTOS FAVORABLES
2020	17	11	181	75
2021	16	39	159	117
2022	15	45	153	111
2023	23	36	138	110
TOTAL	71	131	631	413

2. **Manejo de Riesgos:** Se formuló y se ejecutaron las actividades del componente de riesgos del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, durante las 4 vigencias del presente cuatrienio, en donde se enfatizó en la gestión de los riesgos de corrupción de los procesos y lo que se hace desde cada uno de ellos para evitar que los mismos se materialicen. El Sistema Integrado de Gestión cuenta con 18 riesgos de corrupción y 63 riesgos de gestión y se está incorporando la metodología de riesgos fiscales, bajo una propuesta técnica de Función Pública en la guía 6 de riesgos.

Nota: Este cuadro describe los 18 riesgos de corrupción identificados en la Gobernación.

PROCESO	# RIESGOS DE CORRUPCIÓN
Direccionamiento Estratégico	1
Desarrollo del Talento Humano	2
Gestión en Salud	1
Atención Ciudadana	1
Control Disciplinario	1
Gestión de la Seguridad Ciudadana y Pública	1
Gestión Minera	1
Promoción del Desarrollo de Infraestructura	1
Soporte Logístico	1
Gestión de Tecnología de Información	2
Adquisición de Bienes y Servicios	2
Hacienda Pública	2
Gestión de la Prestación del Servicio Educativo	1
Evaluación Independiente y Cultura del Control	1
TOTAL	18

3. **Procesos:** Se redefinió el modelo de procesos de la Administración Departamental, en el marco del proyecto de Evolución Humana y Organizacional, teniendo en cuenta los temas misionales y por supuesto las directrices estratégicas definidas en el Plan de Desarrollo 2020 -2023 Unidos por la Vida.

Así las cosas, se pasó de 23 procesos al inicio del actual periodo de gobierno a 30 procesos al final del año 2020 y finalmente el modelo de procesos quedó con 27 procesos para el final de 2023, teniendo en cuenta la transformación de la Fábrica de

Administración de los Tributos y Gestión Financiera en un nuevo proceso denominado Hacienda Pública.

En la tabla siguiente se muestra el estado documental del Sistema Integrado de Gestión a la fecha del informe:

Estado Documental Procesos SIG con corte 30 de diciembre de 2023

Nota: El presente cuadro describe el Estado Documental Procesos SIG con corte 30 de diciembre de 2023

TIPO DE PROCESO	NOMBRE DEL PROCESO	# DE PROCEDIMIENTOS ACTIVOS	# DE FORMATOS ACTIVOS
Estratégico	Direccionamiento Estratégico	15	24
Estratégico	Comunicación Pública	5	14
Estratégico	Estructura organizacional y Empleo Público	4	8
Estratégico	Desarrollo del talento Humano	34	88
Estratégico	Gestión de la Mejora Continua	9	10
Misional	Gestión en salud	164	536
Misional	Fortalecimiento Institucional y de la Participación Ciudadana	3	22
Misional	Gestión Ambiental	6	26
Misional	Atención Ciudadana	8	41
Misional	Gestión de La Prestación del Servicio Educativo	17	38
Misional	Gestión del Riesgo de Desastres	3	15
Misional	Gestión de Gobierno, Apoyo al desarrollo Institucional y derechos Humanos	13	15
Misional	Gestión de la Seguridad Ciudadana y Pública	6	15
Misional	Inclusión Social Y Familia	11	24
Misional	Gestión Minera	5	9
Misional	Promoción del Desarrollo Económico	7	15
Misional	Promoción del Desarrollo de Infraestructura	15	54
Apoyo	Gestión de Bienes y Seguros	5	8
Apoyo	Soporte Logístico	12	46
Apoyo	Gestión de Tecnología de Información	16	18
Apoyo	Hacienda Pública	52	53
Apoyo	Adquisición de Bienes y Servicios	9	26
Apoyo	Gestión Jurídica	13	25
Apoyo	Seguridad y salud en el Trabajo	10	30
Apoyo	Gestión Documental	14	23
Evaluación	Evaluación Independiente y Cultura de Control	4	11
Evaluación	Control Disciplinario	10	50

4. **Revisión por la Dirección:** En cumplimiento de lo estipulado en la norma ISO 9001 versión 2015, se llevó a cabo en cada vigencia del cuatrienio, se realizó la Revisión por la Dirección al SIG. Esta revisión implica una evaluación de cada uno de los elementos del SIG, entre los cuales están los riesgos, los indicadores, las salidas no conformes, las acciones de mejoramiento, los resultados de las auditorías de calidad y de gestión, entre otros. Teniendo en cuenta que un resultado de la Revisión por la Dirección, es un plan de mejoramiento del sistema que busca afrontar los cambios que puedan afectar el SIG y las recomendaciones emitidas desde los procesos, se definieron las siguientes acciones en cada periodo

Nota: El presente cuadro describe el numero de acciones de mejoramiento que se realizaron en cada vigencia fiscal.

VIGENCIA	# DE ACCIONES DE MEJORAMIENTO CREADAS
2020	49
2021	32
2022	17

5. **Auditorías Externas del ICONTEC:** Durante el cuatrienio el Instituto Colombiano de Normas Técnicas ICONTEC, llevó a cabo tres auditorías de seguimiento en los años 2020, 2021 y 2023. Por su parte, en el año 2022, la auditoría de esta entidad tuvo como objeto revisar los procesos y el sistema, con el objetivo de renovar el certificado en la norma ISO 9001, en su versión 2015.

Nota: El presente cuadro describe los resultados de los aspectos favorables, no conformidades y oportunidades de mejora de las Auditorías externas realizadas por el ICONTEC.

AÑO	ASPECTOS FAVORABLES	NO CONFORMIDADES	OPORTUNIDADES DE MEJORA
2020	27	0	22
2021	31	0	15
2022	31	1 (menor)	19
2023	24	0	26

- **Prácticas Laborales:** La Gobernación de Antioquia ha sido una de las entidades más atractivas para los jóvenes en su primera experiencia profesional. En este sentido se ha logrado impactar a:

Con cerca de 2.020 practicantes de excelencia al cierre de este Gobierno.

Articulación con el programa Salud para el Alma, impactando las 9 subregiones con estudiantes de esas regiones para acompañar los niños, niñas y adolescentes de las instituciones educativas.

Nuevos practicantes bilingües, activando las pasantías del exterior y logrando enriquecer el aprendizaje y la cultura organizacional.

Nota: El cuadro a continuación describe en cada vigencia fiscal 2020 al 2023 como se realizó el proceso de prácticas laborales en la Gobernación de Antioquia.

PROGRAMA DE PRACTICAS LABORALES VIGENCIA 2020-2023		
Vigencia 2020	Tipo de Practica	Logró Alcanzado:
	Prácticas de Excelencia:	Se incorporaron 401 estudiantes, de los cuales el 64% fueron mujeres y el 36% hombres pertenecientes a 39 instituciones de educación superior. En las convocatorias externas realizadas durante este año para la selección de los practicantes de Excelencia se postularon un total de 4.428 estudiantes.
	Prácticas Especiales	Se incorporaron un total de 36 estudiantes, de los cuales el 77.5% fueron mujeres y el 22.5% hombres pertenecientes a 10 instituciones de educación.
	Prácticas Servidores Públicos	Bajo esta modalidad realizaron la práctica mediante la figura de propuesta de mejora 4 servidores públicos de diferentes organismos de la Gobernación de Antioquia.
	Pasantías CUEE	La Gobernación de Antioquia participó en las Pasantías CUEE (Comité Universidad Empresa Estado) junto con las Empresas Zenú, The Switchers, Innsoolutions y Estra. Estas Pasantías se desarrollaron durante la última semana de septiembre del 2020.
	Ferias y Charlas de prácticas	Se asistió a 5 ferias de prácticas realizadas por diferentes instituciones de educación, con el propósito dar a conocer y promover el programa de Prácticas de

		Excelencia con los estudiantes próximos a realizar las prácticas laborales.
Vigencia 2021	Prácticas de Excelencia	Bajo esta modalidad se incorporaron un total de 382 estudiantes, de los cuales el 57% fueron mujeres y el 43% hombres, pertenecientes a 35 instituciones de educación, para la incorporación de los estudiantes se suscribieron un total de 56 resoluciones de vinculación formativa. En las convocatorias externas realizadas durante este año para la selección de los practicantes de Excelencia se postularon un total de 5.323 estudiantes.
	Prácticas Especiales	Se incorporaron un total de 70 estudiantes de esta modalidad pertenecientes a 20 instituciones de educación. Se suscribieron un total de 14 resoluciones de vinculación formativa.
	Práctica Servidores Públicos	Bajo esta modalidad 5 servidores públicos pertenecientes a 3 organismos de la Gobernación de Antioquia, realizaron su proceso de práctica laboral mediante la formulación de una propuesta de mejora
	Pasantías CUEE	En el primer semestre 2021 la pasantía CUEE se realizó de manera virtual, a través de la cual se recibieron 35 estudiantes, en conjunto con Comfama, Línea Directa y TCC empresas del sector privado. En el segundo semestre se recibieron 100 estudiantes mujeres de la Fundación Juan fe del CESDE, la pasantía se realizó de manera semipresencial, en conjunto con Crystal empresa del sector privado.
	Ferias y Charlas de prácticas	Se hizo presencia en 6 instituciones de educación en ferias de prácticas laborales que fueron realizadas de manera virtual.
Vigencia 2022	Prácticas de Excelencia:	Se incorporaron un total de 469 estudiantes, de los cuales el 64% fueron mujeres y el 36% hombres, pertenecientes a 35 instituciones de educación. Para la incorporación de los estudiantes se suscribieron un total de 58 resoluciones de vinculación formativa. En las convocatorias externas realizadas en el año 2022, para la selección de los practicantes de Excelencia se postularon un total de 3.766 estudiantes.
	Prácticas Especiales:	Bajo esta modalidad se incorporaron un total de 76 estudiantes de formación, profesional, tecnológica y técnica. Para la incorporación de los estudiantes se suscribieron 17 resoluciones de vinculación formativa.
	Prácticas Salud para el Alma:	Durante este año se implementó esta nueva modalidad de prácticas, a través de la cual contamos con la presencia de 70 practicantes en las Subregiones, quienes estuvieron realizando sus prácticas en 50 municipios del Departamento de Antioquia. Esta modalidad se trabajó en conjunto con la Secretaría de Educación, la cual se denominó Escuela para la vida con el propósito de contribuir con la promoción, prevención, atención y seguimiento psicosocial de los niños, niñas y adolescentes en las IE del Departamento de Antioquia. De los 70 practicantes el 81% fueron mujeres y el 19% restantes hombres.
	Estado Joven:	Se incorporaron un total de 17 estudiantes bajo esta modalidad, los cuales estuvieron adscritos a la Gerencia de Municipios. Con la incorporación de estos practicantes, hicimos presencia con el programa de prácticas laborales en las 6 provincias del departamento: Cartama, Minero Agroecológico, Sanfaina Penderisco, San Juan, La Paz y el de Agua, Bosques y El Turismo;

		Para la incorporación de los estudiantes se suscribieron 17 resoluciones de vinculación formativa.
	Pasantías CUEE:	Bajo esta modalidad en el primer semestre 2022 realizaron la pasantía 30 estudiantes del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, y en el segundo semestre durante la última semana del mes de septiembre, realizaron la pasantía CUEE con 30 estudiantes del Tecnológico de Antioquia – TdeA.
Vigencia 2023	Prácticas de Excelencia:	Bajo esta modalidad se han incorporado un total de 486 estudiantes, de los cuales el 59% fueron mujeres y el 41% hombres, pertenecientes a 35 instituciones de educación del Departamento de Antioquia. Se suscribieron un total de 51 resoluciones de vinculación formativa para la incorporación de los estudiantes. En la convocatoria externa realizada en el primer semestre 2023, para la selección de los practicantes de Excelencia se postularon un total de 1.904 estudiantes.
	Prácticas Especiales:	Bajo esta modalidad se incorporaron un total de 22 estudiantes de formación, profesional, tecnológica y técnica. Para la incorporación de los estudiantes se suscribieron 10 resoluciones de vinculación formativa
	Prácticas Escuelas para la Vida:	Se dio continuidad a la modalidad denominada Escuelas para la Vida en articulación con la Secretaría de Educación enmarcada en el programa Salud para el Alma, través de la cual contamos con la presencia en las Subregiones de 19 practicantes en primer semestre y 9 practicantes en el segundo semestre de 2023, quienes estuvieron realizando sus prácticas en 19 instituciones educativas con el propósito de contribuir con la promoción, prevención, atención y seguimiento psicosocial de los niños, niñas y adolescentes en las IE del Departamento de Antioquia.
	Prácticas Fortalecimiento de las ASOCOMUNALES:	Durante el primer semestre 2023, se implementó esta nueva modalidad de prácticas especiales denominada fortalecimiento de la ASOCOMUNALES, proyecto realizado en articulación con la Secretaría de Participación y Cultura Ciudadana a través de la cual contamos con la presencia de 33 practicantes en las Subregiones, quienes estuvieron realizando sus prácticas en 33 municipios del Departamento de Antioquia, con el objetivo de “Fortalecer los organismos comunales de acción común para contribuir al desarrollo, formación y generación de capacidades para mejorar su gestión, organización e interlocución con el Estado a través de una estrategia que facilite las herramientas para la correcta gestión, funcionamiento interno y sostenibilidad financiera de dichos organismos.
	Estado Joven:	Bajo esta modalidad se incorporaron un total de 12 estudiantes, quienes apoyaron los diferentes organismos de la Gobernación de Antioquia. Para la incorporación de los estudiantes se suscribieron 12 resoluciones de vinculación formativa.
	Pasantías CUEE:	En la última semana del mes de abril, se realizó la pasantía del primer semestre de 2023 con 30 estudiantes de la Institución Universitaria de Envigado. En el segundo semestre realizaron la pasantía en la última semana de septiembre 36 estudiantes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.
	Pasantías Internacionales:	Se reactivó la modalidad de pasantías internacionales mediante la cual se recibieron 6 pasantes internacionales en diferentes organismos de la Gobernación de Antioquia.

	Ferias y Charlas de prácticas:	Durante el primer 2023 el programa de Prácticas Laborales ha participado en 9 ferias de prácticas organizadas por las Instituciones de Educación.
--	--------------------------------	---

Subsecretaría de Talento Humano:

- **Formulación del Plan Estratégico de Talento Humano.**

De acuerdo con el Decreto 612 de 2018, la Subsecretaría de Talento Humano al finalizar cada vigencia debe proyectar los planes institucionales y estratégicos que serán la hoja de ruta aplicable para la vigencia siguiente, los cuales son socializados durante el mes de enero en la página web de la entidad para recibir observaciones y recomendaciones de las partes interesadas.

El Plan Estratégico de Talento Humano define estrategias para contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, el cual se compone de 5 planes, que son:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Incentivos Institucionales
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
- **Gestión de las Relaciones Sindicales:** La Administración cerró el proceso de convención colectiva con los distintos sindicatos y representantes de nuestros servidores, llegando a acuerdos muy importantes en materia de derechos laborales. Acuerdos que fueron el fruto de un diálogo respetuoso y constructivo entre las partes.

Las Organizaciones Sindicales que hacen presencia en el Departamento de Antioquia, son:

Nota: El cuadro a continuación describe cada uno de las Organizaciones Sindicales que hacen presencia en el Departamento de Antioquia.

ORGANIZACIÓN SINDICAL	SIGLA	Nro. DE AFILIADOS
Sindicato de Trabajadores y Empleados del Departamento de Antioquia	SINTRADEPARTAMENTO	51
Sindicato Nacional de Trabajadores de las Entidades y Empresas de Servicios Públicos del Estado, Delegadas o Particulares, Entes de Control Autónomos Territoriales de los Departamentos, Distritos, Municipios y Corregimientos de Colombia	SINTRAENTEDDIMCCOL MEDELLÍN y SINTRAENTEDDIMCCOL NACIONAL	43
Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos de la Gobernación de Antioquia.	SINDETRAN	No aplica. Organización de segundo grado.
Sindicato de Servidores Públicos de Colombia	SINSERPUCOL NACIONAL y SINSERPUCOL MEDELLÍN	24
Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de Empresas y Entidades Públicas, Oficiales y Privadas.	FENASINTRAP NACIONAL y FENASINTRAP SUBDIRECTIVA EJE CAFETERO ANTIOQUIA Y CHOCO	No aplica. Organización de segundo grado.
Asociación de Servidores Públicos de Antioquia	ADEA	890
Sindicato Unitario Nacional del Trabajadores del Estado	SUNET SUBDIRECTIVA y SUNET GOBERNACIÓN ANTIOQUIA (SABANETA)	30
Sindicato de Servidores Públicos del Departamento de Antioquia	SINSERANT	34
Asociación de Empleados del Municipio	ASDEM	20

En la vigencia 2023, se logró en el tema Sindical, lo siguiente:

Se negoció con los Trabajadores Oficiales del Departamento de Antioquia, una nueva Convención Colectiva **2023 - 2025** suscrita entre el Departamento de Antioquia y el Sindicato de Trabajadores del Departamento de Antioquia “**SINTRADEPARTAMENTO ANTIOQUIA**”, por pliego de peticiones presentado a través de denuncia parcial de la convención colectiva de trabajo vigente por la Organización Sindical ante la Entidad, con radicado de recibido No. 2020010569422 del 29/12/2022 y ante el Ministerio del Trabajo con radicado de recibido 11EE2022710500100021210 del 29/12/2022.

Igualmente con los Empleados Públicos del Departamento de Antioquia, se negoció un Acuerdo Colectivo 2023 – 2024, suscrito entre la Gobernación de Antioquia y las Organizaciones Sindicales de Empleados Públicos: Asociación de Servidores Públicos de Antioquia (**ADEA**); Sindicato Nacional de Trabajadores de las Entidades y Empresas de Servicios Públicos del Estado, Delegadas o Particulares, Entes de Control Autónomos Territoriales de los Departamentos, Distritos, Municipios y Corregimientos de Colombia (**SINTRAENTEDDIMCCOL**); Sindicato de Servidores Públicos del Departamento de Antioquia (**SINSERANT**); Sindicato de Servidores Públicos de Colombia (**SINSERPUCOL**); y Sindicato Unitario Nacional del Trabajadores del Estado (**SUNET**), sobre el pliego de solicitudes presentado conjuntamente por estas Organizaciones Sindicales ante la Entidad con radicado de recibido No. 2023010088156 del 28/02/2023.

Organización Sindical de Trabajadores Oficiales:

- **SINTRADEPARTAMENTO ANTIOQUIA:** (Sindicato de Trabajadores y Empleados del Departamento de Antioquia).

Se cuenta con 50 trabajadores oficiales afiliados. En febrero de 2023 hubo acuerdo sobre 16 artículos y se firmó una nueva Convención con vigencia hasta diciembre de 2025.

Organización sindical de empleados públicos:

- ADEA
- SINTRAENTEDDIMCCOL
- SINSERANT
- SINSERPUCOL
- SUNET

Otras Organizaciones Sindicales:

- ASDEM
- SINDICATO DE CHOFERES

Organizaciones sindicales de segundo nivel, federaciones y confederaciones:

(Estas Organizaciones tienen Juntas Directivas con empleados públicos y trabajadores oficiales, donde acceden a permisos sindicales, pero no pueden presentar pliegos). Las cuales son: SINDETRAN y FENASINTRAP.

Se firmó Convención Colectiva y el Acuerdo Colectivo, con vigencia de dos (2) años, el seguimiento que se realiza es Trimestral.

- **Se implementó el Programa del Teletrabajo.** Logrando la reactivación del Teletrabajo en la Gobernación de Antioquia, estando a la vanguardia con las nuevas dinámicas globales, constituyéndose en una nueva modalidad para la prestación del servicio por fuera del lugar habitual de trabajo con base en las tecnologías de la información y la comunicación, esto fue implementado mediante el Decreto 2023070003049 del 07/07/2023.

Con respecto a la Prueba piloto de Teletrabajo, se indica que en el mes de Marzo de 2024 se debe realizar la evaluación de la Prueba Piloto y en el mes de Mayo se finaliza las

Se realizó la Prueba una Piloto con 238 servidores públicos participantes, de diferentes dependencias y niveles jerárquicos cuyos empleos son tele trabajable. Esto se implementa mediante la Resolución 2023060083811 del 28/09/2022, cubriendo la población que se presentó.

- **Se Implementó el Trabajo en Casa.** El cual consiste en la habilitación temporal para que los servidores puedan laborar desde sus casas ante una situación imprevista que genere riesgos o inconveniencia para que el desplazamiento a su lugar habitual de trabajo, esto se implementa por medio de la Resolución 2022060334011 del 28/09/2022

Dirección Desarrollo de Talento Humano:

- **Fondo de la Vivienda.** Entre los programas de bienestar laboral se destaca la adjudicación de créditos a través del Fondo de la Vivienda, con el cual se busca propiciar la solución de vivienda de los empleados públicos, trabajadores oficiales y pensionados por invalidez o jubilación.

Durante el cuatrienio se dio cumplimiento a las dos Ordenanzas vigentes del Fondo de la Vivienda: Ordenanza N.67 de diciembre 28 de 2016 y Ordenanza N.27 de julio 2017.

Entre las vigencias 2020 - 2023 se realizaron 3 adjudicaciones de créditos, por un valor de **COP 125.369.510.451** beneficiando a **771** servidores públicos y jubilados:

Nota: El cuadro a continuación describe por cada vigencia fiscal desde el 2020 hasta el 2023, las diferentes adjudicaciones en créditos de vivienda que se realizaron en la Gobernación.

Año	2021		2022		2023		2020 a 2023	
Modalidad	Nro	Valor	Nro	Valor	Nro	Valor	Total Nro	Total Valor
Compra	153	21,278,695,065	214	34,732,020,000	191	35,457,163,200	558	91,467,878,265
Compra para mejoramiento	4	678,341,853	41	7,727,520,000	44	9,213,578,400	89	17,619,440,253
Reparaciones	11	708,922,835	23	1,640,400,000	33	2,688,300,000	67	5,037,622,835
Deshipoteca	10	1,498,468,274	21	4,365,600,000	20	4,258,336,800	51	10,122,405,074
Construcción	1	100,083,224	2	319,260,000	3	702,820,800	6	1,122,164,024
Total	179	24,264,511,251	301	48,784,800,000	291	52,320,199,200	771	125,369,510,451

Priorizamos la mayor cantidad de servidores para que cumplieran su sueño de tener casa propia, es decir quienes se presentaron y cumplieron requisitos se les otorgó dicho beneficio, tema anteriormente no cubierto.

En el año 2020 no se realizó adjudicación debido a la pandemia del Covid-19. **Con corte al 30 de agosto del año 2023**, el Fondo de la Vivienda cuenta con **1926** usuarios y con una cartera total valor **COP 143.806.578.327**.

- **Fondo ICETEX.** El acceso a la educación superior ha sido uno de nuestros pilares para la cualificación de los servidores. Durante el cuatrienio se continuó con la ejecución del Convenio Interadministrativo del Fondo educativo del Departamento de Antioquia –ICETEX- que tiene como finalidad cualificar a los servidores públicos y mejorar sus competencias en lo relacionado con la educación formal (conducente a título) a través de créditos educativos condonables por prestación de servicios al Departamento, en lo que va del cuatrienio se han

Es así como en Cobertura y Presupuesto se ha tenido un Incremento del 44% de préstamos condonables en relación con Gobiernos anteriores.

Nota: El cuadro a continuación describe por cada vigencia fiscal desde el 2020 hasta el 2023, los beneficiarios en créditos con el ICETEX.

Año	Beneficiarios	Valor adjudicado
2020	2	\$ 7.947.450
2021	42	\$ 170.739.337
2022	63	\$ 318.965.675
2023	58	\$ 216.383.225
Total	165	\$ 714.035.687

- **Plan Anual de Capacitación.** Esta ha sido una tarea permanente para potenciar conocimientos, habilidades, competencias y aptitudes.

Más de 180 capacitaciones realizadas en temas como: contratación pública, analítica de datos, gestión del conocimiento, herramientas tecnológicas y capacitaciones formativas de acuerdo a su quehacer o área de trabajo.

Más de 2.000 servidoras y servidores capacitados y formados.

33.000 gestiones en atención a servicios educativos y formativos ofertados.

- **Programa de Intercambios de Conocimiento.** Creamos este novedoso programa otorgando reconocimiento por el buen desempeño a nuestros servidores para generar transferencia de aprendizajes y fortalecimiento del quehacer institucional.

71 servidores públicos han sido beneficiados con intercambios a España e Inglaterra.

En este sentido se realizan **tres (3)** Intercambios de Conocimiento:

- El primero realizado en la vigencia 2022, en España en alianza con Campus Iberus, en la comunidad autónoma de Aragón (Zaragoza y Jaca) al cual asistieron 28 empleados públicos, quienes realizaron el curso de: "Fundamentos sobre administración y gestión pública en España", con una duración 70 horas de certificación.
- El segundo se realizará en el Mes de octubre 2023, en España en alianza con Campus Iberus, con la Universidad Pública de Navarra y Universidad de la Rioja (Logroño y Pamplona) al cual asistirán 22 empleados públicos, quienes realizan el curso de: "Fundamentos sobre administración y gestión pública en España", con una duración 70 horas de certificación.
- El tercero se realizará en el Mes de octubre 2023 en la Ciudad de Londres – Reino Unido, en alianza con Bayswater College, al cual asistirán 21 empleados, quienes realizan el curso "Fundamentos sobre administración y Gestión Pública en Londres", para un total de 56 horas de certificación.
- **Se incentivó el Bilingüismo.** El aprendizaje de una segunda lengua incentiva el intercambio internacional para fortalecer la gestión pública.

Más de 300 servidores como estudiantes de inglés en alianza con el SENA.

- **Plan Anual de Incentivos:** En el marco del plan anual de incentivos se han realizado diferentes actividades como: Bazar de la Alegría, Encuentros de Parejas y encuentros Solos y Solas, Vacaciones recreativas, Día del Servidor Público, Tarde de los Mejores: premios La Alegría de Servir, Día del Conductor, Día de la Secretaria, Día del Mensajero y el Pregón

una de las cinco fechas disponibles para disfrutar de los parques Comfama, en compañía de dos de sus familiares.

1.600 servidores celebraron el Día de la Familia.

4.149 familiares beneficiados.

- **Aprovechamiento del tiempo libre.** Este es un beneficio especial para incentivar entre los servidores y sus familiares que estén como beneficiarios, el estudio de una segunda lengua, la actividad física, el deporte y otras áreas de interés teniendo un reconocimiento económico anual.

Más de 2.055 familias y servidores han hecho uso del beneficio de aprovechamiento del tiempo libre.

- **Semana de la Salud y el Bienestar.** Las acciones de bienestar son experiencias que propician la reflexión, enfocadas en el cuidado personal, la salud mental, el entretenimiento y los momentos de felicidad en el entorno laboral.

6.300 exámenes médicos.

Atenciones en las actividades de bienestar.

- **Programa Salud para el Alma y bienestar laboral.** Este es un programa líder para la generación de acciones de promoción, prevención y atención integral en la salud mental de nuestros servidores, adaptado a nuestro entorno laboral y clima organizacional.

564 servidores en las fases del programa y sus diferentes actividades

- **Espacios de bienestar.** Las inversiones en infraestructura, con el mejoramiento de espacios y otros nuevos, aumentan el bienestar de todos nuestros servidores.
- Apertura de la terraza del quinto piso con espacios para cursos y clases regulares de yoga, rumba, meditación, comida saludable, contando igualmente con espacios de alimentación y culturales.
- Adecuación de un nuevo espacio para 94 Biciparqueaderos.
- Mejoramiento y adecuación locativa del gimnasio con acompañamiento de un deportólogo y seguridad y salud en el trabajo para seguimiento personalizado a los servidores que lo disfrutaban. En este sentido 345 servidores públicos han disfrutado de este espacio.
- Proyección de nuevos espacios que estarán terminados en este Gobierno: sala de conductores con mobiliario y espacio de cómputo, consultorios médicos de atención a nuestros servidores en caso de emergencia o necesidad, terraza del sótano interno adecuada para coworking y espacio de alimentación y la terraza del camellón sur impermeabilizada y en proceso de adecuación con mobiliario.

Dirección de Personal:

En el marco de este proceso es importante indicar que el Proceso Desarrollo del Talento Humano es transversal para la Gobernación de Antioquia, sin embargo, la Secretaría de Educación y Secretaria Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia la tiene la responsabilidad de materializar lo mismo para el personal que pertenece al Sistema General de Participación –SGP, es por esto que estas dos (2) Secretarías son responsables de la generación de los certificados laborales y Cetiles, administración del archivo, así como la expedición de los actos administrativo de permisos; a excepción de las Licencias de Luto, las Licencias Ordinarias o permisos No remunerados, permiso de estudios, permisos para ejercer la docencia y permiso de estudio

- **Convocatoria de la CNSC:** La Gobernación de Antioquia, fue informada, mediante oficio con radicado de la CNSC 2022RS029518 del 28 abril de 2022, que hará parte del proceso de selección denominado "Antioquia III" y que a partir del 30 de mayo de 2022, empezaba la etapa de planeación que incluye la proyección de los costos del proceso, el cronograma de ejecución, la presentación a la Sala Plena de la CNSC de los Acuerdos y Anexos que establecen las reglas del proceso.

En esta oportunidad la Gobernación de Antioquia, tendrá un proceso de Convocatoria que estará enmarcado en el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, que nos indica "la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso (...)", precisando que el de Ascenso "(...) tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

El total empleos reportados por la Gobernación de Antioquia en Vacancia Definitiva al Aplicativo SIMO 4.0 de la CNSC con corte al **31 de julio de 2023**, fue discriminado de la siguiente forma:

Nota: El cuadro a continuación describe los empleos que serán ofertados por la CNSC.

Nivel	Número Total Empleos Concurso "Abierto"	Número Total Empleos Concurso "Ascenso"	Total Empleos a ser Ofertados en la Convocatoria "Antioquia III"
Asistencial	606	185	791
Profesional	260	182	442
Técnico	117	54	171
Total Empleos:	983	421	1404

Igualmente la Comisión Nacional del Servicio Civil, estableció y actualizó el aporte estimado a ser pagado por las Entidades para cada vacante a proveer para los procesos que inician a partir del 1 de enero de 2022, **en la suma de COP 3.731.700**, precisando que el saldo definitivo a pagar por parte de las Entidades se establecerá una vez se haya recaudado el valor total de los derechos de participación de los aspirantes de la respectiva Convocatoria, conforme a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1033 de 2006.

El costo total que debe asumir la Gobernación de Antioquia por cada uno de los empleos a ser ofertados en vacancia definitiva, **en el proceso de "Antioquia III"** corresponde a suma de **COP 5.246.770.200**

Con corte al **31 de diciembre de 2023**, la **Gobernación de Antioquia ha pagado a la CNSC**, los siguientes recursos a fin de financiar los costos que le corresponden para proveer las vacantes definitivas de su planta de cargos por concurso de méritos denominado "Antioquia III":

- COP 70.000.000
- COP 400.000.000
- COP 700.000.000
- COP 700.000.000
- COP 700.000.000
- COP 700.000.000

	PROCESO REALIZADO POR LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA	PROCESO PENDIENTE POR LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA	PROCESO PENDIENTE POR LA CNSC
--	---	---	-------------------------------

Empleos reportados y cargados a la OPEC de la CNSC: 1.406	Revisión y Estructuración de los Ejes Temáticos de acuerdo a los Manuales de Funciones y Competencias laborales	Citación para Estructuración de los Ejes Temáticos
Actualización Manual de Funciones y Competencias	Firma del Acuerdo por parte de Gobernador	Envío de Acuerdo Definitivo y aprobado en Sala Plena de Comisionados.
Total Pagos realizados: COP 3.270.000.000	Pendiente de Pago a la CNSC a la fecha de corte: COP 1.976.770.200	
COSTO PAGADO A LA CNSC POR VACANTE: COP 3.731.700 COSTO TOTAL DEL PROCESO DE CONVOCATORIA "ANTIOQUIA III" A LA FECHA DE CORTE: COP 5.246.770.200		

- **Restablecimiento del Proceso de encargo de los Servidores inscritos en Carrera Administrativa:** La Gobernación de Antioquia, recibe varios requerimientos de parte de la CNSC, a fin de adecuar el proceso interno de encargos de los servidores inscritos en carrera administrativa, con fundamento en lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, y en el Criterio Unificado del 13 de agosto de 2019, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), y es por esto que la Gobernación de Antioquia, expide la Resolución 2021060073478 del 26/05/2021, la cual luego la modifica parcialmente con la Resolución No. 2022060004672 del 22/02/2022, actos administrativos que actualmente regulan este proceso.

En el marco de la implementación de los Concursos Internos en las Gobernación de Antioquia, se resalta que 340 servidores han ascendido de manera transitoria, de los cuales 55 servidores del nivel asistencial se encuentran ocupando empleos del nivel profesional, 33 servidores del nivel técnico se encuentran ocupando empleos del nivel profesional y 57 servidores de nivel profesional han subido de grado salarial en dicho nivel.

Esta provisión transitoria de empleos vacantes a través de la figura de encargo, se ha contribuido a mejorar la necesidad del servicio en la Entidad.

Resultados del Proceso de Concursos Interno de las vigencia 2021 al 2023

Teniendo en cuenta la línea de tiempo de la aplicación de la Resolución 2021060073478 del 26/05/2021, modificada parcialmente con la Resolución No. 2022060004672 del 22/02/2022, se presenta a continuación el número de convocatorias realizadas y el resultado del proceso de aplicación del procedimiento de encargos:

Nota: El cuadro a continuación describen todos los empleos que fueron ofertados por medio de concursos internos de encargo de acuerdo con los lineamientos de la CNSC.

Empleos por Convocatoria				
N° de Convocatoria	Total Empleos	Estado de Empleos Ofertados	Número	Porcentaje
Primera	25	Provisto	20	80%
		Desierto	5	20%

Tercera	28	Provisto	19	68%
		Desierto	6	21%
		Se Sacó de Convocatoria por Necesidad de la Entidad	3	11%
Cuarta	24	Provisto	20	83%
		Desierto	3	13%
		No se renovará la Temporalidad	1	4%
Quinta	11	Desierto	9	82%
		Se Sacó de Convocatoria por Necesidad de la Entidad	2	18%
Sexta Guardián	1	Desierto	1	100%
Séptima	39	Provisto	24	62%
		Desierto	12	31%
		No se renovará la Temporalidad	3	8%
Octava	90	Provisto	64	71%
		Desierto	22	24%
		Se saca por Necesidad de la Entidad	4	4%
PILOTO	1	Desierto	1	100%
Novena	51	Desierto	13	25%
		Provisto	35	69%
		Se saca por Necesidad de la Entidad	3	6%
Décima	6	Provisto	1	17%
		Desierto	5	83%
Décima Primera	18	Provisto	4	22%
		Desierto	14	78%
Décima Segunda	57	Provisto	38	67%
		Desierto	19	33%
Décima Tercera	1	Desierto	1	100%
Décima Cuarta	36	Provisto	16	44%
		Desierto	17	47%
		Se saca por Necesidad de la Entidad	3	8%
Décima Quinta	44	Provisto	30	68%
		Desierto	11	25%
		Se saca por Necesidad de la Entidad	3	7%
Décima Sexta	5	Desierto	5	100%
Décima Séptima	83	Provisto	41	49%
		Desierto	38	46%
		Se saca por Necesidad de la Entidad	4	5%
Décima Octava	1	Desierto	1	100%

Vigésima	14	Desierto	9	64%
		Provisto	5	36%
Vigésima Primera	13	Provisto	6	46%
		Desierto	6	46%
		Activos	1	8%
Vigésima Segunda	50	Provisto	18	36%
		Desierto	22	44%
		Activos	2	4%
		Se saca por Necesidad de la Entidad	4	8%
		Provisto - en proceso de Posesión	4	8%
Vigésima Tercera	68	Provisto	6	9%
		Desierto	13	19%
		Activos	41	60%
		Provisto - en proceso de Posesión	5	7%
		Se saca por Necesidad de la Entidad	3	4%
Total	708	-----	708	-----

Teniendo en cuenta la distribución de los empleos por concursos interno, se procede a mostrar a continuación el número total de empleos según provisto, en proceso de posesión, activos, desiertos y retirados por situaciones administrativas:

Nota: El cuadro a continuación describen el consolidado de todos los empleos que fueron ofertados por medio de concursos internos de encargo de acuerdo con los lineamientos de la CNSC.

Numero de Empleo ofertados en Convocatorias - Gobernación de Antioquia		
Criterios	Numero	Porcentaje
Provisto	367	52%
Provisto - en proceso de Posesión	9	1%
Activos	44	6%
Desiertos	255	36%
Retirados por Situaciones administrativas	33	5%
Total	708	100%

- **Restablecimiento de los Concursos para provisión de los empleos de Planta Temporal:** En la Gobernación de Antioquia, se cuenta con el Decreto Departamental 201870002024 del 26/07/2018, "Por medio del cual se reglamenta el concurso externo para la provisión de empleos temporales" en este acto administrativo se establece el proceso externo de selección, dándose aplicación a los Decretos Nacionales 785 de 2005, 1083 de 2015, 648 de 2017 y 894 de 2017.

Como su nombre lo indica son empleos de carácter transitorio, que no pertenecen a la planta de cargos permanente del Departamento de Antioquia, su duración tiene término fijo definido desde su creación y hasta la fecha de terminación, el empleado queda automáticamente retirado del servicio sin que sea necesario ninguna notificación o preaviso por parte de la Entidad, a menos que el Departamento de Antioquia le comunique la prórroga de su nombramiento.

Es por esto la Gobernación a través de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional – Dirección de Personal realizaron dos (2) Convocatorias externas a fin

con el fin de que toda la Ciudadanía pueda acceder a la información, igualmente se creó la dirección de correo electrónico: seleccionexternagobernacion@antioquia.gov.co con el fin de informar las condiciones y requisitos establecidos y recibir las hojas de vida de los interesados.

Importante indicar que la asignación de alguno de los horarios flexibles puede ser modificada por el jefe inmediato en cualquier momento, por necesidades del servicio, y por solicitud del servidor, procedimiento que puede realizar cada seis (6) meses.

- **Eficiencia y mejoras en la utilización del Sistema de Información “G+”:** Se logró la eliminación en la realización de trámites de manera manual, y esto ha mejorado la eficiencia de los procesos, así como la consolidación de un repositorio de las actuaciones realizadas, esto conlleva a la creación de los módulos de los siguientes Módulos:
 1. Posesiones Nacionales.
 2. Encargos Ad-Hoc.
 3. Módulo para la administración de las novedades de ausentismos y permisos novedades que son tramitadas por la Dirección de Personal.
 4. Módulo de Tiquetera Emocional.
 5. Módulo para la realización de manera automática de todos los actos administrativos de todas las novedades que afectan la planta de personal (nombramientos, aceptación de renuncias, encargos, etc.).
 6. Estandarización y configuración de los tipos de certificados laborales: Certificado Laboral cargo actual, certificado laboral con funciones del cargo actual, certificado laboral novedades históricas, certificado laboral y funciones históricas, con el fin de la generación automática de los mismos.
 7. Módulo de Caracterización de Los Servidores – Mapa Humano que permite diligenciar información correspondiente a datos básicos, dirección de correspondencia, desarrollo académico, experiencia laboral, seguridad social, información familiar e información bancaria.
- La Gobernación de Antioquia, cuenta con Servidores públicos que se encuentran en **Comisiones en Empleos de Libre Nombramiento y Remoción en otras Entidades**, e igualmente se cuenta con **Funcionarios que están Privados de la libertad**, los cuales son de carrera administrativa y cuyos empleos se encuentran en **vacancia temporal en la planta de empleos**.

Nota: El cuadro a continuación describen todos los empleos que se encuentran en comisión en empleos de libre nombramiento por fuera de la Gobernación.

SERVIDORES EN COMISIÓN DE SERVICIOS POR FUERA DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA								
Id. Titular	Nombre Titular	NUC	Grado Salarial	Denominación	Dependencia	Organismo	Organismo Comisión	Fecha terminación comisión
98521133	Norem Antonio Pineda Rodríguez	2000000485	02	Profesional Universitario	Dirección Presupuesto	Secretaría De Hacienda	Municipio de Zaragoza	30/11/2023
98569030	Juan Fernando Londoño Ruiz	2000004108	03	Profesional Universitario	Oficina De Control Interno Disciplinario	Despacho Del Gobernador	Fábrica de Licores de Antioquia	28/07/2024
1128273989	Valeria Andrea Hernandez Lopez	2000004112	02	Técnico Operativo	Oficina De Control Interno Disciplinario	Despacho Del Gobernador	Fábrica de Licores de Antioquia	8/11/2024
71369050	Isaac Miguel Bello Salcedo	2000004025	02	Profesional Universitario	Dirección Contabilidad	Secretaría De Hacienda	Universidad de Antioquia	8/06/2025
43843763	Sandra Milena	2000002368	02	Profesional Universitario	Subsecretaría Planeación Para La	Secretaría Seccional De Salud	Municipio de Itagüí	17/08/2025

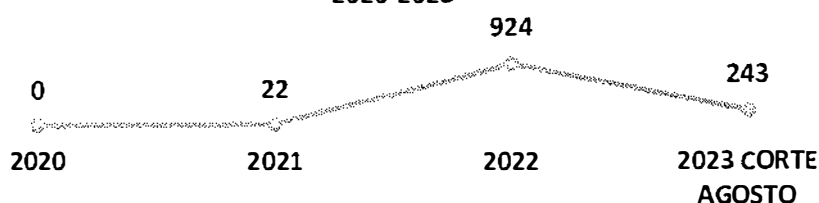
80028179	Luis Fernando Garcia Estupiñan	2000003267	05	Profesional Especializado	Gerencia De Catastro	Departamento Administrativo De Planeación	Agencia Nacional de Tierras	14/11/2025
98552967	Libier Dario Jimenez Peña	2000000566	03	Profesional Universitario		Secretaría De Hacienda	Indeportes Antioquia	31/12/2025
50901180	ROSMIRA MOSQUERA PADILLA	2000002808	02	Profesional Universitario Area Salud	Dirección Calidad Y Redes De Servicios De Salud	Secretaría Seccional De Salud Y Protección Social De Antioquia	Hospital General de Medellín	9/01/2026
8031239	Andres Felipe Mona Palacio	2000001014	02	Técnico Operativo	Subsecretaría De Desarrollo Organizacional	Secretaría De Talento Humano Y Desarrollo Organizacional	Alcaldía de Sabaneta	16/02/2026
71734928	Felipe Alberto Maldonado Contreras	2000004263	03	Profesional Universitario	Dirección Asuntos Legales Infraestructura Física	Secretaría De Infraestructura Física	Agencia Nacional de Tierras	31/07/2026
91017942	José Leonardo Rodríguez Ariza	2000005891	04	Profesional Universitario	Subsecretaría Tesorería	Secretaría De Hacienda	Departamento del Valle del Cauca	7/10/2026
71754206	Bernardo Alexander Aristizabal Solis	2000004398	02	Profesional Universitario	Dirección Salud Y Factores De Riesgo Ambiental	Secretaría Seccional De Salud Y Protección Social De Antioquia	Orden judicial	Hasta que lo resuelva la Corte Suprema de Justicia
98471288	Adolfo Barrientos Muneton	2000005955	01	Auxiliar De Servicios Generales	Sistema General De Participaciones -Sgp-	Secretaría De Educación	Orden judicial	Hasta tanto se defina el proceso judicial
71212470	Frank Rober Restrepo Correa	2000002593	01	Técnico Area Salud	Dirección Salud Y Factores De Riesgo Ambiental	Secretaría Seccional De Salud Y Protección Social De Antioquia	Orden judicial	Detención preventiva. Pendiente de fallo en segunda instancia

Dirección de Compensación y Sistema Pensional:

- **Suscripción de Ficha Gerontológica:** La Dirección de Compensación y Sistemas Pensional con la suscripción de la ficha gerontológica de los Pensionados a cargo del Departamento de Antioquia, ha logrado establecer las bases legales ante un eventual reconocimiento de sustitución pensional; así mismo, se ha logrado mantener actualizada la base de datos de contacto de los pensionados causantes, y esto nos ha permitido reconocer las necesidades básicas de nuestros pensionados, para así contribuir con estrategias de Bienestar que les puedan favorecer.

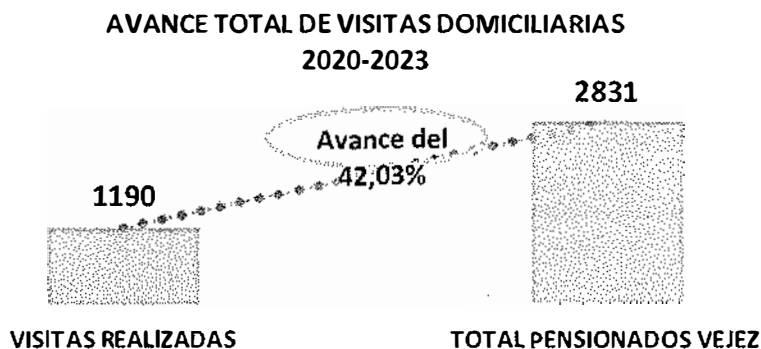
Nota: El cuadro a continuación describen el comportamiento de las visitas realizadas a pensionados.

COMPORTAMIENTO DE VISITAS DOMICILIARIAS PENSIONADOS 2020-2023



Las visitas domiciliarias iniciaron en la vigencia 2019; a raíz de la pandemia por el Covid-19 solo fue posible retomadas hasta el año 2021. La disminución de cantidad de encuestas realizadas en el 2023 se ha ocasionado debido a que algunos pensionados que faltan por encuestar viven fuera del Área Metropolitana y para otros no ha sido posible conseguir

Nota: El cuadro a continuación describen el comportamiento de las visitas realizadas a pensionados entre las vigencias 2020 al 2023.



Nota: De acuerdo con la información graficada, faltan por encuestar a 1,641 pensionados causantes.

- **Gestión del Pasivo Pensional:** Por disposición legal se creó el Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades territoriales FONPET para que estas efectúen el ahorro de recursos para hacer frente a su pasivo pensional, dicho fondo es administrado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público –MHCP. Para generar los desahorros deben ejecutarse una serie de actividades establecidas por dicho Ministerio como son: Actualización de los Cálculos Actuariales (PASIVOCOL), aumentar el porcentaje de cubrimiento del pasivo pensional, cumplir los requisitos habilitantes y suministrar la demás información requerida por el MHCP. Una vez se cumplen los requisitos, se generan los diferentes procedimientos para efectuar los desahorros para cubrir las obligaciones en Bonos, Cuotas Partes y Mesadas Pensionales.

Gestión base de datos aprobados durante el último cuatrienio:

Nota: El cuadro a continuación describe el estado de Pasivocol en las vigencias 2020 al 2023.

PASIVOCOL			
	GESTIÓN 2020	GESTIÓN 2022	GESTIÓN 2023
	CORTE 01/12/2021	CORTE 31/12/2021	CORTE 31/12/2022
Gestión de Base de Datos en el Proyecto PASIVOCOL	✓		
DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA	BASE DE DATOS APROBADA PARA CÁLCULO	BASE DE DATOS APROBADA PARA CÁLCULO	BASE DE DATOS AVANCE 100% EN PROCESO
Observaciones:	APROBACIÓN	APROBACIÓN Pendiente revisión artículo actuarial por el MHCP	FILTRO 1: APROBADO FILTRO 2: APROBADO EN PROCESO FILTRO 3: ACTUARIOS PENDIENTE FILTRO 4: COMITÉ PENDIENTE Según los tiempos del MHCP

Importante hacer claridad que las bases de datos de Pasivocol de los años 2020 y 2022 superaron los filtros de revisión adoptados por el MHCP por lo cual fueron Aprobadas. En cuanto a la base de datos del año 2021, no se logró aprobación debido a que no se lograron subsanar 72 inconsistencias de una base de aproximadamente 158.000 registros en los tiempos determinados por esta entidad.

La Secretaria de Talento Humano y Desarrollo Organizacional - Dirección de Compensación y Sistema Pensional ha obtenido en este proceso unos logros, tan significativos como son:

- Liderar a través de la Federación de Departamentos la exclusión de varias exigencias del Proyecto Pasivocol que no eran consecuentes para el cálculo actuarial.
- Generar los desahorros propuestos en sus tres modalidades con recursos del Fonpet.

Para el Departamento de Antioquia, es fundamental seguir obteniendo concepto favorable en la base de Pasivocol, porque a través de la Dirección de Compensación y Sistema Pensional de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, se ha venido realizando todos los procesos y las revisiones de los dos (2) filtros que establece el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y con el ultimo corte que se tiene al 31/12/2022, se ha logrado concepto de "Aprobado"

Esto le permite al Departamento de Antioquia impactar positivamente en las Metas establecidas en el Plan de Desarrollo Departamental 2020 – 2023, puesto que tiene los siguientes efectos:

1. El Pasivo Pensional del Departamento de Antioquia disminuirá aproximadamente en 500 mil millones de pesos gracias a la depuración de la Base Pasivocol.
 2. Se aumenta el cubrimiento poblacional del Pasivo Pensional y el uso de recursos a través del FONPET.
 3. La Gobernación de Antioquia no estaría en riesgo de ser una entidad rezagada, ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
 4. Se tienen en cuenta las depuraciones y el trabajo de todo un año, en la base de datos que cuenta con más de 160 mil registros, para el cálculo del Pasivo Pensional del Departamento de Antioquia.
 5. Se impactaría positivamente el cálculo del Pasivo Pensional de la FLA y de la Seccional de Salud S.A.
- **Requisitos Habilitantes:** Para el uso de los recursos del Fonpet es necesario seguir las directrices establecidas en la Circular emitida por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP). Además, es importante aclarar que estos requisitos deben ser cargados en la Sede Electrónica del MHCP utilizando un Token con la información del Representante Legal, en este caso, es el Gobernador de Antioquia, importante indicar que este Token es generado por la Empresa "Certicámaras".

Es esencial que la Gobernación de Antioquia siga los procedimientos y requisitos establecidos por el MHCP de manera rigurosa y cumpla con los plazos requeridos para garantizar un proceso fluido y conforme a las regulaciones vigentes.

Es fundamental que la Gobernación de Antioquia - Dirección de Compensación y Sistema Pensional de la Secretaria de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, mantenga una comunicación constante y asertiva con el MHCP y siga sus pautas actualizadas a fin de asegurar una gestión adecuada de los recursos Fonpet y el cumplimiento de los objetivos financieros y administrativos de la Gobernación de Antioquia.

- **Desahorro del FONPET:** Al contar con un flujo de fondos de destinación específica para cubrir las obligaciones de carácter pensional, la Gobernación de Antioquia, puede enfocar sus recursos en otros Programas y Proyectos de Desarrollo Social que benefician a la comunidad y que hagan parte de su Plan de Desarrollo, es por esto que se debe dar toda la relevancia y atención al desahorro de los recursos del FONPET en beneficio de los proyectos y/o programas del Departamento de Antioquia.

Nota: El cuadro a continuación describe el estado del Desahorro del FONPET en las vigencias 2020 al 2023.

DESAHORRO FONPET								
	2020	#	2021	#	2022	#	2023 (agosto)	TOTAL
BONOS	8.510.919.000	160	17.157.298.000	105	9.543.912.000	79	4.704.744.711	70.206.896.711
MESADAS	113.311.117.360	4757	111.242.003.814	4543	114.189.969.130	4351	123.881.823.628	688.183.746.116
CUOTAS PARTES	9.466.494.603	16	21.614.588.611	23	17.623.641.868	41	9.703.434.069	87.651.100.348
TOTAL	131.288.530.963		150.013.890.425		141.357.522.998		138.290.002.408	846.041.743.175

C. ANEXOS

1. SITUACIÓN DE LOS RECURSOS:

Detalle pormenorizado sobre la situación de los recursos, por cada una de las vigencias fiscales cubiertas por el periodo entre la fecha de inicio de la gestión - y la fecha de retiro, separación del cargo o ratificación, así:

1.1 Recursos Financieros.

Vigencia Fiscal 2020:

Nota: El cuadro a continuación describe el presupuesto de la vigencia 2020:

Fondo	Presupuesto Apropriado 2020	Valor ejecutado 2020	Rendimientos financieros 2020
0-1010 FONDOS COMUNES I.C.L.D	13194915865	11591779435	
0-2060 FDO ROT PRESTAMOS DE CALAMIDAD	968992030	56279164	
0-2110 AL FONDO DE LA VIVIENDA (1%)	7046644164	0	153157037
0-2120 CUOTAS BENEFICIARIOS FONDO DE V	18098201305	112358224	1485701330
0-2531 POLITICA PUBLICA ATENCION A LA C	3234504000	2799999999	
4-1011 RECURSOS CAPITAL PROPIOS INVERS	15300000000	12673941549	
4-2060 FDO ROT PRESTAMOS DE CALAMIDAD	614829318	0	
4-2110 AL FONDO DE LA VIVIENDA (1%)	1542708403	0	
4-2120 CUOTAS BENEFICIARIOS FONDO DE V	5752286107	148119164	
4-2175 APOSTILLA-O.13/2009 25%FSEG-25%	7638359	7638359	
4-2531 POLITICA PUBLICA ATENCION A LA C	6819164	6819164	
Total general	65767538715	27396935058	1638858367
0-1010 FONDOS COMUNES I.C.L.D	94125686782	53986107171	
0-2512 CUOTAS PARTES MESADA PENSIONAL	4200000000	2707160902	
0-2514 CUOTAS PARTES MESADAS PEN-IMP D	15405333715	6500268580	
0-2530 Mesadas Pensionales FONPET L 18	113311117360	59512823096	
1-2526 FONPET BN SIN SITUACIÓN DE FOND	510919000	510919000	
1-2528 FONPET CUOTAS PARTES SIN SITUA.	10039382905	1039382905	
4-2512 CUOTAS PARTES MESADA PENSIONAL	6134057428	4609648542	
4-2514 CUOTAS PARTES MESADAS PEN-IMP D	7009925682	6761462068	
4-2530 Mesadas Pensionales FONPET L 18	63092329617	63092329617	
Total general	379603110368	226123856103	

Vigencia Fiscal 2021:

Nota: El cuadro a continuación describe el presupuesto de la vigencia 2021:

Fondo	Presupuesto Apropriado 2021	Valor ejecutado 2021	Rendimientos financieros 2021
0-1010 FONDOS COMUNES I.C.L.D	11005335265	9546625588	
0-2060 FDO ROT PRESTAMOS DE CALAMIDAD			

0-2120 CUOTAS BENEFICIARIOS FONDO DE VIVIENDA	18826974037	16833971252	313480966
0-2531 POLITICA PUBLICA ATENCION A LA CIUDADANIA	0	0	
4-2060 FDO ROT PRESTAMOS DE CALAMIDAD DOMESTICA	710510952	0	
4-2110 AL FONDO DE LA VIVIENDA (1%)	8891305017	0	
4-2120 CUOTAS BENEFICIARIOS FONDO DE VIVIENDA	3184128976	149712948	
Total general	45205159051	26673017299	26673017299
0-1010 FONDOS COMUNES I.C.L.D	131204475455	55720566402	
0-2512 CUOTAS PARTES MESADA PENSIONAL GANT	3563370990	94266006	
0-2514 CUOTAS PARTES MESADAS PEN-IMP DE REG.10%	17200410815	0	
0-2530 Mesadas Pensionales FONPET L 1873 /2017	111242003814	66082047777	
1-2528 FONPET CUOTAS PARTES SIN SITUA. DE FONDO	28600000000	9309589509	
4-2512 CUOTAS PARTES MESADA PENSIONAL GANT	2903880433	1769526844	
4-2514 CUOTAS PARTES MESADAS PEN-IMP DE REG.10%	7849354126	4851375224	
4-2530 Mesadas Pensionales FONPET L 1873 /2017	53798294264	53798294264	
Total general	356361789897	191625666026	

Vigencia Fiscal 2022:

Nota: El cuadro a continuación describe el presupuesto de la vigencia 2022:

Fondo	Presupuesto Apropriado 2022	Valor ejecutado 2022	Rendimientos financieros 2022
0-1010 FONDOS COMUNES I.C.L.D	9025341770	7592786634	
0-2060 FDO ROT PRESTAMOS DE CALAMIDAD DOMESTICA	1039512847	61670000	
0-2110 AL FONDO DE LA VIVIENDA (1%)	1610606766	297790806	401778475
0-2120 CUOTAS BENEFICIARIOS FONDO DE VIVIENDA	19514158589	5996553562	3058765955
4-1011 RECURSOS CAPITAL PROPIOS INVERSION DEUD	2165168063	1940502630	
4-2060 FDO ROT PRESTAMOS DE CALAMIDAD DOMESTICA	752457232	0	
4-2110 AL FONDO DE LA VIVIENDA (1%)	9391240761	6102056764	
4-2120 CUOTAS BENEFICIARIOS FONDO DE VIVIENDA	24815118119	15961503652	
Total general	68313604147	37952864048	37952864048
0-1010 FONDOS COMUNES I.C.L.D	81190747053	53061495041	
0-1011 RECURSOS CAPITAL PROPIOS RENDIMIENTOS	9566119930	9566119930	
0-2512 CUOTAS PARTES MESADA PENSIONAL GANT	3757014746	134244956	
0-2514 CUOTAS PARTES MESADAS PEN-IMP DE REG.10%	19068535740	5092513232	
0-2530 Mesadas Pensionales FONPET L 1873 /2017	114189969130	76003692859	
1-2528 FONPET CUOTAS PARTES SIN SITUA. DE FONDO	34700000000	22613494416	
4-2512 CUOTAS PARTES MESADA PENSIONAL GANT	6626116845	0	
4-2514 CUOTAS PARTES MESADAS PEN-IMP DE REG.10%	24355618133	0	
4-2530 Mesadas Pensionales FONPET L 1873 /2017	45159956037	45159956037	
Total general	338614077614	211631616471	

Vigencia Fiscal 2023:

Nota: El cuadro a continuación describe el presupuesto de la vigencia 2023:

Fondo	Presupuesto Aprobado 2023	Valor ejecutado a la fecha	Rendimientos financieros a la fecha
0-1010 FONDOS COMUNES I.C.L.D	4676014110	4568189766	
0-2060 FDO ROT PRESTAMOS DE CALAMIDAD DOMESTICA	103499997	93541473	
0-2110 AL FONDO DE LA VIVIENDA (1%)	1652420287	409092354	-56377583
0.2120 CUOTAS BENEFICIARIOS FONDO DE VIVIENDA	20269356526	4591731508	-2551366972
4-1011 RECURSOS CAPITAL PROPIOS INVERSION DEUD	10000000000	9919219150	
4-2060 FDO ROT PRESTAMOS DE CALAMIDAD DOMESTICA	751434603	49845794	
4-2110 AL FONDO DE LA VIVIENDA (1%)	3393171666	63921600	
4-2120 CUOTAS BENEFICIARIOS FONDO DE VIVIENDA	26202884973	25520439252	
Total general	67048782162	45215980897	-2607744555
0-1010 FONDOS COMUNES I.C.L.D	172567325285	156280819667	
0-2471 20% ESTAMPILLAS - PENSIONES	2028650450	0	
0-2512 CUOTAS PARTES MESADA PENSIONAL GANT	3902411217	197314297	
0-2514 CUOTAS PARTES MESADAS PEN-IMP DE REG.10%	21021164917	9108342047	
0-2530 Mesadas Pensionales FONPET L 1873 /2017	123881823628	0	
1-2528 FONPET CUOTAS PARTES SIN SITUA. DE FONDO	26615000000	10278365472	
4-2512 CUOTAS PARTES MESADA PENSIONAL GANT	8552723389	0	
4-2514 CUOTAS PARTES MESADAS PEN-IMP DE REG.10%	44863977363	0	
4-2530 Mesadas Pensionales FONPET L 1873 /2017	38186276271	38186276271	
Total general	441.619.352.520	214.051.117.754	

Plan Operativo Anual de Inversiones –POAI- aprobado para la Vigencia 2024:

Nota: El cuadro a continuación describe el POAI de la vigencia 2024:

 GOBERNACION DE ANTIOQUIA REPUBLICA DE COLOMBIA				Formato POAI		Código: FO-M1-P1-002	
						Versión: 03	
						Fecha de aprobación:	
CeGestor	Fondo	A.Func.	Pep	Nombre del Proyecto	PosPre	POAI 2024	BPIN
173H	0-1010	C45994	220273	Consolidación del Modelo Gestión del Conocimiento de la Gobernación de Antioquia. Antioquia	2-3	10.000.000	2020003050018
173H	0-1010	C45994	220275	Fortalecimiento de la Cultura y el Cambio Organizacional de la Gobernación de Antioquia. Antioquia	2-3	10.000.000	2020003050015
173H	0-1010	C45994	220280	Apoyo a la Administración Departamental, mediante la incorporación de estudiantes en semestre de práctica-Medellín	2-3	190.000.000	2020003050037
173H	0-1010	C45994	220328	Fortalecimiento Sistema Integrado de Gestión Antioquia	2-3	70.000.000	2020003050005
173H	0-1010	C45994	220283	Administración eficiente del Pasivo Pensional Antioquia	2-3	250.000.000	2020003050062

173H	0-1010	C45994	220282	Mejoramiento de la gestión del empleo en Antioquia	2-3	150.000.000	2020003050075
173H	0-1010	C45994	220278	Administración de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Gobernación de Antioquia	2-3	200.000.000	2020003050014
173H	0-1010	C45992	220281	Administración del programa Unidos por el Saber de la Gobernación de Antioquia	2-3	600.000.000	2020003050013
173H	0-1010	C45994	220352	Fortalecimiento institucional de la Asamblea de Antioquia, Antioquia	2-3	405.234.059	2021003050007
173H	0-1010	C45994	220274	Administración del programa Unidos por el bienestar laboral y la calidad de vida de la Gobernación de Antioquia	2-3	1.160.000.000	2020003050012
173H	0-2060	C45994	220274	Administración del programa Unidos por el bienestar laboral y la calidad de vida de la Gobernación de Antioquia - Préstamos de Calamidad	2-3	107.122.497	2020003050012
173H	0-2110	C45994	220274	Administración del programa Unidos por el bienestar laboral y la calidad de vida de la Gobernación de Antioquia - Fondo de la Vivienda (1%)	2-3	1.840.597.264	2020003050012
173H	0-2120	C45994	220274	Administración del programa Unidos por el bienestar laboral y la calidad de vida de la Gobernación de Antioquia - Cuotas beneficiarios Fondo de la Vivienda	2-3	21.273.500.449	2020003050012
TOTAL POAI 2024:						26.266.454.269	

El cual se encuentra discriminado por cada Dirección y Subsecretaría de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, así:

Nota: El cuadro a continuación describe el POAI de la vigencia 2024 por cada Dirección y/ Proyecto:

FONDO	TOTAL A DISPONIBLE PARA DISTRIBUIR	NOMBRE DEL FONDO	POAI VIGENTE EN 2023	VALOR APROBADO PARA LA VIGENCIA 2024	OBSERVACIONES
	\$ 3.045.234.059				
FONDO COMUNES O RECURSOS PROPIOS 0-1010	SUBSECRETARÍA DESARROLLO ORGANIZACIONAL	220273 Consolidación Modelo Gestión del Conocimiento	7.913.407	10.000.000	
		220275 Fortalecimiento de la Cultura y el Cambio Organizacional	\$ -	\$ 10.000.000	
		220280 Apoyo a la Administración Departamental, mediante la incorporación de estudiantes en semestre de práctica	\$ 1.235.500.000	\$ 190.000.000	
		220279 Fortalecimiento de las Competencias Laborales de los servidores públicos	\$ -	\$ -	
		220325 Fortalecimiento Modernización y Estructura Organizacional Sólida	\$ -	\$ 20.000.000	
		220328 Fortalecimiento	\$ -	\$ -	

	TOTAL		\$ 1.324.247.887	\$ 300.000.000	
	DIRECCIÓN DE COMPENSACIÓN Y SISTEMA PENSIONAL	220283 Administración Eficiente del Pasivo Pensional	\$ 820.789.740	\$ 250.000.000	Estos recursos se contemplan para cubrir los primeros 3 meses del año.
	TOTAL		\$ 820.789.740	\$ 250.000.000	
	DIRECCIÓN DE PERSONAL	220282 Mejoramiento de la gestión del empleo	\$ 3.788.417.917	\$ 150.000.000	Se proyectan recursos para el pago de 1 Profesional, Grado 03 (Planta temporal por 6 meses), para pagar Pruebas para el proceso de Encargos.
	TOTAL		\$ 3.788.417.917	\$ 150.000.000	
	DIRECCIÓN DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	220274 Administración del programa Unidos por el bienestar laboral y la calidad de vida	\$ 2.500.000.000	\$ 1.160.000.000	
		220278 Administración de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	\$ 523.000.000	\$ 200.000.000	
		220281 Administración del programa Unidos por el Saber	\$ 1.100.000.000	\$ 600.000.000	
	TOTAL		\$ 4.123.000.000	\$ 1.960.000.000	
	DESPACHO DE LA SECRETARÍA	220352 Fortalecimiento institucional de la Asamblea de Antioquia.	\$ 4.619.557.566	\$ 405.234.059	El costo de 1 mes este contrato en el año 2023, estuvo en \$394.000.000. Cubriendo el costo de 46 personas de apoyo
	TOTAL		\$ 4.619.557.566	\$ 405.234.059	
TOTAL GENERALASIGNADO SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL			\$ 14.676.013.110	\$ 3.065.234.059	
Destinación Específica					
0-2060	PRESTAMOS DE CALAMIDAD		\$ 103.499.997	\$ 107.122.497	
0-2110	FONDO DE LA VIVIENDA		\$ 1.652.420.287	\$ 1.840.597.264	
0-2120	FONDO DE LA VIVIENDA		\$ 20.269.356.526	\$ 21.273.500.449	
	TOTAL FONDOS VIVIENDA Y CALAMIDAD:		\$ 22.025.276.810	\$ 23.221.220.210	
TOTAL GENERAL DEL POA VIGENCIA 2024:			\$ 26.644.834.376	\$ 26.286.454.269	

1.2 Bienes Muebles e Inmuebles.

De acuerdo a lo reportado por la Dirección de Bienes y Seguros de la Secretaria de Suministros y Servicios del Departamento de Antioquia, se tenía cargado a mi nombre el siguiente equipo:

Número de Placa: PLACA
Descripción: CELULAR IPHONE APP IPH13 PRO 128 SV 3012900159
Serial: 350367278506372

El cual ya fue devuelto a la Secretaría de Suministros y Servicios – Dirección de Bienes y Seguros y se recibió por parte de estos el respectivo paz y salvo.

1.3 Recurso Humano.

La Secretaria de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, cuenta con corte al 15 de diciembre de 2023, cuenta con empleos discriminados de la siguiente forma:

Nota: El presente cuadro describe la planta de cargos con la que cuenta la Secretaria.

SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL	TIPO CARGO	PROVISTO	VACANTE	TOTAL
	Carrera Administrativa	118	17	135
	Libre Nombramiento y Remoción	8		8
	Periodo Fijo			
	Temporal	1		1
	Trabajador Oficial			
TOTAL		127	17	144

Nota: El presente cuadro Describe el Personal que depende con corte al 15 de diciembre de 2023, de la Secretaria de Despacho de la Secretaria de Talento Humano y Desarrollo Organizacional:

No.	Cod. Empleo	Grado Salarial	Denominación	Tipo de Cargo	Nivel	Dependencia	Nombre	Apellidos	Estudios
1	045	03	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo	SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Withisson Alberto	Medina Aguilar	Abogado - Especialista en Derecho Administrativo, gobierno público, derecho privado con énfasis en derecho familiar.
2	045	03	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo	SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO	Luz Stella	Castaño Vélez	Administración de Empresas - Especialista en Mercadeo Gerencial
3	009	02	DIRECTOR TÉCNICO	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo	DIRECCIÓN COMPENSACIÓN Y SISTEMA PENSIONAL	Laura Adriana	Barrera Gómez	Economía Industrial - Especialista en Gestión Pública, Economía del Sector Público, valoración social de Proyectos y Financiamiento Municipal.
4	009	02	DIRECTOR TÉCNICO	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo	DIRECCIÓN DE PERSONAL	Clara Isabel	Zapata Lujan	Ingeniera Administradora - Especialista en Formulación de Proyectos y Evaluación de Proyectos Públicos y Privados.
5	009	02	DIRECTOR TÉCNICO	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo	DIRECCIÓN DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Sergio Andrés	Vélez Upegui	Negociador Internacional - Especialista en Mercadeo
6	009	01	DIRECTOR OPERATIVO	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo	DESPACHO DEL SECRETARIO	Jorge Humberto	Ramírez Orozco	Abogado y Administración de Empresas - Especialista En Derecho Empresarial- Maestría en Gobierno
7	105	IM	ASESOR	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor	DESPACHO DEL SECRETARIO	Jorge Orlando	Salazar Penagos	Teólogo - Sacerdote Católico
8	219	03	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Carrera Administrativa	Profesional	DESPACHO DEL SECRETARIO	Jorge Orlando	Patiño Cardona	Abogado - Especialista en Derecho Administrativo
9	219	02	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Carrera Administrativa	Profesional	DESPACHO DEL SECRETARIO	Catalina	Barco Restrepo	Administración financiera - Especialista en Contratación Estatal. Técnica Profesional en Procesos Financieros y Tecnóloga en Gestión Financiera
10	407	03	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Carrera Administrativa	Asistencial	DESPACHO DEL SECRETARIO	Juan Fernando	Tamayo Gil	Abogado y Tecnólogo en Sistemas.

Nota: El presente cuadro Describe la Planta de Cargos de la Gobernación incluyendo el SGP.

PLANTA DE CARGOS DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA CON SGP	
TIPO CARGO	TOTAL DE PLAZAS
Carrera Administrativa	2.798
Libre Nombramiento y Remoción	290
Periodo Fijo	2
Temporal	69
Trabajador Oficial	50
TOTAL:	3.209

Nota: El presente cuadro Describe la Planta de Cargos de la Gobernación solo el nivel central:

PLANTA DE CARGOS DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA- NIVEL CENTRAL-	
TIPO CARGO	TOTAL DE PLAZAS
Carrera Administrativa	1892
Libre Nombramiento y Remoción	276
Periodo Fijo	2
Temporal	69
Trabajador Oficial	54
TOTAL:	2.293

Nota: El presente cuadro describe el personal bajo la modalidad de los Contratos de prestación de servicios adscrito al despacho de la secretaría de talento humano y desarrollo organizacional

N° CON TRAT O	CONTRATISTA	OBJETO	ACTIVIDADES	FECHA TERMINA CIÓN	VALOR
4600 0149 56	ISABEL CRISTINA MEJIA FLOREZ	Prestación de servicios profesionales a la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional para el acompañamiento en la atención de las actuaciones laborales administrativas de los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia.	1. Acompañar y asesorar la administración del talento humano de la Gobernación de Antioquia y en la generación de los informes a que haya lugar. 2. Acompañar y asesorar la administración del personal para que desde su ingreso, permanencia y retiro, se ajuste a los lineamientos establecidos por la normatividad vigente. 3. Acompañar y asesorar en las diferentes situaciones administrativas que presenten con los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia. 4. Asesorar y Acompañar los procesos de selección o concursos para provisión definitiva temporal de las vacantes, evaluación y promoción de personal con el fin de que estén de acuerdo con las directrices y normas vigentes. 5. Realizar los trámites relacionados con los exhortos y solicitudes enviados por los diferentes órganos de control y de carácter judicial con el fin de asegurar el cumplimiento de cada una de los requerimientos, en el marco de los procedimientos judiciales vigentes.	22/12/2023	132.571.428
4600 0150 13	SUSANA VELÁSQUEZ GUERRA	Prestar servicios de apoyo jurídico y administrativo a las actividades inherentes al Despacho de la Secretaria de Talento Humano y Desarrollo Organizacional.	1. Apoyar las labores relacionadas con los procesos de adquisición de bienes y servicios, en las etapas pre contractual, contractual y pos contractual de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional. 2. Apoyar con la gestión y actualización en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública SECOP II, y demás plataformas de control y seguimiento a la contratación estatal. 3. Acompañamiento en la sustanciación, respuesta y verificación de términos de los Derechos de petición y tutelas a cargo del Despacho de la Secretaría. 4. Apoyar la gestión y actualización del archivo de gestión y el archivo de transferencia del Despacho de la Secretaría. 5. Apoyar la gestión y actualización del inventario documental del Despacho de Talento Humano y Desarrollo Organizacional (FUID). 6. Apoyar el procedimiento de recepción y revisión de cuentas de la Dirección de Compensación y Sistema Pensional.	22/12/2023	44.190. 476
4600 0149 53	ANDRÉS FERNANDO MOREIRA FUENTES	Prestación de servicios profesionales a la Subsecretaría de Talento Humano para la modelación y automatización de sistemas y procedimientos que permitan mejorar la productividad y generar eficiencias en los procesos que se desarrollan al interior de las dependencias.	1. Asesorar y acompañar en la formulación y seguimiento del Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano conforme a los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. 2. Participar en la elaboración de programas de bienestar y capacitación para los servidores públicos, jubilados, pensionados y beneficiarios directos, diagnosticando las necesidades y teniendo en cuenta las políticas administrativas. 3. Contribuir al diseño, desarrollo e implementación de herramientas de información requeridos y manejo de datos por la Subsecretaría de Talento Humano, de acuerdo con los estándares definidos. 4. Acompañar en la entrega del seguimiento y avance de los indicadores de Plan de Desarrollo, Plan de Acción, Plan de Seguimiento a la Inversión requeridos por los organismos de control y las demás entidades administrativas que los requieran a la Subsecretaría de Talento Humano, de conformidad con las normas, procedimientos y manuales establecidos. 5. Participar en la planeación y ejecución de los programas y proyectos de la Subsecretaría de	22/12/2023	82.857.143

4600 0149 58	NANCY DEL SOCORRO QUINTERO MONTROYA	Prestar servicios de apoyo administrativo a las actividades inherentes a la Subsecretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional.	1. Llevar registro y control de los asuntos y actividades relevantes asociadas a la Subsecretaría de Talento Humano, para mantener informado al Subsecretario sobre el avance en el cumplimiento de los planes y proyectos. 2. Coordinar las actividades de recepción, control y entrega de la correspondencia del Jefe de la dependencia, de acuerdo con las normas correspondientes, con el fin de garantizar un adecuado manejo de la información. 3. Agendar las actividades del Jefe de la dependencia, de acuerdo a su prioridad, para cumplir con los compromisos pactados. 4. Resolver las inquietudes y necesidades presentadas por el personal interno y externo, según las directrices dadas, con el fin de prestar un servicio integral y oportuno. 5. Orientar a los usuarios suministrando la información que les sea solicitada, de conformidad con las políticas y procedimientos establecidos a nivel institucional. 6. Acompañar en la implementación de estrategias que permitan mejorar los programas de la Subsecretaría de Talento, teniendo en cuenta los lineamientos institucionales y la normatividad vigente.	22/12/2023	27.619.048
--------------------	--	--	---	------------	------------

2. REGLAMENTOS, MANUALES Y PROCEDIMIENTOS

Como Secretaría de Despacho de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional se tiene la responsabilidad y el liderazgo del Equipo de Mejoramiento y por lo tanto del Proceso denominado “**Desarrollo del Talento Humano**”

La Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, es responsable del siguiente Procedimiento Asociado:

PR-M1-P7-10: Gestión del Sistema de Formación Institucional:

E igualmente por cada Subsecretaría y Dirección de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional se tienen a cargos los siguientes procedimientos en el marco del sistema de gestión de la calidad, los cuales están dispuestos en el Sistema ISOLUCION.

Procedimientos e Instructivos Asociados - Subsecretaría de Desarrollo Organizacional:

1. **PR-M1-P7-29:** Prácticas Laborales:
2. **PR-M1-P7-22:** Gestión de las competencias laborales.
3. **PR-M1-P7-23:** Gestión del cambio organizacional.
4. **PR-M1-P7-24:** Gestión de la cultura organizacional.
5. **PR-M1-P7-25:** Gestión del conocimiento y la innovación

MA-M1-P7-2: Manual de Gestión del Conocimiento.

Procedimientos Asociados – Subsecretaría de Talento Humano:

PR-M1-P7-17: Trámites de Permisos Sindicales.

PR-M1-P7-18: Negociación de pliego de solicitudes entre el Departamento de Antioquia y las Organizaciones Sindicales de empleados públicos.

Procedimientos e Instructivos Asociados - Dirección de Personal:

1. **PR-M1-P7-1:** Gestión de Empleo.

IN-M1-P7-28: Instructivo Provisión transitoria mediante la figura de encargo de los empleos vacantes de carrera administrativa.

2. **PR-M1-P7-30:** Expedición de certificado de no disponibilidad de personal para suscribir contrato de prestación de servicios con persona natural.
3. **PR-M1-P7-11:** Evaluación de Desempeño Laboral, Planes de Mejoramiento individual y Acuerdos de Gestión.
4. **PR-M1-P7-12:** Expedición de Certificados Laborales.
5. **PR-M1-P7-19:** Declaratoria de vacancia del empleo por abandono del mismo.
6. **PR-M1-P7-20:** Revocatoria del nombramiento por presentación de título falso.
7. **PR-M1-P7-21:** Verificación de ausencias laborales reportadas.
8. **PR-M1-P7-32:** Retiro definitivo del servicio de los empleados públicos.

Procedimientos Asociados - Dirección de Desarrollo del Talento Humano:

1. **PR-M1-P7-13:** Prestamos de Calamidad Domestica.
2. **PR-M1-P7-14:** Tramite de préstamos Fondo de la Vivienda.
3. **PR-M1-P7-28:** Planeación y Ejecución de Programas de Bienestar
4. **PR-M1-P7-31:** Aprovechamiento del tiempo libre.

Procedimientos Asociados - Dirección de Compensación y Sistema Pensional:

1. **PR-M1-P7-7:** Administración de la Nómina
2. **PR-M1-P7-9:** Administración de las Prestaciones Sociales.
3. **PR-M1-P7-27:** Administración del Pasivo Pensional

3. CONTRATACIÓN

3.1 Relación de Contratación del Cuatrienio 2020-2023.

Se **Anexa** el formato denominado "Formatos 951 de 2005" que contiene toda la Contratación de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional de las vigencias 2020 al 2023.

Observación: Al respecto es importante indicar que los Contratos finalizados en el mes de diciembre de 2023, quedaran treinta y cuatro (34) pendientes por liquidar, por cuanto la Secretaría de Hacienda a la fecha de entrega y generación de este Informe de gestión, se encuentra realizando pagos y posteriormente debe generar los respectivos estados de cuenta.

3.2 Relación de Obra Pública.

La Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional durante las vigencias 2020-2023, No tuvo procesos relacionados con Obra Pública.

4. PROGRAMAS, ESTUDIOS Y PROYECTOS:

La Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, inscribió para el cuatrienio 2020-2023, en el Sistema Nacional del Departamento Nacional de Planeación **-SPI-** Sistema de Seguimiento de Proyectos de Inversión, **doce (12) proyectos de inversión.**

Esta es una herramienta que facilita la recolección y análisis continuo de información para identificar y valorar los posibles problemas y logros frente a los mismos. Así mismo, es una ventana directa para ver los logros y analizar la gestión de las entidades del Estado en materia de inversión pública.

Nota: El presente cuadro describe los proyectos registrados de la Secretaría.

No.	Código BPIN	Nombre del proyecto	Dependencia Responsable
1	2021003050007	Fortalecimiento institucional de la Asamblea de Antioquia. Antioquia	Despacho de la Secretaría
2	2020003050005	Fortalecimiento Sistema Integrado de Gestión, Antioquia	Subsecretaría de Desarrollo Organizacional
3	2020003050017	Fortalecimiento de las Competencias Laborales de los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia. Medellín	Subsecretaría de Desarrollo Organizacional
4	2020003050015	Fortalecimiento de la Cultura y el Cambio Organizacional de la Gobernación de Antioquia- Antioquia	Subsecretaría de Desarrollo Organizacional
5	2020003050018	Consolidación del Modelo de Gestión de Conocimiento de la Gobernación de Antioquia	Subsecretaría de Desarrollo Organizacional
6	2020003050037	Apoyo a la Administración Departamental, mediante la incorporación de estudiantes en semestre de práctica- Medellín	Subsecretaría de Desarrollo Organizacional
7	2020003050053	Fortalecimiento Modernización y Estructura Organizacional Sólida Medellín	Subsecretaría de Desarrollo Organizacional
8	2020003050062	Administración eficiente del Pasivo Pensional Antioquia	Dirección de Compensación y Sistema Pensional
9	2020003050075	Mejoramiento de la gestión del empleo en Antioquia	Dirección de Personal
10	2020003050012	Administración del programa Unidos por el bienestar laboral y la calidad de vida de la Gobernación de Antioquia	Dirección del Desarrollo Talento Humano
11	2020003050013	Administración del programa Unidos por el Saber de la Gobernación de Antioquia	Dirección del Desarrollo Talento Humano
12	2020003050014	Administración de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Gobernación de Antioquia	Dirección del Desarrollo Talento Humano

5. RELACIÓN JURÍDICA.

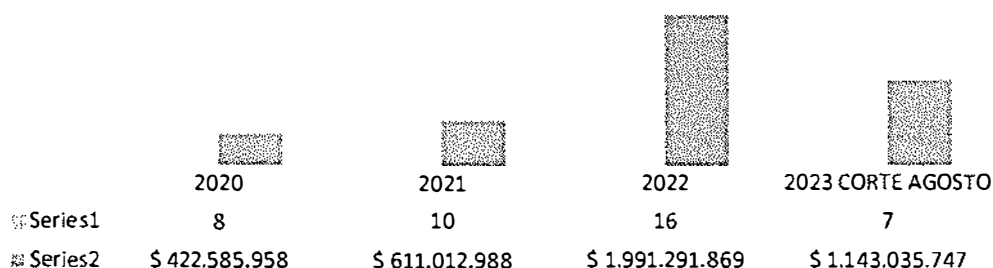
5.1 Relación de Sentencia y Demandas, Juicios, Deudas Jurídicas.

La Dirección Compensación y Sistema Pensional, atiende jurídicamente, las diferentes peticiones, demandas, consultas y demás requerimiento que realizan los usuarios internos y externos de la entidad, respecto a las pensiones de sobrevivientes, pensión de vejez, pensión por aportes, pensión convencional, auxilios convencionales y todo lo relativo a las prestaciones sociales y salarios derivados de la gestión que ejecuta diariamente esta Dirección; información que ya fue expuesta en el presente documento en cuanto a las liquidaciones de Santuario o pago de

Desde la Dirección de Compensación y Sistema Pensional, se genera la observación para realizar la modificación al proceso – actividad relacionada con que la Secretaría de Hacienda debe ser la que remita al día siguiente del pago de las Sentencias a la Secretaria Técnica del Comité de Conciliación la información sobre el pago generado ya sea por una Sentencia o una Conciliación Judicial, como se venia realizando sin tropiezos esta actividad, esto teniendo en cuenta que esta Secretaria es la que se percata de manera directa de dicho pago.

Nota: El presente cuadro describe la liquidación de las Sentencias de la Secretaría entre el 2020 y el 2023.

LIQUIDACIONES DE SENTENCIAS 2020-2023



Nota: Este cuadro describe como durante el mes de agosto de 2023 se presentó una erogación significativa por concepto de sentencias por salarios y prestaciones sociales (COP 791.338.184); dicho incremento obedeció a que en la Sentencia se condenó una pensión convencional de dos personas desde el año 2010.

SENTENCIAS LIQUIDADAS Y PAGADAS EN EL AÑO 2020				
DETALLE	JUNIO DE 2020	JULIO DE 2020	SEPTIEMBRE DE 2020	DICIEMBRE DE 2020
1. Nombre del Demandante	Rocio del Socorro Zabala Giraldo	Maria Dora Lily Montoya Gallego	Rosa Mercedes Rivero de Araque	Rinsalba Gomez Murciel
2. Tipo de Reclamación	Pensión de Sobrevivientes	Pensión de Sobrevivientes	Proceso Ejecutivo Conexo	Pensión de Sobrevivientes
3. Valor de la Condena	114.923.240	78.812.678	23.021.893	78.197.243
4. Valor de las Costas Judiciales	855.456	3.733.488	2.275.323	7.197.124
5. Despacho Judicial ante el cual se tramita la demanda	Juzgado 9 Administrativo - Medellin	Tribunal Administrativo de Antioquia - Sala 1	Juzgado 7 Laboral del Circuito de Medellin	Tribunal Administrativo de Antioquia - Sala 5
1. Nombre del Demandante	Fatima Mafide Anieta Noriega			
2. Tipo de Reclamación	Indemnización Sustitutiva			
3. Valor de la Condena	1.451.825			
4. Valor de las Costas Judiciales	1.547.097			
5. Despacho Judicial ante el cual se tramita la demanda	Juzgado 35 Administrativo - Medellin			
1. Nombre del Demandante	Yolanda Pinto Alvarado, Mateo Gaviria Velez y Daniel Arturo Gaviria Velez			
2. Tipo de Reclamación	Costas			
3. Valor de la Condena	0			
4. Valor de las Costas Judiciales	5.134.125			
5. Despacho Judicial ante el cual se tramita la demanda	Tribunal Administrativo de Antioquia - Sala 4			
1. Nombre del Demandante	Braxedes Infante Ojeda			
2. Tipo de Reclamación	Costas			
3. Valor de la Condena	0			
4. Valor de las Costas Judiciales	5.828.848			
5. Despacho Judicial ante el cual se tramita la demanda	Tribunal Administrativo de Antioquia - Sala 4			
1. Nombre del Demandante	Jovany Mesa Echeverdi			
2. Tipo de Reclamación	Pensión de Sobrevivientes			
3. Valor de la Condena	97.049.185			
4. Valor de las Costas Judiciales	2.558.133			
5. Despacho Judicial ante el cual se tramita la demanda	Tribunal Administrativo de Antioquia - Sala 4			

Nota: Este cuadro describe las Sentencias pagadas y liquidadas en la vigencia 2021:

SENTENCIAS LIQUIDADAS Y PAGADAS EN LA VIGENCIA 2021					
DETALLE	FEBRERO DE 2021	MARZO DE 2021	MAYO DE 2021	OCTUBRE DE 2021	DICIEMBRE DE 2021
1. Nombre del Demandante	William de Jesus Naranjo Henao	Maria del Consuelo Tejada de Tamayo	Beatriz Elena Castrillon Mejia	Hector Jaime Usuga David	Jose Leonardo Sanchez Garcia
2. Tipo de Reclamación	Indemnización Sustitutiva	Indemnización Sustitutiva	Pensión Convencional	Costas	Costas
3. Valor de la Condena	1.481.327	1.343.959	468.023.903	0	0
4. Valor de las Costas Judiciales	0	0	51.942.413	16.031.206	9.762.105
5. Despacho Judicial ante el cual se tramita la demanda	Juzgado 3 Municipal de Pequeñas Causas Laborales	Tribunal Administrativo de Antioquia - Sala 1	Sentencia en Casación - Corte Suprema de Justicia	Sentencia en Casación - Corte Suprema de Justicia	Sentencia en Casación - Corte Suprema de Justicia
1. Nombre del Demandante	Oscar de Jesus Rios Rendón				Hector Miguel Zapata
2. Tipo de Reclamación	Indemnización Sustitutiva				Costas
3. Valor de la Condena	3.320.234				0
4. Valor de las Costas Judiciales	0				15.859.476
5. Despacho Judicial ante el cual se tramita la demanda	Juzgado 21 Laboral del Circuito de Medellín				Sentencia en Casación - Corte Suprema de Justicia
1. Nombre del Demandante					Floriberto Cardona Perez
2. Tipo de Reclamación					Costas
3. Valor de la Condena					0
4. Valor de las Costas Judiciales					13.741.838
5. Despacho Judicial ante el cual se tramita la demanda					Sentencia en Casación - Corte Suprema de Justicia
1. Nombre del Demandante					Alvaro Alberto Bolívar
2. Tipo de Reclamación					Costas
3. Valor de la Condena					0
4. Valor de las Costas Judiciales					13.336.738
5. Despacho Judicial ante el cual se tramita la demanda					Sentencia en Casación - Corte Suprema de Justicia
TOTALES	\$ 4.801.456	\$1.343.959	\$ 519.966.316	\$16.031.206	\$52.700.157

Nota: Este cuadro describe las Sentencias pagadas y liquidadas en la vigencia 2022:

SENTENCIAS LIQUIDADAS Y PAGADAS EN LA VIGENCIA 2022										
DETALLE	ENERO DE 2022	FEBRERO DE 2022	MARZO DE 2022	ABRIL DE 2022	MAYO DE 2022	JUNIO DE 2022	AGOSTO DE 2022	OCTUBRE DE 2022	NOVIEMBRE DE 2022	DICIEMBRE DE 2022
1. Nombre del Demandante	Aquel Alberto Gomez Lopera	Elind de Jesus Pardo Paz	Patricia Lucio de Usuga	Nederto de Jesus Vasconcelos	Leon Dario Velazquez Salazar	Dell y Virginia Lucena Gonzalez	Luciana Palacio Piza	Beatriz Agudelo de Marin	Maribel Gomez Tacillon	Francisco Hernandez Gomez
2. Tipo de Reclamación	Pensión Convencional	Pensión Convencional	Reliquidación Pensión de Cesantías	Costas	Pensión Convencional	Reliquidación Pensión de Cesantías	Pensión Convencional	Sobrevivientes	Pensión de Sobrevivientes	Indemnización por desahucio de arrendatario
3. Valor de la Condena	211.335.511	0	38.313.658	90.85.092	3.138.6287	425.60.940	87.899.715	287.769.801	86.051.861	38.531.564
4. Valor de las Costas	0	0	2.938.526	0	0	0	85.273.333	8.220.653	11.642.179	13.363.252
5. Despacho Judicial ante el cual se tramita la demanda	Sentencia en Casación - Corte Suprema de Justicia	Sentencia en Casación - Corte Suprema de Justicia	Sentencia en Casación - Corte Suprema de Justicia	Sentencia en Casación - Corte Suprema de Justicia	Sentencia en Casación - Corte Suprema de Justicia	Sentencia en Casación - Corte Suprema de Justicia	Sentencia en Casación - Corte Suprema de Justicia	Sentencia en Casación - Corte Suprema de Justicia	Tribunal Administrativo de Antioquia - Sala 3	Tribunal Administrativo de Antioquia - Sala 5
1. Nombre del Demandante		Aline Romero Londoño	Patricia Gonzalez Bolivar	Jose Villy Herrera Zapata			Ofelia Lucía Rojas Martinez			
2. Tipo de Reclamación			Indemnización Sustitutiva de la Pensión de Sobrevivientes				Prima especial de Anticipo de Antigüedad			
3. Valor de la Condena		121.376.924	3.434.904	0			1.709.390			
4. Valor de las Costas		0	127.800	16.622.3			0			
5. Despacho Judicial ante el cual se tramita la demanda		Sentencia en Casación - Corte Suprema de Justicia	Tribunal Administrativo de Antioquia - Sala 3	Tribunal Administrativo de Antioquia - Sala 3			Tribunal Administrativo de Antioquia - Sala 2			
1. Nombre del Demandante				Mariadel Carmen Colorado de Torres y Rosalba Restrepo			Felicia Atanacio Espinosa Alzate			
2. Tipo de Reclamación				Pensión de Sobrevivientes			Pensión Convencional			
3. Valor de la Condena				137.4.05655			135.845.829			
4. Valor de las Costas				0			61.52.055			
5. Despacho Judicial ante el cual se tramita la demanda				Juzgado 7 Laboral del Circuito de Medellín			Sentencia en Casación - Corte Suprema de Justicia			

Nota: Este cuadro describe las Sentencias pagadas y liquidadas en la vigencia 2023:

SENTENCIAS LIQUIDADAS Y PAGADAS EN LA VIGENCIA 2023							
DETALLE	FEBRERO DE 2023	MARZO DE 2023	ABRIL DE 2023	JUNIO DE 2023	JULIO DE 2023	AGOSTO DE 2023	SEPTIEMBRE DE 2023
1. Nombre del Demandante	Arceido Antonio Agudelo	Iuz Amanda Betancur de Muñoz y Ana Teresa Lopez Bedoya	Blanca Irene Echavarría Lotero y Luis Eduardo Alvarez Vera	Lino de Jesus Agudelo Garcia	Jose Antonio Sucero Ruiz	Arnoldo de Jesus Gallego Montoya y Fernando de Jesus Sanchez Ramirez	Miguel Anjel Zapata Diaz
2. Tipo de Reclamación	Pensión de Sobrevivientes	Pensión de Sobrevivientes	Costas	Ref liquidación pensión	Ref liquidación pensión	Pensión Convencional	Pensión Convencional - Compartibilidad
3. Valor de la Condena	118.806.770	148.002.604	0	39.796.337	33.76.0035	791.338.184	88.081.181
4. Valor de las Costas Judiciales	0	0	12.211.416	0	0	0	0
5. Despacho Judicial ante el cual se tramita la demanda	Tribunal Administrativo de Antioquia - Sala 3	Tribunal Administrativo de Antioquia - Sala 3	Tribunal Administrativo de Antioquia - Sala 5	Tribunal Administrativo de Antioquia - Sala 3	Tribunal Administrativo de Antioquia - Sala 6	Sentencia en Casación - Corte Suprema de Justicia	Sentencia en Casación - Corte Suprema de Justicia
1. Nombre del Demandante					Miguel Alberto Gomez Ucuga		Luis Alberto Higuita Sierra
2. Tipo de Reclamación					Pensión Convencional		Pensión Convencional - Compartibilidad
3. Valor de la Condena					39.120.391		30.406.418
4. Valor de las Costas Judiciales					0		0
5. Despacho Judicial ante el cual se tramita la demanda					Sentencia de Unificación de la Corte Constitucional		Sentencia en Casación - Corte Suprema de Justicia
1. Nombre del Demandante							Herederos del señor Otilando de Jesus Velasquez Alvarez
2. Tipo de Reclamación							Pensión Convencional
3. Valor de la Condena							164.318.518
4. Valor de las Costas Judiciales							14.683.107
5. Despacho Judicial ante el cual se tramita la demanda							Sentencia en Casación - Corte Suprema de Justicia
TOTALES	\$ 118.806.770	\$ 148.002.604	\$ 12.211.416	\$ 39.796.337	\$ 33.760.035	\$ 791.338.184	\$ 88.081.181

5.2 Planes de Mejoramiento a cargo de la Secretaría.

Con corte al 15 de Diciembre de 2023, se tienen los siguientes Planes de Mejoramiento con la Contraloría General de Antioquia "Informe Final de la Auditoría Fiscal y de Gestión de la vigencia 2022" para los siguientes hallazgos:

Hallazgo 1. Reconocimiento de derechos a favor de la entidad, para la vigencia 2022, no reconoce en el proceso contable, las incapacidades generadas por cobrar a las EPS, no se identifica saldo en la subcuenta 138626 pago por cuenta de terceros y refiere efectuar reconocimiento solo al momento de recibirlos.

Hallazgo 2. Recursos financieros disponibles para cubrimiento de Cesantías Retroactivas inferior en COP 14.930.397.784, con relación a la Cuenta Contable de Largo Plazo (COP 33.598.519.394)

Plan de Mejoramiento con la Contraloría General de Antioquia

Nota: Este cuadro describe el Plan de Mejoramiento que se realizó con la Contraloría General de Antioquia.

Nº HALLAZGO	DESCRIPCIÓN HALLAZGO	CAUSA DEL HALLAZGO	EFFECTO DEL HALLAZGO	ACCIÓN DE MEJORA
1	Reconocimiento de derechos a favor de la entidad, para la vigencia 2022, no reconoce en el proceso contable, las incapacidades generadas por cobrar a las EPS, no se identifica saldo en la subcuenta	No se reconoce las cuentas por cobrar a las EPS y ARL por concepto de incapacidades personal del	Incumplimiento del principio de devengo	La Dirección Compensación y Sistema Pensional, reporta mensualmente a Contabilidad, el oficio mediante el cual se efectúa el cobro a las EPS y a las ARL, por concepto de reconocimiento económico de las incapacidades de los empleados del Departamento

	solo al momento de recibirlos			principio de devengo. Así mismo, cuando las EPS o ARL realicen el pago por dichos conceptos, la Dirección Compensación y Sistema Pensional de igual forma remite a Contabilidad la información para la respectiva conciliación.
3	Recursos financieros disponibles para cubrimiento de Cesantías Retroactivas inferior en COP 14.930.397.784, con relación a la Cuenta Contable de Largo Plazo (COP 33.598.519.394)	Recursos disponibles en Fondos de Administradores de Cesantías del 55,56%, para Cubrimiento Total de Cesantías Retroactivas reportado en la Cuenta Contable de Largo Plazo.	Cubrimiento del 100% de los recursos para el pago de las cesantías retroactivas con ICLD (ingresos corrientes de libre destinación)	La Dirección Compensación y Sistema Pensional, reporta mensualmente a la Secretaría de Hacienda el informe donde se describe la disponibilidad de los recursos para cubrir el pago de las cesantías retroactivas en el momento que se requieran; así mismo se informa sobre los avances a la ejecución descritos en el seguimiento mensual de la supervisión del contrato con Colfondos.
2.3	Se encontró que el estado cartera de Catalina Salazar no registra movimientos ni abono en cuenta desde la fecha desembolso.	El Fondo de la Vivienda cruzó correspondencia con la compañía Aseguradora. Como resultado del análisis y evaluación se concluyó que no es procedente reclamar a la Compañía Aseguradora el valor del presunto siniestro, dado que el Edificio continúa en pie lo cual condiciona el trámite de la reclamación. Por consiguiente, el hallazgo continúa en el informe de evaluación correspondiente a la vigencia 2022.	La Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional a través de la Dirección de Desarrollo de Talento Humano adelantará continuamente seguimientos ante la Oficina de Instrumentos Públicos y ante Registro Único de Afiliados - RUAF con el fin de evidenciar si adquiere alguna propiedad o se activa en el sistema de seguridad social para realizar acciones de cobro, teniendo en cuenta que ya el Departamento de Antioquia agotó todas las instancias legales posibles para recuperar la cartera.	Hacer seguimiento en los sistemas nacionales de Registro y Notariado y en el RUAF
1,1	Se encontraron falencias en la aplicación de los controles que afectan la recuperación de los créditos en la etapa persuasiva, lo que puede constituirse en un detrimento patrimonial al prescribir la acción fiscal para su cobro.	Como parte de la evaluación sobre los trámites relacionados con la gestión del Cobro Persuasivo/Coactivo sobre los Deudores del Fondo de Vivienda, que reportan hasta de cinco (5) años de retraso en el pago de las obligaciones, se encontró evidencia de las resoluciones de notificación del proceso de Cobro Persuasivo; sin embargo, al cotejar la efectividad de la acción, se constató que ninguno de los terceros seleccionados realizó pago o abono en cuenta. Por consiguiente, la efectividad de la acción se califica parcial.	Iniciar proceso ejecutivo para 2 deudores morosos y realizar seguimiento a los 10 procesos instaurados ante la rama judicial. Igualmente realizar los avalúos y secuestro de los inmuebles cuando sea determinado por el respectivo juzgado. Es importante indicar que este hallazgo hace referencia a 12 deudores morosos, producto de la muestra seleccionada para auditar; de los cuales 10 ya tienen instaurado proceso ejecutivo y 2 se van a iniciar.	Apertura y seguimiento a procesos

La Secretaría de Hacienda se encarga del reporte de los avances a los hallazgos al ente de Control. Para la Secretaría solo aplican los hallazgos 1 y 3.

Plan de Mejoramiento con el Archivo General de la Nación:

Nota: Este cuadro describe el Plan de Mejoramiento que se realizó con la Contraloría General de la Nación.

HALLAZGO	Nº. DE ACCIÓN	OBJETIVOS	No. TAREA	Descripción de las Tareas	ENTREGA DE AVANCES MENSUALES JULIO/2023
Validar, elaborar, ajustar y/o actualizar los inventarios documentales que corresponden a la serie historias laborales ubicados en el sótano del edificio	10	Elaborar, actualizar inventarios de historias laborales	M1	Elaborar las hojas de control para los expedientes de H.L.	Elaboración de hojas de control para expedientes de Historias Laborales Inactivas desde año 2003: a julio de 2023 se han elaborado 30.765
				Diligenciar el Formato Único de Inventario Documental de historias laborales de personal inactivo	Inventario diligenciado en FUID 41.094 expedientes de historias laborales Inactivas de un total de 108.024. Equivale al 38%
Realizar el embalaje de las unidades de conservación carpetas de los expedientes de historias laborales, en unidades contenedoras de almacenamiento cajas, los expedientes de la serie historia laboral.	12	Almacenar en cajas las historias laborales del personal inactivo.	M1	Almacenaje de historias laborales en cajas	Archivo de historias laborales inactivas ubicadas en cajas: 97.796 de 108.024, lo que equivale al 91% de los expedientes ya ubicados en cajas.
			M2	Traslado de historias laborales inactivas de la Dirección de Prestaciones Sociales y nómina.	Traslado de historias laborales al contratista Valormás para custodia 436 cajas que corresponde a 12.301 expedientes.

La Gerencia de Auditoría Interna en conjunto con la Secretaría de Suministros y Servicios, se encargan de reportar los avances al Ente de Control. Es por esto que para la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional – Dirección de Compensación y Sistema Pensional solamente aplican los hallazgos 10 y 12; no obstante, al levantarse la Orden Perentoria, se genera un nuevo plan de mejoramiento con nuevas definiciones, una vez sea socializado por la dependencia a cargo (Secretaría de Suministros y Servicios - Dirección de Gestión Documental) se deberá continuar con el reporte correspondiente.

Acciones generadas en Auditoría Interna 2023:

Nota: Este Cuadro describe la relación a la auditoría interna de calidad efectuada en el 2023 se generaron las siguientes acciones para el proceso de la Dirección de Desarrollo de Talento Humano:

Num	Hallazgo	Acciones
1734	La forma en que se calcula el indicador llamado "Capacitación para el fortalecimiento de la gestión institucional" que consiste en cuantificar la cantidad de registros de participación por parte de los servidores en eventos de formación (incluyendo más de 2 por parte del mismo funcionario), no permite determinar el impacto real de las intervenciones y la cantidad específica de personas que son abordadas, lo que puede generar el riesgo de inadecuada trazabilidad, además de posible incumplimiento del literal D del numeral 9.1.1 de la Norma Técnica Colombiana ISO 9001 versión 2015	Proponer nuevo indicador que permita medir la cobertura por cada uno de los servidores de la Gobernación de Antioquia que participan en las acciones formativas realizadas en el marco del plan de capacitación
1735	Considerando que en el último registro de medición del indicador "Personas atendidas en los programas de bienestar laboral y calidad de vida" se especifica incumplimiento de la meta anualizada de 2022 (21729) con respecto a (27000 meta parcial) y que la descrita en la ficha técnica no permite determinar con claridad si el resultado a alcanzar es acumulable, más que teniendo en cuenta que los	Realizar ajuste en la ficha técnica para adicionar una nota sobre las mediciones parciales

Num	Hallazgo	Acciones
	de medición producen riesgo de confusión y probable incumplimiento de los literales C y D del numeral 9.1.1 de la Norma Técnica Colombiana ISO 9001 versión 2015.	
1736	Frente al indicador de medición de desempeño denominado "Variación del Índice de Clima laboral en la Gobernación de Antioquia", se evidencia diferencia entre la meta especificada en la ficha técnica (65) y la fijada en el último reporte de medición del 28 de diciembre de 2021 (76), lo que genera riesgo de confusión y posible incumplimiento de lo contemplado en el numeral 9.1 de la Norma Técnica Colombiana ISO 9001 versión 2015	Realizar ajuste a la ficha técnica del indicador para corregir la meta.
1737	Con respecto al procedimiento PR-M1-P7-011 Evaluación del Desempeño Laboral, Planes de Mejoramiento Individual y Acuerdos de Gestión Evaluación del Desempeño Laboral, Planes de Mejoramiento Individual y Acuerdos de Gestión" no se pudo determinar con la suficiente contundencia que al paso 11 (Consolidar los Planes de Mejoramiento) se le diera cumplimiento, toda vez que la información inherente a los compromisos de mejora no siempre son desarrollados, emitidos y notificados a la dirección del personal, lo que puede originar riesgo de descontextualización de necesidades y acciones específicas de fortalecimiento y mejora de competencias, así como aparente incumplimiento del literal C del numeral 10.1 de la Norma Técnica Colombiana ISO 9001 versión 2015	- Realizar ajustes al Procedimiento Evaluación del Desempeño Laboral, Formato en Provisionalidad, Temporalidad, LNR y Acuerdos de Gestión- PR-M1-P7-011, en lo referente al numeral 11. - Realizar un formulario en el que los jefes inmediatos con rol de evaluador indiquen los temas de fortalecimiento de competencias como resultado de los planes de mejoramiento realizado a algún miembro de su equipo de trabajo, con el fin de generar el informe que permita contribuir a los planes de capacitación, formación y fortalecimiento de competencias de la Dirección de Talento Humano de la Subsecretaría de Talento Humano-Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional. - Enviar oficio a todos los jefes inmediatos con rol de evaluador en el que se informe sobre los planes de mejoramiento realizados por él o ella en el Periodo Anual Ordinario 2022-2023 finalizado, tanto para servidores(as) de carrera administrativa como para provisionales, temporales y LNR, con el fin de contar con el soporte de evidencia desde cada Dependencia del inicio o no de planes de mejoramiento. - Realizar jornadas de capacitación sobre los Planes de mejoramiento al nivel Directivo y sus enlaces, con el fin de que sean generados según lo definido por el Acuerdo 617 de 2018, asimismo, para garantizar el seguimiento del plan de mejoramiento por parte del jefe y sea comunicado de manera oportuna al evaluado, con el fin de que realice la mejora según la acción definida por el evaluador.
1738	En el procedimiento PR-M1-P7-010 (Gestión del Sistema de Formación Institucional) en el paso número 7 se describe la Evaluación del Impacto de la Formación y la Capacitación, haciendo uso del formato FO-M1-P7-067 Evaluación del Impacto de la Capacitación que se solicita al Jefe Inmediato de cada Organismo, no obstante, los auditados, describen que el mismo, solo debe utilizarse en eventos formativos que superen una duración de 20 horas y sea certificable, lo que no se especifica en el procedimiento citado inicialmente, originando riesgo de confusión y probable desviación de los subnumerales 1 y 2, correspondientes al literal C enmarcados en el numeral 8.1 de la Norma Técnica Colombiana ISO 9001 versión 2015	- Documentar metodología para medir el impacto en las capacitaciones que permita establecer el alcance y forma de aplicación - Actualizar el procedimiento para incluir la metodología

Num	Hallazgo	Acciones
	que el registro FO-M1-P7-066 "Evaluación del Impacto de la Capacitación", el cual es elaborado por Directores o Jefes inmediatos, no está permitiendo recopilar y analizar los resultados, para en caso de ser necesario, realizar la toma de las acciones de mejora que se consideren pertinentes", se evidencia plan de tratamiento con descripción de cierre de las acciones planificadas, no obstante una de las mismas especificaba la necesidad de actualizar el procedimiento (PR-M1-P7-010 Gestión del Sistema de Formación Institucional), durante el año 2023 y la última fecha de cambio del mismo se efectuó el 03 de octubre de 2022, incumpliendo de este modo el literal D del numeral 10.2.1 de la Norma Técnica Colombiana ISO 9001 versión 2015 y lo estipulado en el paso 5 del procedimiento (PR-M1-P5-006 8 Toma de Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora)	permita establecer el alcance y forma de aplicación • Actualizar el procedimiento para incluir la metodología

Nota: Este Cuadro Describe como para el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo se generaron las siguientes acciones:

Num	Hallazgo	Acciones
1747	Teniendo en cuenta que una de las integrantes del proceso asumió recientemente un nuevo rol en la gobernación y que hasta el momento no se tienen estrategias concretas para transferencia de conocimiento y reemplazo por otros servidores que sean competentes e idóneos. Lo anterior reviste riesgo de incumplimiento de los numerales 7.1.2 y 7.3 de la Norma Técnica Colombiana ISO 9001 versión 2015	• Hacer la solicitud a la Subsecretaría de Desarrollo Organizacional para que contemple la posibilidad de incorporar por lo menos un cargo de nivel profesional a la planta de cargos del equipo de SST. • Visibilizar la necesidad de profesionalizar los cargos de nivel técnico del área de SST, con la remisión de solicitud a la Subsecretaría de Desarrollo Organizacional. • Utilización de tecnologías de la información para brindar capacitaciones en materia de SST, y seguimientos de medicina laboral (en los casos que aplique). • Difundir la existencia del repositorio de información en el cual se puede acceder a material informativo y de capacitación en diversas temáticas relacionadas con SST. • Gestionar la inducción ejecutiva para el nivel directivo con el fin de dar a conocer las responsabilidades gerenciales en el SG-SST. • Estructurar un programa de inducción y reinducción para servidores públicos a través de un curso virtual certificable.
1748	El indicador identificado como "cumplimiento del programa anual de capacitación de SST" no permite establecer en los registros asociados reportados como seguimiento del 31 de diciembre de 2022 la forma específica en que se evalúa el cumplimiento de los eventos formativos, la metodología utilizada actualmente genera riesgo de confusión para partes interesadas ajenas al proceso, así como posible incumplimiento del literal a del numeral 9.1.3 de la Norma Técnica Colombiana ISO 9001 versión 2015 y el artículo 2.2.4.6.22 del decreto 1072 de 2015. Adicionalmente, en cuanto a la medición del indicador "cumplimiento del programa anual de capacitación de SST" en cuanto al registro asociado en términos de cumplimiento de ISOLUCION evidencia la descripción de un objetivo en el campo disponible para las metas, factor que puede generar riesgo de confusión y posible	Modificar el formato para corregir las metas y visibilizar el cumplimiento.

	y el numeral 2.2 correspondiente al artículo 2.2.4.6.17 del decreto 1072 de 2015	
1749	La metodología utilizada para la evaluación del cumplimiento de requisitos legales en Seguridad y Salud en el Trabajo actualmente que consiste en evaluar un cumplimiento promediado, inclusive relacionando normas que se identifiquen en más de una oportunidad difiere de lo especificado en el paso 7 del procedimiento (PR-M6-P4-003) lo que puede generar riesgo de confusión, pérdida de trazabilidad, inadecuada evaluación de cumplimiento y probable desviación del literal D del numeral 9.1.1 de la Norma Técnica Colombiana ISO 9001 versión 2015 y el numeral 5 del artículo 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015.	• Modificar y especificar en el procedimiento cómo se calificará el cumplimiento de la norma: en su totalidad o por requisitos parciales, para dar claridad a la manera de establecer los requisitos legales. • Modificar el documento "Matriz de requisitos legales SST" para establecer como cada ítem objeto de evaluación el requisito legal y no la norma. • Revisar el indicador para determinar si es necesario realizar cambios en la fórmula de medición.
1750	Con respecto al indicador "Cumplimiento del Plan Anual de trabajo de-SST" cuyo último reporte corresponde al pasado 31 de diciembre de 2022 con un resultado del 90.1%, se evidencia seguimiento con una frecuencia mensual con la distribución de peso porcentual, sin embargo, el hecho de no discriminar la cantidad específica de intervenciones de las acciones planificadas, produce riesgo de pérdida de trazabilidad, error y posible incumplimiento del literal E del numeral 6.2.1 de la Norma Técnica Colombiana ISO 9001 versión 2015 y el numeral 2.2 del artículo 2.2.4.6.17 del decreto 1072 de 2015	Cuantificar en número de actividades o atenciones para visibilizar la gestión. Ajustar el documento de seguimiento del plan de trabajo teniendo en cuenta el cumplimiento y la cobertura.
1751	Frente al parámetro de medición llamado "Servidores atendidos en actividades de seguridad y salud en el trabajo" se identifica incongruencia entre la fuente de información descrita en la ficha técnica y el registro evidenciado en el último periodo de medición, correspondiente al 31 de diciembre de 2022, particularmente el hecho de que en la evidencias disponibles para consulta se especifiquen las capacitaciones realizadas y las atenciones inherente a los accidentes de trabajo, lo que genera riesgo de confusión y probable incumplimiento del literal E del numeral 6.2.1 de la Norma Técnica Colombiana ISO 9001 versión 2015	Ajustar la fuente de información en la ficha del indicador.
1752	No se aprecia el cumplimiento del paso 2 correspondiente al procedimiento (PR-M6-P4-007 Evaluaciones Médicas Ocupacionales), particularmente en cuanto a los registros formato FO-M6-P4-018 "Solicitud de servicios médico ocupacionales, toda vez que no se observa registro asociado pertinente a la servidora Liliana Bustamante, lo que puede generar riesgo de confusión y probable incumplimiento del literal D del numeral 8.1 de la Norma Técnica Colombiana ISO 9001 versión 2015 y el numeral 5 del artículo 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015.	Modificar el procedimiento PR-M6-P4-007 Evaluaciones Médicas Ocupacionales, para aclarar que el formato FO-M6-P4-018 "Solicitud de servicios médico-ocupacionales" es un documento de apoyo para la actividad y no un registro.
1753	Se evidencia investigación de accidente de trabajo del servidor José Leonardo Gaviria con posible extemporaneidad, considerando que su fecha de ocurrencia correspondió al 09 de junio de 2022 y el proceso de recopilación de causas fue el 30 de junio del mismo año, factor que origina posible incumplimiento del numeral 2 del artículo 4 de la resolución 1401 de 2007, así también probables desviaciones del literal C del numeral 9.1.3 de la Norma Técnica Colombiana ISO 9001 versión 2015 y el artículo 2.2.4.6.32 del decreto 1072 de 2015.	Solicitar concepto jurídico interno y luego hacer la claridad en el procedimiento.
3673	No se evidencian metas asociadas a los objetivos planteados en el proceso de Seguridad y Salud de la Gobernación de Antioquia para el periodo 2023, incumpliendo de este modo lo especificado en el numeral 1 del artículo 2.2.4.6.18 del decreto 1072 de 2015 y literal b del numeral 6.2.1 de la Norma Técnica Colombiana ISO 9001 versión 2015	Registrar los indicadores con las metas definidas y asociarlos a los objetivos de la política de Seguridad y Salud en el trabajo.
3674	No se identifican evidencias relacionadas con los exámenes periódicos de los servidores Leonardo	• Por medio del documento "REGISTRO Y PROGRAMACIÓN DE EVALUACIONES

	Santillana con cedula número 43476543, incumpliendo de este modo lo contemplado los artículo 4 y 5 de la resolución 2346 de 2007 y el numeral 5 del artículo 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015, así como también los numeral 1 del procedimiento (PR-M6-P4-007 Evaluaciones Médicas Ocupacionales)	médico-ocupacionales con un plazo viable de cumplimiento y notificada al Director de Desarrollo del Talento Humano. El documento FO-M6-P4-035 REGISTRO Y PROGRAMACIÓN DE EVALUACIONES MÉDICO OCUPACIONALES es una herramienta dinámica que presenta cambios de acuerdo con las necesidades y avances del proceso. La última actualización fue del mes de julio de 2023 la cual incluye una reprogramación de las fechas para el cumplimiento de la totalidad de las evaluaciones médico-ocupacionales periódicas.
3675	No se observan en el documento de identificación de requisitos legales algunas normas aplicables a la gobernación de Antioquia en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (Resolución 773 de 2021, Resolución 2404 de 2019), incumpliendo el numeral 5 del artículo 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015. Adicionalmente no se detectan registros relacionados con la gestión del cambio inherente a la revisión del cumplimiento y/o actualización del documento de requisitos legales en Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables a la organización, incumpliendo así lo especificado en el numeral 6.3 la Norma Técnica Colombiana ISO 9001 de 2015. y el artículo 2.2.4.6.26 del decreto 1072 de 2015.	- Revisar posibles mecanismos para identificar la nueva normatividad que aplique para el proceso. - Incluir el formato de matriz de requisitos legales como un documento controlado en el SIG e incluir el campo de control de cambios.
3676	No se evidencian soportes relacionados con la comunicación de los requisitos legales en Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables a la gobernación de Antioquia, ni tampoco de los resultados de evaluación de cumplimiento, configurando de este modo desviación de lo especificado en el paso 6 del procedimiento (PR-M6-P4-003 Identificación, evaluación y cumplimiento de requisitos legales en SST), y también de lo descrito en el numeral 7.4 de la Norma Técnica Colombiana ISO 9001 versión 2015 y el artículo 2.2.4.6.14 del decreto 1072 de 2015	- Modificar el procedimiento y establecer la estrategia para comunicar los requisitos legales de SST con su respectiva evaluación de cumplimiento a las partes interesadas. - Diseñar una campaña con la oficina de comunicaciones para visibilizar el repositorio de gestión del conocimiento, y los sitios de SST en Solución e Intranet), en los cuales se dispone, entre otros, la información sobre los requisitos legales de SST y la evaluación de su cumplimiento.
3677	Se identifica que las acciones de mejora propuestas a partir de la investigación del accidente de trabajo del servidor José Leonardo Gaviria, ocurrido el 9 de junio de 2022 no se encuentran desarrolladas a cabalidad (5) y una de las especificadas se soporta con un registro de capacitación del 24 de septiembre de 2021 (fecha anterior al accidente), lo anterior denota incumplimiento de lo especificado en el paso 5 del procedimiento (PR-M1-P5-006 8 Toma de Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora), además de lo contemplado literal D del numeral 10.2.1 de la Norma Técnica Colombiana ISO 9001 versión 2015 y el artículo 2.2.4.6.33 del decreto 1072 de 2015.	Diseñar una herramienta que permita consolidar la información de los accidentes de trabajo y realizar seguimiento al cumplimiento de las acciones de mejora propuestas de la investigación.
3678	No se aprecia el cierre eficaz y completo de las acciones correctivas propuestas ante los hallazgos no conformes del ciclo de auditoría interno de 2022 (acciones 3634 y 3635) en Solución, circunstancia que configura incumplimiento literal D del numeral 10.2.1 de la Norma Técnica Colombiana ISO 9001 versión 2015 y el artículo 2.2.4.6.33 del decreto 1072 de 2015 y (PR-M1-P5-006 8 Toma de Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora paso 5)	Socializar el procedimiento (PR-M1-P5-006 8 Toma de Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora paso 5, y revisar con el gestor las acciones abiertas para identificar cuáles requieren cierre o solicitud ampliación de la fecha.

6. GESTIÓN DOCUMENTAL.

6.1 Tablas de Retención Documental, Inventarios y Transferencias.

retención documental del Despacho de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional de las vigencias 2020 al 2023.

7. INFORMES DE LEY A CARGO.

- **Informe de Ley de Cuotas:** Dando cumplimiento a la Ley 581 de 2000 y al Decreto 455 de 2020, la Gobernación de Antioquia a través de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional – Dirección de Personal, registra la información de cumplimiento normativo en el enlace dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). El último informe registrado fue con corte al 31 de agosto de 2023.
- **Rendición de Cuentas de la Contraloría General de Antioquia:** La Contraloría General de Antioquia, de conformidad con lo establecido en la Resolución 2022500002034 del 28/11/2022, establece la Rendición de Cuentas en la Plataforma denominada "Gestión Transparente" para el Departamento Nivel Central, esta se realiza cada año por el periodo comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de cada vigencia fiscal.

La información con periodicidad **Anual se debe presentar a más tardar el 20 de febrero del año siguiente al periodo por rendir.** Cuando la fecha para presentación coincida con un día no laborable, la rendición deberá efectuarse el primer día hábil siguiente.

La información **Mensual relacionada con la Contratación** de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional debe rendirse en la Plataforma "Gestión Transparente" **dentro de los cinco (5) días hábiles** siguientes al periodo a rendir.

8. SITUACIÓN ADMINISTRATIVA.

8.1 Comités y/o juntas a las que pertenece y en lo que es responsable

Como Secretaria de Despacho de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional de la Gobernación de Antioquia, pertenezco a las siguientes Juntas Directivas:

1. **Junta Directiva de Pensiones Antioquia:** Como Secretaria de Despacho de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, actuó como Miembro Principal de la Junta Directiva, de conformidad con lo establecido en los Estatutos de esta Entidad, los cuales están determinados en la Ordenanza 43 de 2022. Igualmente quien hace las veces de Director(a) de Compensación y Sistema Pensional recibe la designación como suplente del Secretario de Talento Humano y Desarrollo Organizacional de la Gobernación de Antioquia ante la Junta Directiva de Pensiones Antioquia, esta fue establecida mediante Decreto N°2023070000569 del 23/01/2023 nombrado por el Gobernador de Antioquia.
2. **Junta del Fondo de la Vivienda:** De conformidad con lo establecido en la Ordenanza 67 del 28 de diciembre de 2016, el Secretario de Despacho de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, hace parte de la Junta que direcciona y administra el Fondo de la Vivienda Departamental.
3. **Junta Directiva de Comfenalco:** Mediante oficio con radicado 2023030196777 del 18/04/2023, el Gobernador de Antioquia como administrador de los recursos del Sistema General de Participación -SGP- para los educadores del Departamento de los Municipios No Certificados afiliados a la Comfenalco, designa y delega la representación en Paula Andrea Duque Agudelo, como Secretaria de Talento Humano y Desarrollo Organizacional para representar a los empleados ante el Consejo Directivo durante la vigencia 2023 – 2027.

Asi mismo, es importante indicar que mediante Resolución 0789 del 15 de Septiembre de

separó del cargo a los miembros principales y suplentes, representante de los empleadores, del Consejo Directivo de la Caja de Compensación Familiar –COMFENALCO–.

4. **Junta de Fondo del ICETEX:** En el marco del Convenio Interadministrativo número 018 F-2001 del 18/12/2001 de Fondos en Administración suscrito entre el Departamento de Antioquia y el ICETEX, se cuenta con el Reglamento Operativo suscrito el día 8 de mayo de 2019, en el cual se indica que la Junta Administradora está compuesta por dos (2) empleados delegados por el Gobernador de Antioquia (por el periodo de gobierno) que son: El Secretario de Despacho de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional y el Secretario de Educación.
5. **Comité Institucional de Gestión y Desempeño:** Como Secretaria de Despacho de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, actuó como Miembro Principal, de conformidad con lo establecido en el Decreto 2022070002018 del 10 de marzo de 2022, por medio del cual se actualizó el modelo integrado de Planeación y Gestión, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.
6. **Comité Institucional de Coordinación de Control Interno:** Mediante Decreto 2022070002018 del 10 de marzo de 2022, se actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, en donde se indica que el Secretario de Talento Humano y Desarrollo Organizacional o su delegado, hace parte de estos.
7. **Junta Directiva del Consorcio Pensiones Antioquia 2005:** Como Secretaria de Despacho de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, se asiste como miembro de la Junta del Contrato de Estructuración del Patrimonio Autónomo para el manejo del pasivo pensional del Departamento de Antioquia, proceso que fue celebrado el día 30 de diciembre de 2005. Esta Junta se reúne cada Semestre.
8. **Comité de Orientación y Seguimiento a la Contratación de la Gobernación (COS):** Mediante Decretos 2020070000007 del 2 de enero de 2020, modificado parcialmente por el Decreto 2022070003789 del 2 de junio de 2022, el Secretario de Despacho de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, hace parte de los miembros permanentes de este Comité.

8.2 Temas sobre los cuales deban darse prioridad a corto plazo para mitigar cualquier afectación a servicios relacionados con la contratación para garantizar la prestación del servicio.

- **Contratos de la vigencia 2023 que se recomiendan continuar para la vigencia 2024:**

1. Contrato 46000015472 suscrito con Evalúa Salud IPS S.A.S

Objeto: Realizar exámenes de laboratorio, aplicación de vacunas, ayudas diagnósticas y estudios para el ingreso, evaluaciones periódicas y retiro del servidor público, requeridos por la Entidad para el desarrollo de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Plazo a prorrogar: Tres (03) meses

Observaciones: Esta Secretaria realiza los exámenes de ingreso a través de la Dirección de Desarrollo del Talento Humano, tal como lo ordena el artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, en el cual se necesita la elaboración de los exámenes paraclínicos necesarios para el ingreso de nuevos aspirantes a servidores públicos o igualmente requiere de la aplicación de las vacunas según los riesgos a los que se exponerá el servidor público, así como la

Epidemiológicos, y la realización de los exámenes de retiro para los que van a dejar el Departamento de Antioquia. Es importante precisar que el ingreso de nuevos funcionarios no puede suspenderse, la verificación de las condiciones médico-laborales debe estar vigente para el cumplimiento de la Ley, y para que la administración garantice la continuidad de los servicios a su cargo, los cuales se prestan a través de las personas físicas que toman posesión.

2. Contrato 4600015477 suscrito con IVAN MAURICIO RAMIREZ VASQUEZ – FARMACIA SANTANA AYACUCHO #3

Objeto: Prestar los servicios no contemplados en el plan obligatorio de salud, mediante un plan complementario para el trabajador oficial y su núcleo familiar.

Plazo a prorrogar: Tres (03) meses

Observaciones: El Departamento de Antioquia, tiene a su cargo suministrar a través de un contrato, la prestación de la salud para los trabajadores oficiales y su núcleo familiar, quienes por convención colectiva de trabajo han adquirido el derecho a que se les provea todo aquello que en salud no esté contemplado en el Plan Obligatorio de Salud (POS). Artículo 109 de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre el Departamento de Antioquia y el Sindicato de Trabajadores Oficiales del Departamento el día 7 de abril de 1.995.

En caso de no llevarse a cabo esta contratación el Departamento de Antioquia se podría ver avocada a una posible reclamación administrativa y judicial por el incumplimiento de lo pactado en la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre el Departamento de Antioquia y el Sindicato de Trabajadores Oficiales.

Lo anterior con el fin de obtener su aprobación para esta contratación, debido a que los servicios son continuos y requiere pasar de vigencia.

Nota: Este cuadro describe los Contratos que se recomienda iniciar primeros meses de la vigencia 2024:

Contrato para:	Modalidad Contractual	Con cargo al Presupuesto de:
Realizar exámenes de laboratorio, aplicación de vacunas, ayudas diagnósticas y estudios para el ingreso, evaluaciones periódicas y retiro del servidor público, requeridos por la Entidad para el desarrollo de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Proceso de Mínima Cuantía	Presupuesto de Inversión del Proyecto de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección de Desarrollo de Talento Humano
Prestar los servicios no contemplados en el plan obligatorio de salud, mediante un plan complementario para el trabajador oficial y su núcleo familiar	Proceso de Mínima Cuantía	Presupuesto de Funcionamiento de la Secretaría

Nota: Este cuadro describe los Contratos que se recomienda deben iniciar los Primeros Meses de la vigencia 2024.

Contrato para:	Modalidad Contractual	Con cargo al Presupuesto de:
Apoyar al Departamento de Antioquia / Nivel Central en la realización de actividades jurídicas, administrativas y financieras, tendientes a incrementar la cobertura del Pasivo pensional y el uso de recursos FONPET en dicho sector.	Procesos de Contratación Directa – Grupo encargado de realizar actividades del FONPET, esta compuesto por: 6 Profesionales; 2 Auxiliares; 3 Técnicos / Tecnólogos. Se considera desde el Despacho de la Secretaría que esta necesidad se debe verificar con la Dirección de Compensación y Sistema Pensional a fin de validar la pertinencia de todo el personal descrito.	Presupuesto de Inversión de Inversión de la Dirección de Compensación y Sistema Pensional

Nota: Este cuadro describe el Convenio de Colaboración – Contrato Interadministrativo para el Fortalecimiento de la Asamblea Departamental

Procesos Contractuales para:	Modalidades	Con cargo al Presupuesto de:
Es un Contrato que se realiza para suplir la necesidad de relacionamiento ente el Gobierno Departamental y la Asamblea, en lo cual la Duma Departamental, al no contar con la capacidad instalada suficiente (personal), se ve afectada en la eficacia, celeridad, eficiencia y oportunidad en la prestación de sus servicios, retrasando de esta forma, la formulación de los análisis de proyectos y la adopción de planes y programas de desarrollo económico y social presentados por la Gobernación de Antioquia, así mismo, en la representación a la comunidad y ejercicio adecuado del control político a la gestión de la administración departamental a través de las ordenanzas, resoluciones y proposiciones.	1. Convenio de Colaboración: Entre la Gobernación y Asamblea para poder dar vía jurídica al Contrato que se suscriba para apoyar el fortalecimiento de la Asamblea Departamental. 2. Contrato Interadministrativo: Entre la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional y la Universidad de Antioquia (Facultad de Derecho y Ciencias Políticas) para apoyo a la Asamblea Departamental.	Presupuesto de Inversión del Proyecto: “Fortalecimiento institucional de la Asamblea de Antioquia” del Despacho de la Secretaría.

Observación: La continuidad de este Convenio con la Asamblea Departamental, es un análisis - conversación que se debe tener por parte de la Nueva Administración a fin de validar su continuidad y las condiciones a ser pactadas.

8.3 Concepto General

Desde este Despacho se impartieron permanentemente las instrucciones y el acompañamiento en las instancias establecidas para garantizar que la gestión administrativa y financiera de la Gobernación de Antioquia se desarrollara conforme a las normas vigentes que regulan los diferentes procesos de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional.

De acuerdo a lo expuesto a lo largo del presente informe, se evidencia que se ha realizado una gestión eficiente de los recursos y de acuerdo a los principios generales de la administración pública, como lo son la economía, la eficiencia y la transparencia.

Pese a que, en el primer año y parte del segundo año de la presente Administración Departamental, se trabajó en condiciones de aislamiento a causa de la pandemia del Covid 19, se cumplieron a

una entidad referente para entidades locales, regionales y nacionales en la implementación de la dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación, a la luz de las directrices establecidas por Función Pública, compartiendo sus buenas prácticas a través de ejercicios de referenciamiento.

Por supuesto, eso implica también que hemos obrado con equilibrio frente a los Servidores y los Sindicatos que los representan, como lo hemos demostrado en la negociación que llevó a la firma de un Acuerdo Colectivo, que no ocurría hace 20 años con los trabajadores oficiales, lo que significó una nivelación salarial equilibrada para ellos, y uno similar con los demás Sindicatos de Servidores Públicos del Departamento, en donde quedan expresas las garantías sindicales, el bienestar laboral, incentivos, la inclusión y el servicio público.

8.4 Recomendaciones y Sugerencias.

En este punto me permito presentar algunas recomendaciones tendientes a aportar al mejoramiento de la gestión de la entidad:

- Es importante indicar que **con corte al 31 de marzo de 2024**, se dan por terminados los nombramientos de los Gerentes de las Empresas Sociales del Estado, por lo que es importante tener en cuenta el artículo 20 de la 1797 de 2016, el cual indica: *“Nombramiento de Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado. Los Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado del nivel territorial serán nombrados por el Jefe de la respectiva Entidad Territorial. En el nivel nacional los Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado serán nombrados por el Presidente de la República. Corresponderá al Presidente de la República, a los Gobernadores y los Alcaldes, dentro de los tres (3) meses siguientes a su posesión, adelantar los nombramientos regulados en el presente artículo, previa verificación del cumplimiento de los requisitos del cargo establecidos en las normas correspondientes y evaluación de las competencias que señale el Departamento Administrativo de la Función Pública. Los Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado serán nombrados para periodos institucionales de cuatro (4) años, el cual empezará con la posesión y culminará tres (3) meses después del inicio del periodo institucional del Presidente de la República, del Gobernador o del Alcalde. Dentro de dicho periodo, sólo podrán ser retirados del cargo con fundamento en una evaluación insatisfactoria del plan de gestión, evaluación que se realizará en los términos establecidos en la Ley 1438 de 2011 y las normas reglamentarias, por destitución o por orden judicial”* Teniendo en cuenta lo anterior, la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional apoyo a la Secretaría de Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia, parte del proceso en el cual, mediante Decreto 202007001079 del 31 de marzo de 2020, se realizaron los nombramientos para cinco (5) Empresas Sociales del Estado, como fueron: ESE Hospital Marco Fidel Suarez, ESE Hospital San Rafael, ESE Hospital San Vicente de Paul, ESE Hospital CARISMA, ESE Hospital La María.
- Con respecto a la **Prueba Piloto de Teletrabajo**, se indica que en el **mes de Marzo de 2024** se debe realizar la evaluación de la Prueba Piloto y en el **mes de Mayo de 2024** se finaliza las Autorizaciones que se tienen vigentes.
- Desde el Despacho de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, se realiza todo el proceso operativo para la selección y/o designación de los Jefes de Control Interno para el Nivel central, Entidades Descentralizadas del Orden Departamental y Entidades Descentralizadas Indirectas Departamentales (donde se cuente con una participación estatal superior al 90%), los cuales son designados por el termino de cuatro (4) años. Por lo tanto, la selección se llevó a cabo para las vigencias entre el 2022-2025, terminando su periodo el **31 de diciembre de 2025**.
- Revisión del nuevo Proyecto de Ordenanza del Fondo de la Vivienda para realizar Convocatoria dentro de los **primeros tres (3) a cuatro (4) meses de la vigencia 2024**, a fin de sacar adelante el proceso de Adjudicación.

- Realizar el debido Seguimiento Trimestral al Acuerdo y Convención Colectiva de Trabajo con los Sindicatos del Departamento.
- Hasta la firma del acuerdo final con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) en lo que respecta a la Convocatoria "Antioquia III", se deberá tener un seguimiento permanente del proceso, hasta culminar la etapa de planeación y el reporte de cargos en la plataforma SIMO y el acompañamiento para la construcción de ejes temáticos en caso que no queden definidos en esta vigencia. De igual manera, es importante dar continuidad a la 2 etapa de la Agenda de Cambio Antioquia III, como estrategia de cambio organizacional para reducir los efectos negativos generados sobre la entidad y las personas.
- Realizar un trabajo conjunto con la Secretaria de Tecnología de la Información y Comunicaciones para que los sistemas Kactus, G+ y Planta de Cargos, se sincronicen en todos sus datos.
- Realizar el Diseño, la estructuración y la implementación del Sistema Propio de Evaluación de Desempeño Laboral para los Servidores públicos inscritos en carrera administrativa, conforme los requisitos establecidos por la CNSC.
- Realizar de forma oportuna la liquidación y generación de nuevos procesos contractuales del Consorcio Pensiones Antioquia y Colfondos S.A.
- Gestionar al inicio de cada vigencia los procesos y procedimientos establecidos por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público para realizar los desahorros en el Fonpet y con ello no se paralice la consecución de los recursos para el pago de las responsabilidades pensionales especialmente las mesadas que deben causarse de forma mensual.
- Es importante indicar que desde la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, a través de la Dirección de Compensación y Sistema Pensional, cumplió los Requisitos Habilitantes del Ministerio de Hacienda y Crédito Público para la vigencia 2023. Dentro de estos requisitos, el segundo bloque incluía la aprobación de la nómina de pensionados a cargo de la Gobernación de Antioquia. Por lo que el 3 de octubre se radicó en la plataforma (Sede Electrónica) bajo el número 1-2023-086883. Esta solicitud fue rechazada por inconvenientes en la recepción de pago de aportes por parte del Ministerio.

Posteriormente, una vez se solucionó el inconveniente por parte de la Secretaria de Hacienda - Subsecretaria de Tesorería el día 05/12/2023, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público procedió el día 06/12/2023 a habilitar nuevamente la posibilidad de radicar en la plataforma (Sede Electrónica) la solicitud formal para el pago de nómina de pensionados del Nivel Central, la cual fue realizada bajo el radicado 1-2023-108429 del 06/12/2023 y, a la fecha de entrega y generación de este Informe, **se está en constante comunicación con el Ente Ministerial y a la espera del giro correspondiente.**

- Trasladar la organización documental del archivo de Historias Laborales Inactivas a la dependencia encargada (Dirección Gestión Documental de la Secretaría de Suministros y Servicios); toda vez que, la Dirección Compensación y Sistema Pensional solo debe contar con el mismo de forma sistematizada o físico como insumo para resolver las solicitudes. Al respecto es importante indicar que la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional a través de la Dirección Compensación y Sistema Pensional ha realizado toda la gestión posible para llevar hacia adelante este proceso; sin embargo, no corresponde a esta Secretaria determinar las acciones a seguir frente a este archivo, puesto que se requiere de capital humano idóneo, recursos tecnológicos, espacio, enseres, papelería y demás elementos propios de archivo, gestión que hace parte de la misión específica de la Dirección de Gestión Documental adscrita a la Secretaría de Suministros y Servicios del Departamento de Antioquia.

importante indicar que desde el Despacho de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, no se contó con su acompañamiento y asesoría para la verificación en el cumplimiento de los planes de trabajo establecidos por la ARL POSITIVA.

- En el presupuesto proyectado para 2024 se dejarán proyectados recursos para los proyectos de inversión que soportan el pago de nómina de los cargos temporales. Le compete al Gobierno entrante definir si harán prórrogas a algunos de los empleos temporales actuales por necesidades de servicio. En caso afirmativo, dichos acuerdos deberán quedar plasmados en las actas de empalme y firmados por ambas administraciones, la entrante y la saliente. Con soporte en las actas de empalme firmadas se podría desde la Subsecretaría de Desarrollo Organizacional dejar proyectados los actos administrativos para que se prorrogue estos empleos por el tiempo que se acuerde.
- Teniendo en cuenta que la mayoría de coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo (GIT) son servidores de libre nombramiento y remoción, sería importante incluir en los temas del empalme con la administración entrante la continuidad de dichos grupos y su coordinación; a inicios del próximo año desde el equipo de empleo público se enviará comunicación pidiendo la información para la actualización de los actos administrativos de conformación de los mencionados GIT.
- Conservación del certificado en la norma técnica de calidad ISO 9001 versión 2015.
- Se recomienda dar continuidad a las diferentes modalidades de prácticas laborales, y realizar la apropiación de los recursos correspondientes para financiar los practicantes de Excelencia que fueron solicitados y seleccionados por los diferentes Organismos para el primer semestre 2024.

ANEXOS AL INFORME DE GESTIÓN:

1. Informe en Excel de Teletrabajadores con fecha de vencimiento de la prueba piloto.
2. Informe en Excel de Resultados de Encuesta de Prueba de Teletrabajadores.
3. Informe de Acciones realizadas por COMFAMA.
4. Informes ARL POSITIVA desde la vigencia 2020 al 2023.
5. Informe – Contratación de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional
6. Informe – Formato Planes de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional
7. Oficio con radicado 2023030635854 del 13/12/2023, dirigido a SINTRADEPARTAMENTO con el reporte de cumplimiento de la Convención Colectiva.
8. Acta de Seguimiento al Acuerdo Colectivo suscrito entre el Departamento de Antioquia y las Organizaciones Sindicales.

FIRMA


PAULA ANDREA DUQUE AGUDELO
Cédula 43.754.992