

# **PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE ANTIOQUIA**

**IDEA**

**2024**

Versión 1

## MISIÓN DEL INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE ANTIOQUIA-IDEA

Fomentar el desarrollo sostenible de la región, mediante la prestación de servicios financieros, asesorías especializadas, financiación de inversiones públicas, gestión y administración de recursos y participación en proyectos estratégicos de desarrollo regional, contribuyendo así con el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad.

### Reseña Histórica.

La creación del Instituto para el Desarrollo de Antioquia, IDEA, en 1964 se convirtió en la primera experiencia innovadora en la búsqueda de estrategias para financiar obras para el progreso del departamento de Antioquia.

La idea visionaria de líderes ejemplares como Luis López de Mesa, Peter Santamaría y Jorge Restrepo Uribe, de adaptar las prácticas del sector financiero y privado a las necesidades de financiación del sector público, abrieron la posibilidad para que los municipios pudieran acceder a créditos con tasas de fomento, y financiar la ejecución de obras que sirvieran al desarrollo económico y social de la región. Una idea avanzada de banca para la equidad.

Hoy el IDEA es parte de la historia de la región, por eso invierte en los grandes proyectos de progreso que transforman a Antioquia. El camino que trazaron los fundadores del IDEA se ha recorrido con compromiso y servicio institucional.

Además del aporte que el IDEA da la cultura, al deporte y a las grandes obras de desarrollo, también es inversionista, desde 1966, de entidades que han marcado la historia del Departamento. Actualmente, tiene inversiones mayoritarias en ocho filiales:

Todo lo que es hoy, lo ha logrado junto a los municipios de Antioquia, socios por excelencia del IDEA, y junto con otras entidades. La confianza que Antioquia deposita en este Instituto es el aliento para seguir transformando nuestro quehacer diario en obras de progreso que transforman vidas en el territorio.

### Introducción

La planeación estratégica es un proceso que tiene por fin establecer el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos de Instituto para el Desarrollo de Antioquia - IDEA, en el mediano y largo plazo. De este ejercicio se establece la estrategia de la entidad a seguir, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución.

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2024, se enfocará en el fortalecimiento de las rutas de creación de valor de la dimensión del talento Humano, entendiendo que en la medida en que estas se fortalezcan en la Entidad, se avanza en el desarrollo y gestión del talento humano como activo más importante de la Entidad, se promueve el bienestar, se incrementa la formación y avanza en la garantía de las competencias, lo que repercute incrementando los niveles de satisfacción y eficiencia del cliente interno, permitiendo que se

gestione adecuadamente las etapas del ciclo de vida del personal al servicio de la Entidad (ingreso, desarrollo, permanencia y retiro).

El plan se encuentra enmarcado en el afianzamiento de los atributos de valor de la cultura organizacional IDEA, que de la mano de la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), buscan en cada servidor, el deber de actuar siempre con integridad, enmarcado en parámetros de compromiso y responsabilidad generando confianza en los usuarios de la Entidad.

De otro lado, se buscara con el presente plan, que los empleados vinculados al IDEA, se enmarquen en la política “Servidores 4.0”, esto de acuerdo a que con las dinámicas actuales del sector público, se busca que a través de las actividades y acciones impulsadas por la Entidad, los servidores públicos logren la mejora continua de sus capacidades, habilidades, destrezas y conocimientos de cara a la Cuarta Revolución Industrial, respondiendo a los entornos cambiantes, enfocados en el conocimiento, el aprendizaje continuo y la asertividad en la comunicación al servicio de la sociedad. (Definición de Servidor 4.0- Función Pública, 2022).

En este sentido, las actividades constitutivas del plan de acción del proceso de gestión de Talento Humano se circunscriben a los procesos ingreso, bienestar, formación y capacitación, evaluación, integridad, nómina y prestaciones sociales, y sistema de seguridad y salud en el trabajo y retiro.

En el marco de la planeación estratégica del IDEA, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el PEI Plan Estratégico Institucional, en concordancia con lo que persigue el MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional “Consolidar al IDEA como una Entidad solida eficiente, técnico e innovadora, amigable con las personas y el medio ambiente”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2024, comprende que en la medida en que las condiciones laborales se circunscriban a un ambiente de trabajo optimo, que comience con la prevención de los riesgos laborales con un enfoque en salud mental y física, que fomente el autocuidado, que busque la satisfacción de las necesidades, el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de sus servidores y núcleos familiares, que incentive el fortalecimiento de competencias y la generación de conocimiento para su adecuada gestión, la prestación del servicio alcanzara mejora en los estándares de calidad y la elevación en los índices de productividad.

En conclusión, el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia 2024, va enfocado en reconocer los retos que en la actualidad tiene la función publica en materia de gestión del talento humano y busca sumar esfuerzos institucionales para desarrollar estrategias, políticas y actividades que vayan enfocados en responder con la calidad de servicio que caracteriza al IDEA a esos desafíos, impactando las dimensiones del ser de los servidores de la Entidad, no solo desde la cualificación del talento idóneo al ingreso, sino a partir de la estimulación y promoción del desarrollo y permanencia a través del bienestar, seguridad y salud, formación, destacando además a través de incentivos y estímulos al talento IDEA.

Las estrategias del talento humano enmarcan como minimo:

**Ingreso** que comprende los políticas de vinculación e inducción.

**Permanencia:** en el que se desarrollan la formación, cualificación de competencias, reintroducción, evaluación del desempeño, bienestar e incentivos.

**Desvinculación:** De acuerdo con las causales de retiro enmarcadas dentro de la normatividad y la desvinculación laboral asistida.

## 1- Generalidades.

Mediante el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1499 del 2017 se estableció el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual no solo integra el sistema de calidad con el de control interno, sino que además integra los diferentes procesos estratégicos y de apoyo con que cuentan las Entidades Públicas, lo que permite que la Entidad pueda realizar un proceso coordinado de ejecución y seguimiento a la planeación estratégica.

Dentro del MIPG una de las principales dimensiones es el Talento Humano, el cual es considerado como “*el corazón*” del modelo, por lo anterior la planeación estratégica del talento humano cobra mayor importancia para que a través de la misma, se logren servidores públicos dotados de amplias capacidades, competencias y conocimientos que aseguren una prestación del servicio con altos estándares de calidad y eficiencia.

Se evidencia en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que ésta proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

Por lo anterior y con base en el autodiagnóstico del Modelo al interior de la Entidad, la Dirección de Talento Humano se enfocará en los requerimientos y exigencias que tiene el desarrollo de la dimensión del Talento Humano en el escenario del Modelo Integrado de Planeación y gestión, con el objetivo de fortalecer, avanzar en las diferentes rutas y arraigar la maduración del Modelo en el corazón del IDEA.

## 2- Normatividad.

Se relaciona a continuación la normatividad principal que orienta los procesos al interior de la Dirección de Talento Humano.

- Decreto 1661 del 27 de junio de 1991. Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales Talento Humano.
- Ley 100 del 23 de diciembre de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales. Certificación de Bono Pensional.
- Decreto 1299 de 1994. Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales. Normas emisión bonos pensionales.

- Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998. Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003. Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003.
- Cálculos actuariales. Certificación de Bono Pensional.
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004. Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos) Talento Humano.
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006, modificado por Ley 2209 de 2022. Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo Talento Humano.
- Ley 1064 del 26 de julio de 2006. Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación Plan Institucional de Capacitación.
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación –PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos) Plan Institucional de Capacitación -Programa de Bienestar.
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo). Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst) .
- Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019. Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana. Vinculación.
- Ley 1811 del 21 de octubre de 2016. Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional. Programa de Bienestar.
- Ley 2294 de 2023.
- MIPG Manual Operativo – Dimensión N°1 Talento Humano GETH .
- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano- DAFP.
- Resolución 0312 de 2019. Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
- Decreto Ley 894 del 28 de mayo de 2017. Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera Plan Institucional de Capacitación.
- Resolución 390 del 30 de mayo de 2017. Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos Plan Institucional de Capacitación.
- Sentencia C-527/17 -Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.
- Ley 1857 del 26 de julio de 2017 Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia. Programa e Bienestar.
- 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 Vinculación Discapacidad.

- 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. Planes y programas.
- 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 MIPG
- 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 Certificación de Bono Pensional .
- Decreto 815 de 2018. Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos. Competencias
- Decreto 1273 de 2018. Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
- 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 Evaluación del desempeño.
- Resoluciones internas de adopción de Estructura organizacional, mapa de procesos, Planta de Personal Global de empleos y Manuales de Funciones y Competencias Laborales.

### 3. Alcance.

El Plan Estratégico de Talento Humano del IDEA se elabora con una valoración del comportamiento en años anteriores, la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con la formulación, ejecución y su consecuente seguimiento y medición de las actividades desarrolladas en cada una de las rutas trazadas, por consiguiente, aplica a todo el personal del Instituto, servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, y provisionales; según criterios de aplicabilidad definidos por la Normatividad de Talento Humano y extensivo a la población de colaboradores y terceros (Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y se puedan impactar de acuerdo con la normativa.

### Metodología del PETH Para la Vigencia 2024.

La metodología realizada para la conformación del Plan Estratégico del Talento Humano de la vigencia 2024, se realiza siguiendo los lineamientos de la Función Pública, el diagnóstico de las necesidades de talento humano identificados con el cliente interno, el resultado de las encuestas de satisfacción y clima organizacional, así como el autodiagnóstico de la dimensión del talento



humano y las exigencias actuales que en materia de administración del talento humano tiene la función pública.

## **Objetivo General**

Fomentar y consolidar el fortalecimiento de la gestión del talento humano de la Entidad, con el fin principal de que el mismo se considere el activo mas importante del Insittuto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA, mediante el desarrollo y ejecución de planes, programas, acciones y políticas, que impacten el ciclo de vida laboral de los servidores publicos, a través de la garantía del fortalecimiento de competencias, conocimientos, habilidades, el mejoramiento de la calidad de vida basados en el bienestar y las condiciones de trabajo en un entorno laboral saludable tanto física como mental que repertuce adecuado desempeño.

## **5. Objetivos Específicos**

1. Encaminar acciones tendientes al fortalecimiento de competencias funcionales y comportamentales que permitan lograr un avance hacia la profesionalización de del servicio y que se desarrollen a través de la ejecución de actividades de formación, capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, que permitan que el servidor IDEA adquiera las competencias requeridas en la nueva dinámica que exige el “Servidor 4.0” para responder adecuadamente a los retos institucionales.
2. Propiciar el bienestar como ruta transversal de la gestión del talento humano, circunstancia que se promueve en los servidores públicos y sus núcleos familiares, mediante el desarrollo de espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar y que propicien el equilibrio psicosocial; la salud mental; el reconocimiento de la diversidad e inclusión; la transformación digital y el fomento de la identidad y vocación por el servicio público, a través del afianzamiento de la cultura organizacional.
3. Garantizar el desarrollo efectivo de las acciones necesarias para continuar con la implementación, ejecución y desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, lo que permita que el ambiente laboral del IDEA sea seguro, basado en el autocuidado y la seguridad, así como en la gestión oportuna de los riesgos a través de su seguimiento y la garantía de toma de decisiones basadas en la prevención.
4. Ejecutar una correcta planeación en materia de provisión y previsión de los recursos humanos, lo que permita identificar las necesidades en la Planta de Personal y las acciones requeridas para responder a estas mediante la priorización del mérito como respuesta efectiva, atendiendo además al análisis y avance en la implementación las políticas que en estas materias se dicten.
5. Implementar y desarrollar los planes de acción trazados en todos los procedimientos de la dependencia, lo que permite avanzar en los porcentajes de implementación, cumplimiento y gestión de las políticas, estrategias y normatividad aplicable al Talento Humano.

## **6. Procesos.**

La **Dirección de Talento Humano** del IDEA, tiene dentro del Proceso de Gestión Humana para el cumplimiento de sus funciones cuatro procedimientos que enmarcan la dimensión del Talento Humano; los cuales permiten el desarrollo y gestión eficiente de los diferentes planes y programas para ejecutar de la mejor manera las estrategias planteadas en el presente documento, los cuales son:

- A- Provisión de empleos y situaciones administrativas, en el cual se enmarca el ingreso, el servicio activo y el retiro de los servidores.
- B- Bienestar Social, Formación, Capacitación e Incentivos.
- C- Seguridad y Salud en el Trabajo.
- D- Nómina y Prestaciones Sociales.

**El Plan Estratégico del Talento Humano** esta directamente relacionado con todo el direccionamiento estratégico de la función pública, dentro del cual se definieron las políticas institucionales relacionadas con el:

- Plan de Bienestar integral e incentivos.
- Plan Institucional de Capacitación.(PIFC)
- Evaluación del desempeño laboral.
- Nómina, Prestaciones sociales y novedades.
- Plan Anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST.
- Plan de Vacantes y Previsión de Empleos.

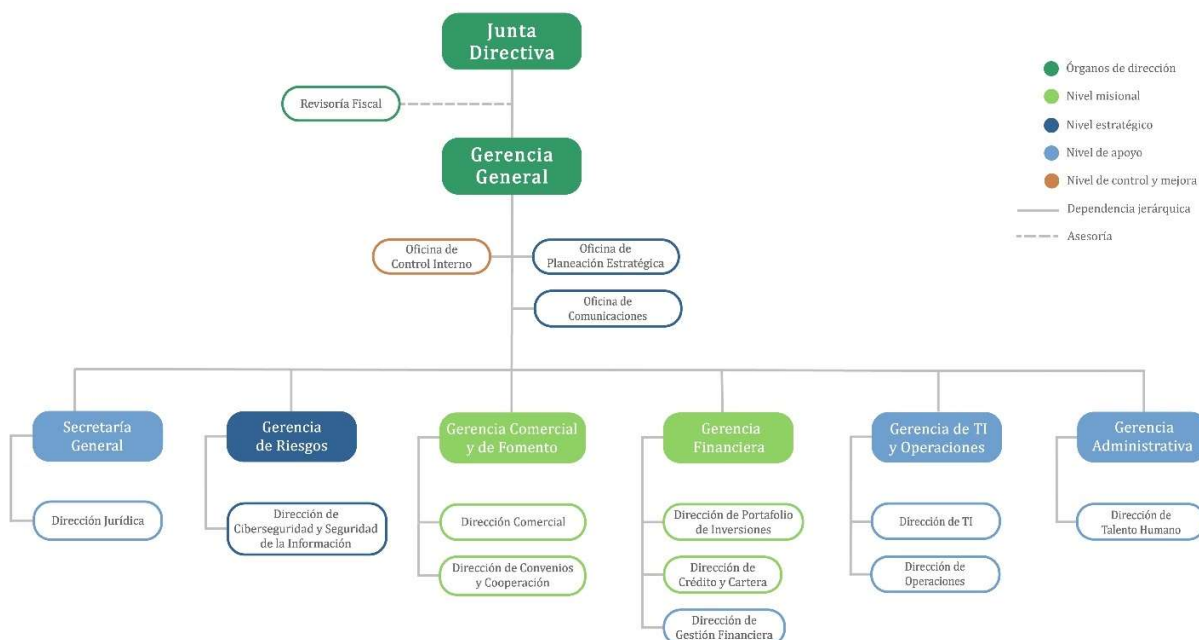
## **6.2 Estructura organizacional.**

En el año 2023 se desarrolló un estudio de rediseño institucional en el que se sugirió una actualización en la estructural funcional - organizacional, así como en la modificación de la planta de personal, toda vez que se encontró:

- Estructura organizacional desactualizada.
- Necesidad de modernización del modelo operativo.

La actual estructura organizacional está determinada por la Resolución de Gerencia No.0459 de 2023, así:





Así las cosas, la Planta de cargos actual de la Entidad es la siguiente:

DESPACHO DEL GERENTE GENERAL			
No. DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
1	GERENTE GENERAL	050	04
1	ASESOR	105	01
1	SECRETARIA EJECUTIVA	425	07
1	CONDUCTOR (LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION)	480	03
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>		
PLANTA GLOBAL			

No. DE CARGOS	DNEOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
1	JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO (Empleo de periodo fijo)	006	03
1	SECRETARIO GENERAL	054	03
2	JEFE DE OFICINA	006	02
5	GERENTE	039	03
3	DIRECTOR TÉCNICO	009	02
1	DIRECTOR FINANCIERO	009	02
1	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	02
5	DIRECTOR OPERATIVO	009	02
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	04
43	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04
20	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03
6	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02
9	TECNICO OPERATIVO	314	02
13	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	07
1	SECRETARIA BILINGÜE	420	07
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	06
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04
18	SECRETARIA	440	04

1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03
6	CONDUCTOR	480	03
3	CELADOR	477	03
4	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	03
5	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	02
<b>TOTAL</b>	<b>156</b>		
<b>TOTAL DE EMPLEOS PLANTA GLOBAL: 160</b>			

### 6.3 Para un correcta Planeación Estratégica De Recursos Humanos.

De acuerdo con el Departamento Administrativo de la función Pública DAFP, la Gestión Estratégica del talento Humano “se entiende como el conjunto de acciones y buenas prácticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional. Esta concepción implica que es necesario articular estratégicamente las diferentes funciones de la entidad, entre ellas las relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misionales.(...)”

En este sentido, la Gestión Estratégica del talento humano, se logra a través de la consecución del alcance y adaptación de los objetivos institucionales mediante la articulación de los procesos, productos y servicios misionales que impactan a los servidores públicos.

Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:

FIGURA 31. FASES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Fuente: Dirección de Empleo Público de la Función Pública (2020)

## COMPONENTES EN EL DIAGNOSTICO:

### Disposición de información:

El autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y gestión en la dimensión del talento Humano se concibe como el punto de partida para iniciar una gestión estratégica que se enfoque en las reales necesidades del IDEA, teniendo en cuenta el desarrollo y avance actual de los subcomponentes y las categorías de la política de GETH, con el propósito de identificar las brechas y retos para la mejora continua del modelo.

Adicionalmente la Entidad vienen ejecutando los planes de acciones respectivo para el fortalecimiento de las variables menor puntuadas en las evaluaciones de Clima Organizacional y Riesgo Psicosocial, en el año 2023, se realizó la actualización de la evaluación del cumplimiento de los Estándares Mínimos en Seguridad y Salud en el Trabajo, al igual que se adelantaron las encuestas de preferencia y satisfacción con las actividades desarrolladas en el Plan de Bienestar; herramientas muy importantes con la cual podemos centrar la intervención mediante los diferentes programas de la dependencia.

### Caracterización de la población:

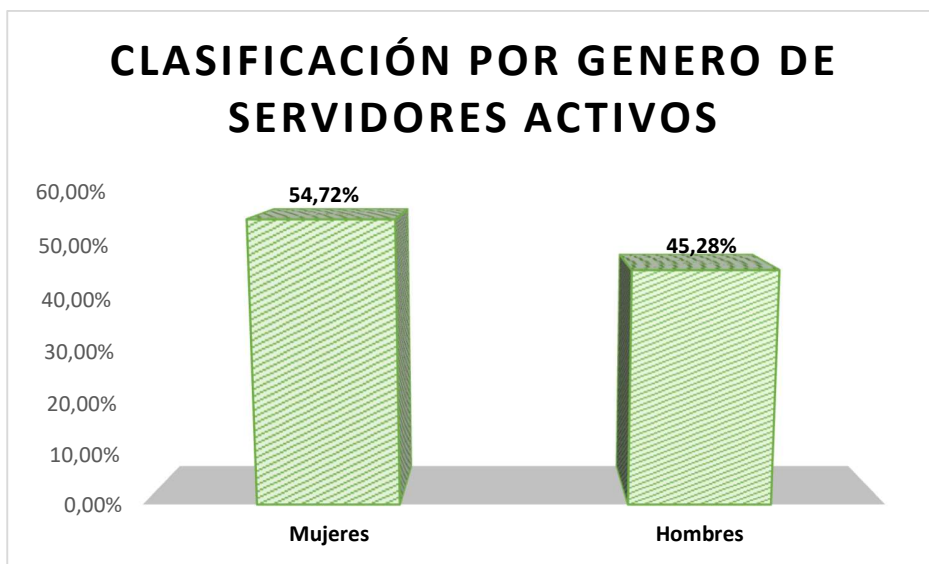
A través del documento de perfil sociodemográfico de la población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, raza, índices de discapacidad, información acerca de vivienda, de los servidores de la Entidad.

Tomando como referencia estos datos, los cuales son una herramienta muy útil para abordar e implementar un plan a la medida, buscamos impactar efectivamente sobre las necesidades que satisfagan el querer de los servidores y le apunten al cumplimiento de las metas institucionales.

### Caracterización general de los empleos:

NIVEL	Total, de Empleos por Nivel
DIRECTIVO	20
ASESOR	1
PROFESIONAL	70
TECNICO	9
ASISTENCIAL	60
TOTAL	160

### Caracterización general de los empleados activos por Genero :



Según Genero encontramos que la mayoría está conformada por mujeres con 54,72% y el masculino lo constituye el 45,28%.

En cuanto a escolaridad encontramos una predominancia de servidores con título universitario, con posgrados y maestrías, lo que significa un alto grado de profesionalización en el servicio.

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el equipo de Talento Humano acorde la provisión de la Planta de Cargos con corte a 31 de diciembre de 2023, evidenciamos que el grueso de los servidores esta en la edad entre los 40 a 49 años (41.89%), seguido por el grupo que tiene entre 50 y 59 años (35.81%) , por el que tiene entre 30 y 39 años (15.54%) y por último aquellos que son mayores de 60 (5.40%) y menores a 30 años (1.36%).

HOMBRES		MUJERES	
Mayor de 60	5	Mayor de 60	3
50 A 59 Años	26	50 A 59 Años	27
40 A 49 Años	25	40 A 49 Años	37
30 A 39 Años	11	30 A 39 Años	12
20 A 29 Años	0	20 A 29 Años	2

**Nota: Datos analizados de Matriz de Planta de Cargos y caracterización de personal con corte a 31 de diciembre de 2023.**

#### DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.

Resultados de la encuesta realizada para la formulación del Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos e incentivos 2024:

## 2. ¿En qué nivel Jerárquico se encuentra dentro del Instituto?

[Más detalles](#)

[Información](#)

Nivel Asesor	1
Nivel Directivo	4
Nivel Profesional	38
Nivel Técnico	5
Nivel Asistencial	33



## 4. ¿Tiene hijos(as), hijastros(as) o custodios que dependan económicamente de usted?

[Más detalles](#)

[Información](#)

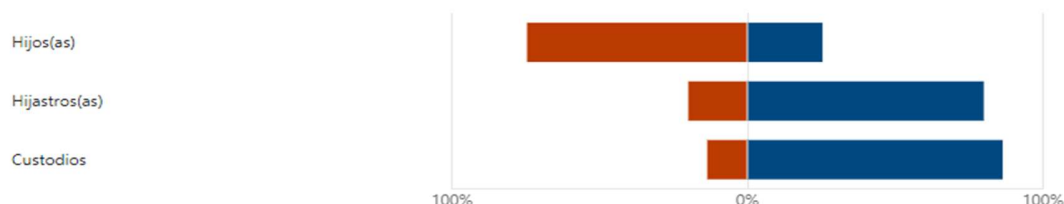
Sí.	47
No.	34



## 5. ¿Cual(es)?

[Más detalles](#)

■ Sí. ■ No.



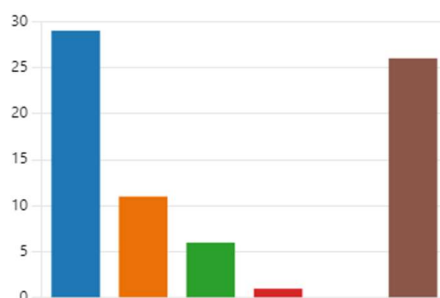


6. Si la respuesta anterior fue afirmativa, por favor indique en número la cantidad de hijos(as), hijastros(as) o custodios que dependan económicamente de usted. En caso contrario seleccione la opción No aplica.

[Más detalles](#)

[Información](#)

1	29
2	11
3	6
4	1
5	0
No aplica.	26

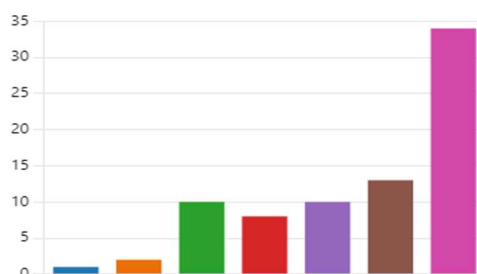


7. Seleccione en qué edad se encuentran. En caso contrario seleccione la opción **No aplica**.

[Más detalles](#)

[Información](#)

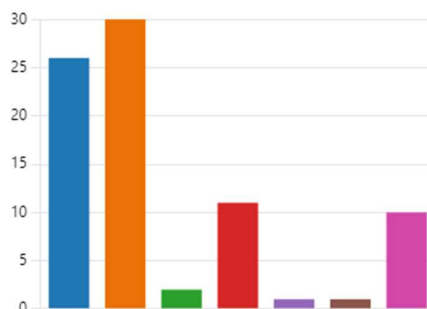
0 a 11 meses	1
1 a 5 años	2
6 a 10 años	10
11 a 15 años	8
16 a 20 años	10
21 a 25 años	13
No aplica.	34



12. ¿Antigüedad en el Instituto?

[Más detalles](#)

Menos de 1 año	26
1 a 5 años	30
6 a 10 años	2
11 a 15 años	11
16 a 20 años	1
21 a 25 años	1
26 a 30 años o mas	10



13. ¿Participaría en las actividades de Bienestar Social?

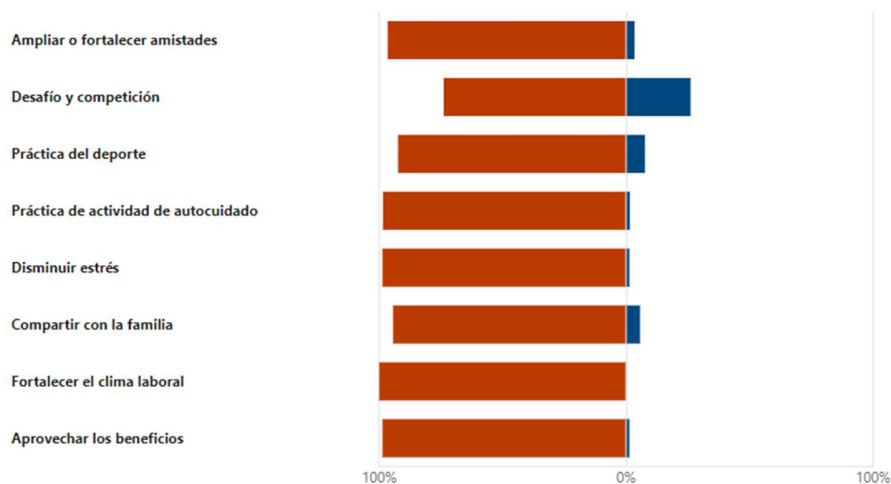
[Más detalles](#)



14. ¿Por cuales de los siguientes motivos participaría en las actividades de Bienestar Social?

[Más detalles](#)

■ Sí. ■ No.



16. ¿Utiliza el beneficio de apoyo al desarrollo personal y la calidad de vida?

[Más detalles](#)

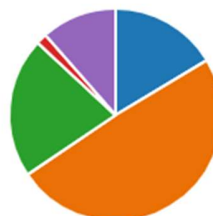
[Información](#)



18. ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social? Seleccione uno.

[Más detalles](#)

<span style="color: blue;">●</span> Carga laboral	10
<span style="color: orange;">●</span> Falta de tiempo	30
<span style="color: green;">●</span> Las actividades no son de su gu...	13
<span style="color: red;">●</span> Falta de motivación	1
<span style="color: purple;">●</span> Todos los anteriores	7



24. ¿Le gustaría participar en las siguientes actividades de Autocuidado?

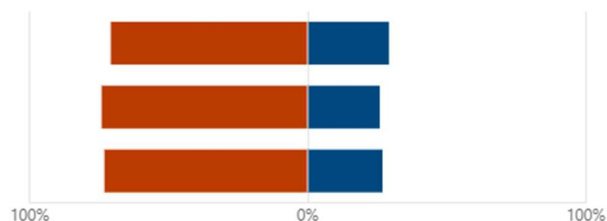
[Más detalles](#)

■ Sí. ■ No.

Aerobicos

Yoga

Rumba Aerobica

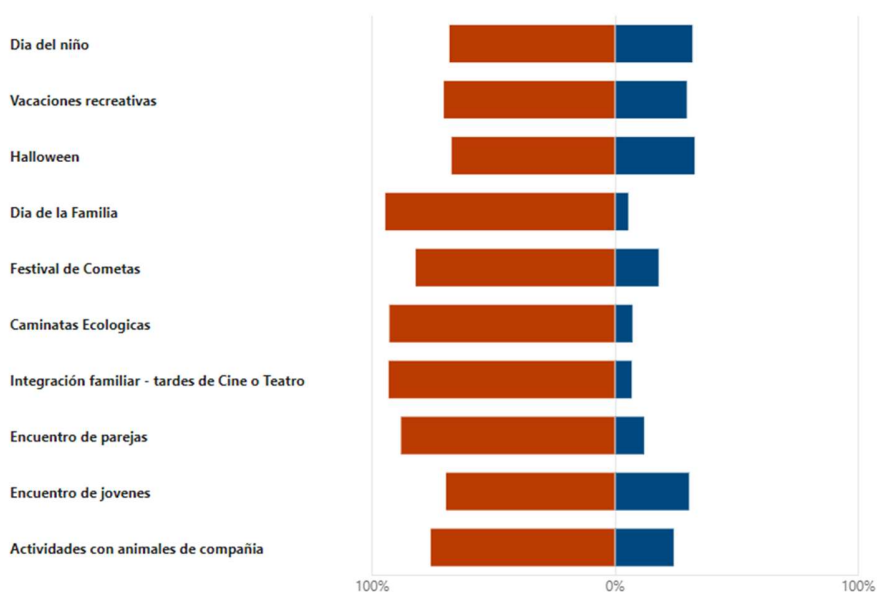


26. ¿Le gustaría participar o desarrollar las siguientes actividades en compañía de su grupo familiar?

**Actividades recreativas, vacacionales, culturales y artísticas**

[Más detalles](#)

■ Sí. ■ No.



28. ¿Convive con algún animal de compañía?

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Sí. 44  
● No. 35



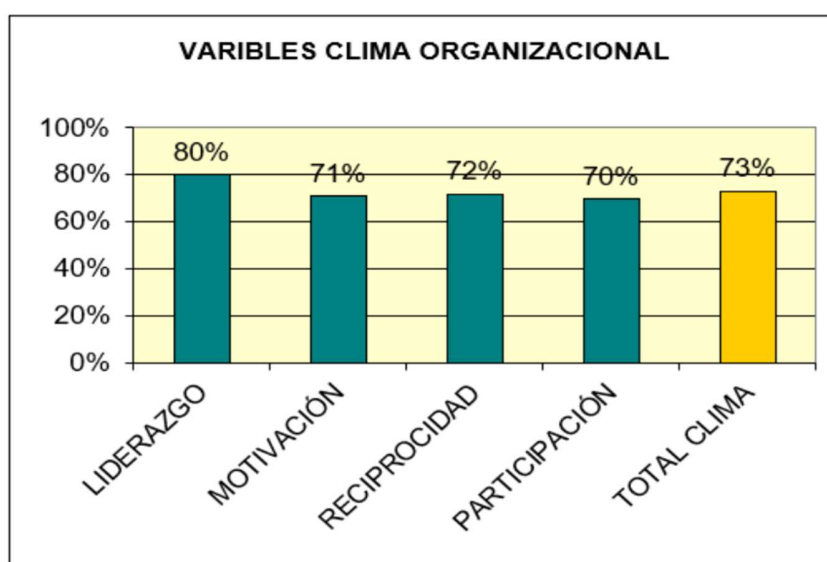
## Sistema De Gestión, Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST)

### Resultados Medición - Clima Organizacional 2022 (Medición que se realiza cada dos años)

El presente estudio de Medición de Clima Organizacional tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo el cual es determinante de su comportamiento al interior del IDEA

Además, se aplicó este instrumento con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral teniendo en cuenta la provisión del Concurso de Méritos Territorial 2019, el cual se dio en con énfasis a lo largo del año 2022

La encuesta de Clima Organizacional tuvo una participación de 157 servidores, cuyos resultados se muestran a continuación:



### **Análisis Del Clima Organizacional**

Con las 123 encuestas de los diferentes procesos nos arroja un porcentaje promedio de 73%, superior al 70% evidenciando el liderazgo como el mejor con una 80% y participación el más bajo. Consideramos que sin embargo es pertinente intervenir los más bajos y tratar de impactar sobre todos para seguir elevando porcentajes buscando siempre lograr la excelencia.

En la vigencia 2023, se desarrollo un plan de acción para el mejoramiento de las variables menor puntuadas, plan de acción al que se le dará continuidad hasta que se realice la nueva medición, la cual se realizará en el segundo semestre de 2024.

Fuente: Resultados de medición de Clima Organizacional 2022, aplicada por la firma M&L

PUNTAJE PROMEDIO TRANSFORMADO			
FORMA A	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL
	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo medio
FORMA B	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL
	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo medio

NÚMERO DE PERSONAS EN CADA NIVEL DE RIESGO				
NIVEL DE RIESGO	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	EN LOS DOS RIESGOS	% según riesgo
Sin riesgo o riesgo despreciable	65	65	67	44%
Riesgo bajo	30	30	29	19%
Riesgo medio	27	35	28	18%
Riesgo alto	14	15	13	8%
Riesgo muy alto	6	7	4	3%
Invalido	11	1	12	8%
TOTAL encuestas aplicadas	153	153	153	100%

Indicadores Para Mejorar: Teniendo en cuenta la evaluación del riesgo psicosocial se viene desarrollando desde la vigencia 2023, la intervención con un núcleo de población, la cual presenta un riesgo considerable.

Se pretende continuar adicionalmente con el personal cualificado en dedicación constante para la realización pausas activas, masajes, prevención y atención osteomuscular y otras actividades de acompañamiento durante la jornada de trabajo

Bienestar Emocional: contamos con atención psicológica considerada en al Plan de bienestar al cual pueden acceder tanto el servidor como su grupo de beneficiarios, además en las instalaciones se cuenta con la atención de un psicólogo que asiste frecuentemente para el desarrollo del programa de salud mental del Plan Anual de SGSST, en la vigencia 2024 se estima continuar con el desarrollo de este programa.

Las distintas dependencias trabajan juntas de manera efectiva para alcanzar los resultados esperados, se vienen desarrollando actividades grupales lúdicas y deportivas dentro y fuera de las instalaciones las cuales aportan tanto a la mejora de la salud física y mental personal y grupal.

#### Relaciones Interpersonales

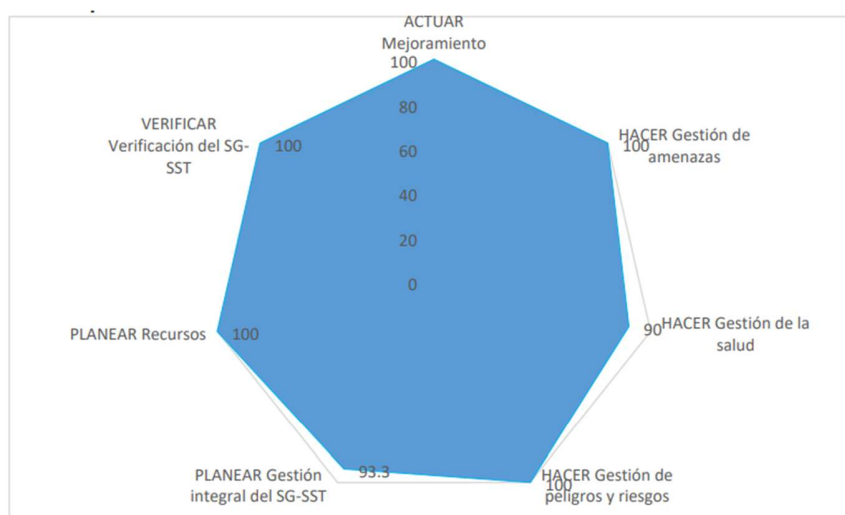
La entidad brinda muy buenos espacios de bienestar, capacitación, acompañamiento e intervención en diferentes áreas de la salud mental y física para lograr un buen clima personal, familiar y laboral, buscando siempre equilibrio Bienestar Emocional.

#### Cumplimiento de estándares del SG-SST:

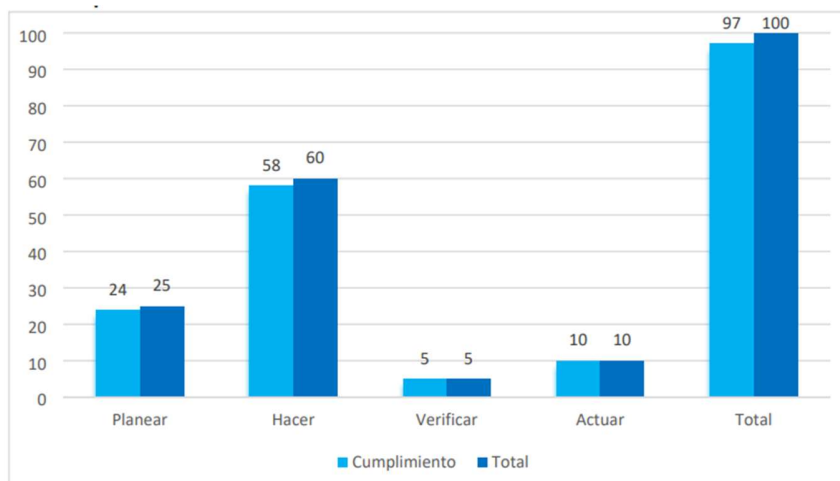


De conformidad con el artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019 expedida por el Ministerio de Trabajo que establece los estándares mínimos para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG -SST), los mismos son: “Conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales”.

En el mes de diciembre del 2023, se realizó la auto evolución de los estándares mínimos del SG-SST con vigencia del año 2023 con acompañamiento de la ARL Colmena; con una calificación del cumplimiento del 97%, como puede evidenciarse en la siguiente ilustración:



Gráfica 1. Cumplimiento requisitos del SGSST por estándar.



Grafica 2. Calificación general bajo el ciclo PHVA.

En cumplimiento a la Circular 082 de 2022 expedida por el Ministerio de Trabajo se realizó el reporte de los resultados de la autoevaluación con un resultado total de cumplimiento del 86,2%.

Dicha información se puede validar en la Autoevaluación Estándares Mínimos de ministerio de trabajo 2022 realizada el 05 de enero del 2023. Se está a la espera de la apertura en febrero 2024 de la plataforma por parte de ministerio de trabajo de la CIRCULAR 093 DE 2023: Registro anual de auto evaluaciones y planes de mejoramiento del SG-SST.

### Medición autodiagnóstico GETH:

De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, la gestión estratégica del talento humano se mide a través de los siguientes niveles de madurez:



Ilustración 3 Nivel de madurez de la GETH

Grafica- DAFP - Guía de GETH.

FIGURA 37. NIVELES DE MADUREZ DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO



Fuente: Función Pública, 2016.

#### Graficas DAFP – GUIA GETH.

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado mediante la matriz GETH realizado en enero de 2024, se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Talento Humano, donde se evidencia una calificación de 88.1 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez de “CONSOLIDACIÓN”.

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano.

Según el Modelo de Planeación y Gestión - MIPG se: *“concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, 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”* (DAFP, s.f.).

De conformidad con lo anterior, el manual operativo del MIPG, se crea como el instrumento a través del cual se perfecciona el ciclo de vida laboral del servidor público (Ingreso, desarrollo y retiro) de conformidad con las estrategias y rutas de creación de valor:

- Ruta de la Felicidad: La Felicidad nos hace más productivos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.

- **Ruta del Crecimiento: Liderando Talento.** Esta ruta se relaciona con el fortalecimiento del liderazgo propiciando espacios de desarrollo y crecimiento, así mismo encontramos, entre otras, las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
- **Ruta del Servicio: Al servicio de los ciudadanos.** Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores públicos para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.
- **Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien.** La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto, inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.
- **Ruta del análisis de datos: Conociendo el Talento.** En el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano el análisis de información actualizada es relevante, por cuanto permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

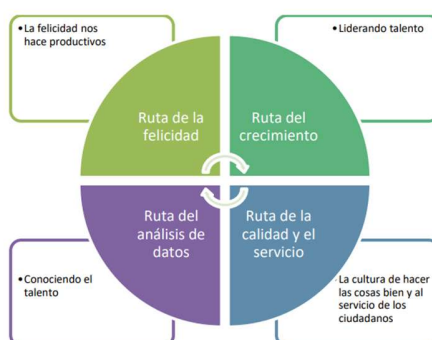


Ilustración 4 Rutas de creación de valor para los resultados eficaces de la GETH Fuente: Función Pública, 2017.

## Grafica DAFP – GUIA GETH.

### FURAG.

En el año 2023 se realizó la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG 2023, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Con base en ambos resultados, se realizó un análisis de la ruta para el crecimiento en el desarrollo de las variables menor puntuadas, con el objetivo de que, en el 2024, se logre avanzar en el índice de desempeño institucional.

### 7. Desarrollo del plan estratégico del plan estratégico de talento humano.

El Plan Estratégico de Talento Humano, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro, tomando como referencia las rutas y dimensiones trazadas por el MIPG.

La implementación de este plan se orienta a mejorar e incrementar el porcentaje de ejecución de las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen el Talento Humano de la Entidad, para garantizar un avance real en la Dinámica actual que el Servicio Público exige.

En sintonía con la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano, elaborada por el DAFP, las estrategias en la presente vigencia estarán enfocadas en el desarrollo holístico de los pilares del empleo público, los cuales son:

- “1) el mérito, como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.*
- 2) las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano,*
- 3) el desarrollo y el crecimiento, como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad,*
- 4) la productividad, como la orientación permanente hacia el resultado,*
- 5) la gestión del cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores,*
- 6) la integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y*
- 7) el diálogo y la concertación, como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio*

*de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos (...)" (Guía Gestión estratégica del Talento Humano -DAFP)*

Por lo anterior y con base en dichas necesidades se crean las siguientes estrategias:

#### **Estrategia de vinculación – Merito como criterio esencial:**

En torno a esta estrategia la Entidad, se continuará dando estricto cumplimiento al procedimiento de vinculación de servidores a la Entidad, con lo cual se garantizará identificar al candidato con las competencias, conocimientos técnicos y habilidades para el respectivo empleo de forma de que se asegure un alto estándar de calidad al momento de prestar el servicio.

Igualmente, se buscará actualizar el procedimiento de encargos, para la modernización y actualización en el aplicativo G+, así como en la cualificación y mejoramiento de algunas de las fases del proceso de acuerdo con el criterio unificado de la CNSC.

En cuanto a la alineación de esta estrategia de vinculación con el mérito, como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, se espera para la vigencia 2024, se culmine el desarrollo y ejecución de las demás etapas del proceso de convocatoria Antioquia III, así como el continuo uso de lista de elegibles vigente, lo que permitirá el cubrimiento total de las vacantes definitivas bajo el sistema de carrera administrativa, dando acatamiento a la normativa en la materia.

#### **Estrategia transformación hacia el Servidor Público 4.0:**

Acorde con las dinámicas actuales del servicio público y bajo el entendido de la integridad como punto de partida, hacia el entorno sistémico en donde en palabras del DAFP: *"(...)en este sentido debe tener la articulación entre los conocimientos requeridos para el desempeño de su labor, la vocación de servicio, la práctica y la interiorización en su vida diaria del código integral, enfocado en lo ético y la transparencia; y el constante aprendizaje y desarrollo de nuevas competencias alineadas al servidor 4.0., como resultado en la productividad y mejora constante en la entrega de productos y servicios con calidad y efectividad a la sociedad. La Función Pública viene mencionando el ideal de un servidor público que además de contener los valores, la integridad, los conocimientos y las habilidades necesarias para desempeñarse con excelencia, se requiere la alineación con la nueva exigencia que trae la dinámica de la industria 4.0., la cual, hace referencia a la adquisición de nuevos conocimientos, apertura al cambio y adaptaciones al nuevo entorno, que obliga al servidor público además a adquirir nuevas competencias laborales desde el punto de vista comportamental y desde los conocimientos específicos.(...)" (DAFP)*

Por lo que se apostara por el fortalecimiento de competencias, habilidades, destrezas, conocimientos y por la promoción de la formación en los servidores públicos, con el objetivo de que se facilite la adquisición de nuevos conocimientos y la adaptación al mundo de la tecnología inteligente, las comunicaciones transversales, la inteligencia artificial, el análisis de datos y la automatización.

Lo anterior en coherencia con el desarrollo optimo de competencias blandas que garanticen el liderazgo, la disciplina, el compromiso y la motivación.



### **Estrategia Transformación en la prestación del servicio.**

De acuerdo con las rutas de creación de valor de la Felicidad, las entidades debemos de analizar la pertinencia de implementar y desarrollar estrategias dentro de la cual se encuentra la temática de teletrabajo en las entidades públicas y que encamina su implementación a hacer a los servidores públicos más productivos, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia del servicio prestado.

Por lo anterior en la presente vigencia se buscará realizar las etapas de diagnóstico, análisis, planeación y de acuerdo con los resultados obtenidos en la misma y las directrices de la administración, el desarrollo e implementación del Teletrabajo como bandera de transformación en la prestación del servicio, así como la promoción y análisis de impacto de los horarios flexibles.

### **Estrategia en análisis e implementación de las nuevas políticas en materia de formalización.**

En cumplimiento de los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y el cumplimiento del artículo 82 de la Ley 2294 de 2023, se estima que de acuerdo con las necesidades actuales de la Entidad y los indicadores de contratación de servicios profesionales, la Entidad en la vigencia 2024, comenzará a realizar esfuerzos de conformidad con los lineamientos jurídicos que en esta materia determine la Secretaría General, para el adelantamiento de estudios técnicos de cargas de trabajo, análisis presupuestales y de necesidades de personal, que permitan identificar las necesidades reales que de acuerdo con las funciones de cada dependencia se requieran para tener los insumos suficientes para comenzar con la aplicación de las políticas y lineamientos que ha establecido el DAFP en materia de formalización del empleo público.

### **Estrategia de Generación de Bienestar social con un enfoque de equilibrio, desarrollo personal y salud mental.**

Mediante la presente estrategia se busca que a través del bienestar se fomente equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos del Instituto para el Desarrollo de Antioquia- IDEA, se priorice la salud mental y el desarrollo personal, así como que se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento de los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de la gestión y desempeño que impacta el servicio con altos estándares de calidad, creando huella de sentido de pertenencia tanto en ellos como en sus núcleos familiares.

La presente estrategia se busca desarrollar a través de actividades físicas, lúdicas, recreativas, del mantenimiento del beneficio de educación formal, beneficio de aprovechamiento del tiempo libre, el equilibrio de vida, el fomento de la alimentación sana, el salario emocional, liderazgo en valores, prevención del riesgo, con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar, que incite los hábitos de vida saludables.

### **Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en un entorno laboral saludable y seguro.**

El desarrollo y ejecución óptima del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, es garantía no solo del cumplimiento de la normativa sino de la fortaleza de contar con los elementos necesarios para la mejora continua en pro de un entorno laboral saludable y seguro, por lo que en la presente vigencia se continuaran sumando esfuerzos y realizando actividades entorno al mantenimiento y avance en el cumplimiento estimado de los índices y estándares mínimos requeridos por la normatividad.

Adicionalmente se continuarán generando acciones encaminadas a intervenir las variables menores puntuadas en las mediciones del clima organizacional y del riesgo psicosocial, las cuales se realizarán nuevamente en el segundo semestre de la presente vigencia.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, se han realizado y se planea seguir realizando diferentes actividades en procura del mejoramiento continuo de la salud y seguridad de los funcionarios desde cada una de las dimensiones del ser, el saber y el hacer mediante la implementación de mejores prácticas ocupacionales y el autocuidado.

Se buscara a partir de las actividades que se realicen en torno a esta estrategia generar compromiso en relación con un ambiente seguro en el que los servidores públicos, contratistas, visitantes, proveedores de la Entidad y demás partes interesadas, desarrollen sus labores, en las diferentes estaciones de trabajo, espacios físicos, procesos y dinámicas, en atención a la normatividad vigente en materia de riesgos laborales y ambientales, mediante la implementación de una estrategia transversal que contribuyan a un buen servicio a través de colaboradores sanos mental y físicamente y en armonía con su entorno.

### **Estrategia de evaluación del desempeño, valoración de provisionales y acuerdos de gestión.**

De acuerdo con el plan estratégico de la entidad que se apruebe para la presente vigencia, se buscara alinear las metas de cada una de las dependencias con los tipos de evaluación que existen al interior de la entidad según el tipo de vinculación de los empleados públicos, lo que permita lograr una mayor coherencia con los índices de desempeño individual vs desempeño institucional, para esto se realizaran mesas de trabajo con cada dependencia.

Se continuará con la socialización del sistema tipo de evaluación de carrera administrativa, lo que repercute en el conocimiento y apropiación de este, que garantice el cumplimiento de la normativa en la materia y la consecución de los fines legales de la evaluación del desempeño con la finalidad de que se materialice como la herramienta de gestión objetiva y permanente encaminada a valorar las contribuciones individuales de los servidores de carrera administrativa.

La Dirección de Talento Humano acompañara a la Oficina de Planeación estratégica, entregando el insumo a través del cual se desarrollarán los acuerdos de gestión lo que permita adaptar este proceso al nuevo modelo de gerencia pública sugerido por el DAFP.

### **Estrategia de Administración de Nómina y prestaciones sociales.**

Para la presente vigencia, esta estrategia estará encaminada en la ejecución de actividades encaminadas en socializar y promover la interiorización y adaptación de las nuevas políticas administrativas en materia de administración de nómina, novedades y prestaciones sociales que se formalizaron a través de la Circular 02 de 2024.

Lo anterior, permitirá garantizar la eficiencia, eficacia y transparencia en el proceso.

### **Estrategia de Gestión de la información.**

La estrategia se enfoca en continuar actualizando y generando más información consolidada en los softwares que tiene la Entidad para la administración del Talento Humano, en torno a los procesos de Gestión del recurso humano y Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, de la siguiente manera:

- Implementación, socialización con los servidores y puesta en marcha de las modalidades de Autogestión del software G+, en materia de bienestar, situaciones administrativas (ausentismos, permisos, vacaciones), novedades de nómina (incapacidades).
- Continuar con la actualización, seguimiento y uso permanente del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP): Con el fin de controlar y hacer seguimiento al SIGEP, la Dirección de Talento Humano realizará un monitoreo mensual, cuyo fin es promover en los servidores públicos, el diligenciamiento y actualización permanente de las hojas de vidas y bienes y rentas en el SIGEP mediante el registro, verificación, actualización y consulta de sus hojas de vida, declaración de bienes y rentas, datos económicos, experiencia laboral, entre otros; lo que permitirá contar con información actualizada.
- Seguimiento y acompañamiento en el cumplimiento de las declaraciones del aplicativo de integridad DAFP tales como Declaración de la Ley 2013 de 2019 y PEP.
- Realizar el continuo monitoreo, actualización, uso y reporte oportuno en los aplicativos y softwares dispuestos por la CNSC de acuerdo con los términos legales para la administración y reporte de la carrera administrativa al interior de la Entidad.

### **Estrategia Situaciones Administrativas.**

Consolidar la autogestión y arraigamiento de una cultura adecuada y pertinente en torno a las situaciones administrativas aplicables a todos los funcionarios públicos que permita no solo prever situaciones administrativas que afectan a los servidores contribuyendo a una proyección y planeación anticipada de los actos administrativos y vacantes temporales a cubrir, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio, sino también al logro de la adaptación y utilización de la tecnología como herramienta de gestión.

### **Retiro y desvinculación laboral asistida.**

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

En cuanto a la desvinculación asistida, en la presente vigencia la entidad adoptará y socializará una herramienta de entrevista que permita conocer los motivos del retiro y aspectos relevantes del mismo, con la cual se busca comprender los elementos relacionados con la desvinculación del empleo público para que la entidad pueda contar con políticas de gestión del conocimiento, retención del personal calificado.

## **7.2 Planes y programas de talento humano 2024.**

Con el objetivo de consolidar la política de empleo público, la cual cuenta con 7 pilares *“como son el mérito, las competencias laborales de nuestros servidores, el avance constante en el desarrollo y crecimiento de los mismos, la visión sistémica del trabajo diario con calidad y compromiso, que logra mejorar los estándares de productividad; todo ello con estrategias de gestión del cambio para la mejora continua, sin dejar de lado la integralidad en cada una de las acciones que se realizan, desde los diferentes roles; siempre abiertos al diálogo y la concertación como parte esencial de la escucha activa y el entendimiento de las necesidades de la sociedad,(...)”* los cuales hacen referencia a la columna que sostiene y promueve el activo más importante del IDEA, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad.

Estos planes se desarrollarán así:

### **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS DE LA VIGENCIA 2024.**

Un Plan de Bienestar Social responde a la satisfacción de las necesidades tanto individuales y organizacionales de cada empleado dentro del contexto laboral. Así mismo, el beneficio no sólo logra impactar al empleado de manera directa sino también a su grupo familiar.

Así las cosas, el Plan de Bienestar Social asume los nuevos retos en cuanto a los cambios organizacionales y culturales haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los programas y proyectos, de tal manera que combinen los fines de la entidad y los del Estado, con los objetivos trazados para el desarrollo del empleado y de su grupo familiar. En efecto, en el Instituto se ha estudiado las necesidades de sus Servidores Públicos y sus retos misionales, para evidenciar que el Plan de Bienestar Social es una herramienta para fortalecer diferentes ámbitos del riesgo psicosocial y del clima laboral de sus funcionarios, mejorando, a su vez, el desarrollo del objeto misional del instituto y la calidad de vida de los servidores y sus familias.

El Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA, tiene la responsabilidad de generar o mejorar estrategias organizacionales, las cuales garanticen niveles elevados de eficiencia, eficacia y efectividad, así como, mejorar la calidad de vida de sus empleados y beneficiarios mediante acciones lúdicas, recreativas, académicas, deportivas, de protección social y demás.

### **OBJETIVO GENERAL**

Generar condiciones y estrategias para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los colaboradores del Instituto y su desempeño laboral, a través de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración laboral y familiar, que aporte a la construcción de un clima laboral óptimo, fortalezca el sentido de pertenencia y contribuyan en el cumplimiento de la misión institucional.

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Responder a las necesidades, preferencias y expectativas de los servidores del Instituto a través de estrategias y espacios de prevención y promoción de la salud, deportivas, recreativas, capacitación, culturales, artísticas y familiares con miras a mejorar la calidad de vida laboral.
2. Afianzar el sentido de pertinencia de los colaboradores de la Entidad, por medio de actividades y estrategias de recreación, motivación, capacitación, participación, y reconocimiento.
3. Propiciar equilibrio entre la vida laboral y familiar a través de actividades de esparcimiento, recreación y tiempo de calidad.

Para dar cumplimiento a estos objetivos se desarrollarán actividades en los siguientes ámbitos, cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad vigente:

- Pre pensionados (desvinculación laboral asistida)
- Salario Emocional
- Convivencia Institucional
- Recreación y deportes
- Entorno laboral saludable
- Actividades socio - culturales
- Seguridad Social Integral
- Reconocimiento, estímulos e incentivos

## PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

De conformidad con lo establecido en la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y demás normativa legal vigente en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales, es obligación del Instituto para el Desarrollo de Antioquia- IDEA, se establece la necesidad de generar un plan de trabajo anual, teniendo en cuenta el cumplimiento del principio de planeación y con el ánimo de poder desarrollarlo a lo largo del año y de esta manera poder atender las necesidades que se tengan con relación a la salud y la seguridad de los servidores públicos de la Entidad.

El SG-SST, es responsabilidad de todos y cada uno de los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica del Instituto para el Desarrollo de Antioquia- IDEA asumiendo un

compromiso de autocuidado, autoprotección y el firme apoyo de la Entidad, posibilitan la prevención de los riesgos laborales, es decir, que propenden por impedir la ocurrencia de accidentes de trabajo, la exposición al factor de riesgo y desarrollo de enfermedades laborales; de igual manera, contribuyen al control total de pérdidas no solamente en su salud, sino sobre el medio ambiente y los activos de la Entidad, sean éstos materiales, equipos, instalaciones e incluso procesos.

## OBJETIVO

Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto para el Desarrollo de Antioquia- IDEA, en cumplimiento de la normativa legal vigente, a través del diseño de estrategias que permitan dar a cabalidad el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos para empresas de carácter público con más de 50 servidores, de tal forma que se generen acciones de prevención y control para mitigar la ocurrencia de accidentes de trabajo y el desarrollo de enfermedades laborales, que incrementen el ausentismo, afecten el desempeño y el bienestar de los servidores, contratistas y demás partes interesadas.

### 1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.2.1 Identificar los peligros y amenazas existentes en el instituto, con el fin de evaluar y valorar los riesgos los que se encuentran expuestos los servidores, contratistas y demás partes interesadas de la Entidad.

1.2.2 Determinar acciones de prevención y control con el fin de mitigar los impactos en situaciones potenciales generadoras de incidentes, accidentes y emergencias en el trabajo.

1.2.3 Revisar la estructura y gestión documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al interior de la Entidad.

1.2.4 Generar espacios de capacitación y entrenamiento a los destinatarios del SG – SST de tal forma que se evidencie la ejecución eficiente y responsable de sus funciones y obligaciones

1.2.5 Promover actividades que fortalezcan el autocuidado y autoprotección como compromiso de los destinatarios del sistema.

1.2.6 Desarrollar programas que permitan la prevención de enfermedades laborales y promoción de la salud física y mental en los que se fomenten estilos de vida sana y saludable que en general propenda por buenas condiciones laborales y de salud de los destinatarios del sistema.

1.2.7 Adoptar, adaptar e implementar los protocolos de bioseguridad que permitan mitigar la propagación y contagio de los destinatarios del sistema de enfermedades infectocontagiosas y diferentes variantes de COVID-19, en el desempeño de las funciones laborales.

1.2.8 Establecer los parámetros de selección y cumplimiento de actividades relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de los proveedores.



1.2.9 Garantizar los procesos de rendición de cuentas y revisión por la alta dirección sobre seguridad y salud en el trabajo a efectos de desarrollar acciones de mejoramiento continuo del sistema.

1.2.10 Establecer y gestionar las acciones preventivas, correctivas y de mejora para el control de los incidentes, accidentes y emergencias en el trabajo.

## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN. (PIC)**

### **OBJETIVO GENERAL:**

Fortalecer las competencias mediante actividades de capacitación y apoyo a la educación formal de los servidores de la institución, incrementando las competencias individuales y la capacidad técnica de las áreas, para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

### **OBJETIVO ESTRATÉGICO.**

Este objetivo estratégico se encuentra enfocado en la materialización del PEI, enmarcado en las rutas de la Felicidad, del Crecimiento, de la Calidad y de la Información, las cuales están contenidas en el MIPG.

La formación y fortalecimiento de competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados serán la ruta para un óptimo rendimiento.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

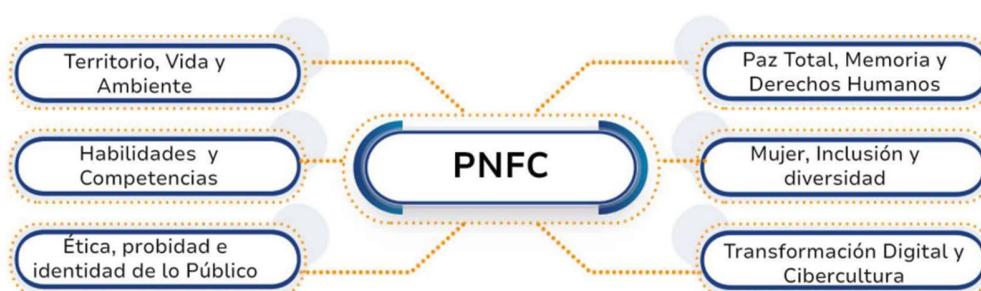
- Identificar y priorizar las necesidades de capacitación con el fin de atender oportuna y eficazmente las exigencias tanto internas como del medio externo, cerrar brechas y minimizar falencias en el desarrollo de las competencias laborales.
- Elevar el nivel de compromiso de los servidores con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos de la entidad, con el fin de contribuir al desarrollo eficiente de las metas institucionales en el periodo.
- Fortalecer la capacidad tanto individual como colectiva de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales que respondan a las necesidades de los requerimientos establecidos por la Superintendencia Financiera de Colombia.
- Iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio de los programas de Inducción.
- Reorientar la integración de los servidores a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en el estado de funciones al interior de la entidad, en la dependencia donde



labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta, por medio del programa de reintroducción, facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los servidores con el IDEA.

- Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.

El Plan Institucional de Capacitación 2024 se estructura de conformidad a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030, en especial en los siguientes ejes temáticos:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

Grafica DAFP – PNFC 2023-2030.

De igual manera, en virtud del Decreto 1083 de 2015, el Plan de Capacitación de la presente vigencia tiene en cuenta:

- Programa de Inducción.
- Programa de Reinducción.
- Gestión al cambio:

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

### OBJETIVO.

El Plan Anual de Vacantes y Previsión, tiene por objeto, establecer estrategias de proyección de las vacancias de la Planta de Personal y la posible provisión del talento humano durante la vigencia 2024, con el fin de que el Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA, pueda reconocer cuales son las necesidades reales de la planta de personal, orientando la gestión del talento humano como una estrategia de planeación institucional que permite establecer cuáles son las plazas de empleos vacantes y que recursos técnicos se necesitan para efectuar la provisión de los empleos a fin de garantizar la efectiva prestación del servicio.

Se busca que este plan gestione el talento humano a través de la garantía de la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el servicio público de los funcionarios de la Entidad en la medida que permite a la Alta dirección tomar decisiones basados en el mérito, el

acatamiento de la normatividad del servicio público, los derechos preferenciales, así como las oportunidades para el ascenso, encargo y/o comisión.

#### OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Identificar las necesidades de personal del IDEA de acuerdo con el estado de provisión de los empleos que conforman la Planta Global de la Entidad, así como la administración y actualización de la información constante de la misma.
- Realizar las acciones necesarias para culminar la provisión de los empleos vacantes que de acuerdo con la normatividad deben ser provisto de acuerdo con el Sistema de Mérito de la administración pública colombiana, para reafirmar a través del mandato constitucional, el establecimiento del recurso humano competente siguiendo el marco de la Ley general de Carrera Administrativa.
- Gestionar estrategias que permitan cuantificar a lo largo de la vigencia, las situaciones administrativas que se vayan presentado y que generen vacancias temporales, lo que evite que se afecte la prestación del servicio y el cumplimiento de las metas en cada una de las dependencias del IDEA.
- Garantizar la vinculación de servidores públicos a través de mecanismos que permitan reafirmar la competencia y culminar con las diferentes etapas del concurso de méritos de conformidad con los lineamientos de la CNSC.

#### ALCANCE:

- a) Establecer el número de empleados que se requieren para cubrir las vacantes definitivas y temporales de acuerdo con las situaciones administrativas que se puedan presentar dentro de la Planta de Personal.
- b) Identificar las acciones necesarias para la provisión de los empleos vacantes en la presente vigencia, teniendo en cuenta el ingreso, promoción del empleo, y retiro.

#### PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

- Realizar con el acompañamiento de la Oficina de Planeación Estratégica, el plan de acción del autodiagnóstico de las Dimensiones del Talento Humano. El cual se anexa al presente plan.
- Enfocar las actividades de cada uno de los planes de Gestión del Talento Humano a las Rutas de Creación de Valor del MIPG.
- Realizar un seguimiento constante del plan de acción.

#### 8. Evaluación del plan.

Evaluación de planeación estratégica de talento humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano son los siguientes:

**Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano:** A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

**Sistema de Gestión de Calidad:** De acuerdo con los lineamientos de la Oficina de Planeación de cada vigencia y el Plan Estratégico Institucional, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano cualitativamente.

**FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión):** Esta herramienta está creada para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. Los resultados obtenidos de esta medición facilitan la identificación del avance de los planes de acción e ítems de cumplimiento del MIPG, en los que debemos hacer énfasis para la adecuada gestión del Talento Humano.

## 9. Indicadores.

NOMBRE	ÍNDICE	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	FRECUENCIA DE ANALISIS	RESPONSABLE
Indicador - Cumplimiento del plan de capacitación (gestión humana)	(Nivel de avance del plan de capacitación (gestión humana))/100	Anual	Anual	Director de Talento Humano Profesional Universitario
Indicador - Nivel de satisfacción del plan de bienestar	(resultado de la encuesta del nivel de satisfacción del plan de bienestar)/100	Anual	Anual	Director de Talento Humano Profesional Universitario
Indicador - ROI de Capital Humano Inversión en Empleados (Nómina, Prestaciones y Seguridad Social)	Inversión anual realizada en Nómina, Prestaciones y Seguridad Social por la Entidad/ Utilidad Neta del IDEA	Anual	Anual	Director de Talento Humano Profesional Universitario

Indicador - ROI del Capital Humano (Inversión de Estímulos a Empleados)	(Inversión ejecutada en estímulos (bienestar y capacitación)/Presupuesto ejecutado en gastos administrativos)*100	Anual	Anual	Director de Talento Humano Profesional Universitario
Analizar y evaluar plan institucional de capacitación	Plan institucional de capacitación	Anual	Anual	Director de Talento Humano
Realizar seguimiento y Evaluar plan de bienestar	Plan de bienestar	Anual	Anual	Director de Talento Humano
Evaluar Mapa de Riesgo de procedimientos	Mapa de Riesgo	Anual	Anual	Director de Talento Humano

## 10. Recursos financieros.

El Plan Estratégico de Talento Humano se cubre a través de recursos de funcionamiento de la vigencia 2024.