

Gobernación de Antioquia

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Vigencia 2025

**SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS -
SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO**



INTRODUCCIÓN

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

Este modelo opera por medio de siete (7) dimensiones que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional (Planeación institucional; Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público; Compras y contratación pública; Talento Humano; Integridad; Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción; Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos), que deben ser implementadas de manera articulada e intercomunicada para la generación de valor público. Con relación al Plan Estratégico de Talento Humano, la dimensión Talento Humano es en la que se fundamenta para su elaboración e implementación.

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

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



SC4887-1





CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
1. GENERALIDADES.....	5
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	5
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	5
1.3 ALCANCE.....	5
1.4 RESPONSABLES.....	6
1.5 COMPONENTES.....	6
2. MARCO NORMATIVO.....	7
3. CONTEXTO DE LA ENTIDAD.....	11
3.1 MISIÓN DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA.....	101
3.2 VISIÓN DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA.....	101
3.3 POLÍTICA DE CALIDAD O DE GESTIÓN INTEGRAL.....	101
3.4 OBJETIVOS DE CALIDAD ASOCIADOS A TALENTO HUMANO.....	101
3.5 CÓDIGO DE INTEGRIDAD.....	11
3.6 ESTRUCTURA DE LA SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS.....	15
3.7 FUNCIONES DE LA SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA:.....	15
3.8 PROCESOS DENTRO DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN.....	19
4. INSUMOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	20
4.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS 2022.....	20
4.2 CARACTERIZACIÓN DE EMPLEOS.....	23
4.3 RESULTADOS MEDICIÓN DESEMPEÑO INSTITUCIONAL 2022.....	24
4.4 DIAGNÓSTICO DE LA MATRIZ DE GETH.....	27
4.5 RESULTADOS MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL 2023.....	31
4.6 RESULTADOS MEDICIÓN RIESGO PSICOSOCIAL 2023.....	34
5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	40
6. PLANES DE TRABAJO.....	40





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

6.1 PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	40
6.2 PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR	40
6.3 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	41
6.4 PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	41
EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	43
ANEXOS	44





1. GENERALIDADES

1.1 OBJETIVO GENERAL

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

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

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

1.3 ALCANCE

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

1.4 RESPONSABLES

La Secretaría de Talento Humano y Servicios Administrativos con la concurrencia de todos los organismos que componen la Administración departamental. Su elaboración y seguimiento es a través de la Subsecretaría de Talento Humano.

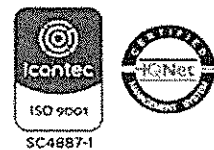




1.5 COMPONENTES

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

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





2. MARCO NORMATIVO

Se relaciona la normativa asociada a los procesos de Desarrollo del Talento Humano; Estructura Organizacional y Empleo Público; Gestión de la Mejora Continua; y, Seguridad y Salud en el Trabajo.

<p>• Ley 909 de 2004</p>	<p>Artículo 14. Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones: d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil; k) Formular planes estratégicos de recursos humanos y líneas básicas para su implementación por parte de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva</p> <p>Artículo 15. (...) 2. Serán funciones específicas de las unidades de personal, las siguientes: a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos; b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.</p>
<p>• Ley 100 de diciembre de 1993</p>	<p>Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los bonos pensionales.</p>
<p>• Ley 1010 de 2006</p>	<p>Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.</p>
<p>• Ley 1064 de 2006</p>	<p>Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.</p>
<p>• Ley 1811 de 2016</p>	<p>Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.</p>
<p>• Ley 1857 de 2017</p>	<p>Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.</p>



SC4887-1





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

• Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.
• Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.
• Decreto 1567 de 1998	Creación del Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
• Decreto 2279 de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el párrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003.
• Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
• Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
• Decreto 1083 de 2015	Único Reglamentario de la Función Pública.
• Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
• Decreto 648 de 2017	Que modifica y adiciona el Decreto 1083 del 2015.
• Decreto 894 de 2017	Normas en materia de empleo público.
• Decreto 1072 de 2015	Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo.
• Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
• Decretos 2805 – 2806 de 2017	Fijación de incremento salarial para empleados públicos y trabajadores oficiales y se establece la escala salarial para los servidores departamentales.
• Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la Política Pública para la Mejora Normativa a las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional.



SC4887-1





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

<ul style="list-style-type: none">• Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.
<ul style="list-style-type: none">• Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.
<ul style="list-style-type: none">• Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
<ul style="list-style-type: none">• Resolución 3546 de 2018	El Ministerio del Trabajo reguló las prácticas laborales en los sectores privado y público, como mecanismo formativo que permite a los jóvenes formar sus competencias y generar experiencia laboral.
<ul style="list-style-type: none">• Resolución 0623 de 2020 (Modifica la Resolución 3546 de 2018)	En cumplimiento del Artículo 192 de la ley 1955 de 2019, por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022. "pacto por Colombia, pacto por la equidad".
<ul style="list-style-type: none">• Código de Integridad del Servidor Público 2017 - DAFP	Código de Integridad del Servidor Público 2017 – DAFP.
<ul style="list-style-type: none">• Guía metodológica para la planeación estratégica de recursos humanos en entidades públicas del DAFP en el año 2011	Guía metodológica para la planeación estratégica de recursos humanos en entidades públicas del DAFP en el año 2011.
<ul style="list-style-type: none">• Guía de cultura organizacional del año 2003 del DAFP	Guía de cultura organizacional del año 2003 del DAFP.
<ul style="list-style-type: none">• Guía de intervención del clima, la cultura y el cambio del año 2005 del DAFP	Guía de intervención del clima, la cultura y el cambio.
<ul style="list-style-type: none">• Ley 1960 de 2019	Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
<ul style="list-style-type: none">• Decreto Nacional 2499 de sep. 11 de 2017	Actualiza la versión 2 de MIPG.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

<ul style="list-style-type: none">• Decreto Departamental 2567 del 5 de noviembre de 2020	Por el cual se determina la estructura administrativa de la administración departamental, se definen las funciones de sus organismos y dependencias y se dictan otras disposiciones.
<ul style="list-style-type: none">• Decretos Departamental No. 2021070000489 del 28 de enero de 2021	Por el cual se establece parcialmente el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para algunos empleos de la Planta de Personal del Departamento de Antioquia.
<ul style="list-style-type: none">• Decretos Departamental 1614 del 2020	Adopción del Código de Integridad en la Gobernación de Antioquia.
<ul style="list-style-type: none">• Norma Técnica Colombiana NTC- ISO 9001 de 2015	Gestión de la calidad y por procesos.
<ul style="list-style-type: none">• Acuerdo 6176 del 2018- Acuerdo de Evaluación del Desempeño – CNSC.	Por el cual se establece el sistema tipo de desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.
<ul style="list-style-type: none">• Resolución Departamental 7276 del 26 de marzo de 2021	Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021-2023.
<ul style="list-style-type: none">• Decreto Departamental 1570 del 26 de julio de 2020	Por medio de la cual se adopta el Plan de Incentivos y Bienestar Laboral para la vigencia 2020-2023.





3. CONTEXTO DE LA ENTIDAD

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

3.1 MISIÓN DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

Promover el desarrollo equitativo, competitivo, multicultural, sostenible y en paz, mediante un ejercicio de planeación participativa a través del Modelo de Gerencia Pública, el buen gobierno y en alianza con los diferentes actores, para garantizar el bienestar de los habitantes del territorio antioqueño.

3.2 VISIÓN DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

Para el 2040 la Gobernación de Antioquia seguirá siendo líder en los procesos de planeación prospectiva, donde las comunidades, a través del diálogo y la participación, son las protagonistas de su presente y su futuro para hacer de Antioquia el corazón verde de América.

3.3 POLÍTICA DE CALIDAD O DE GESTIÓN INTEGRAL

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

3.4 OBJETIVOS DE GESTIÓN INTEGRAL ASOCIADOS A TALENTO HUMANO

Objetivo 3: Mejorar continuamente los procesos del Sistema Integrado de Gestión de la Gobernación de Antioquia, mediante la generación de acciones, que propicien la modernización de la gestión pública buscando mayor eficacia, eficiencia y efectividad, en la entrega de productos y servicios a la población que habita el territorio antioqueño. Así como



SC4887-1





incrementar el desempeño de la gestión ambiental institucional, mediante el uso racional y eficiente de agua y energía, la gestión integral de los residuos y emisiones, y la adquisición de bienes y/o servicios sostenibles, con el fin de contribuir a la protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación.

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

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

3.5 CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El Código de Integridad es el código general del servicio público, siendo la base para que las entidades promuevan sus propios procesos de socialización y apropiación en su cotidianidad, a través de la inclusión de principios de acción particulares sobre los cinco (05) valores del Código General y dos (02) valores propuestos por parte de la administración actual.

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

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

Con el propósito de conocer la apropiación del Código de Integridad entre los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia, se envió a los servidores una encuesta. A continuación, se mostrará un resumen de los resultados:

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





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

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

- *Fortalezas y Debilidades en el Código de Integridad*

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

- *Incorporación del código*

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





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

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

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

- *Canales de difusión*

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

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

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





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

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

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

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

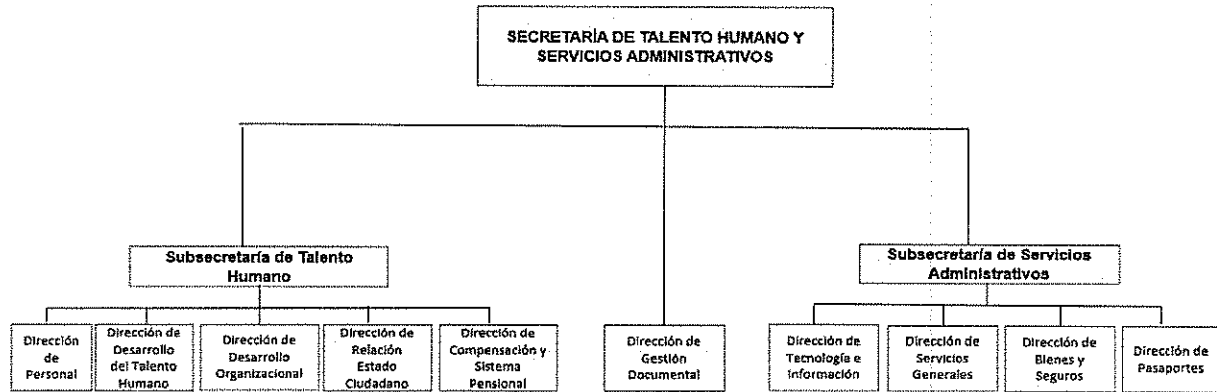
- *Firma del acta de compromiso Valores del Servicio Público (OJO: ACTUALIZAR ESTOS DATOS:)*

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





3.6 ESTRUCTURA DE LA SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS



Gráfica: Estructura de la Secretaría de Talento Humano y Servicios Administrativos
Fuente: Elaboración Gobernación de Antioquia

3.7 FUNCIONES DE LA SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA:

Decreto ordenanzal 2024070003913 del 05/09/2024:

Artículo 180°. Propósito de la Secretaría de Talento Humano y Servicios Administrativos. Liderar la gestión integral del talento humano, el desarrollo organizacional, la formulación, implementación y cumplimiento de políticas, planes, programas y proyectos relacionados con tecnologías de la información y las comunicaciones en la entidad Departamento de Antioquia. Además, asegurar la provisión y el correcto funcionamiento de bienes, seguros, y servicios generales, incluyendo logística, administración, gestión documental y la relación con los ciudadanos. Todo esto con el objetivo de contribuir a la eficiencia y a los resultados óptimos en el funcionamiento de la Administración departamental.

Artículo 181°. Funciones de la Secretaría de Talento Humano y Servicios Administrativos. Son funciones de la Secretaría de Talento Humano y Servicios Administrativos, las siguientes:

1. Dirigir la gestión del talento humano, los procesos de ingreso, permanencia y retiro del sector central, facilitando el cumplimiento de los objetivos institucionales, fomentando el conocimiento integral de los servidores públicos y la debida atención de los pensionados del departamento.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

República de Colombia

2. Orientar las políticas para la administración de las relaciones laborales individuales y colectivas, así como dirigir la formulación y evaluación de estrategias, políticas, planes y programas para el desarrollo integral del talento humano en la Gobernación de Antioquia.
3. Liderar la gestión administrativa y financiera del Fondo de la Vivienda del Departamento de Antioquia, como un programa de bienestar laboral.
4. Promover el fortalecimiento institucional a través de la aplicación de sistemas integrados de gestión y metodologías de desarrollo organizacional, de gestión del cambio y del conocimiento.
5. Administrar los servicios de aseo, seguridad, transporte y mantenimiento de instalaciones físicas en la Administración departamental.
6. Administrar y asegurar los bienes muebles e inmuebles, con el fin de proteger los intereses patrimoniales del departamento.
7. Formular las políticas y lineamientos para la administración de archivos y la gestión documental de la Gobernación de Antioquia, acorde con la normatividad vigente y metodologías establecidas.
8. Garantizar una atención eficiente e incluyente en la relación Estado ciudadano, facilitando el acceso a los trámites y servicios en la Gobernación de Antioquia.
9. Coordinar, articular, promover y adoptar la gestión de las tecnologías de Información y las comunicaciones como apoyo al cumplimiento de las políticas, planes, programas y proyectos de la Gobernación de Antioquia.
10. Liderar el cumplimiento de las políticas de seguridad y privacidad de la información y normas de seguridad en los procesos informáticos, de acuerdo con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión —MIPG, Plan Estratégico de Tecnologías y de Información – PETI y los estándares establecidos por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
11. Garantizar el correcto funcionamiento de plataformas tecnológicas y los sistemas de información y comunicación, mediante la definición de lineamientos y políticas para la prestación del soporte y el servicio técnico, que contribuyan al adecuado funcionamiento de la entidad, además, de establecer y validar las especificaciones técnicas para el desarrollo de los procesos de adquisición de bienes y servicios de tecnología, buscando la optimización económica y de los servicios de la entidad.
12. Liderar el proceso de expedición de Pasaportes y Libreta de Tripulante Terrestre en el Departamento de Antioquia, además de la Toma de Juramento a nacionalizados por adopción, de acuerdo con la normatividad relacionada y directrices del Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia para dichos tramites.

Artículo 182º. Subsecretaría de Talento Humano. Son funciones de la Subsecretaría de Talento Humano, las siguientes:





1. Adelantar las acciones necesarias para que la entidad cuente con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional.
2. Gestionar el talento humano de la entidad, desde su ingreso hasta su retiro, de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad y con las normas que rigen en materia de personal; promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones, el desarrollo de competencias de los servidores públicos, el mérito en la provisión de los empleos, la aplicación de estímulos y acciones de bienestar, el mejoramiento del desempeño individual, así como la seguridad y la salud en el trabajo.
3. Gestionar las relaciones con las organizaciones sindicales presentes en la entidad, aplicando la convención colectiva de trabajo, los laudos arbitrales vigentes, el acuerdo colectivo de trabajo con empleados públicos, así como las normas legales aplicables.
4. Desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la integridad en la entidad y promuevan la efectividad en los servidores públicos, el desarrollo de competencias y desempeño laboral a través de la capacitación y el bienestar del servidor, la calidad de vida de los empleados y pensionados del departamento, sector central.
5. Administrar y desarrollar el sistema de compensación, de prestaciones sociales y de seguridad social de la entidad.
6. Fortalecer las capacidades organizacionales mediante la alineación entre la estrategia institucional y el modelo de operación por procesos, la estructura y la planta de empleos, para contribuir a la generación de mayor valor público en la prestación de bienes y servicios, aumentando la productividad de la entidad.
7. Generar y mantener mecanismos de gestión del conocimiento en la entidad para facilitar el aprendizaje, la adaptación y el desarrollo de la entidad.
8. Dirigir y gestionar la incorporación de estudiantes en práctica académica a los diferentes procesos y dependencias de la Administración departamental.
9. Administrar el Sistema Integrado de Gestión, propendiendo por la mejora continua y la cualificación en el desempeño de los procesos de la organización.
10. Promover el ejercicio del derecho fundamental de acceder a la información pública de los ciudadanos y responderles de buena fe, de manera adecuada, veraz, oportuna y gratuita a sus solicitudes de acceso a la información pública.
11. Facilitar el acceso de los ciudadanos a sus derechos y al cumplimiento de sus obligaciones, mediante la efectiva prestación de los servicios de la entidad, en todas sus sedes y a través de los distintos canales, teniendo presente las necesidades, realidades y expectativas del ciudadano.

3.8 PROCESOS DENTRO DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

La Secretaría de Talento Humano y Servicios Administrativos cuenta con 4 procesos en el Sistema Integrado de Gestión (SIG) desde los cuales se gestionan diferentes actividades





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

orientadas al desarrollo del potencial del talento humano, la estructura organizacional, la mejora continua y la seguridad y salud en el trabajo:

- Estructura organizacional y empleo público
- Desarrollo del talento humano
- Seguridad y salud en el trabajo
- Gestión de la mejora continua





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

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

4.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS 2022

Para el año 2025 se encuentra en ejecución una nueva caracterización sociodemográfica sin finalizar al momento de elaboración de este plan, pero obviamente sus resultados serán considerados durante la ejecución.

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

Población	Encuestados
2.887	1.836
	64%

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

Se presentan los cargos de los servidores encuestados:

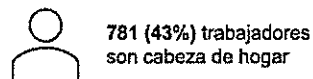




GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

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

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



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

En cuanto al lugar de residencia se tiene que 1.833 servidores residen en el Departamento de Antioquia. Los municipios donde más servidores residen se enuncian a continuación:





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Antioquia 1833		
	Medellin	937
	Envigado	132
	Bello	126
	Sabaneta	66
	Itaqui	65
	Copacabana	29
	Marinilla	26
	Rionegro	26
	La Estrella	25
	Caldas	13
	Regiones	388

En cuanto al habitat, basados en la ultima convocatoria y adjudicación del Fondo de la Vivienda se encuentra que:

Se presentaron 534 solicitudes:

Admitidas	406
Inadmitidas	82
No Presentaron Documentos	43
Renuncia Voluntaria	3
Total general	534

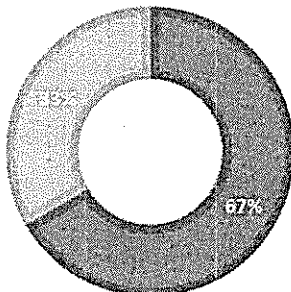
De las 534 solicitudes registradas en el aplicativo FOVIDA, se revisaron 491 carpetas que fueron objeto de análisis (validación de requisitos, admisión/inadmisión y generación de puntajes preliminares); de los cuales finalmente 406 cumplieron requisitos; se adjudicaron 271 servidores y quedaron 135 sin adjudicar por presupuesto.





ESTADO SOLICITUDES

■ A ADJUDICAR ■ SIN PRESUPUESTO



De las 271 solicitudes a adjudicar, se presenta la siguiente distribución:

Compra	170
Adecuación	40
Compra Para Mejora	33
Deshipoteca	25
Construcción	3
Total general	271

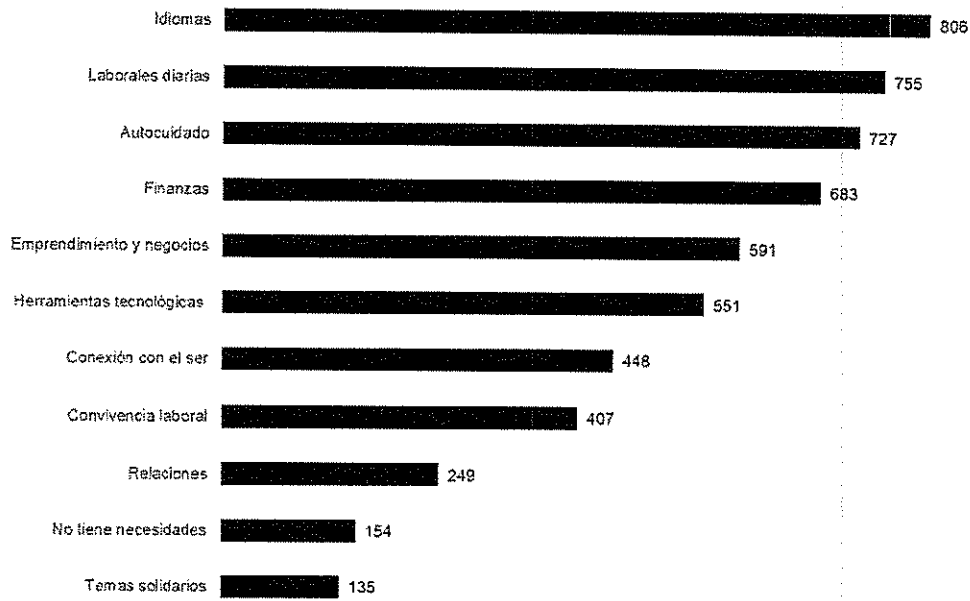
Con respecto al uso del tiempo libre 347 servidores realizan actividad física diariamente, 876 servidores hacen deporte o actividad que implique movimiento de los cuales 391 prefieren deporte, 311 aire libre y 174 hobbies, mientras que 1192 servidores prefieren actividades que implican sedentarismo como dormir, ver televisión y salir a comer.

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





Necesidades de capacitación



4.2 CARACTERIZACIÓN DE EMPLEOS

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

De acuerdo a la planta de cargos con corte 20/01/2025, esta sería la tabla:

Asesor	9
Asistencial	1.594
Directivo*	114
Profesional	1.027
Técnico	320
Trabajador Oficial	42

* De estos 2 son de elección popular y periodo fijo: Gobernador y Gerente Auditoría Interna





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

República de Colombia

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

Con relación a la evaluación de desempeño que se debe realizar a los servidores públicos, a partir de los lineamientos a nivel Nacional por la Comisión Nacional del Servicio Civil dados en el Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018, la Gobernación de Antioquia adopta el instrumento de evaluación para servidores públicos que se dispone en el aplicativo EDL-APP. Asimismo, por su compromiso con la calidad en los procesos de evaluación se dispone a acoger los criterios de evaluación objetiva para el sistema de evaluación de Servidores en provisionalidad, temporalidad y LNR en el aplicativo Gestión Positiva G+, con el fin de lograr la eficiencia y eficacia en las funciones asignadas y optimizar el aprendizaje organizacional.

Se presenta un 100% de cumplimiento con la ejecución de la Evaluación del desempeño laboral de los períodos 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023 y el 99% de cumplimiento con la ejecución de la Evaluación del desempeño laboral de los períodos 2022-2024 (el período de evaluación termina el 31 de enero de 2025).

4.3 RESULTADOS MEDICIÓN DESEMPEÑO INSTITUCIONAL 2023

La Medición del Desempeño Institucional – MDI busca determinar el estado de la gestión y desempeño de las entidades públicas del orden nacional y territorial, bajo los criterios y estructura del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El instrumento empleado para recolectar la información es el FURAG, en el que, por medio de la respuesta a un cuestionario, se miden las dimensiones y políticas de MIPG para la vigencia inmediatamente anterior.

Para el año 2023 LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA obtuvo el mejor resultado entre las todas gobernaciones del país, con un índice de desempeño institucional del

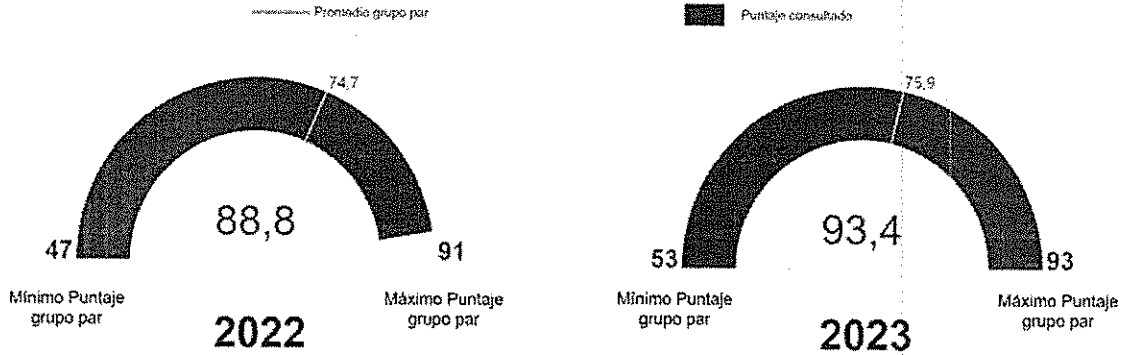
93.4%





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

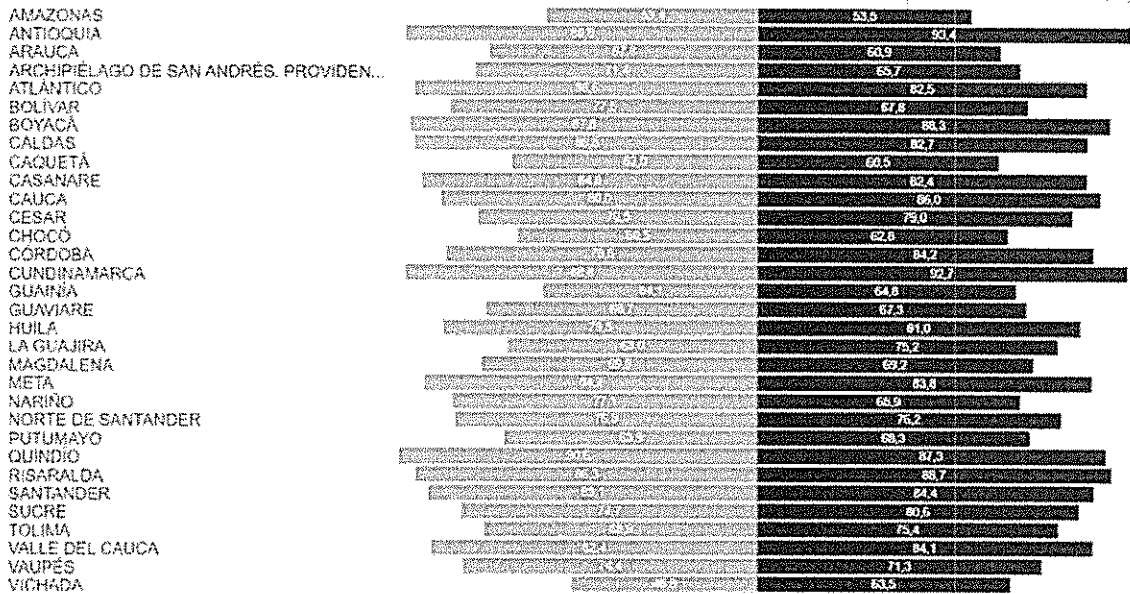
I. Índice de Desempeño Institucional



I. Resultados por Gobernación

1. IDI: Índice de desempeño institucional

Índice consultado

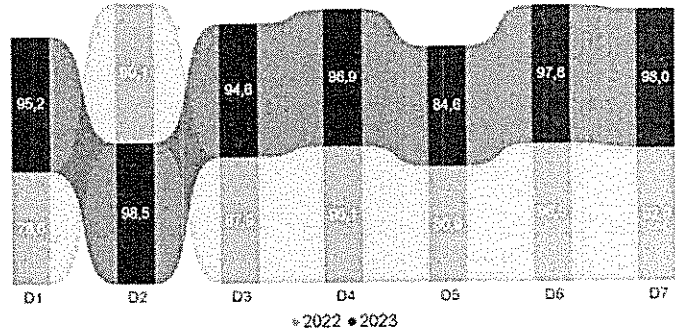




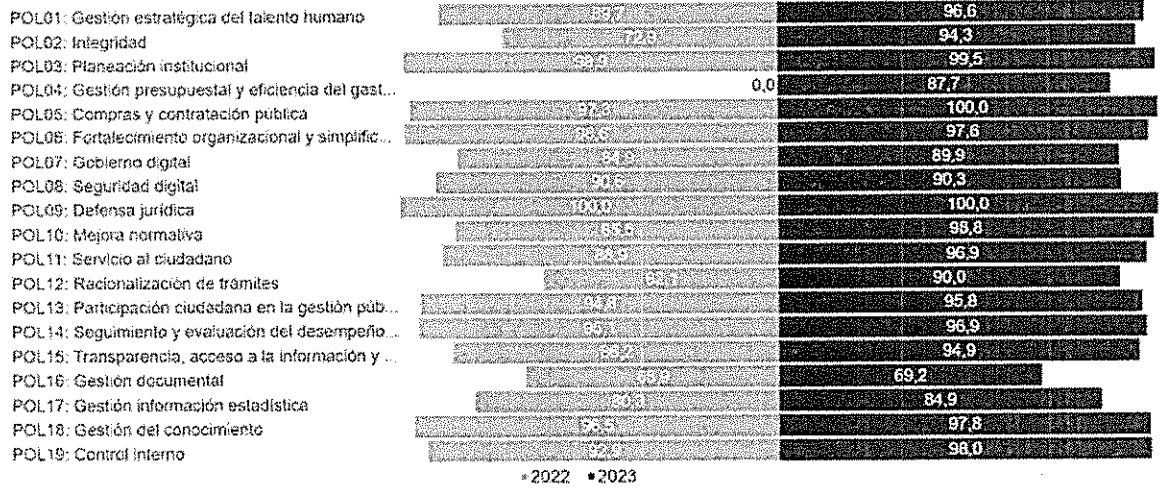
II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño

Dimensión

- D1: Talento humano
- D2: Direccionamiento estratégico y planeación
- D3: Gestión para resultados con valores
- D4: Evaluación de resultados
- D5: Información y comunicación
- D6: Gestión del conocimiento
- D7: Control interno



III. Índices de las políticas de gestión y desempeño





4.4 DIAGNÓSTICO DE LA MATRIZ DE GETH

Para la vigencia 2024 desde la Secretaría de Talento Humano y Servicios Administrativos se diligencia autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano, teniendo en cuenta los avances frente al año anterior y lo que aún se encuentran pendiente con el fin de diseñar el plan de acción el cual se encuentran documentado en ISOLUCIÓN. Los resultados para las rutas de creación de valor son las siguientes:





modelo integrado
de planeación
y gestión



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	97	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	97
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	97
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	94
		- Ruta para generar innovación con pasión	98
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	94	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	94
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	91
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	95
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	95
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	94	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	95
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	94
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	96	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	97
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	95
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	97	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	97



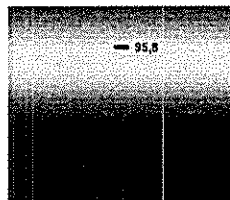
modelo integrado
de planeación
y gestión



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

1. Calificación total:

100



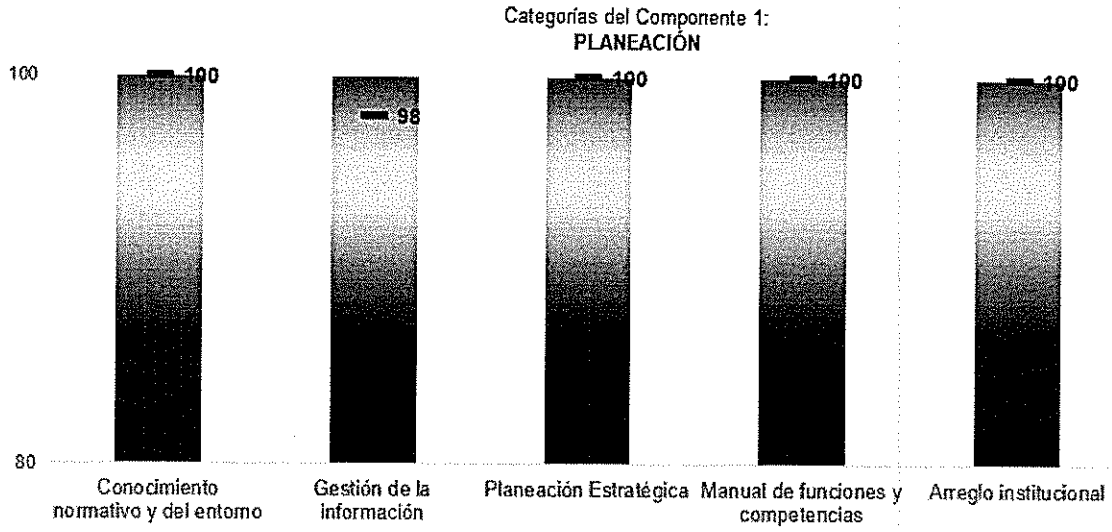
00

POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO





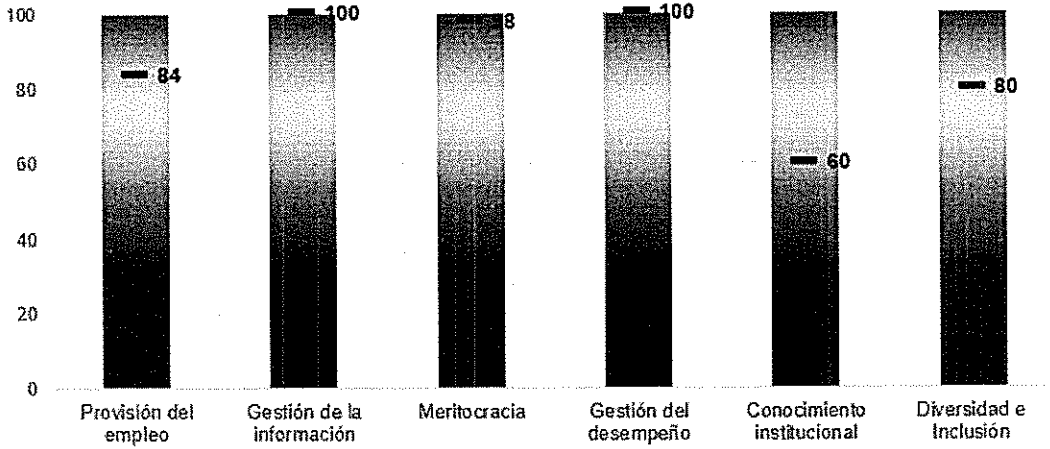
GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia



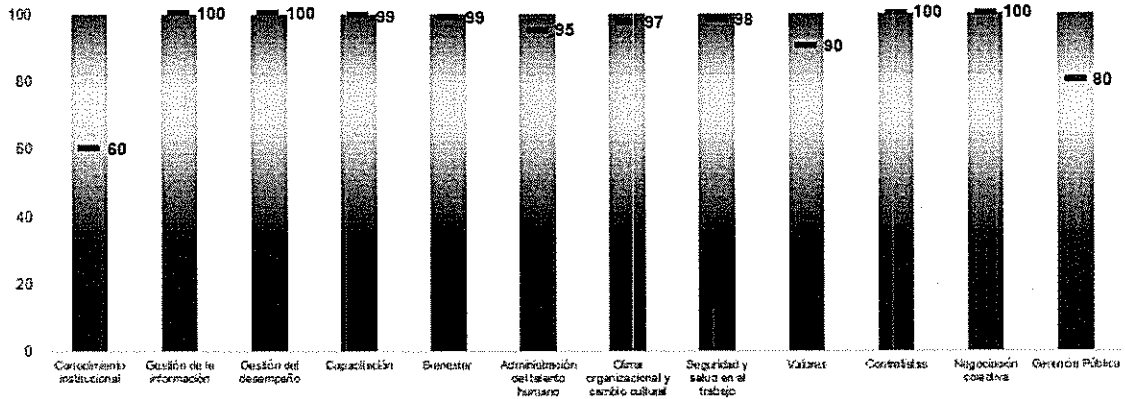


GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

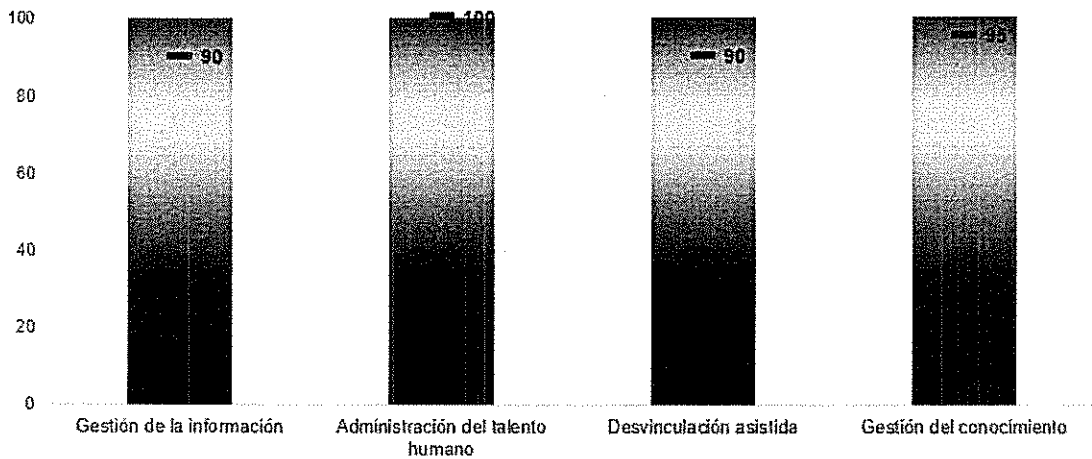
Categorías del Componente 2
INGRESO



Categorías del Componente 3:
DESARROLLO



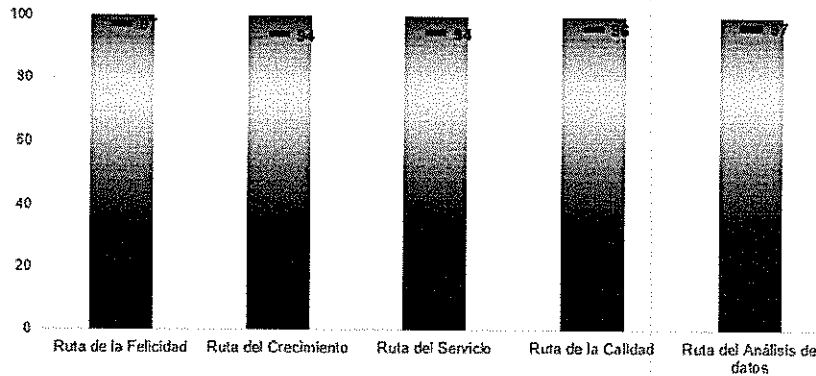
Categorías del Componente 4:
RETIRO



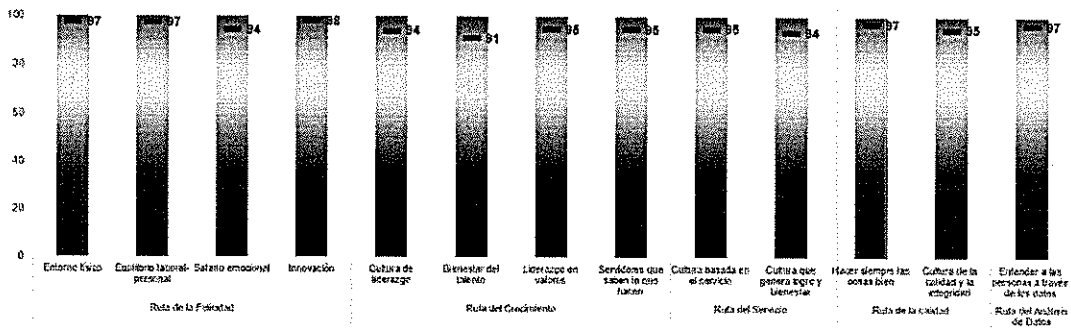


GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Calificación por Rutas de Creación de Valor:



Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



4.5 RESULTADOS MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL 2024

Con el propósito de incrementar el fortalecimiento institucional, es importante llevar a cabo de forma permanente la revisión y mejora de los ambientes de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, para poder contar con servidores públicos motivados, que se sientan a gusto en su lugar de trabajo y con mayor sentido de pertenencia.

Para el año 2023, vigente para 2024 y al momento de elaborar este plan, la Gobernación de Antioquia de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 en el que se indica que las entidades deben medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención, contrató los servicios de la empresa Great Place To Work con el fin de identificar los múltiples factores que afectan la experiencia de los servidores en la organización.

La población total de la Gobernación al momento de la medición fue de 2.898 servidores, donde se obtuvo una participación del 58,8%.

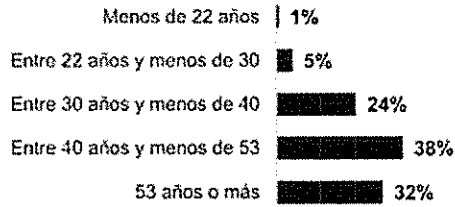




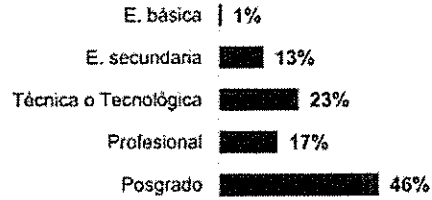
GOBERNACIÓN DE ANTIQUIA
República de Colombia

Dentro de los datos demográficos relevantes se pueden destacar los siguientes:

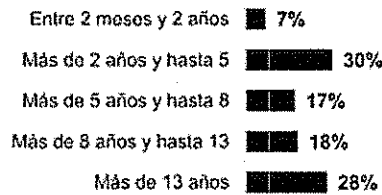
Edad



Formación académica



Antigüedad



Los resultados obtenidos por cada variable y el comparativo por los años medidos se muestra en las siguientes tablas:

Liderazgo	2013	2015	2017	2021	2023
1. Dirección	65	66	66	73	65
2. Estímulo de la Excelencia	75	76	69	80	63
3. Estímulo del Trabajo en Equipo	62	71	84	84	67
4. Solución de Conflictos	63	65	66	74	55
Promedio	66	70	71	78	63





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Motivación	2013	2015	2017	2021	2023
1. Realización Personal	77	73	89	93	91
2. Reconocimiento de la Aportación	51	59	48	51	59
3. Responsabilidad	52	60	45	78	75
4. Condiciones de Trabajo	64	71	80	83	72
Promedio	61	66	65	76	74

Reciprocidad	2013	2015	2017	2021	2023
1. Aplicación al Trabajo	75	78	87	83	69
2. Cuidado del Patrimonio Instl.	75	76	90	84	67
3. Retribución	45	60	44	79	76
4. Equidad	56	55	51	74	47
Promedio	63	67	68	80	65

Participación	2013	2015	2017	2021	2023
1. Compromiso con la Productividad	58	64	67	69	71
2. Compatibilidad de Intereses	58	63	67	81	74
3. Intercambio de Información	49	55	53	60	-
4. Involucración en el Cambio	63	63	63	78	-
Promedio	57	61	63	72	73





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Consolidado	2013	2015	2017	2021	2023
1. Liderazgo	66	70	71	78	63
2. Motivación	61	66	65	76	74
3. Reciprocidad	63	67	68	80	66
4. Participación	57	61	63	72	73
Promedio	62	66	67	76	69

4.6 RESULTADOS MEDICIÓN RIESGO PSICOSOCIAL

La Gobernación de Antioquia para el año 2023 y en cumplimiento de los lineamientos de nivel nacional aplicó la Batería para el Diagnóstico de los Factores de Riesgo Psicosocial a nivel Intralaboral, Extralaboral y niveles de Estrés, elaborada por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana, a los funcionarios de la entidad identificando los principales factores de riesgo psicosocial analizando los resultados obtenidos a partir de la valoración realizada, teniendo en cuenta los datos sociodemográficos suministrados por los Trabajadores. Resultados vigentes para 2024.

De un total de 2054 empleados, la encuesta se desarrolló al 77%, equivalente a 1580 empleados.

Como resultados sociodemográficos se evidencian los siguientes:





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Sexo	Cantidad	Porcentaje
Femenino	871	55.1%
Masculino	709	44.9%
TOTALES	1580	100%

Rango edad	Cantidad	Porcentaje
Menos de 19 años	0	0.0%
De 20 años a 35 años	214	13.5%
De 36 años a 44 años	410	25.9%
De 45 años a 59 años	667	42.2%
Más de 60 años	289	18.3%
TOTALES	1580	100%

Estado civil	Cantidad	Porcentaje
Soltero (a)	560	35.5%
Unión Libre	241	15.3%
Casado (a)	613	38.8%
Separado	76	4.8%
Divorciado (a)	68	4.3%
Viudo (a)	20	1.3%
No responde	1	0.1%
TOTALES	1579	100%

Tipo de Vivienda	Cantidad	Porcentaje
En arriendo	383	23.0%
Propia	941	59.6%
Familiar	272	17.2%
No responde	4	0.3%
TOTALES	1580	100%

Escolaridad	Cantidad	Porcentaje
Primaria Completa	9	0.6%
Primaria Incompleta	4	0.3%
Bachillerato Completo	145	9.3%
Bachillerato Incompleto	0	0.0%
Técnico/ Tecnológico Completo	209	13.3%
Técnico/ Tecnológico Incompleto	52	3.3%
Post-grado Completo	804	51.3%
Post-grado Incompleto	24	1.5%
Profesional Completo	276	17.6%
Profesional Incompleto	41	2.6%
Carrera Militar/ Policía	1	0.1%
No responde	1	0.1%
TOTALES	1566	100%

Estrato	Cantidad	Porcentaje
1	15	0.9%
2	163	10.3%
3	560	35.4%
4	468	29.6%
5	272	17.2%
6	90	5.7%
Finca	5	0.3%
No responde	4	0.3%
No se	3	0.2%
TOTALES	1580	100%

Horas de trabajo	Cantidad	Porcentaje
Más de 4 y hasta 8 horas	587	37.2%
Más de 8	979	62.0%
No responde	14	0.9%
TOTALES	1580	100%

Personas a cargo	Cantidad	Porcentaje
1 a 3	1147	72.6%
4 a 6	91	5.6%
Ninguna	322	20.4%
No responde	20	1.3%
TOTALES	1580	100%

Antigüedad en la empresa	Cantidad	Porcentaje
Menos de un año	119	7.5%
De 1 a 5 años	551	34.9%
Más de 5 a 10 años	258	16.3%
Más de 10 años	627	39.7%
No responde	25	1.6%
TOTALES	1580	100%

Antigüedad en el Cargo	Cantidad	Porcentaje
Menos de un año	217	13.7%
De 1 a 5 años	568	35.9%
De 5 a 10 años	273	17.3%
Más de 10 años	489	30.9%
No responde	33	2.1%
TOTALES	1580	100%

Tipo de Contrato	Cantidad	Porcentaje
No responde	38	2.4%
Temporal de menos de 1 año	39	2.5%
Temporal de 1 año o más	76	4.8%
Prestación de servicios	3	0.2%
Cooperado (Cooperativa)	2	0.1%
No sé	45	2.8%
Obra o labor	0	0.0%
Término Indefinido	1377	87.2%
TOTALES	1580	100%

Como resultados de la medición extralaboral se encuentra:

Dimensiones	Forma A (Jefes o profesionales)	Forma B (Auxiliares y operarios)
Dimensión tiempo fuera del trabajo	Riesgo medio	Riesgo bajo
Dimensión relaciones familiares	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Dimensión situación económica del grupo familiar	Riesgo bajo	Riesgo medio
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	Riesgo bajo	Riesgo medio
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Riesgo medio	Riesgo medio
Dimensión desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	Riesgo medio	Riesgo alto
TOTAL EXTRALABORAL	Riesgo bajo	Riesgo medio

Como resultados de la medición intralaboral se encuentra:





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Domínios	Dimensiones	Forma A (Jefes o profesionales)	Forma B (Auxiliares y operarios)
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características de liderazgo	Riesgo medio	Riesgo alto
	Relaciones sociales en el trabajo	Riesgo medio	Riesgo medio
	Retroalimentación del desempeño	Riesgo medio	Riesgo alto
	Relación con los colaboradores (subordinados)	Riesgo medio	No Aplica
Subtotal ítems de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		Riesgo medio	Riesgo medio
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	Riesgo medio	Riesgo alto
	Capacitación	Riesgo medio	Riesgo medio
	Participación y manejo del cambio	Riesgo bajo	Riesgo alto
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	Riesgo medio	Riesgo medio
	Control y autonomía sobre el trabajo	Riesgo medio	Sin riesgo
Subtotal ítems de control sobre el trabajo		Riesgo medio	Riesgo medio
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Riesgo bajo	Riesgo alto
	Demandas emocionales	Riesgo medio	Riesgo medio
	Demandas cuantitativas	Riesgo medio	Riesgo alto
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Riesgo medio	Riesgo alto
	Exigencias de responsabilidad del cargo	Riesgo alto	No aplica
	Demandas de carga mental	Riesgo alto	Riesgo bajo
	Consistencia del rol	Riesgo bajo	No aplica
	Demandas de la jornada de trabajo	Riesgo alto	Sin riesgo
Subtotal ítems de demandas del trabajo		Riesgo medio	Riesgo medio
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Riesgo medio	Riesgo bajo
	Reconocimiento y compensación	Riesgo bajo	Riesgo medio
Subtotal ítems de recompensa		Riesgo bajo	Riesgo medio
TOTAL INTRALABORAL		Riesgo medio	Riesgo medio

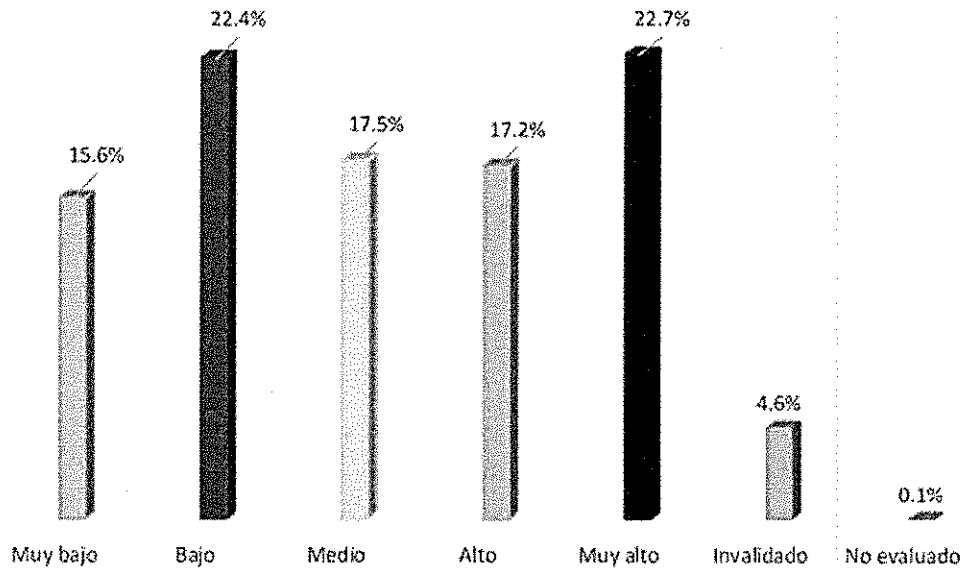
Con relación al nivel de riesgo en la evaluación del estrés los resultados fueron los siguientes:



SC4887-1



DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL DE RIESGO EN LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS





5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

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

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

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

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

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO					
Pasos		5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Selecione en la hoja "Resúmenes" las Subrutas en las que haya obtenido puntajes más bajos	Plan de bienestar e incentivos.	Comunicar y ejecutar las actividades definidas en el Plan de Bienestar.	X Durante la vigencia 2024	
3	Merque en la hoja "Filtros Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores	Evaluación del desempeño.	Fortalecer la asociación de la evaluación al cumplimiento de metas.	X Durante la vigencia 2024	
4	En la hoja "Filtros Filtro", lleve las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para enumerar las variables que impactan en estas notas, e identifique las variables que son comunes	Trabajo en equipo.	Fomentar el desarrollo de la competencia de trabajo en equipo.	X Durante la vigencia 2024	
5	De las variables identificadas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable hacer mejoras en el corto plazo. Transcribalas en la columna No. 5, "Variables resultantes"	Implementar el código de integridad.	Actividades de apropiación de valores y de identificación del conflicto de interés.	X Durante la vigencia 2024	
6	Clasifique alternativas de mejora en las variables identificadas (Bases de ideas). Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAEP	Implementar estándares mínimos en el SG - SST	Capacitación en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	X Durante la vigencia 2024	
7	De las alternativas presentadas, identifique las que sea a implementar y en qué plano las a evaluar. Si es necesario, solicite apoyo del DAEP				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas. Este paso se realiza después de finalizar la implementación de las acciones.				
9	Recualifique la hoja de autoevaluación y estabalezca el nivel del mejoramiento alcanzado				





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

mipg | modelo integrado de planeación y gestión



RELACION CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES DE LA MATRIZ GETH CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

MAPA DE RUTAS		Ruta de la Felicidad				Ruta del Crecimiento			Ruta del Servicio		Ruta de la Calidad		Ruta del Análisis de Datos
		Estosco físico	Equilibrio de vida	Salario adecuado	Innovación con paciencia	Cultura de liderazgo	Bienestar del talento	Liderazgo en valores	Servidores que crean lo que hacen	Cultura basada en el servicio	Cultura que genera logros y bienestar	Hacer siempre lo mejor bien	Cultura de la calidad y la integridad
PLANEACIÓN	Actividades de Gestión (Variables)		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Planes Estratégicos	34C Plan de bienestar a nivel de		X	X	X	X	X	X	X			
	34F Evaluación de desempeño				X	X	X	X					
	Anteojos Intermedios	16 Control con un área estratégica para la gestión del TI				X	X	X			X	X	X
	Bienestar	42Q Trabajo en equipo		X	X		X	X	X				
	Clima organizacional y cambio cultural	55 Realiza mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregirlo		X	X	X	X	X	X				
	Seguridad y salud en el trabajo	60 Implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)			X	X	X	X	X				X
	Valores	63 Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; además se realiza diagnóstico e identificación por parte de los todos los servidores y garantizar cumplimiento en el ejercicio de sus funciones			X	X	X	X	X				X
DESARROLLO		65 Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, desarrollo y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros			X		X	X	X	X		X	
		68 Promover mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten consecuencias negativas para la gestión.					X		X				X
		69					X	X	X				
		70 Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75%), mediante un plan de mejoramiento y vinculado a los nuevos desafíos de la industria 4.0.					X		X			X	



SC4887-1





6. PLANES DE TRABAJO

La implementación del Plan Estratégico del Talento Humano se realiza por medio de las estrategias planteadas a través de los planes que se indican a continuación que se elaboran para cada vigencia y en la que se define el detalle de las estrategias a implementar por la Gobernación de Antioquia:

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

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

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

6.2 PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR

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

La intervención del Plan de incentivos y de bienestar para la vigencia 2024 se encuentra articulado con el Programa Nacional de Bienestar acorde con los 4 ejes de la guía:

- Eje 1: Equilibrio Psicosocial
- Eje 2: Salud Mental
- Eje 3: Diversidad e Inclusión
- Eje 4: Transformación Digital
- Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público





6.3 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

Dentro de los ejes principales de este plan se encuentran:

- Sistemas de Vigilancia Epidemiológicos (Osteomuscular - Biológico)
- Prevención de Emergencias
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Programa de reporte e investigación de incidentes y accidentes de trabajo y enfermedad laboral
- Inspecciones de Seguridad
- Medicina del trabajo
- Programa Bienestar Psicosocial
- COPASST
- Programa de prevención y promoción
- Riesgo Público

6.4 PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La finalidad del Plan Institucional de Capacitación es establecer las acciones de formación y capacitación que orienten el desarrollo integral del talento humano, correlacionadas con la misión y objetivos del Departamento de Antioquia, a fin de contribuir a la excelencia y calidad en la prestación de los servicios, el avance del conocimiento y las competencias laborales requeridas para el alto desempeño de los servidores públicos.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030 establece como estrategia central el esquema de aprendizaje organizacional, que agrega valor a la formación y al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones, el cual se presenta por medio de seis (6) ejes, que son adoptados dentro del PIC de la entidad, a saber:

- EJE 1: Paz, memoria y derechos humanos
- EJE 2: Territorio, vida y ambiente
- EJE 3: Mujeres, inclusión y diversidad
- EJE 4: Transformación digital y cibercultura





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

- **EJE 5:** Probidad, ética e identidad de lo público
- **EJE 6:** Habilidades y competencias





EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

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

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

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





ANEXOS

- Plan Institucional de Capacitación 2025
- Plan Institucional de Incentivos y Bienestar Laboral 2025
- Plan de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo 2025
- Plan anual de vacantes y de previsión 2025

ROSA MARIA ACEVEDO JARAMILLO
Secretaría de Talento Humano y Servicios
Administrativos

RODRIGO ALBERTO MENDOZA VEGA
Subsecretaría Talento Humano



