

ANEXO
FORMATO UNICO ACTA DE INFORME DE GESTION
(Ley 951 de marzo 31 de 2005)

A. DATOS GENERALES:

NOMBRE FUNCIONARIO RESPONSABLE QUE ENTREGA	Alberto Medina Aguilar
CARGO	Subsecretario de Desarrollo Organizacional
ENTIDAD (RAZÓN SOCIAL)	Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, Gobernación de Antioquia
CIUDAD Y FECHA	Medellín, 28 de septiembre de 2023
FECHA DE INICIO DE LA GESTIÓN	30 de Enero de 2020
CONDICIÓN DE LA PRESENTACION	Retiro
FECHA RETIRO, SEPARACIÓN O RATIFICACIÓN DEL CARGO	31 de diciembre de 2024

B. INFORME EJECUTIVO DE LA GESTIÓN:

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y EMPLEO PÚBLICO (EOEP)

INCREMENTO SALARIAL: Desde la vigencia 2020 a la fecha, se han venido ejecutando las acciones necesarias para incrementar el salario de los empleados públicos y los trabajadores oficiales, mediante la expedición de los decretos al inicio de cada año para ajustar los salarios de acuerdo al IPC del año anterior y la posterior presentación de la ordenanza para el incremento, posterior a la expedición del respectivo decreto nacional de limites salariales por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), además de la expedición de los decretos, de acuerdo a la autorización dada la Gobernador por la honorable Asamblea Departamental para sustituir la escala salarial que regula las asignaciones básicas de los empleados públicos del nivel central del Departamento de Antioquia, de la siguiente forma:

- Vigencia 2020: Se expidió el Decreto 2020070000487 del 06 de febrero de 2020 el cual estableció el incremento del IPC 3,8%. Con la expedición del Decreto de Límites del Gobierno Nacional Número 314 de febrero 27 de 2020, se elaboró la exposición de Motivos y el proyecto de Ordenanza para ser presentado a la Asamblea con un incremento de 5,12%, como consecuencia el Gobernador sancionó la Ordenanza 07 de julio de 2020 y se expidieron los Decretos 2020070001763 y 2020070001764 de 2020, para el incremento de Empleados y Trabajadores Oficiales.
- Vigencia 2021: Se expidió el Decreto 2021070000230 del 14 de enero de 2021, el cual estableció el incremento del IPC 1,61%. Con la expedición del Decreto de Límites del Gobierno Nacional Número 980 de 22 de agosto de 2021, se elaboró la exposición de Motivos y el proyecto de Ordenanza para ser presentado a la Asamblea con un incremento del 1%, como consecuencia el Gobernador sancionó la Ordenanza 20 de 2021 y se expidieron los Decretos 2021070003217 y 2021070003214 de 2021, por medio de los cuales se incrementa a partir del 1° de enero de 2021, la escala salarial mensual de los empleados públicos del Departamento y el jornal de los Trabajadores Oficiales del Departamento de Antioquia.

- Vigencia 2022: Se expidió el Decreto 2022070000592 del 13 de enero de 2022, el cual estableció el incremento del IPC 5,62%. Con la expedición del Decreto de Límites del Gobierno Nacional Número 462 del 29 de marzo de 2022, se elaboró la exposición de Motivos y el proyecto de Ordenanza para ser presentado a la Asamblea con un incremento del 7,26%, como consecuencia el Gobernador sancionó la Ordenanza 08 de 2022 y se expidieron los Decretos 2022070003785 y 2022070003791, por medio de los cuales se incrementa a partir del 1° de enero de 2022, la escala salarial mensual de los empleados públicos del Departamento y el jornal de los Trabajadores Oficiales del Departamento de Antioquia.
- Vigencia 2023: Se expidió el Decreto 2023070000495 del 12 de enero de 2023, el cual estableció el incremento del IPC 13,12%. Con la expedición del Decreto de Límites del Gobierno Nacional Número 896 del 2 de junio de 2023, como consecuencia el Gobernador expidió los Decretos 2023070003978 y 2023070003979 del 29 de agosto de 2023, por medio de los cuales se incrementa a partir del 1° de enero de 2023, la escala salarial mensual de los empleados públicos del Departamento y el jornal de los Trabajadores Oficiales del Departamento de Antioquia.
- Vigencia 2024: Se expidió el Decreto 2024070000337 del 16 de enero de 2024, el cual estableció el incremento del IPC 9,28%. Con la expedición del Decreto de Límites del Gobierno Nacional Número 293 de 2024, el Gobernador expidió los Decretos 2024070001364 y 2024070001365 del 18 de marzo de 2024, por medio de los cuales se incrementa a partir del 1° de enero de 2024, la escala salarial mensual de los empleados públicos del Departamento y el jornal de los Trabajadores Oficiales del Departamento de Antioquia.

CARGOS TEMPORALES: Se inició el año 2020 con una planta de empleos temporales conformada por 67 empleos distribuidos en diferentes organismos, estos empleos fueron validados por la comisión de empalme y su prórroga se dio con el fin de no afectar la prestación del servicio en los proyectos a los cuales estaban adscritos. A lo largo de la vigencia 2020 se adelantaron las prórrogas necesarias, terminando el año con una planta de empleos temporales de 53 cargos.

Para la vigencia 2021, y dado que los cargos temporales están asociados a proyectos específicos, al actualizar los proyectos para el nuevo plan de desarrollo 2020-2023 “Unidos por la Vida”, se prorrogaron estos 53 cargos, asociados a nuevos proyectos del mencionado plan de desarrollo, de los cuales se suprimieron 5 cargos y se crearon 6, terminando el año con una planta de empleos de 54 cargos temporales.

Para la vigencia 2022, teniendo en cuenta los estudios para la habilitación de capacidades realizados por el equipo de Empleo Público, se realizó el proceso para la prórroga de 49 cargos temporales, el cual incluyó el análisis, costeo y ajustes de CDP, además de la creación de 15 cargos temporales nuevos en la Secretaría de Infraestructura Física, para un total de 64 cargos temporales al final de la vigencia 2022.

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:

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

ORGANISMO	ASISTENCIAL	PROFESIONAL					TOTAL
	04	01	02	03	04	05	
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, se realizó el proceso para la prórroga de 51 cargos temporales, el cual incluyó el análisis, costeo y ajustes de CDP, quedando finalmente así:

ORGANISMO	ASISTENCIAL	PROFESIONAL				TOTAL
	04	01	02	04	05	
GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS			4			4
SECRETARÍA DE HACIENDA	3	2	19			24
SECRETARÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL Y FAMILIA			2		2	4
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA			15			15
SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA					1	1
SECRETARÍA GENERAL				3		3
TOTAL	3	2	40	3	3	51

ADMINISTRACIÓN PLANTA DE CARGOS: 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 Secretaría 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 Ordenanza 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 la vigencia 2024, con la llegada de la nueva administración departamental, se inicia el proceso de rediseño institucional “Eficientes por Antioquia”, que en línea con el programa de gobierno y el Plan de Desarrollo 2024-2027 “Por Antioquia Firme”, se busca una concepción de Estado austero. Este enfoque promueve un gobierno que prioriza la inversión social, simplifica trámites, reduce costos de transacción y optimiza el gasto público.

En ese orden de ideas, para cumplir con estos propósitos, fue necesario adelantar un proceso de rediseño institucional dentro de la entidad, enmarcado en los lineamientos de la Guía de Diseño y Rediseño Institucional emitida por el Departamento de la Función Pública, entidad rectora en esta materia. Este proceso permitió ajustar y actualizar la estructura organizacional de la Gobernación de Antioquia. Para tal fin, en inicio de la fase de evaluación, la Honorable Asamblea aprobó la Ordenanza N. 01 de 2024 por medio del cual se conceden unas facultades al Gobernador del departamento por un término de seis (6) meses, para que pueda ajustar, modificar y actualizar la estructura administrativa y escala salarial de la Gobernación de Antioquia en el sector central, así como crear, suprimir, modificar y/o fusionar organismos y dependencias; igualmente quedó facultado para fijar y/o modificar sus funciones y denominaciones, dentro del marco de las competencias establecidas por la Constitución Política y la ley.

Posteriormente, mediante Decreto 2024070000862 del 16 de febrero de 2024, se conformaron los Comités Técnico y Directivo responsables de ejecutar las diferentes acciones requeridas para la elaboración y validación de la estructura organizacional, de conformidad con las directrices y orientaciones impartidas y la normatividad establecida y el día martes 16 de abril de 2024 se llevó a cabo una reunión con el DAFP en la que se les socializó el proyecto y se suscribió un acta de compromiso para acompañar y asesorar el rediseño institucional en la Gobernación de Antioquia.

Finalmente, después de ejecutar las acciones para el rediseño institucional en el marco de “Eficientes por Antioquia”, 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 elaboró el estudio técnico necesario, permitiendo la formalización de este proceso

mediante el Decreto Ordenanzal 2024070003913 del 05/09/2024, mediante el cual se determinó la estructura administrativa de la administración departamental y definieron las funciones de sus organismos y dependencias.

Posteriormente, y como acción necesaria para llevar a feliz término el proceso de rediseño institucional, se emitió el Decreto 2024070005053 del 17/12/2024, por medio del cual se suprimen y crean unos empleos y se determina la nueva planta global de la administración departamental y el Decreto 2024070005104 del 24/12/2024, por medio del cual se distribuye en los diferentes organismos y dependencias la planta global de empleos de la administración departamental.

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, así:

ORGANISMO	SI	Para Firma	Pendientes	Manuales Actualizables	Manuales No Actualizables	TOTAL
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO GESTIÓN RIESGO DESASTRES - DAGRAN	22			22		22
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	126	5	2	133		133
DESPACHO DEL GOBERNADOR	116	4	7	127		127
GERENCIA DE AUDITORÍA INTERNA	13			13		13
GERENCIA DE MUNICIPIOS	5	1		6		6
GERENCIA DE SEGURIDAD VIAL	23			23		23
GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS	14	3		17	4	21
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	77	5		82	7	89
SECRETARÍA DE AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD	22	3		25		25
SECRETARÍA DE ASUNTOS INSTITUCIONALES, PAZ Y NO VIOLENCIA	37			37		37
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	160	13		173	918	1091
SECRETARÍA DE HACIENDA	154	4		158	25	183
SECRETARÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL Y FAMILIA	48			48	7	55
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA	127			127	18	145
SECRETARÍA DE LA JUVENTUD	10			10		10
SECRETARÍA DE LAS MUJERES	18			18		18
SECRETARÍA DE MINAS	28	4		32	10	42
SECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN Y CULTURA CIUDADANA	34			34		34
SECRETARÍA DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	32			32		32
SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA	33	2		35	1	36
SECRETARÍA DE SUMINISTROS Y SERVICIOS	201	7		208	43	251
SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL	140	3		143	1	144
SECRETARÍA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	66		1	67		67
SECRETARÍA DE TURISMO	12			12		12
SECRETARÍA GENERAL	67	4		71	7	78
SECRETARÍA SECCIONAL DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL DE ANTIOQUIA	500			500		500

ORGANISMO	SI	Para Firma	Pendientes	Manuales Actualizables	Manuales No Actualizables	TOTAL
SECRETARÍA SECTORIAL DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Y GOBERNANZA	1			1		1
SERES DE DESARROLLO ECONÓMICO EQUITATIVO	6			6		6
SERES DE DESARROLLO HUMANO INTEGRAL	4			4		4
SERES DE DESARROLLO TERRITORIAL SOSTENIBLE Y REGENERATIVO	3			3		3
SERES DE SEGURIDAD HUMANA Y GOBIERNO	5			5		5
TOTAL	2.104	58	10	2.172	1.041	3.213

En este punto cabe anotar que se realizaron los estudios técnicos pertinentes y está pendiente la expedición de las Resoluciones que formalizan los cambios de 58 manuales de funciones, de los cuales 56 corresponden al nivel directivo.

Para la vigencia 2024 en el marco del proceso de rediseño institucional “Eficientes por Antioquia”, se crearon los manuales de funciones de los nuevos cargos necesarios para el funcionamiento de la nueva estructura y se modificaron los manuales de los cargos que en razón del rediseño sufrieron modificaciones tales como traslados, fusiones y/o cambios en sus funciones y competencias.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL: 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.

En ese orden de ideas, se realizaron cambios de denominación de una de las SERES existentes y una Secretaría, y se hicieron cambios en la estructura organizacional de algunos 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.

De igual forma, dentro de la intervención a la Fábrica de Licores y Alcoholes de Antioquia en su proceso de transformación como EICE, en línea con las facultades otorgadas en la Ordenanza 19 del 19 de noviembre de 2020, la Subsecretaría de Desarrollo Organizacional participó determinando la estructura administrativa y sus modificaciones de la planta de cargos de la Secretaría de Hacienda, después de escindida la FLA de este organismo, para dar cumplimiento a esta acción se realizó un análisis sobre el efecto que la escisión de la Fábrica de Licores y Alcoholes de Antioquia tendría sobre la estructura de la Secretaría de Hacienda, donde se elaboró un informe que contienen los antecedentes, diagnóstico e impacto sobre el mapa de procesos, el Modelo de Gerencia Pública y la estructura administrativa de la Secretaría de Hacienda; como resultado de lo anterior se expidió el

Decreto 2020070003421 del 23 de diciembre de 2020, por el cual se modifica la estructura orgánica de la Secretaria de Hacienda. Además, se proyectaron los respectivos actos administrativos del personal que se traslada para la Administración Departamental, Nivel Central y la supresión de cargos de la Fábrica de Licores y Alcoholes de Antioquia.

Para la vigencia 2023, mediante el Artículo 5 de la Ordenanza 5 del 2 de junio 2023, se modificó parcialmente el Decreto Ordenanzal 2020070002567 de 2020, modificado por la ordenanza 23 de 2021 y la Ordenanza 7 de 2022, y se creó la Secretaría de la Juventud como organismo de la estructura administrativa del Departamento de Antioquia, adscrita a la Secretaría Regional y Sectorial (SERES) de Seguridad Humana y Gobierno del sector Administrativo Salud, Inclusión Social y Familia, la cual tiene como propósito "Liderar la implementación, articulación y transversalización de políticas, planes, programas y proyectos conducentes al desarrollo humano integral de los jóvenes del Departamento, a través de acciones orientadas a la formación, liderazgo, reconocimiento, participación, proyecto de vida, garantía y restablecimiento de los derechos, especialmente de aquellos que se encuentran en condiciones de mayor pobreza, vulnerabilidad, inequidad y exclusión social.

La estructura orgánica de la Secretaría de la Juventud está compuesta por la Dirección de Transversalización y la Dirección Administrativa y Financiera, quedando de la siguiente manera:

Mediante la citada ordenanza se ajustó la estructura y las funciones de la Secretaría de Inclusión Social y familia y de la Gerencia de infancia, adolescencia y juventud, escindiendo los planes, programas y proyectos relacionados con la juventud, y se cambió el nombre de la Gerencia de infancia, adolescencia y juventud por Gerencia de Infancia y Adolescencia.

En la vigencia 2024, en el marco del citado proceso de rediseño institucional “Eficientes por Antioquia”, se suprimieron los siguientes cargos:

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	ORGANISMO	DEPENDENCIA
JEFE DE OFICINA	006	02	DESPACHO DEL GOBERNADOR	OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO
JEFE DE OFICINA	006	04	DESPACHO DEL GOBERNADOR	OFICINA DE COMUNICACIONES
DIRECTOR TÉCNICO	009	02	SECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN Y CULTURA CIUDADANA	DIRECCIÓN ORGANISMOS COMUNALES
DIRECTOR TÉCNICO	009	02	SECRETARÍA DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO
DIRECTOR TÉCNICO	009	02	SECRETARÍA DE SUMINISTROS Y SERVICIOS	DIRECCIÓN SEGURIDAD INTERNA
DIRECTOR TÉCNICO	009	02	SECRETARÍA DE MINAS	DIRECCIÓN TITULACIÓN MINERA
DIRECTOR TÉCNICO	009	02	SECRETARÍA DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	DIRECCIÓN DESARROLLO E INNOVACIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD
DIRECTOR TÉCNICO	009	02	SECRETARÍA DE SUMINISTROS Y SERVICIOS	DIRECCIÓN PLANEACIÓN Y ASEGURAMIENTO CONTRACTUAL
DIRECTOR TÉCNICO	009	02	SECRETARÍA DE LA JUVENTUD	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
DIRECTOR TÉCNICO	009	02	SECRETARÍA DE MINAS	DIRECCIÓN FISCALIZACIÓN MINERA
DIRECTOR TÉCNICO	009	02	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	DIRECCIÓN EDUCACIÓN TERCARIA
DIRECTOR TÉCNICO	009	02	SECRETARÍA DE SUMINISTROS Y SERVICIOS	DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	ORGANISMO	DEPENDENCIA
DIRECTOR TÉCNICO	009	02	SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	DIRECCIÓN COMERCIALIZACIÓN
DIRECTOR TÉCNICO	009	02	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	DIRECCIÓN GESTIÓN DE MODELOS EDUCATIVOS FLEXIBLES, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
DIRECTOR TÉCNICO	009	02	SECRETARÍA DE TURISMO	DIRECCIÓN PROMOCIÓN Y DESARROLLO DEL SECTOR TURISTICO
DIRECTOR TÉCNICO	009	02	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	DIRECCIÓN GESTIÓN DE LA CALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO
DIRECTOR TÉCNICO	009	02	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	DIRECCIÓN INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA EDUCATIVA
GERENTE	039	03	SECRETARÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL Y FAMILIA	GERENCIA PERSONAS MAYORES
GERENTE	039	03	GERENCIA DE SEGURIDAD VIAL	DESPACHO DEL GERENTE
GERENTE	039	03	GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS	DESPACHO DEL GERENTE
GERENTE	039	03	SECRETARÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL Y FAMILIA	GERENCIA INDÍGENA
GERENTE	039	03	GERENCIA DE MUNICIPIOS	DESPACHO DEL GERENTE
GERENTE	039	03	SECRETARÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL Y FAMILIA	GERENCIA INFANCIA Y ADOLESCENCIA
GERENTE	039	03	DESPACHO DEL GOBERNADOR	GERENCIA CASA ANTIOQUIA
GERENTE	039	03	SECRETARÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL Y FAMILIA	GERENCIA PERSONAS CON DISCAPACIDAD
GERENTE	039	03	SECRETARÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL Y FAMILIA	GERENCIA SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL - MANÁ
GERENTE	039	03	SECRETARÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL Y FAMILIA	GERENCIA AFRODESCENDIENTES
SECRETARIO DE DESPACHO	020	04	SECRETARÍA DE MINAS	DESPACHO DEL SECRETARIO
SECRETARIO DE DESPACHO	020	04	SECRETARÍA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	DESPACHO DEL SECRETARIO
SECRETARIO DE DESPACHO	020	04	SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	DESPACHO DEL SECRETARIO
SECRETARIO DE DESPACHO	020	04	SECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN Y CULTURA CIUDADANA	DESPACHO DEL SECRETARIO
SECRETARIO DE DESPACHO	020	04	SECRETARÍA DE SUMINISTROS Y SERVICIOS	DESPACHO DEL SECRETARIO
SECRETARIO DE DESPACHO	020	04	SECRETARÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL Y FAMILIA	DESPACHO DEL SECRETARIO
SECRETARIO DE DESPACHO	020	04	SECRETARÍA DE TURISMO	DESPACHO DEL SECRETARIO
SECRETARIO SECCIONAL DE SALUD	097	04	SECRETARÍA SECCIONAL DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL DE ANTIOQUIA	DESPACHO DEL SECRETARIO
SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	03	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	SUBDIRECCIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN
SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	03	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	SUBDIRECCIÓN PLANEACIÓN TERRITORIAL
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	03	SECRETARÍA DE SUMINISTROS Y SERVICIOS	SUBSECRETARÍA CADENA DE SUMINISTROS
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	03	SECRETARÍA SECCIONAL DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL DE ANTIOQUIA	SUBSECRETARÍA PLANEACIÓN PARA LA ATENCIÓN EN SALUD
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	03	SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL	SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	ORGANISMO	DEPENDENCIA
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	03	SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA	SUBSECRETARÍA PLANEACIÓN DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	03	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	SUBSECRETARÍA PLANEACIÓN EDUCATIVA

De igual forma, se crearon los siguientes cargos:

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	ORGANISMO "NUEVA ESTRUCTURA"	DEPENDENCIA "NUEVA ESTRUCTURA"
GERENTE	039	03	OFICINA PRIVADA	GERENCIA PROYECTOS ESPECIALES
GERENTE	039	03	OFICINA PRIVADA	UNIDAD DE PROGRAMAS SOCIALES
GERENTE	039	03	OFICINA PRIVADA	GERENCIA DE RELACIONAMIENTO
DIRECTOR TÉCNICO	009	02	OFICINA PRIVADA	DIRECCIÓN DEL CONGLOMERADO
DIRECTOR TÉCNICO	009	02	OFICINA PRIVADA	DIRECCIÓN DE INFANCIA, ADOLESCENCIA Y FAMILIA
DIRECTOR TÉCNICO	009	02	OFICINA PRIVADA	DIRECCIÓN DE COMUNICACIONES
DIRECTOR TÉCNICO	009	02	OFICINA PRIVADA	DIRECCIÓN DE SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL
SECRETARIO DE DESPACHO	020	04	SECRETARÍA DE SALUD E INCLUSIÓN SOCIAL	DESPACHO DEL SECRETARIO
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	03	SECRETARÍA DE SEGURIDAD, JUSTICIA Y PAZ	SUBSECRETARÍA DE PAZ Y DERECHOS HUMANOS
GERENTE	039	03	GERENCIA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	GERENCIA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO
GERENTE	039	02	SECRETARÍA DE GOBIERNO	GERENCIA DE MUNICIPIOS
GERENTE	039	02	SECRETARÍA DE SEGURIDAD, JUSTICIA Y PAZ	GERENCIA DE SEGURIDAD VIAL
GERENTE	039	02	SECRETARÍA DE GOBIERNO	GERENCIA AFRODESCENDIENTES
GERENTE	039	02	SECRETARÍA DE GOBIERNO	GERENCIA INDÍGENA
DIRECTOR TÉCNICO	009	02	SECRETARÍA DE HACIENDA	DIRECCIÓN DE FISCALIZACIÓN Y CONTROL
DIRECTOR TÉCNICO	009	02	SECRETARÍA GENERAL	DIRECCIÓN DE INSTRUCCIÓN DISCIPLINARIA
DIRECTOR TÉCNICO	009	02	SECRETARÍA DE SALUD E INCLUSIÓN SOCIAL	DIRECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
DIRECTOR TÉCNICO	009	02	SECRETARÍA DE SALUD E INCLUSIÓN SOCIAL	DIRECCIÓN DE PERSONAS MAYORES
DIRECTOR TÉCNICO	009	02	SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	DIRECCIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Así las cosas, el resumen de los cambios en la estructura organizacional, se presenta en la siguiente tabla:

UNIDADES ADMINISTRATIVAS	N. ESTRUCTURA ANTERIOR	N. ESTRUCTURA NUEVA
DESPACHO DEL GOBERNADOR	1	1
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	2	2
SECRETARÍA	19	12
OFICINA	3	1
GERENCIA	13	11
SUBSECRETARÍA	17	13
SUBDIRECCIÓN	2	0
DIRECCIÓN	78	72
SERES - SECRETARÍA REGIONAL Y SECTORIAL	5	0
TOTAL	140	112

GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO (GIT): En la vigencia 2021 se realizó la actualización y modificación de los actos administrativos de varios GIT y se crearon 4 GIT, para la vigencia 2022, se dio acompañamiento a la Gerencia de Catastro, Secretaría de Hacienda, Secretaría Seccional de Salud y Dirección Tecnología e Información con relación a la metodología definida para la conformación de GIT. Adicionalmente se hizo actualización a los actos administrativos de 6 GIT existentes y para la vigencia 2023, se dio acompañamiento a la Subsecretaría de Tesorería de la Secretaría de Hacienda (GIT Cobro Coactivo) y a la Dirección de Atención a la Ciudadanía de la Secretaría de Suministros y Servicios (GIT Relación Estado Ciudadano) con relación a la metodología definida para la conformación de GIT. De igual forma para la vigencia 2023 se conformaron 5 GIT en la Oficina de Comunicaciones, quedando a la fecha oficializados mediante resolución 14 GIT, así:

N.	NOMBRE DEL GIT	PROPÓSITO DEL GIT	TIPO DE GIT	ACTO ADMINISTRATIVO
1	Equipo Interno de Trabajo de Apoyo a la Contratación Administrativa	Gestionar las actividades que se derivan en las etapas de los diferentes procesos contractuales llevados a cabo en la Secretaría de Infraestructura Física, de acuerdo con la normatividad legal vigente y los parámetros establecidos	Permanente Formal Transversal	• 201500292750 de 2015 (Creación) • 2019060137468 de 2019 (Modificación) • 2022060190716 de 2022 (Modificación)
2	Equipo Interno de Trabajo Mesa de Ayuda	Realizar el control de la información mediante la captura, procesamiento y generación de la información relacionada con los procesos contractuales llevados a cabo en la Secretaría de Infraestructura Física, propendiendo por la disponibilidad de la documentación derivada de la gestión contractual.	Permanente Formal Vertical	• 201500292522 de 2015 (Creación) • 201500294553 de 2015 (Aclaración) • 2019060137469 de 2019 (Actualización) • 2022060190717 de 2022 (Actualización)
3	Grupo Interno de Trabajo de Apoyo a la SERES Secretaría Regional y Sectorial de Desarrollo Económico Equitativo	Coordinar, gestionar y ejecutar las actividades de apoyo administrativo, financiero, logístico y contractual requeridas para el desarrollo de los planes, programas y proyectos de los organismos que conforman la SERES Secretaría Regional y Sectorial de Desarrollo Económico	Permanente Formal Transversal	• 2021060010007 de 2021 (Creación) • 2021060073364 de 2021 (Modificación)
4	Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Conocimiento y la Innovación	Establecer los lineamientos y directrices para la implementación de la dimensión y de la política de gestión y desempeño institucional del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, denominada “Gestión del Conocimiento y la Innovación” y gestionar las acciones que demande la Gobernación en la materia, impulsando la estrategia institucional hacia una cultura del conocimiento	Permanente Formal Transversal	• 2022060009287 de 2022 (Creación)
5	Grupo Interno de Trabajo de Apoyo a la gestión de la SERES Secretaría Regional y Seccional de Seguridad Humana	Coordinar, gestionar y ejecutar las actividades de apoyo administrativo, financiero, logístico y contractual requeridas para el desarrollo de los planes, programas y proyectos de los organismos que conforman la SERES Secretaría Regional y Seccional de Seguridad Humana	Permanente Formal Transversal	• 2021060010004 de 2021 (Creación)
6	Grupo Interno de Trabajo de Apoyo a la gestión de la SERES Secretaría Regional y Seccional de Infraestructura, Hábitat y Sostenibilidad	Coordinar, gestionar y ejecutar las actividades de apoyo administrativo, financiero, logístico y contractual requeridas para el desarrollo de los planes, programas y proyectos de los organismos que conforman la SERES Secretaría Regional y Seccional de Infraestructura, Hábitat y Sostenibilidad	Permanente Formal Transversal	• 2021060010008 de 2021 (Creación) • 2022060190715 de 2022 (Modificación)

N.	NOMBRE DEL GIT	PROPÓSITO DEL GIT	TIPO DE GIT	ACTO ADMINISTRATIVO
7	Grupo Interno de Teletrabajo	Liderar, coordinar y ejecutar las actividades de implementación y adopción de la modalidad del teletrabajo en la Administración Departamental	Permanente Formal Transversal	• 2021060092234 de 2021 (Creación)
8	Gestores de Relacionamento TIC – BRM	Apoyar la gestión de los proyectos tecnológicos enfocados en la transformación digital, con el fin de optimizar la capacidad de respuesta en la prestación de los servicios, orientados en la política de gobierno digital, lineamientos y los procedimientos establecidos	Permanente Formal	• 2023060000713 de 2023 (Creación)
9	Grupo Interno de Trabajo de Información y Prensa	Establecer y mantener una relación amplia y directa con los medios de comunicación del departamento y de cobertura nacional, para divulgar las iniciativas, los hechos, y logros de la administración departamental, facilitando la interacción entre los periodistas y comunicadores sociales con los funcionarios del nivel central y de las entidades descentralizadas.	Permanente Formal Vertical	• 2023060051192 de 2023 (Creación)
10	Grupo Interno de Trabajo de Comunicación Institucional	Planificar, coordinar y acompañar el diseño y la ejecución de las estrategias de comunicación organizacional, que permitan una efectiva y oportuna difusión de los programas y proyectos del Plan de Desarrollo Departamental, a través de los medios internos de la gobernación y en articulación con los demás organismos y dependencias, con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos misionales propuestos en la institución y al mejoramiento continuo de una cultura organizacional.	Permanente Formal Vertical	• 2023060052079 de 2023 (Creación)
11	Grupo Interno de Trabajo para la Comunicación Digital	Producir y divulgar contenido comunicacional veraz, oportuno y efectivo, como una rendición de cuentas constante; con el propósito de informar, de primera mano, a los diferentes grupos de interés de la Gobernación de Antioquia a través de los canales digitales establecidos.	Permanente Formal Vertical	• 2023060055264 de 2023 (Creación)
12	Grupo Interno de Presencia Institucional	Contribuir al desarrollo de los planes, programas y proyectos en materia de comunicaciones y acciones de presencia institucional, procurando la consolidación de la imagen de la entidad y la difusión eficaz de su mensaje a las partes interesadas.	Permanente Formal Vertical	• 2023060055178 de 2023 (Creación)
13	Grupo Interno de Trabajo Administrativo	Elaborar la planeación estratégica de la Oficina de Comunicaciones para coordinar e implementar acciones desde sus componentes administrativos, de contratación y gestión que contribuyan a la articulación e interacción con organismos internos, medios externos y ciudadanía.	Permanente Formal Vertical	• 2023060055196 de 2023 (Creación)
14	Grupo Interno de Trabajo Cobro Coactivo	Realizar acciones jurídicas y administrativas que contribuyan al desarrollo de políticas, planes, programas y proyectos tendientes al recaudo de las obligaciones a favor del Departamento de Antioquia, que son trasladadas para cobro coactivo administrativo con el fin de proteger los recursos públicos y los intereses institucionales, de acuerdo con los lineamientos establecidos y la normatividad vigente.	Permanente Formal Vertical	• 2023060087883 de 2023 (Creación)

Para la vigencia 2024, por medio de la Resolución 2024060023956 del 09/05/2024 se conforma el Grupo Interno de Trabajo de carácter permanente y transversal de la Política de Integridad para la Gobernación de Antioquia, cuyo principal objetivo es promover en la Gobernación de Antioquia el cumplimiento del propósito de la política Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG".

N.	NOMBRE DEL GIT	PROPÓSITO DEL GIT	TIPO DE GIT	ACTO ADMINISTRATIVO
15	Equipo Interno de Trabajo de la Política de Integridad para la Gobernación de Antioquia	Promover en la Gobernación de Antioquia el cumplimiento del propósito de la política Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Permanente Formal Transversal	• 2024060023956 de 2024 (Creación)

NOVEDADES EN PLANTA DE CARGOS: Desde la vigencia 2020 y con motivo del mencionado proceso de Evolución Humana y Organizacional, se han realizado las supresiones, creaciones y traslados necesarios para culminar esta modernización administrativa.

En la siguiente tabla se relacionan las novedades en la planta de cargos, por nivel y año, teniendo en cuenta que, en el caso de los traslados solo se tuvieron en cuenta los relacionados con la incorporación de los cargos a la nueva planta global, después de ejecutado el proceso de modernización.

NOVEDAD	NIVEL	2020	2021	2022	2023	TOTAL
Supresión	Asesor	1	38		1	40
	Asistencial	16	35	2	14	67
	Directivo	4	38		1	43
	Profesional	11	26	3	2	42
	Técnico	9	8		2	19
	Trabajador Oficial	5			4	9
Creación	Asesor	6	4		2	12
	Asistencial	8	10		7	25
	Directivo	8	81		4	93
	Profesional	7	32	1	5*	45
	Técnico	1	1	1		3
Traslado	Asesor		3	1	1	5
	Asistencial	19	28	13	6	66
	Directivo		3		1	4
	Profesional	19	19	10	13	61
	Técnico	8	3			11
Cambio de denominación	Trabajador Oficial				11	11
TOTAL		122	329	31	74	556

FUENTE: Reporte Novedades G+. 2023-12-05 *Cargos temporales

En la vigencia 2024 y como resultado del citado proceso de rediseño institucional “Eficientes por Antioquia”, la estructura organizacional de la administración departamental en su nivel central, pasó de estar conformada por 31 organismos, con un total de 3.206 plazas (corte 10/01/2024), así:

ORGANISMO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TRABAJADOR OFICIAL	TOTAL
DEPARTAMENTO ADMIN. GESTIÓN RIESGO DESASTRES - DAGRAN	4		12	2	4		22
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	12	1	46	9	64		132
DESPACHO DEL GOBERNADOR	13	2	69	10	32		126
GERENCIA DE AUDITORÍA INTERNA	2		9	1	1		13
GERENCIA DE MUNICIPIOS	1		2		3		6
GERENCIA DE SEGURIDAD VIAL	1		5	1	16		23
GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS	4		13	1	3		21
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	8		58	7	9	6	88
SECRETARÍA DE AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD	5		18	1	2		26
SECRETARÍA DE ASUNTOS INSTITUCIONALES, PAZ Y NO VIOLENCIA	5	1	10	1	21		38
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	16		139	14	922		1091
SECRETARÍA DE HACIENDA	8		83	7	84	1	183
SECRETARÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL Y FAMILIA	9		31	3	10		53
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA	14	1	79	18	30	3	145
SECRETARÍA DE LA JUVENTUD	3		5		2		10
SECRETARÍA DE LAS MUJERES	4		11	1	2		18
SECRETARÍA DE MINAS	5		31	1	5		42
SECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN Y CULTURA CIUDADANA	4		20	3	7		34
SECRETARÍA DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	7		21		4		32
SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA	5		12		19		36
SECRETARÍA DE SUMINISTROS Y SERVICIOS	11		27	12	159	39	248
SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL	7	1	56	12	68		144
SECRETARÍA DE TECNOLOGÍAS INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	4		42	15	6		67
SECRETARÍA DE TURISMO	4		5	1	2		12
SECRETARÍA GENERAL	6		54	1	16	1	78
SECRETARÍA SECCIONAL DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL DE ANTIOQUIA	12		182	204	102		500
SECRETARÍA SECTORIAL DESARROLLO INSTITUCIONAL Y GOBERNANZA	1						1
SERES DE DESARROLLO ECONÓMICO EQUITATIVO	1		2		2		5
SERES DE DESARROLLO HUMANO INTEGRAL	1	1	1		1		4
SERES DE DESARROLLO TERRITORIAL SOSTENIBLE Y REGENERATIVO	1		2				3
SERES DE SEGURIDAD HUMANA Y GOBIERNO	2	1	1		1		5
TOTAL	180	8	1046	325	1597	50	3206

SERES: Secretaría Regional y Sectorial

A estar conformada por 17 organismos, con un total de 3.110 plazas, así:

ORGANISMO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TRABAJADOR OFICIAL	TOTAL
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO GESTIÓN RIESGO DESASTRES - DAGRAN	3		12	2	6		23

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	7	1	52	9	61		130
DESPACHO DEL GOBERNADOR	2	1			1		4
DESPACHO DEL GOBERNADOR - OFICINA PRIVADA	10	2	80	5	30		127
GERENCIA DE AUDITORÍA INTERNA	1		9	1	1		12
GERENCIA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	1		2		2		5
SECRETARÍA DE AMBIENTE	6		34	3	5		48
SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	6	1	97	8	18	6	136
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	11	1	139	15	922		1088
SECRETARÍA DE GOBIERNO	6		35	4	16		61
SECRETARÍA DE HACIENDA	8		81	7	89		185
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA	10		78	18	30	3	139
SECRETARÍA DE LA JUVENTUD	2		5		2		9
SECRETARÍA DE LAS MUJERES	3		11	1	1		16
SECRETARÍA DE SALUD E INCLUSIÓN SOCIAL	12		185	204	104		505
SECRETARÍA DE SEGURIDAD, JUSTICIA Y PAZ	7	1	25	2	38		73
SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	13	1	118	37	251	36	456
SECRETARÍA GENERAL	6	1	64	4	17	1	93
TOTAL	114	9	1027	320	1594	46	3110

Cabe anotar que estas modificaciones a la estructura, comenzaran a regir a partir del año 2025. Estas modificaciones suponen un ahorro en el cuatrienio de aproximadamente \$63.000 millones de pesos.

ANÁLISIS DE CARGAS DE TRABAJO: En cumplimiento de la ley y la normatividad vigente, especialmente el Decreto 1083 de 2015, que establece en su artículo 2.2.12.1 que las reformas de planta de empleos de las entidades de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren y en el artículo 2.2.12.2 del mismo Decreto 1083 de 2015, se estipula que la modificación de una planta de empleos está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos; entre las vigencias 2020 y 2021 en el marco del proceso de modernización “Evolución Humana y Organizacional”, se realizó un estudio de cargas de trabajo en todos los organismos y dependencias del nivel central de la administración departamental.

El estudio de cargas de trabajo realizado, fue ejecutado de acuerdo con la guía metodológica para el estudio de cargas de trabajo del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (Método de Estándares Subjetivos), el cual es un procedimiento útil para medir trabajos de tipo administrativo y de carácter intelectual donde es difícil la aplicación de otras técnicas. Este proceso consiste en determinar el tiempo de una tarea con base en estimaciones de tiempos realizados por personas que tienen un buen conocimiento de ellas; este método tiene la ventaja de su facilidad, rapidez y bajo costo, y como inconvenientes un grado de precisión relativo pero aceptable.

Para la vigencia 2023, se realizó un análisis de información cruzada, presentado a la Dirección de Atención a la Ciudadanía, mostrando la relación entre los resultados del análisis de cargas de trabajo adelantado en el marco del proceso de modernización: “Evaluación Humana y Organizacional” y los últimos resultados del comportamiento del indicador “Porcentaje de oportunidad en la respuesta a PQRS”, donde se logró establecer algunas potenciales causas del inadecuado desempeño de este indicador por parte de algunos organismos y dependencias.

En la vigencia 2024, en cumplimiento del citado Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.12.1; se suscribe el contrato interadministrativo N. 4600016936 con la Universidad de Antioquia, cuyo objeto fue: *“Realizar un estudio de cargas de trabajo en el nivel central del ente departamental siguiendo la metodología de estándares subjetivos de acuerdo a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, con el fin de establecer la planta de empleos requerida para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de las competencias de la administración departamental de Antioquia”*; este contrato tuvo una duración de seis (6) meses, a partir del 18 de marzo hasta el 18 de septiembre de 2024 y un valor de ochocientos millones de pesos (\$800.000.000 sin IVA).

En la etapa I, el equipo de la Universidad de Antioquia realizó la revisión documental de los procesos y procedimientos que se ejecutan en cada uno de los organismos y sus dependencias, diseñó el instrumento de recolección de información y elaboró el instructivo para el diligenciamiento del aplicativo diseñado.

Posteriormente, en la etapa II, se adelantó el trabajo de campo para la recolección de la información y la revisión y ajuste de inconsistencias encontradas. Esta recolección se realizó por grupos de organismos entre los meses de mayo y julio de 2024.

En la etapa III se realizó la validación y el análisis de los resultados a partir de la matriz global y se determinó la planta óptima en los niveles profesional, técnico y asistencial. Finalmente, en la cuarta y última etapa, se elaboró y socializó el informe final con el equipo de la Subsecretaría de Desarrollo Organizacional y la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional.

Los resultados del estudio de cargas de trabajo indican que para cerrar la brecha entre la planta de personal actual y la planta de personal óptima es necesario adicionar 927 servidores. 682 servidores de nivel profesional, 53 servidores de nivel técnico y 192 servidores de nivel asistencial. Estos resultados están en línea con la tendencia de profesionalización del trabajo en organizaciones que principalmente hace uso del conocimiento, como lo es la Gobernación de Antioquia, donde se define y despliega la política pública para el Departamento.

FORMALIZACIÓN LABORAL: De acuerdo con los lineamientos del plan de formalización del empleo público, establecidos en la Circular Conjunta N. 100-005 2022 y con la solicitud de información del avance en el plan de formalización del empleo público para la vigencia 2023, realizada mediante la Circular Conjunta 100-006 de 2023, ambas emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) el 29 de diciembre de 2022 y el 18 de julio de 2023 respectivamente, se adelanta la construcción de un documento técnico basados en la guía de fortalecimiento institucional para la formalización laboral, publicada por Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en el mes de noviembre de 2022.

De igual forma, y dado que, en la vigencia 2024 se realizó un proceso de rediseño institucional a todo nivel en la administración departamental, proceso “Eficientes por Antioquia”, en línea con lo establecido en el numeral 4 de la Circular Conjunta N. 100-005 2022: *“Si los estudios para la planta temporal de personal en equidad determinan la necesidad de reformar la estructura organizacional interna del ente público, deberá entonces proponer la reorganización que se requiera”*; en el cual se analizó la planta de cargos y la estructura organizacional, proponiendo las modificaciones necesarias tanto en la estructura, como en la planta de cargos, incluyendo la planta de empleos temporales, se

evidencia que la administración departamental de Antioquia, viene cumpliendo los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

SISTEMAS DE INFORMACIÓN:

- Reporte de las vacantes definitivas a la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa OPEC de la CNSC para la convocatoria Antioquia III en el sistema SIMO.
- Actualización permanente de los sistemas G+, SIGEP y KACTUS, de acuerdo a las modificaciones realizadas en la estructura, la planta de cargos y los manuales de funciones.
- Actualización permanente del sistema ISOLUCION, de acuerdo a las modificaciones realizadas en los procesos y procedimientos documentados del Sistema Integrado de Gestión - SIG.
- Gestión de los proyectos de la Subsecretaría de Desarrollo Organizacional en los sistemas MGA web, SUIFP y SPI.
- Administración del aplicativo G+ para la solicitud, convocatoria y seguimiento de los Practicantes de Excelencia.
- Administración y actualización del sitio web de Prácticas Laborales <https://centrodepracticass.antioquia.gov.co/>.
- Sitio de Gestión del Conocimiento y la Innovación, herramienta desarrollada internamente en Share Point - Office 365 para el registro de productos de conocimiento construidos a través de las estrategias institucionales de continuidad del conocimiento, contribuyendo a disminuir la fuga de conocimientos claves de la entidad.

COMPETENCIAS, GESTIÓN DEL CAMBIO, CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO (4C)

Dentro de las acciones transversales del equipo 4C, está el traslado de los procedimientos de Gestión del Conocimiento y la Innovación, Gestión de las Competencias Laborales y Gestión de la Cultura y el Cambio al nuevo proceso estratégico de Desarrollo del Talento Humano, incluyendo la actualización de los 4 procedimientos asociados.

Para la vigencia 2024 y con el fin de lograr la Implementación de estrategias de Continuidad del Conocimiento y en el marco del mencionado proceso de rediseño institucional “Eficientes por Antioquia”, se dió continuidad a las siguientes acciones:

- **Plan de Entrega del Cargo – PEC:** Estrategia institucional que permite capturar el conocimiento mínimo requerido para desempeñar los cargos, operacionalizada a través de un formato codificado en el Sistema Integrado de Gestión. (Modelo de Gestión del Conocimiento y la Innovación, Gobernación de Antioquia, Versión 2 - 2023).
- **Tertulias del Conocimiento:** Espacios de conversación abierta que se realizan con el objetivo de socializar entre los servidores las mejores prácticas empresariales y analizar temas de interés para la organización, que permitan dar valor a las diferencias, mejorar procesos de comunicación y enriquecer a los participantes. (Modelo de Gestión del Conocimiento y la Innovación, Gobernación de Antioquia, Versión 2 - 2023).
- **Lecciones Aprendidas:** Se entienden como el conocimiento adquirido sobre una o varias experiencias, a través de la reflexión y el análisis crítico de los factores que pudieron haber afectado positiva o negativamente el resultado esperado, se operacionaliza a través del formato

codificado en el Sistema Integrado de Gestión. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021).

- **Buenas Prácticas:** Aquellas actuaciones concretas, prácticas o soluciones basadas en ciertos conocimientos, investigaciones o experimentos y que, gracias a su utilidad y sencillez, brindan herramientas, métodos y técnicas, que pueden aumentar las posibilidades de éxito de la gestión y servir de ejemplo para otras entidades. (Metodología para la clasificación y documentación de Buenas Prácticas de gestión pública, Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021).

FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA: Alianza estratégica con el SENA – Fortalecer competencias:

Durante el cuatrienio el proyecto de Fortalecimiento de las Competencias Laborales 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.

2020	2021	2022	2023	2024
Curso: Orientación al usuario y al ciudadano”, con 5 cohortes de 48 horas de duración cada una, certificando 152 servidores. NCL: Evaluadas y certificadas 5 cohortes en la norma de competencia laboral “Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa” certificados 135 servidores.	Curso: Aplicación de normas y reglas ortográficas en la redacción de documentos empresariales, certificando 44 servidores. Curso: Atención y servicio al cliente, certificando 24 servidores. Curso: Estrategias administrativas en equipos de trabajo, certificando 39 servidores. Curso: Excel intermedio, certificando 59 servidores. NCL: Elaborar documentos de acuerdo con normas técnicas, certificando 40 servidores. NCL: Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa, certificando 21 servidores. NCL: Coordinar actividades de acuerdo con estrategias de gestión y proceso administrativo, certificando 22 servidores.	Curso: Aplicación de normas y reglas ortográficas en la redacción de documentos empresariales, certificando 58 servidores. Curso: Atención y servicio al ciudadano, certificando 44 servidores. Curso: Comunicación asertiva y efectiva en equipos de trabajo, certificando 25 servidores. NCL: Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa, certificando 60 servidores. NCL: Elaborar documentos de acuerdo con normas técnicas, certificando 34 servidores.	Curso: Aplicación de normas y reglas ortográficas en la redacción de documentos empresariales, certificando 23 servidores. Curso: Generación de ideas para un negocio innovador, certificando 25 servidores. Curso: Habilidades para crear redes y alianzas de valor en el entorno laboral, certificando 35 servidores. NCL: Elaborar documentos de acuerdo con normas técnicas, certificando 25 servidores.	Curso: Habilidades para crear redes y alianzas de valor. Certificando 21 servidores. Curso: Desarrollo de habilidades cognitivas en procesos de lecto-escritura – comprensión lectora. Certificando 42 servidores. Curso: Atención y servicio al ciudadano. Certificando 27 servidores. Curso: Generación de ideas para un negocio innovador. Certificando 16 servidores. Curso: Habilidades para enfrentar retos en el nuevo entorno laboral. Certificando 13 servidores. Curso: Desarrollo de campañas de promoción en redes sociales. Certificando 33 servidores.
287	249	221	108	152

Taller Competencias Comportamentales – Decreto 815: 281 servidores participaron en esta acción de difusión de las competencias laborales, en 10 sesiones.

Diseño, piloto y puesta en funcionamiento de metodología para la valoración individual, retroalimentación y fortalecimiento grupal con la prueba 3D Inventory.

FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA Y EL CAMBIO ORGANIZACIONAL DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA: Agenda de Cambio Convocatoria 429: Teniendo en cuenta que durante el año 2020 aún se recibieron personas de la convocatoria 429 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se realizó a cada uno de ellos el ritual de bienvenida, por razones de salud en virtud de la pandemia del Covid 19 se realizó de manera virtual para 129 nuevos servidores públicos departamentales. Se hizo presentación ante la entidad de estas personas a través del sitio dispuesto para este fin en la intranet institucional.

Agenda de Cambio proyecto de Evolución Humana y Organizacional, para facilitar la comprensión, el entendimiento e interiorización de la transformación de la organización, llevando a cabo diversas actividades, entre cuales se pueden destacar:

- Evento de lanzamiento del proyecto ante la entidad.
- Taller de visión compartida - (kick off)
- Talleres con los comités técnico y operativo.
- Sesiones de divulgación con la totalidad de los organismos institucionales.
- Encuentros con: Comité de seguimiento de la Asamblea Departamental, Comité Asesor Empresarial, Órganos de Control.
- Construcción, acción de lanzamiento y de difusión del modelo de liderazgo institucional: Líder para la Evolución.
- Espacios para la socialización del proyecto con los sindicatos de la entidad. Participación de SINTRADEPARTAMENTO (Sindicato de Trabajadores y Empleados del Departamento de Antioquia), SINSERPULCOL (Sindicato de Servidores Públicos de Colombia), SINTRAENTEDDIMCCOL (Sindicato Nacional de Trabajadores de las Entidades de Servicios Públicos del Estado Delegadas o Particulares, Entes de Control Autónomos Territoriales de los Departamentos, Distritos, Municipios y Corregimientos de Colombia), SINDETRAN (Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos de la Gobernación de Antioquia) y ADEA (Asociación de Empleados Públicos de Antioquia).
- Espacio de socialización y discusión con expertos de los diferentes sectores de la economía, los gremios y la academia, con la participación de Empresas Públicas de Medellín, el Comité INTERGREMIAL, la Universidad EAFIT, la Universidad de Antioquia, la Escuela de Ingeniería de Antioquia, ANDI, PROANTIOQUIA, FENALCO, la Escuela Nacional Sindical y las Cámaras de Comercio de Medellín, Aburrá Sur, entre otros.
- Reuniones explicativas con publico impactado por la estrategia de poblamiento de los nuevos organismos.
- 18 Talleres “Conectándonos con la Evolución”, dirigidos a Directivos.
- Talleres de desarrollo del capital conversacional: 29 sesiones para 867 servidores departamentales del nivel profesional en los grados 1, 2, 4 y 4.
- Ciclo de conferencias de liderazgo: 113 servidores departamentales del nivel profesional en el grado 5. (profesional especializado)
- Fortalecimiento de la competencia de liderazgo para 101 directivos.

- Diseño y desarrollo de plan comunicacional para cada una de las fases y lotes de trabajo del proyecto: Transmisión del evento de lanzamiento del proyecto, 6 videos que exponen la filosofía del proyecto, 8 Videos tipo youtuber, 3 especiales televisivos sobre el proyecto, 6 videos testimoniales, 02 programas radiales, 1 revista, 26 boletines, 5 infográficos.

Agenda de Cambio – Secretaría de Hacienda: Proceso de ajuste y acomodación a las nuevas condiciones físicas de sus espacios de trabajo, generadas con el cambio de la cancelería de sus instalaciones.

Agenda de Cambio - Secretaría de TICS: Proceso de mesa de ayuda MEGANT.

Agenda de Cambio - Gerencia de Catastro: Modificaciones físicas de las instalaciones de esta dependencia.

Para la vigencia 2024, se implementó la **Agenda de cambio para el rediseño institucional “Eficientes por Antioquia”**, donde frente a la gestión del cambio como acción transversal, en todas sus etapas se dio cumplimiento al numeral 7.1.6 de la norma ISO: 9001- 2015: *Planificación de los cambios* que establece: *Cuando la organización determine la necesidad de cambios en el sistema de gestión de la calidad, estos cambios se deben llevar a cabo de manera planificada.*

En este proceso se aplicó también lo establecido en el Decreto 1072 de 2015- Sector Trabajo que en el libro 2: Régimen reglamentario del sector trabajo, Título 4: Riesgos Laborales, Capítulo 6: Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en su artículo 2.2.4.6.26 Gestión del cambio señala el imperativo que tienen las entidades de implementar y mantener un procedimiento para acompañar los cambios internos y/o externos que se presenten en la entidad.

Cabe anotar, que la Gobernación de Antioquia cuenta y aplica el procedimiento “Gestión del cambio organizacional” código PR-M1-P7-023 y cuyo objetivo es: Aplicar las estrategias de gestión del cambio definidas institucionalmente, a través de herramientas y/o metodologías, con el propósito de mejorar la capacidad de adaptación de la organización y mitigar los impactos de los cambios.

Así las cosas, el proyecto de rediseño institucional contó con una **agenda de cambio** que se surtió en los tres momentos de cambio definidos en nuestra metodología:

- **Preparar el cambio:** Primera etapa de una agenda de cambio que implica identificar la necesidad de acompañamiento en cambio, conocer el elemento de cambio y diseñar las actividades de alistamiento pertinentes. Corresponde al ANTES del cambio.
- **Acompañar el cambio:** Segunda etapa de una agenda de cambio que consiste en la ejecución de las actividades que se definieron en la etapa de “preparar el cambio” e incluso identificar otras actividades que sean necesarias. Es la etapa que concentra la mayor cantidad de tiempo y de recursos de una agenda. Corresponde al DURANTE del cambio.
- **Sostener el cambio:** Tercera etapa de una agenda de cambio que implica el desarrollo de actividades dirigidas a darle solidez al cambio que se ha gestionado, implica identificar y gestionar posibles vías de retorno del cambio gestionado. Corresponde al DESPUÉS del cambio.

A continuación, se enuncian los principales elementos de esa agenda de cambio:

Conformación de comités: Se establecieron comités para atender públicos de interés específicos: Comité con Función Pública, Comité de seguimiento con Diputados, Comité Directivo, Comité Técnico.

Conformación de equipo de la Agenda de cambio: Conformada por el equipo Directivo de la Secretaría de Talento Humano, con apoyo de personal de carrera administrativa con múltiples perfiles profesionales y experticia en los diferentes frentes de trabajo del proyecto.

Identificación de públicos objetivos: Para darle foco a las intervenciones que se están desarrollando, así:

Internos: Servidores Públicos Departamentales, Consejo de Gobierno, Comité Diputados en representación de la Asamblea Departamental, Asamblea Departamental, Nivel Directivo (2do y 3er nivel), Representantes de Función Pública, Organizaciones Sindicales del Departamento.

Externos: Asamblea Departamental, Ciudadanos, Medios de comunicación.

Diseño e implementación de una matriz de criticidad del cambio por organismo para focalizar las acciones de acompañamiento, según tres niveles de impacto:

Cambio Drástico: Cambia el nombre del organismo y/o de las dependencias que lo componen; además se presentan supresiones de algunas dependencias, puede darse salida o llegada de dependencias hacia o desde otros organismos y en algunos casos implica cambios de las denominaciones y los grados asociados al nivel jerárquico de los organismos y/o dependencias. Surgen nuevos organismos.

Cambio Moderado: Se conserva el organismo, puede quedar el nombre vigente o tener algún ajuste, los movimientos de dependencias se dan al interior del mismo organismo y pueden darse cambios con la salida y/o llegada de dependencias de otros organismos.

Sin cambios: No tiene ninguna modificación.

Construcción de **Plan de Comunicaciones** con diferentes piezas para diferentes momentos:

- Construcción y publicación de varias ediciones de ABC con preguntas y respuestas frecuentes.
- Construcción de una identidad gráfica para el proyecto.
- Creación de cuenta de correo electrónico específico para el proyecto como canal de comunicación con los servidores departamentales: eficientesporantioquia@gov.co con su respectiva política de operación.
- Acciones comunicacionales de socialización con públicos específicos.
- Reuniones generales de socialización con organismos. (etapa de poblamiento)
- Reuniones con públicos específicos (etapa de poblamiento).
- Acciones de divulgación del nuevo mapa de procesos (etapa de poblamiento).

- ✓ Construcción de **cronograma integral** (línea de tiempo) para la etapa de implementación (mínimo de julio a diciembre 2024)
- ✓ Acciones de **capacitación** para el cambio (según necesidades a partir del poblamiento).
- ✓ Acciones de **gestión de las emociones** para los equipos de trabajo según necesidades a partir del poblamiento)
- ✓ **Acta de empalme** entre Organismos/Dependencias
- ✓ Activación de **mesa de ayuda** para asesoría a los servidores en los trámites de traslado a un nuevo organismo/ dependencia en la etapa de poblamiento. (Manejo de inventarios, compromisos EDL, entre otros).
- ✓ Intervención de liderazgo, bajo el modelo Líder para la Evolución (año 2024) para 112 Directivos 112 (12 horas) y 93 Profesionales Especializados (4 horas)

Acompañamiento psicosocial grupal/individual en casos específicos:

- Consultorio Gobernación (1 psicólogo)
- Apoyo ARL Positiva (1 psicóloga) + servicio “Positivamente a tu lado”.
- Apoyo de los Brigadistas de la entidad para la identificación de casos para acompañamiento psicosocial.
- Apoyo Cajas de Compensación Familiar

CONSOLIDACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA: Resultados FURAG: La totalidad de las acciones de continuidad de conocimiento establecidas en el modelo de Gestión del Conocimiento de la entidad, 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: 97,6%

Año 2021: 98,2%

Año 2022: 96,5%

Año 2023: 97,8%*

*Este reporte se entrega año vencido

Nota: La entidad obtuvo el primer lugar (97,8%) en la dimensión de Gestión del Conocimiento de manera comparativa con las Gobernaciones del país.

CONSOLIDACIÓN A 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.

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: Fortalecimiento de las habilidades creativas y la innovación, Concursos de retos de innovación, Sensibilización sobre el uso de herramientas de innovación, Recursos para la ideación e innovación y Acompañamiento retos de innovación.

Participación como ponentes en el evento Interruptor 2021 – presentando la experiencia de la Gobernación en temas de conocimiento e innovación.

Participación en el piloto de Caja de Herramientas para la Innovación – DNP.

Alianza Escuela Superior de Administración Pública – ESAP: Con la finalidad de avanzar en la consolidación de grupos de servidores públicos capaces de idear, investigar, experimentar e innovar en sus actividades cotidianas, se realizaron 4 cohortes, en razón de 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.

Participación en el Semillero de investigación en gestión del conocimiento para la innovación – SIGECI de la ESAP.

39 servidores departamentales certificados en el curso de análisis descriptivo de indicadores con información del sector público.

Participación con stand de presentación de estrategias de innovación en el primer Congreso Internacional de Innovación Pública – septiembre 2023.

Diplomado en Analítica Institucional: Acción de fortalecimiento que se desarrolló bajo el formato de Diplomado presencial, con duración de 96 horas, siendo la entidad a cargo la Universidad Católica Luis Amigó desde su Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables, logrando la certificación de 32 servidores públicos departamentales.

Taller fortalecimiento de las habilidades creativas y de innovación-Universidad de Antioquia: 55 servidores departamentales certificados.

Seminario de Gestión del Conocimiento y la Innovación:

2020	2021	2022	2024
4to: Aproximación a la Innovación Pública. 288 servidores departamentales Temáticas: Generalidades innovación-DNP. Relación ente gestión del conocimiento e innovación-DAFP. Medición Innovación Departamental-OCyT. Innovación exponencial-Semiosis Lab.	5to: Idear, Experimentar en Innovar en el sector público. 181 servidores departamentales Temáticas: Generalidades de la Innovación Pública en Colombia. / Panel de experiencias exitosas de innovación pública en Colombia. / Pensamiento de diseño para la innovación pública. - Taller / Herramientas para implementar la innovación en una organización Taller con entrega de KIT por cada participante.	6to: Tecnología y transformación digital en el sector público: la información como factor determinante para la toma de decisiones. 185 servidores departamentales Temáticas: Inteligencia Artificial Big Data Blockchain	7mo: Metaverso y Comunidades de Práctica. 139 servidores departamentales. Temáticas: Metaverso Comunidades de Práctica

Tertulias del Conocimiento: Las tertulias son espacios de conversación abierta que se realizan con el objetivo de socializar entre los servidores las mejores prácticas empresariales y analizar temas de interés para la organización, que permite dar valor a las diferencias, mejorar procesos de comunicación y enriquecer a los participantes

2020	2021	2022	2023	2024
No existía la estrategia	06 Tertulias 422 servidores.	12 Tertulias 425 servidores	11 Tertulias 443 servidores	06 Tertulias 510 servidores
TOTAL PARTICIPANTES: 1.800				

Construcción de Riesgo asociado a la Gestión del Conocimiento: Identificación y valoración del riesgo de “Pérdida y Depreciación de Conocimiento”, bajo la versión 5 de la metodología DAFP, siguiendo la guía para evitar o mitigar la fuga de conocimiento de las entidades públicas del DAFP.

Atención de solicitudes de Referenciamiento: En el cuatrienio fueron atendidas diversas entidades del orden nacional, regional y algunas del orden local, en su interés de conocer la experiencia de la gobernación en la implementación de la sexta dimensión MIPG – Gestión del Conocimiento y la Innovación.

2020	2021	2022	2023	2024
08 Entidades 423 personas Policía Nacional Caja de Retiro de las Fuerzas Militares – CREMIL Fuerza Aérea Colombiana Corte Constitucional Contraloría General de la República Instituto Nacional de Cancerología	10 Entidades 94 personas Ministerio de Defensa SAPIENCIA DNP FOGAFIN DIAN CISA Alcaldía de Medellín Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento. Evento Función Pública. Superintendencia de	16 Entidades 101 personas SAPIENCIA DAFP Gobernación de Cundinamarca. Gobernación de Meta. Gobernación de Santander. Agencia para la Reincorporación y la Normalización. Agencia Nacional de Contratación Pública-	06 Entidades 70 personas DNP Ruta N Alcaldía de Envigado Fondo Nacional de Garantías Universidad Nacional Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN)	06 Entidades. 220 personas. Indeportes Alcaldía de Itagüí Gobernación de Santander Gobernación de Córdoba Alcaldía de Medellín Universidad Nacional.

2020	2021	2022	2023	2024
Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia SAPIENCIA	Vigilancia y Seguridad Privada.	Colombia Compra Eficiente. Municipio de Sabaneta: Secretarías de Planeación, Desarrollo Económico, TICs. Asesoría y Asistencia Técnica a Municipios en la semana de la cultura control con 10 Municipios priorizados por la Gerencia de Auditoría Interna y Planeación, conforme resultado del FURAG (Urrao, Nechí, Necoclí, Murindó, Támesis, Arboletes, Abriaquí, Maceo, San Juan de Urabá y Vigía del Fuerte).		
TOTAL: 30 ENTIDADES – 908 PERSONAS.				

OTRAS ACTIVIDADES:

- Entrenamiento en un kit de herramientas de innovación, de 16 horas presenciales para 16 servidores públicos departamentales. Este entrenamiento incluyo la entrega de tres kits de trabajo para ser usados en la sala de innovación e ideación de la entidad.
- Diligenciamiento de la herramienta de autodiagnóstico de la política de Gestión de Conocimiento e Innovación, por cada año, formulando el plan de trabajo correspondiente. (Planeación de cada año).
- Construcción, validación y puesta en uso de la **Política de Transferencia del Conocimiento**. Como productos de esta iniciativa, se cuenta hoy día con: Política de Transferencia de Conocimiento de la entidad, creación y codificación del formato de Transferencia de Conocimiento-FO-M1-P2-027, creación del instructivo de Transferencia de Conocimiento y socialización de la política de Transferencia de Conocimiento en 14 Equipos de mejoramiento de procesos del SIG.
- Construcción con base en documentos de Función Pública y puesta en uso de estrategia de Lecciones Aprendidas y Estrategia de Pares.
- Construcción del Inventario de Conocimiento Explicito de la entidad. (Requerimiento FURAG)
- Gestión del Equipo Interno de Gestión de Conocimiento e Innovación.
- Gestión del módulo para cargue de evidencias de avance en el desarrollo de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en ISOLución.
- 03 servidores departamentales certificados en metodología de pensamiento de diseño.
- Curso de 16 horas con el ICONTEC en la NTC ISO 30401 PARA los 4 integrantes del equipo 4C.
- Entrega de las notificaciones de asignación del Fondo de la Vivienda a través de la estrategia del Cartero de la Admiración.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN (SIG)

Desde el Sistema Integrado de Gestión se tienen diversos frentes de trabajo durante el periodo 2020 - 2024, en los que se puede mencionar lo siguiente, como los aspectos más relevantes:

AUDITORÍAS INTERNAS DE CALIDAD: Durante los últimos cinco años 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 enlaces del SIG realizaron el acompañamiento previo a los distintos procesos para la preparación de la auditoría y asesoraron en el tratamiento de los hallazgos. En la vigencia 2024, el criterio de auditoría, fueron los requisitos de las normas de calidad ISO 9001 y ambiental ISO 14001, logrando atender de manera exitosa esta auditoría y por tanto ampliando el uso del certificado en ambas normas por un año más. Los resultados para los últimos cinco años fueron los siguientes:

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
2024	12	21	114	129
TOTAL	83	152	745	542

RIESGOS: Se acompañó durante los últimos cinco años, por parte de los enlaces de la Subsecretaría de Desarrollo Organizacional, a los servidores de los distintos procesos del Sistema Integrado de Gestión, en la identificación y gestión de los riesgos que pueden impedir el cumplimiento de los objetivos institucionales. Entre las distintas herramientas utilizadas para esta asesoría están las guías 4,5 y 6 para la gestión de los riesgos expedidas por la Función Pública, las cuales fueron acogidas en la entidad en el procedimiento Administración de los Riesgos y Oportunidades del proceso.

Así mismo, se formuló y se ejecutaron las actividades del componente de riesgos del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, durante los últimos cinco años, en donde se enfatiza 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.

A la fecha, se tienen en el Sistema Integrado de Gestión, A diciembre de 2024, se tienen 75 riesgos de gestión y 15 riesgos de corrupción. Se continúa incorporando la metodología de riesgos fiscales, bajo una propuesta técnica de Función Pública en la guía 6 de riesgos.

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
Promoción del Desarrollo de Infraestructura	1
Gestión de Tecnología de Información	1
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	15

PROCESOS: Se acompañó por parte de los enlaces de SDO, durante los últimos cinco años a los servidores de los procesos, en la documentación de nuevos procedimientos y en el ajuste de los existentes, en el diseño, medición e interpretación de los indicadores, identificación y gestión de las partes interesadas en sus necesidades y expectativas, la gestión de acciones de mejoramiento, bien sea de auditoría o producto de la autogestión del proceso, la identificación y gestión de las salidas no conformes.

De la misma manera, 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 Licores en Empresa Industrial y Comercial del Estado – EICE y la fusión de los procesos Administración de los Tributos y Gestión Financiera en un nuevo proceso denominado Hacienda Pública.

En el año 2024, se rediseño nuevamente el Modelo de Operación por procesos, en el marco del proyecto “Eficientes por Antioquia” pasando de 27 a 23 procesos, con las siguientes intervenciones macro del modelo:

- El proceso Gestión Minera, desaparece y los temas de fomento minero, pasan a formar parte del proceso Promoción del Desarrollo Económico.
- El proceso Gestión de Bienes y Seguros desaparece y sus temas se adscriben al proceso Soporte Logístico.
- El proceso Control Disciplinario desaparece y sus temas quedan en el proceso Desarrollo del Talento Humano.
- Los procesos Gestión de Gobierno, Apoyo al Desarrollo Institucional y Derechos Humanos y Gestión de Seguridad Ciudadana y Pública, se fusionan en el nuevo proceso Gestión de Gobierno, Seguridad y Derechos Humanos.

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

ESTADO DOCUMENTAL PROCESOS SIG CORTE 20/12/2024			
TIPO DE PROCESO	NOMBRE DEL PROCESO	# DE PROCEDIMIENTOS ACTIVOS	# DE FORMATOS ACTIVOS
Estratégico	Direccionamiento Estratégico	16	25
Estratégico	Comunicación Pública	6	15
Estratégico	Estructura organizacional y Empleo Público	4	11
Estratégico	Desarrollo del talento Humano	36	97
Estratégico	Gestión de la Mejora Continua	8	9
Misional	Gestión en salud	142	472
Misional	Fortalecimiento Institucional y de la Participación Ciudadana	3	21
Misional	Gestión Ambiental	5	18
Misional	Atención Ciudadana	6	33
Misional	Gestión de La Prestación del Servicio Educativo	16	39
Misional	Gestión del Riesgo de Desastres	3	17
Misional	Gestión de Gobierno, Apoyo al desarrollo Institucional y derechos Humanos	7	14
Misional	Gestión de la Seguridad Ciudadana y Pública	4	26

TIPO DE PROCESO	NOMBRE DEL PROCESO	# DE PROCEDIMIENTOS ACTIVOS	# DE FORMATOS ACTIVOS
Misional	Inclusión Social Y Familia	10	27
Misional	Gestión Minera	1	0
Misional	Promoción del Desarrollo Económico	5	13
Misional	Promoción del Desarrollo de Infraestructura	15	59
Apoyo	Gestión de Bienes y Seguros	5	9
Apoyo	Soporte Logístico	12	51
Apoyo	Gestión de Tecnología de Información	12	15
Apoyo	Hacienda Pública	51	59
Apoyo	Adquisición de Bienes y Servicios	9	26
Apoyo	Gestión Jurídica	14	27
Apoyo	Seguridad y salud en el Trabajo	12	38
Apoyo	Gestión Documental	13	23
Evaluación	Evaluación Independiente y Cultura de Control	4	10
Evaluación	Control Disciplinario	8	40

COMUNICACIONES DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN: Para cada uno de los últimos cinco años, se definió y ejecutó un plan de comunicaciones que tenía el propósito de socializar las distintas actividades que permiten llevar a cabo el mantenimiento y mejoramiento del SIG. En el marco de este plan se publicaron artículos en la intranet y se remitieron correos masivos, desde el área de comunicaciones, informando del estado del arte de las actividades incluidas en el plan enunciado.

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. Los resultados en cada vigencia se presentaron en el marco de reuniones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, a las cuales asistieron los integrantes de este comité y los líderes y gestores de los diferentes procesos.

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:

VIGENCIA	# DE ACCIONES DE MEJORAMIENTO CREADAS
2020	49
2021	32
2022	17
2023	11
2024	8
TOTAL	117

AUDITORÍAS EXTERNAS DEL ICONTEC: Durante los últimos cinco años, el Instituto Colombiano de Normas Técnicas ICONTEC, llevó a cabo cuatro auditorías de seguimiento en los años 2020, 2021, 2023 y 2024. 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.

Los enlaces de procesos de la Subsecretaría de Desarrollo Organizacional, ayudaron en la preparación de los procesos para la atención exitosa de estas auditorías y de manera posterior a las mismas asesoraron técnica y metodológicamente a los responsables para implementar las acciones de mejora propuestas por esta entidad y para dar tratamiento eficaz a la no conformidad menor.

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
2024	31	1 (menor)	32

APLICATIVO ISOLUCIÓN: El aplicativo Isolución es la plataforma informática, en la cual reposa la información del Sistema Integrado de Gestión. Se adquirió en la entidad desde el año 2008. En este aplicativo, se despliega el Manual del SIG, el mapa de procesos y procedimientos, la normatividad aplicable, los indicadores de gestión, los riesgos, las acciones de mejoramiento, la conformación de los equipos de mejoramiento, entre otros. Durante el cuatrienio, se llevó a cabo la contratación del soporte del aplicativo y se administró toda la información contenida en las bases de datos de los procesos y del Sistema Integrado de Gestión. En el año 2020, se adquirió un módulo adicional del aplicativo para administrar la información en tiempo real del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y para el registro de las acciones definidas para el cierre de brechas de las distintas políticas y dimensiones de este modelo.

Al menos una vez por mes, durante los últimos cinco años, se ha llevado a cabo capacitación a servidores de la Administración Departamental en el Sistema Integrado de Gestión y en este aplicativo. La capacitación se lleva a cabo de manera virtual por la plataforma TEAMS para lograr una mayor cobertura.

COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO: La Subsecretaría de Desarrollo Organizacional, a través del SIG, durante el actual periodo de gobierno, coordinó la logística y operación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño desde enero de 2020 hasta abril de 2021. A partir de allí se ha trabajado coordinadamente con la Dirección de Planeación Departamental, en la definición de agendas y temas a desarrollar en cada una de las reuniones de este comité, que tiene como función principal la coordinación de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. En la vigencia de 2024, se llevaron a cabo, 11 de las 12 reuniones previstas. En ellas la Subsecretaría de Desarrollo Organizacional, llevó información de las auditorías internas y externas. Revisión por la Dirección, rediseño institucional (nueva estructura funcional y nuevo modelo de procesos) y los distintos eventos que desde el SIG se organizan en cada vigencia.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN: Los enlaces de procesos de la Subsecretaría de Desarrollo Organizacional, asesoran a los responsables de los procesos que tienen a cargo las 7 dimensiones y las 19 políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, para la identificación y gestión del cierre de brechas de los atributos mínimos exigidos por el MIPG. Esta asesoría, se lleva a cabo con dos herramientas, la primera de ellas, los autodiagnósticos de cada política, diligenciado por el responsable. La otra manera de identificar las brechas, es a través de los resultados del Formulario Único de Reporte de Avance en la Gestión – FURAG II, publicados por Función Pública.

Los resultados de FURAG II con corte a diciembre de 2023, en el cual la Gobernación de Antioquia, ocupó el primer lugar a nivel nacional, con 93,4% entre los 32 departamentos, fueron los siguientes:



En el mes de noviembre se participó en el Encuentro Subregional de Control Interno llevado a cabo en el municipio de San Pedro de los Milagros con una ponencia sobre riesgos, en este evento participaron servidores de varios municipios del Norte Antioqueño. Así mismo, el día 10 de diciembre se participó con una ponencia en la Ciudad de Yopal Casanare, en el foro sobre experiencias exitosas de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, al cual fue invitada la Gobernación de Antioquia, por haber obtenido el primer lugar en el Índice de Desarrollo Institucional – IDI entre todos los departamentos del país con un resultado del 93,4%. Así mismo, se impartió capacitación en sistemas de gestión y MIPG a cerca de 30 servidores de la Alcaldía de Barbosa el día 13 de diciembre de 2024.

MESAS TÉCNICAS DEL SIG: Con una periodicidad semanal o quincenal, los profesionales de la Subsecretaría de Desarrollo Organizacional, que cumplen con el rol de enlaces de procesos, llevan a cabo reuniones técnicas en las cuales se discuten diversas temáticas que tienen que ver con la asesoría y asistencia técnica que se presta a los servidores de los distintos procesos. El objetivo único de este esquema de trabajo es la unicidad de criterios de este grupo de profesionales, de tal forma que la asesoría y asistencia técnica que prestan sea la misma independientemente del profesional de SDO que la desarrolle.

A la fecha se han llevado a cabo cerca de 110 mesas técnicas en los últimos cinco años y las actas de los temas tratados en el marco de estas mesas técnicas, están codificadas en el aplicativo ISolución.

EVENTOS ACADÉMICOS DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN: En el Sistema Integrado de Gestión, durante los últimos 12 años se ha llevado a cabo un espacio de capacitación, dirigido a servidores que conforman los equipos de mejoramiento continuo de los procesos, con una duración de un día. Estas jornadas tienen un doble propósito, de un lado se busca estimular la participación de estos servidores en el esquema de reuniones de estos equipos y de otro lado, se pretende cualificar a los servidores asistentes a estos espacios en temas de mejoramiento continuo, normas técnicas de calidad, herramientas de gestión de procesos, Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, indicadores, riesgos, automatización de procesos, entre otros.

En los últimos cinco años se llevaron a cabo cinco eventos académicos. La relación de temáticas y asistentes a estos eventos se presenta a continuación:

AÑO	FECHA	LUGAR	TEMAS	EXPOSITORES	# ASISTENTES
2020	05 al 09 octubre	Virtual por Teams	Semana de la Calidad: Gestión de Riesgos en las Organizaciones, la Política de Integridad en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y los elementos comunes entre la norma ISO 9001 y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, partes interesadas, necesidades y expectativas y resultados de la Administración Departamental en la implementación del MIPG.	Nelson Pinzón	180
2021	Octubre 25	Auditorio del IDEA	Continuidad del negocio	Marlo Giovanni Flórez	90
			La Gestión de la Salud y Seguridad en el trabajo como impulsor del logro de los objetivos en las organizaciones	Julián Orozco	
			Metodología BPM herramienta de mejoramiento de procesos	Luis Alberto Suárez	
			Automatización de procesos basado en robots (camino a la hiperautomatización)	Pablo Corredor	
2022	Octubre 26	Auditorio San Diego	Gestión de Riesgos, herramienta para alcanzar los objetivos de las organizaciones.	Marlo Giovanni Flórez	150
			Elementos comunes entre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y la norma ISO 9001:2015.	Myriam Cubillos	
			Indicadores de Gestión, diseño, medición e interpretación.	Willington Olarte	
			Auditorías internas como herramienta de mejora continua de las organizaciones.	Benjamín Gómez Guardia	
2023	Noviembre 10	Auditorio San Diego	Ciclo de la Auditoría Interna, en el marco de la mejora continua	Sandra Jaramillo Arias	140
			Estructura de alto nivel de las normas ISO como elemento integrador de la ISO 14001 e ISO 9001 en un sistema de gestión.	Juan Guillermo Piedrahita	
			Mejora continua, a partir de la aplicación de medición de satisfacción del cliente en el Metro de Medellín	Hugo Armando Loaiza	
			Socialización resultados Gobernación de Antioquia Formulario Único de Reporte de Avance en la Gestión – FURAG que mide MIPG.	Oscar Fernando Guzmán Quintero	
2024	Noviembre 6	Auditorio IDEA	Gestión del conocimiento en el marco de ISO 9001 y MIPG y su aporte a los sistemas de gestión	Gloria Estela Hernández Manrique	97
			Adenda de Cambio Climático en las normas ISO y su incorporación en los	Marlo Giovanni Flórez Mejía	

AÑO	FECHA	LUGAR	TEMAS	EXPOSITORES	# ASISTENTES
			Sistemas de Gestión de las Organizaciones		
			Sistema de Gestión de Calidad – Hospital Pablo Tobón Uribe – Buenas prácticas	Yenny Patricia Pineda	
			Las tres líneas de defensa en el contexto de riesgos, elemento clave en el logro de los objetivos de las organizaciones.	Wilmington Olarte	
TOTAL					657

ENCUENTROS DE INTEGRANTES DE EQUIPO DE MEJORAMIENTO: Desde el Sistema Integrado de Gestión, desde hace nueve años, se ha venido realizando un encuentro con los integrantes de los equipos de mejoramiento de los procesos. La intención de estos encuentros es estimular la participación de este grupo de servidores en las actividades de mantenimiento y mejoramiento del SIG y sus procesos. Este espacio, normalmente con una duración de un día, se hace por fuera del Centro Administrativo Departamental y se divide a su vez en dos jornadas. La jornada de la mañana se utiliza con facilitadores que trabajan en temas de liderazgo, trabajo en equipo, adaptación al cambio, entre otros. Por otra parte, en la jornada vespertina, se desarrollan temas lúdicos encaminados a generar espacios de esparcimiento para los servidores asistentes.

El balance de estos encuentros para los últimos cinco años es el siguiente:

AÑO	FECHA	LUGAR	TEMAS	EXPOSITORES	ASISTENTES
2020	Noviembre 18 al 01 de noviembre	Virtual por Teams	Socialización del proyecto de Evolución Humana y Organizacional, componente estructural y modelo de procesos.	Coordinador del SIG, Coordinadora Empleo Público	235
2021	Diciembre 02	Auditorio del IDEA	Desafíos de un líder para la evolución	Esteban López Zapata	90
			Tap, Tap en mi proyecto de vida, basada en un aprendizaje experiencial.	Iván Alonso Montoya Urrego	
2022	Noviembre 29	Auditorio Parque Arví - Comfama	Ponencia Adaptación al Cambio.	Daniel Alberto Perea	141
			Conferencia Sinergia y Trabajo en Equipo.	Ruth Adriana Londoño Ortiz	
2023	Noviembre 29	Auditorio Parque Arví - Comfama	Manejo y Resolución de Conflictos	Biviana Andrea Hoyos Sepúlveda - Wilber Edison Tangarife Usuga	130
			Inteligencia Emocional	Federico Marín Pineda	
2024	Diciembre 03	Auditorio Parque Arví - Comfama	Comunicación Asertiva y Efectiva – Inteligencia Emocional para el Líder	Samuel Gallo Gallego	88
TOTAL					684

CAPACITACIÓN: Desde el Sistema Integrado de Gestión, se ha venido impartiendo capacitaciones e inducciones desde distintos frentes de trabajo:

Inducción a nuevos servidores de la entidad: En el marco de las jornadas de inducción y reinducción definidas por la Dirección de Desarrollo del Talento Humano, desde la coordinación del SIG, se ha participado en las inducciones en cada una de las distintas vigencias, a través de la plataforma TEAMS se ha realizado la inducción a más de 600 servidores.

De la misma manera los enlaces de procesos del Sistema Integrado de Gestión, una vez por mes han capacitado en el Sistema Integrado de Gestión, en el aplicativo Isolución y en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con una duración de 2 horas, de manera virtual por la plataforma TEAMS, a más de 1850 servidores durante los últimos cinco años.

OTROS TEMAS DEL SIG: Tres servidores que tienen el rol de enlaces de procesos del SIG se formaron durante 40 horas en “Compras Públicas Sostenibles”, con el propósito de contar con elementos técnicos y metodológicos para apoyar la implementación del Sistema de Gestión Ambiental en la Administración Departamental.

De otro lado, seis profesionales que tienen el rol de enlaces de procesos del SIG se formaron en el diplomado “Sistemas de Gestión Ambiental y Formación de Auditores Internos HSEQ” durante 128 horas. Esta formación también brinda elementos importantes para apoyar desde la Subsecretaría de Desarrollo Organizacional la implementación del Sistema de Gestión Ambiental.

PRACTICAS LABORALES

VIGENCIA 2020:

- **Prácticas de Excelencia:** Bajo esta modalidad 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, Innsolutions y Estra. Estas Pasantías se desarrollaron durante la última semana de septiembre del 2020.
- **Eventos realizados:** Durante este año se realizaron 2 eventos de inducción, 2 encuentros para la presentación de las propuestas de mejora y 2 eventos de certificación.
- **Ferías y Charlas de prácticas:** Asistimos a 5 ferias de prácticas realizadas por diferentes instituciones de educación, con el propósito dar a conocer y promocionar el proyecto 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.
- **Eventos realizados:** Durante este año se realizaron 2 eventos de inducción, 2 encuentros para la presentación de las propuestas de mejora y 2 eventos de certificación. Se realizó 1 encuentro con los tutores y coordinadores de practicantes de los dos periodos del año 2021, con la finalidad de reflexionar acerca de los nuevos retos de la práctica en casa, también se realizó por primera vez un taller con los practicantes del segundo semestre 2021 que tuvo como finalidad sensibilizar a los practicantes acerca la importancia de implementar la etiqueta y el protocolo organizacional, promoviendo su articulación a la cultura de la entidad.
- **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; generando de esta manera un impacto en el desarrollo municipal y subregional del territorio en 46 municipios que se encuentran agrupados dentro de las provincias. 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.
- **Eventos realizados:** Se realizaron 6 eventos de inducción presenciales y virtuales, 2 eventos de certificación y 2 encuentros para presentación de las propuestas de mejora y 2 talleres de practicantes íntegros con los practicantes del año 2022.

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.
- **Eventos realizados:** Se realizaron 4 eventos de inducción, un evento de certificación y 1 encuentro para la presentación propuestas de mejora.

VIGENCIA 2024:

- **Prácticas de Excelencia:** Se suscribieron 48 vinculaciones formativas para la incorporación de 389 Practicantes de Excelencia. Se realizó el evento de inducción el 1 de febrero y el 16 de julio de 2024. Se realizó el evento de cierre y certificación el 28 de junio y el 12 de diciembre de 2024. Se realizaron dos ferias de prácticas para divulgar la convocatoria externa del segundo semestre

de 2024 y primer semestre de 2025. Asistimos a 14 ferias de prácticas en Instituciones de Educación y se recibieron 32 propuestas de mejora de los grupos de Practicantes de Excelencia.

- **Prácticas Especiales:** Se suscribieron 19 vinculaciones formativas para la incorporación de 43 Practicantes bajo esta modalidad y se realizaron 4 eventos de inducción.
- **Pasantías Internacionales:** Se suscribió el contrato con la empresa The Intern Group para la designación de pasantes internacionales por tres años y se tuvieron 3 pasantes internacionales en 2024.
- **Prácticas Servidores:** 6 servidores públicos realizaron su práctica bajo esta modalidad
- **Pasantías CUEE:** Se recibieron 30 estudiantes del Instituto Tecnológico de Antioquia en pasantía y 30 estudiantes de Institución Universitaria de Envigado.
- **Visita de estudiantes a la Gobernación de Antioquia:** Se recibió la visita de 31 estudiantes de programa de Derecho de la Universidad ICESI Cali y se recibió la visita de 26 estudiantes del Programa de Trabajo Social de la Institución Universitaria de Envigado.
- **Convocatorias Prácticas de Excelencia:** En la convocatoria Prácticas de Excelencia 2024-II se postularon 2220 estudiantes, 1356 mujeres y 864 hombres de 44 instituciones de Educación. Se seleccionaron 196 practicantes de excelencia y en la convocatoria Practicas de Excelencia 2025-I se postularon 1767 estudiantes, 1076 mujeres y 691 hombres de 39 instituciones de Educación. Al momento se han seleccionado 239.

SOLICITUDES Y RESPUESTAS A PQRS: Atención de diversas solicitudes de información, consultas y derechos de petición, remitidos por parte de los jefes de organismos o dependencias, servidores públicos y usuarios externos en general, en relación con los temas propios de la estructura organizacional y empleo público, las competencias, la gestión del cambio, la cultura organizacional, la gestión del conocimiento, el sistema integrado de gestión y las diferentes modalidades de prácticas; siempre en los términos temporales exigidos, según la normatividad vigente, en especial la Ley 1755 de 2015.

INDICADORES DEL PLAN DE DESARROLLO: La Subsecretaría de Desarrollo Organizacional, en ejecución de los procesos bajo su responsabilidad está a cargo de la medición de 14 indicadores del plan de Desarrollo 2020 - 2023 “Unidos por la Vida”, de los cuales 6 son indicadores de resultado, que cuantifican los efectos relacionados con la intervención pública; dichos efectos pueden ser incididos por factores externos y no necesariamente se producen directamente por la intervención pública, de esta forma, estos indicadores miden los cambios de percepción, conocimiento, condiciones de bienestar, entre otros y 8 son indicadores de producto, que miden los bienes y servicios que son generados y entregados, cumpliendo los estándares de calidad definidos, como consecuencia de la transformación de los insumos a través de un proceso determinado.

Tal y como se evidencia de las tablas siguientes, tanto los indicadores de producto, como los de resultado, presentan cumplimiento de acuerdo a las metas de cuatrienio.

Los indicadores de producto “Acciones, mecanismos o instrumentos implementados en el modelo de gestión del conocimiento” e “Intervenciones en las fases de la gestión por competencias”, aunque en su proyección para el final de la vigencia 2023, no se cumplirán al 100%, por temas de asignación presupuestal, su gestión se encuentra en un nivel bastante aceptable y sin llegar a afectar los procesos y proyectos de los cuales derivan.

INDICADORES DE RESULTADO

NOMBRE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	UNIDAD	META CUATRIENIO	LOGROS				PROY.	% CUMP.
				2020	2021	2022	2023 (Nov. 30)	2023 (Dic. 31)	
Avance en la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación en MIPG	Acumulado	Porcentaje	74,00%	80,00%	97,60%	98,20%	98,20%	98,20%	132,70%
Cierre de las brechas culturales frente a la cultura meta	Anualizado	Porcentaje	70,00%	73,00%	73,00%	81,80%	90,90%	90,90%	129,86%
Desarrollo de la política de fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos en el FURAG	Acumulado	Porcentaje	77,00%	75,10%	85,30%	88,90%	88,90%	88,90%	115,45%
Índice de Desarrollo Institucional (que mide el Modelo Integrado de Planeación y Gestión implementado)	Acumulado	Porcentaje	80,00%	93,10%	93,30%	95,40%	95,40%	95,40%	119,25%
Procesos fortalecidos a través de proyectos de corta duración realizados por estudiantes de semestre en práctica	Acumulado	Número	19	15	25	25	27	27	142,11%
Variación de la capacidad estructural de la organización	Acumulado	Porcentaje	90,00%	75,00%	80,00%	85,00%	88,75%	90,00%	100,00%

FUENTE: Plan Indicativo. DAP

INDICADORES DE PRODUCTO

NOMBRE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	UNIDAD	META CUATRIENIO	LOGROS				PROY.	% CUMP.
				2020	2021	2022	2023 (Nov. 30)	2023 (Dic. 31)	
Acciones, mecanismos o instrumentos implementados en el modelo de gestión del conocimiento	Anualizado	Porcentaje	90,00%	70,00%	77,00%	90,91%	81,82%	81,82%	90,91%
Agenda de cambio y comunicaciones para el proyecto de modernización diseñada y ejecutada	Acumulado	Porcentaje	100,00%	30,00%	60,00%	80,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Estructura administrativa, comités de gobierno y funciones de dependencias actualizadas e implementadas	Acumulado	Porcentaje	100,00%	50,00%	75,00%	93,00%	98,75%	100,00%	100,00%
Intervenciones en las fases de la gestión por competencias	Anualizado	Porcentaje	90,00%	71,00%	85,71%	85,71%	85,71%	85,71%	95,23%
Intervenciones para el cierre de brechas de la cultura y el cambio organizacional	Anualizado	Porcentaje	80,00%	78,00%	80,00%	86,96%	91,30%	91,30%	114,13%
Modelo de operación de procesos en el nivel central de la Gobernación de Antioquia actualizado e implementado	Acumulado	Porcentaje	100,00%	10,00%	55,00%	82,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Practicantes beneficiados	Acumulado	Número	800	441	901	1370	2143	2143	267,88%
Procesos articulados con el Plan de Desarrollo UNIDOS POR LA VIDA 2020 - 2023	Acumulado	Porcentaje	100,00%	30,23%	59,00%	84,00%	100,00%	100,00%	100,00%

FUENTE: Plan Indicativo. DAP

Para la vigencia 2024, en el marco del plan de desarrollo 2024-2027 “Por Antioquia Firme”, la Subsecretaría de Desarrollo Organizacional, tiene bajo su incidencia directa o indirecta el cumplimiento de los siguientes indicadores:

INDICADOR DE RESULTADO

NOMBRE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	UNIDAD	META CUATRIENIO	METAS				LOGRO	% CUMP.
				2024	2025	2026	2027	2024	
Índice de Desempeño Institucional - IDI	Anualizado	Puntos	94,8	90,3	91,8	93,3	94,8	93,40%	103,43%

FUENTE: Plan Indicativo. DAP

INDICADORES DE PRODUCTO

NOMBRE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	UNIDAD	META CUATRIENIO	METAS				LOGRO	% CUMP.
				2024	2025	2026	2027	2024	
Metodologías aplicadas al talento humano en cultura, conocimiento, cambio y competencias	Acumulado	Número	8	2	3	5	8	2	100%
Estructura organizacional y empleo público optimizada	Acumulado	Número	4	1	2	3	4	1	100%

FUENTE: Plan Indicativo. DAP

C. ANEXOS

1. SITUACIÓN DE LOS RECURSOS:

1.1 RECURSOS FINANCIEROS:

PRESUPUESTO SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL 2020-2024

AÑO					TOTAL
2020	2021	2022	2023	2024	
1.363.920.794	2.210.000.000	1.551.836.408	470.313.407	280.000.000	5.876.070.609

FUENTE: Informe SAP Presupuesto

EJECUCIONES PRESUPUESTALES:

AÑO	PRESUPUESTO INICIAL	PRESUP. AUTORIZADO	EJECUCIÓN	%EJECUCIÓN
2020	1.363.920.794	2.128.753.181	1.010.396.036	47,46%
2021	2.210.000.000	2.676.043.185	1.220.938.262	45,62%
2022	1.551.836.408	2.863.030.522	2.005.789.947	70,06%
2023	470.313.407	1.324.247.887	940.848.479	71,05%
2024	280.000.000	1.070.272.215	1.002.520.743	99,00%
TOTAL	5.876.070.609	10.062.346.990	6.180.493.467	66,64%

1.2 BIENES MUEBLES E INMUEBLES:

BIEN	DESCRIPCION	SERIAL	PLACA
TELEVISOR	TELEVISOR COLOR SONY 55 LCD - 3DUSB CABLE RED	3000280	G027467
MUEBLE OFICINA	ARCHIVADOR	NPSTAS2475	G100002404
MUEBLE OFICINA	SOFA DE DOS PUESTO EN CUERO	NPSTAS2700	G021361
MUEBLE OFICINA	SILLA NEGRA ERGONOMICA	NPSTAS3066	G031165
TELÉFONO	TELEFONO DIGITAL	713902045	G016827
MUEBLE OFICINA	SILLA MADERA	NPSTAS4501	12287
MUEBLE OFICINA	MESA REDONDA	NPSTAS4260	G100002405
MUEBLE OFICINA	MESA RECTANGULAR	NPSTAS4261	G100002406
MUEBLE OFICINA	TABLERO	NPSTAS3440	G100002415
VENTILADOR	VENTILADOR DE PEDESTAL	SIN SERIAL	G100003789
TELEVISOR	TELEVISOR SAMSUNG PLASMA	SIN SERIAL	G100003791

FUENTE: Estado de Inventario 19/12/2024. Dirección de Bienes y Seguros

1.3 RECURSO HUMANO (PLANTA EMPLEOS SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL):

CÓD-GRADO	DENOMINACIÓN	TIPO DE CARGO	NIVEL	NOMBRE	NOVEDAD
219-03	Profesional Universitario	Carrera Administrativa	Profesional	Luz Adriana Martínez Waldo	Encargo en vacante temporal
219-03	Profesional Universitario	Carrera Administrativa	Profesional	Eliana Vannesa Mora	Encargo en vacante temporal
219-03	Profesional Universitario	Carrera Administrativa	Profesional	Lina María Patiño Múnera	Carrera Administrativa
219-03	Profesional Universitario	Carrera Administrativa	Profesional	Leidy Andrea Hoyos Valencia	Encargo en vacante temporal
219-02	Profesional Universitario	Carrera Administrativa	Profesional	Jorge Enrique Londoño de la Cruz	Encargo en vacante temporal
219-03	Profesional Universitario	Carrera Administrativa	Profesional	Juan David García Marulanda	Encargo en vacante temporal
219-03	Profesional Universitario	Carrera Administrativa	Profesional	Marcela Verónica Estrada Coria	Encargo en vacante temporal
222-05	Profesional Especializado	Carrera Administrativa	Profesional	Sandra María Valencia Upegui	Carrera Administrativa
219-03	Profesional Universitario	Carrera Administrativa	Profesional	Naida Cecilia Castro Garzon	Encargo en vacante temporal
219-03	Profesional Universitario	Carrera Administrativa	Profesional	Fredy Alonso Ramírez Ramírez	Encargo en vacante temporal
407-04	Auxiliar Administrativo	Carrera Administrativa	Asistencial	Silvia Helena Giraldo Jiménez	Carrera Administrativa
314-02	Técnico Operativo	Carrera Administrativa	Técnico		Vacante Temporal
440-04	Secretario	Carrera Administrativa	Asistencial		Vacante Temporal
407-04	Auxiliar Administrativo	Carrera Administrativa	Asistencial		Vacante Temporal
219-03	Profesional Universitario	Carrera Administrativa	Profesional	Jorge Hernán Zuluaga Pérez	Carrera Administrativa
219-03	Profesional Universitario	Carrera Administrativa	Profesional	Cristhian Alexander Córdoba	Carrera Administrativa
314-02	Técnico Operativo	Carrera Administrativa	Técnico	Alirio de Jesús Quintero Tangarife	Carrera Administrativa
219-02	Profesional Universitario	Carrera Administrativa	Profesional	Kely Johana Sotelo González	Encargo en vacante temporal
219-02	Profesional Universitario	Carrera Administrativa	Profesional	Ana Cristina Palacio Lopera	Provisionalidad vacante definitiva
367-02	Técnico Administrativo	Carrera Administrativa	Técnico	William Fernando Guerra León	Provisionalidad vacante definitiva
407-03	Auxiliar Administrativo	Carrera Administrativa	Asistencial	Jarvin Alejandro Lema Mejía	Provisionalidad vacante definitiva
222-05	Profesional Especializado	Carrera Administrativa	Profesional	Huber Amado García Zapata	Encargo en vacante definitiva
219-03	Profesional Universitario	Carrera Administrativa	Profesional		Vacante Definitiva
222-05	Profesional Especializado	Carrera Administrativa	Profesional	Iván Darío Arango Correa	Encargo en vacante definitiva
219-03	Profesional Universitario	Carrera Administrativa	Profesional	Beatriz Elena PEREZ Pulgarin	Encargo en vacante definitiva
219-03	Profesional Universitario	Carrera Administrativa	Profesional	Norem Antonio Pineda Rodríguez	Encargo en vacante definitiva
045-03	Subsecretario Despacho	LNR	Directivo	Alberto Medina Aguilar	LNR

FUENTE: Reporte Planta Cargos 2024-12-12. Sistema G+

2. REGLAMENTOS, MANUALES Y PROCEDIMIENTOS:

ORDENANZAS:

- Ordenanza 27 de 2009, por medio del cual se modifica la estructura salarial y se redefine el sistema de evaluación de los empleos en el Departamento de Antioquia (Manual de valoración de los empleos).

- Decreto Ordenanzal 2024070003913 del 05/09/2024, mediante el cual se determinó la estructura administrativa de la administración departamental y definieron las funciones de sus organismos y dependencias.
- Decreto 2024070005053 del 17/12/2024, por medio del cual se suprimen y crean unos empleos y se determina la nueva planta global de la administración departamental
- Decreto 2024070005104 del 24/12/2024, por medio del cual se distribuye en los diferentes organismos y dependencias la planta global de empleos de la administración departamental.

MANUALES E INSTRUCTIVOS:

- MA-M1-P5-001. Manual del Sistema Integrado de Gestión
- MA-M1-P7-002. Manual de Gestión del Conocimiento
- IN-M1-P2-001. Aplicación del Manual de Valoración de los Empleos
- IN-M1-P2-003. Incremento salarial
- IN-M1-P2-006. Conformación de Grupos Internos de Trabajo
- IN-M1-P5-001. Administración del Cuadro de Mando Integral
- IN-M1-P5-002. Medición de la Satisfacción del Cliente y/o Usuario
- IN-M1-P5-003. Diseño de Indicadores de Gestión para los procesos
- IN-M1-P5-004. Inclusiones, Modificaciones y/o retiros de Integrantes de Equipos de Mejoramiento Continuo
- IN-M1-P5-006. Partes interesadas, comprensión de las necesidades y expectativas
- IN-M1-P7-001. Prácticas especiales
- IN-M1-P7-002. Práctica Servidores Públicos
- IN-M1-P7-003. Prácticas de Excelencia
- IN-M1-P7-022. Transferencia del Conocimiento
- IN-M1-P7-043. Instructivo de Inventario de Conocimiento Explícito

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN (SIG):

- PROCESO: CA-M1-P2-001. Estructura Organizacional y Empleo Público
Procedimientos asociados:
PR-M1-P2-3 Realización de Estudios de Cargas de Trabajo.
PR-M1-P2-11 Administración planta de empleos
PR-M1-P2-5 Incremento salarial anual.
PR-M1-P2-13 Administración de la Estructura Organizacional.
- PROCESO: CA-M1-P7-001. Desarrollo del Talento Humano
Procedimientos asociados:
PR-M1-P7-29 Prácticas Laborales
PR-M1-P7-22 Gestión de las competencias laborales
PR-M1-P7-23 Gestión del cambio organizacional
PR-M1-P7-24 Gestión de la cultura organizacional
PR-M1-P7-25 Gestión del Conocimiento y la Innovación
- PROCESO: CA-M1-P5-001. Gestión de la Mejora Continua
Procedimientos asociados:
PR-M1-P5-8 Mejora Continua de la Eficacia, Eficiencia y Efectividad del Sistema Integrado de Gestión

PR-M1-P5-9 Elaboración y Control de Documentos Internos
 PR-M1-P5-12 Gestión de las salidas no conformes
 PR-M1-P5-13 Administración de los Riesgos y las Oportunidades del Proceso

3. CONTRATACION:

3.1 RELACIÓN DE CONTRATOS:

N. CONTRATO	OBJETO	TIPO DE CONTRATO	CONTRATISTA	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACIÓN	ESTADO
4600011273	Gestionar la fase de implementación de la propuesta del modelo operativo del proceso de adquisición de bienes y servicios de la Gobernación de Antioquia.	CONTRATO DE SERVICIOS PERSONALES	SIERRA ORTEGA CAMILO	6/11/2020	31/12/2020	Liquidado
4600010602	Elaborar los estudios técnicos, propuesta de ajuste a la estructura de salarios, valoración y agrupación de cargos y generar metodologías asociadas que permitan el mejoramiento de las prácticas administrativas que soportan la gestión de cargos y salarios	CONTRATO DE SERVICIOS PERSONALES	BORRERO FARIAS HENRY	20/05/2020	8/11/2020	Liquidado
4600010664	Apoyar al equipo auditor de la Gobernación de Antioquia para la realización de las auditorías internas de calidad, al Sistema Integrado de Gestión - SIG y realizar entrenamiento teórico práctico en el desarrollo de las mismas a los auditores internos.	CONTRATO PRESTACIÓN DE SERVICIOS	UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	8/07/2020	8/09/2020	Liquidado
4600010601	Elaborar los estudios técnicos y propuesta de diseño de los procesos, organización, tecnología de información y gobierno para el suministro de bienes y servicios en la Gobernación de Antioquia.	CONTRATO DE SERVICIOS PERSONALES	SIERRA CADAVID JUAN ESTEBAN	20/05/2020	8/12/2020	Liquidado
4600010833	Prestación del servicio de auditoría de seguimiento al otorgamiento de certificados, con el fin de verificar el cumplimiento del Sistema Integrado de Gestión y sus procesos de los requisitos de la norma de calidad ISO 9001:2015.	CONTRATO PRESTACIÓN DE SERVICIOS	ICONTEC	1/09/2020	30/09/2020	Liquidado
4600012363	Prestar servicios para la ejecución de las acciones requeridas para el desarrollo de la agenda de cambio, en la etapa de implementación y consolidación del proyecto Evolución Humana y Organizacional en el Departamento de Antioquia.	CONTRATO PRESTACIÓN DE SERVICIOS	UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	9/09/2021	15/12/2021	Liquidado
4600012181	Prestación del servicio de auditoría de seguimiento al otorgamiento de certificados, con el fin de verificar el cumplimiento del Sistema Integrado de Gestión y sus procesos de los requisitos de la norma de calidad ISO 9001:2015.	CONTRATO PRESTACIÓN DE SERVICIOS	ICONTEC	28/07/2021	29/08/2021	Liquidado
4600013827	Realizar la actualización, rediseño y propuesta de implementación de la escala salarial de la Gobernación de Antioquia, de acuerdo con la estructura organizacional, la planta de empleos y	CONTRATO DE SERVICIOS PERSONALES	BORRERO FARIAS HENRY	1/08/2022	1/12/2022	Liquidado

N. CONTRATO	OBJETO	TIPO DE CONTRATO	CONTRATISTA	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACIÓN	ESTADO
	el modelo de compensación de la entidad, conforme con lineamientos					
4600015375	Prestar los servicios profesionales para realizar la valoración del Clima Laboral (ambiente laboral) del Departamento de Antioquia, que incluya el diagnóstico, análisis y propuesta del plan de intervención, con base en la metodología de Great Place to Work.	CONTRATO DE SERVICIOS PERSONALES	PEOPLE'S VOICE SAS	20/04/2023	27/07/2023	En ejecución
4600015804	Apoyar al equipo auditor de la Gobernación de Antioquia en la realización de las auditorías internas al Sistema Integrado de Gestión (SIG) bajo la norma ISO 9001:2015 según los lineamientos de la norma ISO 19011:2018, incluyendo el entrenamiento teórico	CONTRATO PRESTACIÓN DE SERVICIOS	UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	22/06/2023	22/08/2023	En ejecución
4600014049	Prestación del servicio de auditoría de renovación de certificados, con el fin de verificar el cumplimiento del Sistema Integrado de Gestión y sus procesos de los requisitos de la norma de calidad ISO 9001:2015.	CONTRATO PRESTACIÓN DE SERVICIOS	ICONTEC	20/09/2022	15/10/2022	Liquidado
4600014095	Realizar análisis, rediseño y validación de manuales específicos de funciones y competencias laborales del nivel profesional, de acuerdo con los modelos de empleo público, los lineamientos normativos y las dinámicas tanto internas como externas de la organización	CONTRATO PRESTACIÓN DE SERVICIOS	UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	9/09/2022	8/11/2022	Liquidado
4600016385	Prestación del servicio de auditoría de seguimiento al otorgamiento de certificados, con el fin de verificar el cumplimiento del Sistema Integrado de Gestión y sus procesos de los requisitos de la norma de calidad ISO 9001:2015.	CONTRATO PRESTACIÓN DE SERVICIOS	ICONTEC	6/09/2023	6/10/2023	En ejecución
4600011835	Apoyar al equipo auditor de la Gobernación de Antioquia para la realización de las auditorías internas de calidad, al Sistema Integrado de Gestión - SIG y realizar entrenamiento teórico práctico en el desarrollo de las mismas a los auditores internos.	CONTRATO PRESTACIÓN DE SERVICIOS (BIENES Y SERVICIOS DE OPER	UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	24/05/2021	24/07/2021	Liquidado
4600013719	Apoyar al equipo auditor de la Gobernación de Antioquia en la realización de las auditorías internas al Sistema Integrado de Gestión (SIG) bajo la norma ISO 9001:2015 según los lineamientos de la norma ISO 19011:2018, incluyendo el entrenamiento teórico	CONTRATO DE SERVICIOS PERSONALES	UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	6/07/2022	6/09/2022	Liquidado

FUENTE: Informe Contratos SAP. 14/09/2023

VIGENCIA 2024:

N. CONTRATO	OBJETO	TIPO DE CONTRATO	CONTRATISTA	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACIÓN	ESTADO
24AS173H1718	Incorporar pasantes internacionales para brindar apoyo a los programas y proyectos institucionales, generando de esta manera un intercambio cultural a través de la transferencia de conocimientos y de mejores prácticas en el Departamento de Antioquia.	CONVENIO DE ASOCIACION O COOPERACION	The Intern Group	4/06/2024	30/12/2027	En ejecución
4600016936	Realizar un estudio de cargas de trabajo en el nivel central del ente departamental siguiendo la metodología de estándares subjetivos de acuerdo a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (...).	CONTRATO DE SERVICIOS PERSONALES	UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	19/03/2024	18/09/2024	Liquidado
4600017428	Prestación del servicio de auditoría combinada de seguimiento al otorgamiento de certificados, con el fin de verificar el cumplimiento del Sistema Integrado de Gestión y sus procesos de los requisitos de las normas de calidad ISO 9001:2015 y ambiental (...)	CONTRATO PRESTACIÓN DE SERVICIOS (BIENES Y SERVICIOS)	ICONTEC	30/10/2024	31/10/2024	Liquidado
4600017143	Apoyar al equipo auditor de la Gobernación de Antioquia en la realización de las auditorías internas al Sistema Integrado de Gestión (SIG) bajo las normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015, según los lineamientos de la norma ISO 19011:2018, (...)	CONTRATO PRESTACIÓN DE SERVICIOS (BIENES Y SERVICIOS)	UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	20/06/2024	20/08/2024	Terminado

3.2 OBRAS PÚBLICAS:

N.A.

4. PROGRAMAS, ESTUDIOS Y PROYECTOS:

PROYECTO	CÓDIGO BPIN/BPID	ELEMENTO PEP
Fortalecimiento Sistema Integrado de Gestión, Antioquia	2020003050005	22-0328
Fortalecimiento de las Competencias Laborales de los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia. Medellín	2020003050017	22-0279
Fortalecimiento de la Cultura y el Cambio Organizacional de la Gobernación de Antioquia-Antioquia	2020003050015	22-0275
Consolidación del Modelo de Gestión de Conocimiento de la Gobernación de Antioquia	2020003050018	22-0273
Apoyo a la Administración Departamental, mediante la incorporación de estudiantes en semestre de práctica- Medellín	2020003050037	22-0280
Fortalecimiento Modernización y Estructura Organizacional Sólida Medellín	2020003050053	22-0325

FUENTE: Informe aplicativo SUIFP territorio. DNP

VIGENCIA 2024:

PROYECTO	CÓDIGO BPIN/BPID	ELEMENTO PEP
Fortalecimiento Sistema Integrado de Gestión, Antioquia	2024003050106	220424
Apoyo a la Administración Departamental, mediante la incorporación de estudiantes en semestre de práctica	2024003050114	220423
Fortalecimiento de la Cultura y el Cambio Organizacional de la Gobernación de Antioquia	2024003050111	220418
Consolidación del Modelo de Gestión de Conocimiento y la Innovación de la Gobernación de Antioquia – Antioquia	2024003050113	220421

5. RELACIÓN JURÍDICA:

5.1 RELACIÓN DE SENTENCIAS Y DEMANDAS, JUICIOS, DEUDAS JURÍDICAS

N.A.

5.2 PLANES DE MEJORAMIENTO A CARGO DE LA ENTIDAD (ESTADO ABIERTO)

PROCESO	NÚMERO	TIPO	DESCRIPCIÓN	FUENTE	AVANCE
Gestión Mejora Continua	1725	No conformidad Potencial	En el análisis del contexto estratégico, se identificó una estrategia que puede contribuir a aprovechar la oportunidad O1: Reconocimiento del Sistema Integrado de Gestión por parte del Gobernador para reducir la debilidad D7: Dificultades en la retroalimentación de la información por parte de los integrantes de Equipos de Mejoramiento a sus respectivas áreas, que de no implementarse puede generar riesgos para el cumplimiento del objetivo del proceso.	Acciones para abordar riesgos y oportunidades	En proceso de implementación
Gestión Mejora Continua	1743	No conformidad Potencial	Si bien el numeral 8.3 Diseño y desarrollo de la norma ISO 9001:2015 se considera inaplicable para el sistema de gestión, al revisar las salidas no conformes de algunos procesos se observa que se encuentran relacionadas con el incumplimiento a los diseños (Ej. Infraestructura), lo que puede generar el riesgo de incumplimiento del requisito 8.3 Diseño y Desarrollo de la norma ISO 9001:2015	Resultados de Auditorías Internas de Calidad	En proceso de implementación
Gestión Mejora Continua	1744	No conformidad Potencial	La organización cuenta con el Manual del SIG V11 de julio de 2021, sin embargo, no está definido el alcance del sistema de gestión ni la justificación de la no aplicabilidad del 8.3 diseño y desarrollo lo que puede generar el riesgo de incumplimiento del requisito 4.3 de la norma ISO 9001:2015	Resultados de Auditorías Internas de Calidad	En proceso de implementación
Gestión Mejora Continua	3672	No Conformidad Auditoria	Se evidencia en Isolución para el proceso de Gestión de la Prestación del Servicio Educativo lo siguiente: Acción correctiva #3618 de junio de 2022 y no conformidad potencial (riesgos) #1632 de agosto de 2022 sin análisis de causas ni planes de acción y Acción de mejora #1929 que presenta algunas actividades sin seguimiento y con el plazo vencido, lo que incumple el requisito 10.2 de la norma ISO 9001:2015 y el PR-M1-P5-006 Toma de Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora	Resultados de Auditorías Internas de Calidad	En proceso de implementación
Gestión Mejora Continua	2021	Nota de mejora	En el plan de comunicaciones del Sistema Integrado de Gestión para cada vigencia, se incluye de manera taxativa y concreta, cuándo y a quienes se comunican los resultados de la revisión por la dirección, la política y objetivos del sistema,	Resultados de Auditorías Internas de Calidad	En proceso de implementación

PROCESO	NÚMERO	TIPO	DESCRIPCIÓN	FUENTE	AVANCE
			cambios en los documentos, entre otros asuntos pertinentes al sistema de gestión según el requisito 7.4 Comunicación de la norma ISO 9001:2015.		
Gestión Mejora Continua	2024	Nota de mejora	Que en el plan de comunicaciones del Sistema Integrado de Gestión para cada vigencia, se incluye de manera taxativa y concreta, cuándo y a quienes se comunican los resultados de la revisión por la dirección, la política y objetivos del sistema, cambios en los documentos, entre otros asuntos pertinentes al sistema de gestión según el requisito 7.4 Comunicación de la norma ISO 9001:2015.	Resultados de Auditorías Internas de Calidad	En proceso de implementación
Gestión Mejora Continua	2029	Nota de mejora	Que en la valoración de los riesgos definida en el Instructivo IN-M1-P5-008 Identificación y valoración de riesgos, se tenga en cuenta la afectación a las partes interesadas, con énfasis en el cliente externo.	Resultados de Auditorías Internas de Calidad	En proceso de implementación
Estructura Organizacional y Empleo Público	1408	Acciones para abordar riesgos y oportunidades	Derivado del ejercicio de priorización de estrategias en la revisión del contexto estratégico mediante la Matriz DOFA, se definió la realización de acciones tendientes a avanzar en la formalización y control de las políticas de operación aplicables al proceso, para su difusión con el resto de información estratégica del proceso en ejercicios de entrenamiento a los actores del mismo (Equipo interno y Enlaces de Organismos) y contribuir a la retención del conocimiento en la organización.	Matriz DOFA	En proceso de implementación
Estructura Organizacional y Empleo Público	1970	Nota de mejora	Realizar la convocatoria y conformación de un grupo de enlaces de organismo, que permitan mejorar el relacionamiento con las dependencias y efectuar el seguimiento a las intervenciones realizadas, a fin de hacerlas más pertinentes, sostenibles, medibles y mejorar la gobernabilidad en la toma de decisiones asociadas a los productos del proceso.	Matriz DOFA	Implementada, en proceso de cierre
Estructura Organizacional y Empleo Público	2015	Nota de mejora	Que el Formato FO-M1-P2-003 Plan de trabajo para estudios técnicos para la modernización de entidades, ostente la condición de documento en blanco a diligenciar por la parte interesada para la construcción de futuros planes, sin obviar la posibilidad de explicar los campos a diligenciar a modo de ejemplo, en otra hoja de cálculo y/o documento definido para tal fin.	Resultados de Auditorías Internas de Calidad	Implementada, Para cerrar
Gestión Mejora Continua	1427	Acciones para abordar riesgos y oportunidades	A la fecha no se ha definido aún una estrategia comunicacional que permita dar a conocer el ajuste al modelo de procesos, los temas de interés del SIG y el manejo del aplicativo Isolución, con el riesgo de que no se conozca entre los servidores el nuevo modelo de procesos producto del proyecto Eficientes por Antioquia, no se apropien de los temas del SIG y no se maneje apropiadamente el aplicativo Isolución.	Acciones para abordar riesgos y oportunidades	En proceso de implementación
Gestión Mejora Continua	3707	No Conformidad	No se evidencia para la observación No. 3403 el análisis de causas ni las actividades del plan de mejoramientos según lo establecido en Procedimiento PR-M1-P5-006 Toma de acciones correctivas, preventivas y de mejora, que se debió realizar 30 días calendario después de registrada la acción en ISOLUCION y la cual tiene fecha de ingreso a la plataforma del 20-05-2024. Se	Resultados de Auditorías Internas	En proceso de implementación

PROCESO	NÚMERO	TIPO	DESCRIPCIÓN	FUENTE	AVANCE
			evidencia solicitud del gestor del proceso al área responsable Subsecretaria de prevención del daño antijurídico del 18-09- 2024 solicitando nuevamente el cumplimiento, sin respuesta al momento de la auditoría.		
Gestión Mejora Continua	1832	No Conformidad Potencial GOBANT	Aún no está operando el nuevo modelo de operación por procesos en el rediseño institucional, en el marco del proyecto “Eficientes por Antioquia” , con el riesgo de la no implementación integral del proyecto (estructura funcional y modelo de procesos) y la pérdida de la eficiencia operacional que se pretende con este rediseño organizacional.	Resultados de Revisión por la dirección	En proceso de implementación
Gestión Mejora Continua	1428	Acciones para abordar riesgos y oportunidades	En la actualidad no existen grupos de estudio de los enlaces del SIG que permitan profundizar el conocimiento en las distintas variables del sistema, indicadores, riesgos, salidas no conformes, MIPG, documentos, análisis de causas, entre otros, con el riesgo de brindar asesoría técnica y metodológica no apropiada a los servidores de los distintos procesos del SIG.	Acciones para abordar riesgos y oportunidades	En proceso de implementación
Gestión Mejora Continua	3693	No conformidad	El indicador Grado de desarrollo de la Entidad hacia el mejoramiento continuo, obtuvo en el primer trimestre de 2024 un resultado del 13.64%, incumpliendo con la meta del 30% e inclusive saliendo del límite inferior de control que es del 20%.	Revisión de Indicadores	Implementada, Para cerrar
Gestión Mejora Continua	2150	Nota de mejora	Aún no se ha revisado en la matriz de las partes interesadas, que la identificación de necesidades, requisitos y expectativas si sean diferentes entre sí; adicionalmente no se ha hecho una validación que se encuentren identificados todos los grupos de interés que tienen incidencia en los procesos.	Resultados de Auditorías Externas	En proceso de implementación
Gestión Mejora Continua	2151	Nota de mejora	En la actualidad, no se especificar siempre donde se formaliza el seguimiento que se hace de cada estrategia priorizada definida a partir del análisis DOFA, de forma que sea fácil hacer el control a su ejecución.	Resultados de Auditorías Externas	En proceso de implementación
Gestión Mejora Continua	2100	Nota de mejora	En la actualidad no se ha realizado el análisis de la norma ISO 14090:2019 Adaptación al cambio climático — Principios, requisitos y directrices para fortalecer las acciones relativas al cambio climático establecidas en la adenda ISO 9001: 2015 publicada por la ISO el 23 de febrero de 2024 en Londres y sus implicaciones en la incorporación al Sistema Integrado de Gestión, previo a la auditoría externa de seguimiento del ICONTEC	Resultados de Auditorías Internas de Calidad	En proceso de implementación

6. GESTIÓN DOCUMENTAL:

6.1 TABLAS DE RETENCIÓN, INVENTARIOS Y TRANSFERENCIAS

N.A.

7. INFORMES DE LEY A CARGO:

N.A.

8. SITUACIÓN ADMINISTRATIVA:

8.1 COMITÉS Y/O JUNTAS A LAS QUE PERTENECE Y EN LO QUE ES RESPONSABLE

- Comisión de Personal (Resolución 2022060089025 del 17/08/2022)
- Comisión Negociadora Convención Colectiva (Decreto 2023070001229 del 02/03/2023)
- Comité Coordinador de Convocatorias Internas (Resolución 2021060073478 del 26/05/2021, modificada por la Resolución 2022060004672 del 22/02/2022)
- Comité Institucional de Gestión y Desempeño (Decreto 2022070002018 del 10/03/2022)
- Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (Decreto 2022070002018 del 10/03/2022)

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.

N.A.

Los contratos bajo la responsabilidad de la Subsecretaría de Desarrollo Organizacional que están en ejecución, pero con fechas de terminación cumplidas y aun no se han liquidado, se encuentran en este proceso, y los que aún tienen fechas de ejecución vigentes, se vienen desarrollando dentro de los parámetros establecidos, lo que deriva en que su liquidación se dará de forma normal en los plazos establecidos por la ley.

8.3 CONCEPTO GENERAL:

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.

Hoy día, la gobernación se ha consolidado y es reconocida como 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.

De igual forma, se han cumplido a cabalidad las actividades y responsabilidades pactadas en la concertación de compromisos con la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, resaltando que, el cumplimiento de los indicadores responsabilidad de la Subsecretaría, se encuentran en su gran mayoría en una ejecución igual o superior al 100%.

8.4 RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS:

- Dar la relevancia a lo relacionado con la formalización laboral, de acuerdo con los lineamientos del plan de formalización del empleo público, establecidos en las Circulares Conjuntas N. 100-005 de 2022 y N. 100-006 de 2023, emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).

- Se deberá adelantar un análisis de los empleos de Libre Nombramiento y Remoción del nivel Profesional, Técnico y Asistencial; este análisis deberá abordar la coherencia entre las funciones y la naturaleza de este tipo de empleos.
- 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.
- Conservación del certificado en la norma técnica de calidad ISO 9001 versión 2015 y obtención de la norma técnica ambiental ISO 14001 versión 2015.
- Apoyo técnico y metodológico en la implementación de las dimensiones y políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en la entidad.
- Acompañamiento técnico y metodológico de los enlaces del Sistema Integrado de Gestión, de la Subsecretaría de Desarrollo Organizacional, en el mantenimiento y mejoramiento de los procesos, en lo que tiene que ver con las siguientes variables: Documentación del quehacer institucional por medio de procesos, procedimientos, manuales, guías e instructivos, definición y medición de indicadores que permita monitorear el cumplimiento del avance en los objetivos de los procesos, actualización permanente del modelo de operación por procesos de la Administración Departamental que incluya las competencias misionales y las directrices estratégicas trazadas en el Plan de Desarrollo, identificación y gestión de los riesgos que puedan impedir el cumplimiento de los objetivos de los procesos para evitar que estos se materialicen, medición de la satisfacción del cliente y las partes interesadas y toma de acciones de mejora a partir de los resultados de la medición, identificación y definición permanente de acciones de mejoramiento en los distintos procesos, que mantengan a la Administración en la ruta de la mejora continua, identificación de las partes interesadas de cada proceso y gestión de las necesidades y expectativas de estas en los distintos procesos.
- Apoyo a las distintas áreas y procesos de la Administración Departamental en el diligenciamiento en cada vigencia del Formulario Único de Reporte de Avance en la Gestión – FURAG, que permite medir la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
- Mantener y consolidar las alianzas estratégicas con entidades públicas en torno al desarrollo de la política de gestión del conocimiento y la innovación: Departamento Nacional de Planeación, Departamento Administrativo de la Función Pública y Escuela Superior de Administración Pública, las cuales permitieron crear espacios de aprendizaje y gestar iniciativas conjuntas para abordar los retos de esta política a nivel institucional.
- La alianza estratégica con el SENA es necesaria y viable para darle continuidad al fortalecimiento de las competencias de los servidores, ya que se considera una entidad reconocida que tiene un alto nivel de compromiso, tanto en las temáticas impartidas como con el personal designado para los cursos y procesos de certificación.
- El proyecto de rediseño institucional “Eficientes por Antioquia” implicó el diseño y ejecución de una agenda de cambio para acompañar los diferentes lotes de trabajo con acciones que permitieron mitigar el impacto en las personas, todo lo que exigió del equipo de trabajo alta dedicación para sacar adelante las acciones definidas. En futuros proyectos de características similares, se hace necesario que la entidad revise y fortalezca la capacidad instalada en cada uno de los equipos internos responsables de lotes de trabajo.
- Es importante que la administración resuelva de manera activa la designación de espacio y dotación de la Sala de Ideación e Innovación de la entidad; este es un compromiso derivado del FURAG.

- Sería importante mencionar en el empalme que la mayoría de equipos de cómputo de la Subsecretaría están obsoletos. En el caso de los equipos de trabajo de Estructura Organizacional y Empleo Público (EOEP) y del Sistema Integrado de Gestión (SIG), cuyos servidores deben consultar frecuentemente los sistemas de información como Kactus, G+, SIGEP, Isolución, además de la intranet, con los equipos actuales se hace lenta la labor. Por lo cual, se debería planear en el periodo de la próxima administración la sustitución de estos equipos.

FIRMA:



ALBERTO MEDINA AGUILAR

Subsecretario de Desarrollo Organizacional

Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional