

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE ANTIOQUIA

IDEA

MARCO GENERAL 2024-2027

Versión 3.0

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio
1	2024	Creación del documento
2	2025	Actualización vigencia 2025
3	2026	Actualización vigencia 2026

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano – PETH 2026 del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA se consolida como el instrumento orientador de la gestión del talento humano para la presente vigencia, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Plan Estratégico Institucional y las políticas definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

En el marco del fortalecimiento institucional del IDEA y de la adopción progresiva del MIPG, durante la vigencia 2026 el proceso de Talento Humano se consolida como un proceso estratégico, superando su concepción tradicional como proceso de apoyo, esto de acuerdo con el nuevo mapa de procesos de la Entidad. Este avance responde a la necesidad de alinear la gestión del talento humano con la planeación institucional, la toma de decisiones estratégicas y la generación de valor público, reconociendo al talento humano como el corazón de la Entidad y como un factor determinante para el cumplimiento de su misión y objetivos.

Desde esta perspectiva, el talento humano se concibe como un componente transversal que impacta de manera directa la eficiencia administrativa, la sostenibilidad institucional y la calidad del servicio prestado a la ciudadanía. En consecuencia, el PETH 2026 se estructura bajo un enfoque integral del ciclo de vida del servidor público, abarcando las etapas de ingreso, desarrollo, permanencia y retiro, y articulando de manera coherente los planes, programas y acciones asociados a cada una de estas fases.

El presente Plan se formula a partir del análisis del contexto institucional, los resultados del autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, los planes de mejoramiento derivados de los procesos de control interno y control fiscal, así como de los estudios técnicos adelantados por la Entidad en materia de rediseño institucional, cargas de trabajo y modernización organizacional.

En este escenario, el componente humano del IDEA se encuentra en un proceso de transformación que no se limita únicamente al rediseño institucional orientado a la modernización de la estructura, los procesos y la administración del personal, sino que abarca de manera integral la permanencia y el desarrollo del talento humano. Esta transformación se materializa a través del fortalecimiento constante del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST, los programas de bienestar social, estímulos e incentivos, los procesos de formación y capacitación, y la consolidación de la administración de la nómina como un proceso clave para la estabilidad y confianza organizacional.

De manera especial, el IDEA reconoce la importancia de priorizar la salud mental, el bienestar psicosocial y la calidad de vida laboral como ejes fundamentales para el desempeño, el compromiso y la permanencia del talento humano, entendiendo que el cuidado integral de las personas es un elemento esencial para la construcción de una administración pública moderna, humana y sostenible.

El PETH 2026 no implica, por sí mismo, la ejecución de decisiones administrativas relacionadas con modificaciones estructurales o de planta de personal, las cuales se encuentran supeditadas a los análisis jurídicos, las aprobaciones y los actos administrativos que correspondan. No obstante, el Plan establece las estrategias necesarias para preparar al talento humano y a la organización frente a los procesos de transformación institucional, promoviendo una gestión del cambio planificada, gradual y orientada a la mejora continua.

De esta manera, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se consolida como una herramienta de gestión que contribuye al fortalecimiento institucional del IDEA, al cumplimiento de los principios de eficiencia, eficacia, transparencia y buen gobierno, y al desarrollo de una gestión holística del talento humano, alineada con los valores del servicio público y con los objetivos estratégicos de la Entidad.

Referentes Estratégicos Orientadores del Plan Estratégico de Talento Humano:

El Plan Estratégico de Talento Humano – PETH 2026 del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA se formula a partir de un conjunto de referentes estratégicos orientadores que guían la toma de decisiones, la definición de objetivos y la estructuración de estrategias en materia de gestión del talento humano.

Estos referentes se derivan del marco normativo nacional, de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y de los elementos estructurales, organizacionales y culturales propios del IDEA, los cuales definen la forma en que la Entidad concibe y gestiona su talento humano.

2.1 Marco nacional de referencia.

La gestión del talento humano en el IDEA se orienta por el marco normativo y conceptual definido a nivel nacional, el cual establece al talento humano como el eje central de la gestión pública y como un factor estratégico para la generación de valor público. En este sentido, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG reconoce al talento humano como la primera dimensión del modelo, destacando su papel transversal en el logro de los objetivos institucionales y en el fortalecimiento de la capacidad del Estado.

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.

Adicionalmente, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP promueven una gestión estratégica del talento humano basada en el mérito, el desarrollo de competencias, el bienestar integral, la mejora continua y el uso de la información para la toma de decisiones, elementos que orientan la formulación del presente Plan.

2.2 Referentes institucionales del IDEA.

El PETH 2026 se encuentra alineado con los principales referentes institucionales que orientan la gestión del IDEA y que definen el marco de actuación del talento humano como proceso estratégico. Entre estos referentes se destacan:

Mapa de procesos institucional.

El cual reconoce al proceso de Talento Humano como un proceso estratégico, evidenciando su rol transversal en la planeación, ejecución y mejora continua de la gestión institucional, y su contribución directa al logro de los objetivos misionales.



Estructura administrativa y organizacional:

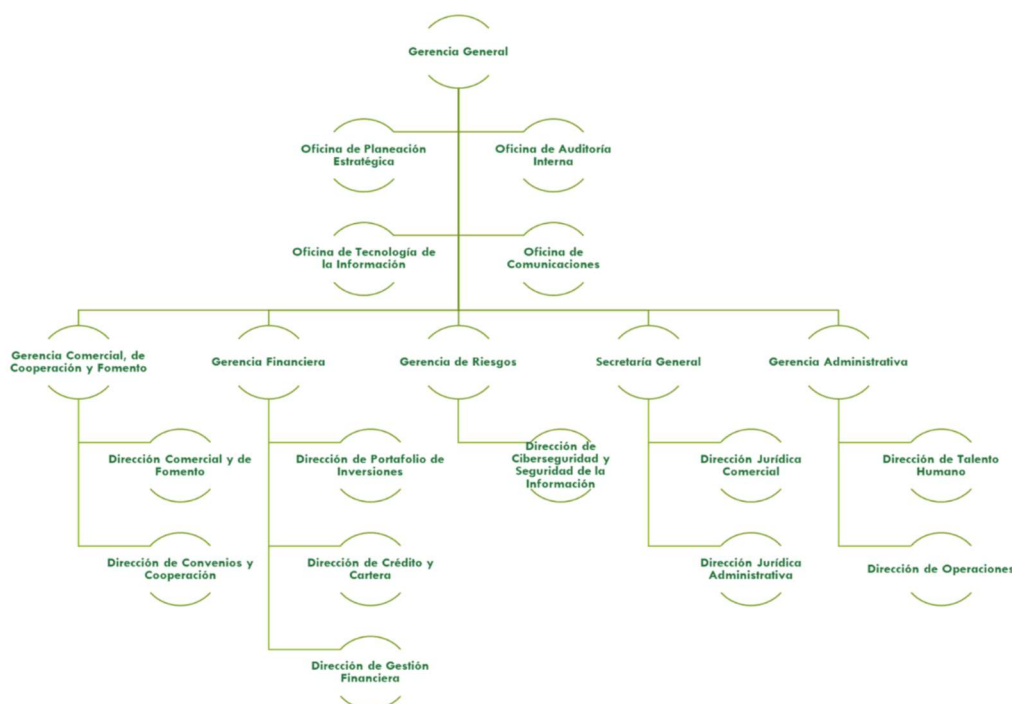
Definida conforme a la normativa vigente y a los estudios técnicos adelantados por la Entidad, la cual determina los niveles de responsabilidad, las relaciones funcionales y los ámbitos de actuación del talento humano en el IDEA.

La estructura organizacional de la entidad se enmarca en la siguiente normatividad:

Resolución de Junta Directiva No.0014 – 25: Mediante la cual se adopta la estructura organizacional con enfoque administrativo y funcional y se definen las funciones de las dependencias.

Resolución de Junta Directiva No.0016-25: Por la cual se adopta y ajusta la planta de personal global del Instituto Para El Desarrollo De Antioquia -IDEA.

ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DEL IDEA



Valores institucionales y Código de Integridad.

Constituyen el marco ético que orienta el comportamiento de los servidores públicos y fortalece una cultura organizacional basada en la transparencia, el respeto, la responsabilidad, el compromiso con lo público y la integridad en el ejercicio de la función administrativa.

El código de integridad del Instituto para el Desarrollo de Antioquia fue aprobado mediante Resolución de Gerencia No.0491-2000 y 0200-2020.

Los valores que lo integran son:

JUSTICIA: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

HONESTIDAD: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

DILIGENCIA: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

COMPROMISO: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

RESPECTO: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Estos elementos permiten que la gestión del talento humano se desarrolle de manera coherente con la identidad institucional del IDEA, fortaleciendo la cultura organizacional, el sentido de pertenencia y la alineación transversal entre las personas, los procesos y los objetivos estratégicos de la Entidad.

2.3 Enfoques estratégicos en la gestión del talento humano para la vigencia 2026:

En coherencia con los referentes nacionales e institucionales, la gestión del talento humano del IDEA se orienta por los siguientes enfoques estratégicos:

- **Enfoque estratégico:** El talento humano se concibe como un activo estratégico y como el corazón del IDEA, alineando su gestión con la planeación institucional, la toma de decisiones y la generación de valor público, en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

- **Enfoque por procesos:** La gestión del talento humano se desarrolla de manera articulada al mapa de procesos institucional, promoviendo la eficiencia administrativa, la transversalidad y la mejora continua de los procesos misionales, estratégicos y de apoyo.
- **Enfoque integral del ciclo de vida del servidor:** La gestión del talento humano aborda de manera integral las etapas de ingreso, desarrollo, permanencia y retiro del servidor público, garantizando coherencia entre los procesos de vinculación, formación, evaluación, bienestar y desvinculación.
- **Enfoque de seguridad, salud y bienestar en el trabajo (SGSST):** La gestión del talento humano prioriza la protección, promoción y mantenimiento de la salud física y mental de los servidores públicos, mediante la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST, orientado a la prevención de accidentes, enfermedades laborales y riesgos psicosociales, y al fortalecimiento de entornos laborales seguros y saludables.
- **Enfoque de bienestar integral y salud mental:** La Entidad reconoce el bienestar integral y la salud mental como factores determinantes para el desempeño, el compromiso y la permanencia del talento humano, promoviendo acciones orientadas al equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, la gestión del riesgo psicosocial y la construcción de ambientes laborales sanos, respetuosos y solidarios.
- **Enfoque de familia:** La gestión del talento humano incorpora un enfoque de familia, reconociendo a la familia como un entorno fundamental de apoyo y desarrollo del servidor público, y promoviendo acciones que favorezcan el desarrollo familiar en coherencia con las políticas de bienestar, inclusión y responsabilidad social de la Entidad.
- **Enfoque de gestión del cambio:** La gestión del talento humano promueve una cultura organizacional abierta al cambio, fortaleciendo las capacidades individuales y colectivas para adaptarse a los procesos de transformación institucional, modernización administrativa y rediseño organizacional, garantizando transiciones planificadas, comunicadas y orientadas a la mejora continua.
- **Enfoque de integridad y cultura organizacional:** La gestión del talento humano se orienta por los valores institucionales y el Código de Integridad, promoviendo

comportamientos éticos, transparentes y responsables en el ejercicio de la función pública, y fortaleciendo el sentido de pertenencia y la identidad institucional.

- **Enfoque de mejora continua y control preventivo:** La gestión del talento humano se fundamenta en la evaluación permanente, el seguimiento a los planes de mejoramiento y el fortalecimiento de controles preventivos, con el fin de mitigar riesgos, atender hallazgos de los entes de control y mejorar de manera continua los procesos y resultados institucionales.

3. MARCO NORMATIVO.

El Plan Estratégico de Talento Humano – PETH 2026 del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA se formula en cumplimiento del marco constitucional, legal y reglamentario que regula el empleo público, la gestión del talento humano y la función administrativa en Colombia, así como de los lineamientos de política pública definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El presente Plan se fundamenta en normas de carácter nacional y en los instrumentos institucionales vigentes, los cuales orientan la planeación, ejecución, seguimiento y mejora continua de la gestión del talento humano, garantizando la legalidad, la transparencia, el mérito, el bienestar integral y la protección de los derechos de los servidores públicos.

Nivel	Norma	Tema / Objeto	Proceso relacionado
Constitucional	Constitución de Colombia (arts. 2, 122, 123, 125, 209)	Función administrativa, empleo público, mérito y servidores públicos	Talento Humano
Legal	Decreto 1661 de 1991	Régimen de prima técnica	Talento Humano

Legal	Ley 100 de 1993	Sistema de Seguridad Social Integral y bonos pensionales	Nómina / Bonos pensionales
Reglamentaria	Decreto 1299 de 1994	Emisión y redención de bonos pensionales	Bonos pensionales
Legal	Decreto 1567 de 1998	Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos	PIC / Bienestar
Reglamentaria	Decreto 2279 de 2003	Cálculos actuariales	Bonos pensionales
Legal	Ley 909 de 2004	Empleo público, carrera administrativa y gerencia pública	Talento Humano
Legal	Ley 1010 de 2006	Prevención y sanción del acoso laboral	Bienestar
Reglamentaria	Decreto 2177 de 2006	Asignación de prima técnica	Talento Humano
Legal	Ley 1064 de 2006	Educación para el trabajo y desarrollo humano	Capacitación
Legal	Ley 1221 de 2008	Teletrabajo	Bienestar / Familia

Reglamentaria	Resolución 2646 de 2008	Gestión del riesgo psicosocial y salud mental	SG-SST
Legal	Ley 1581 de 2012	Protección de datos personales	SIGEP / Historias laborales
Reglamentaria	Decreto 2842 de 2013	Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP	Información TH
Reglamentaria	Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública	PIC / Bienestar / Incentivos
Reglamentaria	Decreto 1072 de 2015	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	SG-SST
Legal	Ley 1811 de 2016	Incentivos al uso de la bicicleta	Bienestar
Legal	Ley 1857 de 2017	Protección integral de la familia	Bienestar / Familia
Reglamentaria	Decreto 1499 de 2017	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Gestión institucional

Reglamentaria	Decreto 2011 de 2017	Vinculación laboral de personas con discapacidad	Vinculación
Reglamentaria	Decreto 612 de 2018	Integración de planes institucionales	Planeación
Reglamentaria	Decreto 815 de 2018	Competencias laborales generales	Desempeño
Reglamentaria	Decreto 1273 de 2018	Aportes al sistema de seguridad social	SG-SST
Reglamentaria	Decreto 726 de 2018	CETIL – certificación electrónica de tiempos laborados	Bonos pensionales
Reglamentaria	Resolución 3546 de 2018	Prácticas laborales	Pasantes
Reglamentaria	Resolución 0312 de 2019	Estándares mínimos del SG-SST	SG-SST
Legal	Ley 2195 de 2022	Transparencia, ética pública y lucha contra la corrupción	Integridad

Política pública	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Gestión pública integral	Talento Humano
Política pública	Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – DAFP	Planeación estratégica del TH	Talento Humano
Política pública	Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030	Formación del servidor público	Capacitación
Lineamientos	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – DAFP (2022)	Metodología GETH	Talento Humano
Institucional	Resolución Junta Directiva No. 0014 de 2025	Adopta la estructura organizacional del IDEA	Estructura
Institucional	Resolución Junta Directiva No. 0016 de 2025	Ajusta la planta global de personal	Planta de personal

Institucional	Resolución Junta Directiva No. 0015 de 2025	Modifica el Manual de Específico Funciones y Competencias	Manual de funciones
Institucional	Resolución Junta Directiva No. 005 de 2025	Actualiza el Manual de Específico Funciones y Competencias	Manual de funciones
Institucional	Resolución No. 20250248 de 2025	Procedimiento interno de encargo en empleos de carrera administrativa	Provisión de empleos
Institucional	Resolución de Gerencia No.0491-2000 y 0200-2020.Código de Integridad del Servidor Público – IDEA	Valores	Cultura organizacional

4. ALCANCE.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA aplica a todos los servidores públicos de la Entidad, independientemente de su forma de vinculación, nivel jerárquico o dependencia, y orienta la gestión del talento humano durante la vigencia 2026.

El Plan articula y orienta los planes, programas y acciones institucionales relacionados con el ciclo de vida del servidor público, entre los que se incluyen el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST y el Plan Anual de SGSST, el Plan Anual

de Vacantes y de Previsión del Talento Humano, así como los procesos asociados a la administración de la nómina, la provisión de empleos y la gestión de la información del talento humano.

El presente Plan contempla la realización de estudios y análisis técnicos en materia de planeación del empleo y provisión, los cuales no constituyen por sí mismos decisiones administrativas de creación o modificación de la planta de personal, ni comprometen la adopción de figuras específicas de vinculación, las cuales estarán sujetas a los análisis jurídicos, presupuestales y a los actos administrativos que correspondan.

Así mismo, el Plan establece los lineamientos para el seguimiento, la evaluación y la mejora continua de la gestión del talento humano, en articulación con el Sistema Integrado de Gestión, los instrumentos de evaluación del desempeño institucional y los procesos de control interno.

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, el autodiagnóstico del MIPG, los planes de mejoramiento del proceso de Talento Humano y termina con la formulación, ejecución y su consecuente seguimiento y medición de las actividades desarrolladas en cada una de las rutas trazadas.

Objetivo General

Orientar la gestión estratégica del talento humano del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA durante la vigencia 2026, consolidando al proceso de Talento Humano como un proceso estratégico alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, mediante la articulación del ciclo de vida del servidor público, el fortalecimiento del bienestar integral, la gestión de competencias, la administración eficiente de los procesos críticos de talento humano y la preparación institucional frente a los procesos de transformación organizacional, con el fin de contribuir al logro de los objetivos institucionales y a la generación de valor público.

Objetivos Específicos:

1. Consolidar la gestión del talento humano como un proceso estratégico, articulado a la planeación institucional, el mapa de procesos y el Sistema Integrado de Gestión del IDEA, en coherencia con los lineamientos del MIPG.
2. Fortalecer el ciclo de vida del servidor público, desde el ingreso hasta el retiro, mediante la articulación de los procesos de vinculación, capacitación, evaluación del desempeño, bienestar, seguridad y salud en el trabajo y gestión del conocimiento.
3. Promover el bienestar integral y la salud mental y física de los servidores públicos, priorizando la prevención de riesgos psicosociales, la conciliación de la vida laboral,

personal y familiar, y la construcción de entornos laborales seguros, saludables y humanizados.

4. Desarrollar y fortalecer las competencias laborales y capacidades institucionales, en coherencia con los perfiles de los empleos, las necesidades identificadas y los objetivos estratégicos del IDEA.
5. Fortalecer la administración de los procesos críticos de talento humano, incluyendo la gestión de la nómina, la provisión de empleos, el manejo de incapacidades, la provisión de empleos y la gestión de la información, con enfoque preventivo y de control.
6. Preparar al talento humano y a la organización para los procesos de cambio y transformación institucional, derivados del rediseño organizacional y de la modernización administrativa, garantizando transiciones planificadas y las posibles implementaciones de acuerdo con las decisiones administrativas.
7. Optimizar la gestión de la información del talento humano, mediante el uso efectivo del SIGEP y otros sistemas institucionales, como soporte para la toma de decisiones, el seguimiento y la evaluación de la gestión.
8. Fortalecer la cultura de integridad, ética y compromiso con lo público, promoviendo los valores institucionales y los principios del Código de Integridad en todos los niveles de la organización.

Los objetivos definidos en el presente Plan Estratégico de Talento Humano se desarrollan de manera articulada con los objetivos específicos de los planes institucionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar Social, Capacitación y Provisión del Talento Humano, los cuales mantienen su autonomía técnica y operativa, garantizando coherencia, complementariedad y alineación estratégica en la gestión integral del talento humano del IDEA.

5. PROCESOS.

La **Dirección de Talento Humano** del IDEA, tiene 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.

6. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.

El diagnóstico estratégico del talento humano del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA se construye a partir de un análisis integral que combina información cuantitativa y cualitativa proveniente de diversas fuentes institucionales, con el propósito de identificar fortalezas, brechas, riesgos y oportunidades en la gestión del talento humano.

Para su elaboración se tuvieron en cuenta, entre otros, los resultados del autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, los planes de mejoramiento derivados de los procesos de control interno, de la revisión de estándares mínimos del SGSST y control fiscal, la caracterización de la planta de personal, los estudios técnicos de cargas de trabajo y rediseño institucional, así como los insumos provenientes de los planes institucionales de bienestar, capacitación, seguridad y salud en el trabajo Y provisión del talento humano y resultados de la encuesta del Plan de bienestar social.

El diagnóstico no se limita a una descripción de la situación actual, sino que incorpora una lectura estratégica orientada a la toma de decisiones, la planeación del empleo y la formulación de estrategias que fortalezcan la gestión integral del talento humano.

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:

6.1 Resultados del Autodiagnóstico MIPG – Política de Gestión Estratégica del Talento Humano:

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.

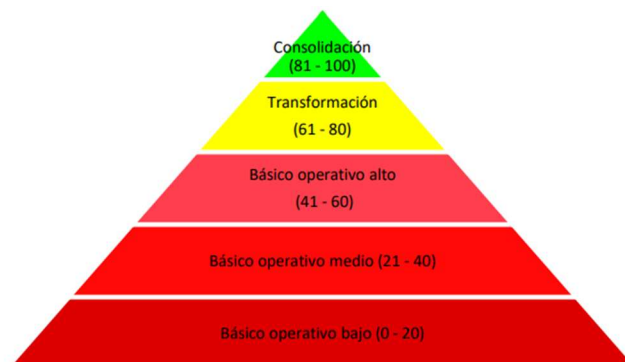


Ilustración 3 Nivel de madurez de la GETH

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 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.

ANÁLISIS.

El autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, realizado en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, evidencia un alto nivel de implementación y madurez del proceso de Talento Humano en el Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA, reflejado en un resultado consolidado del 93,8%.

Este resultado da cuenta de la consolidación de prácticas institucionales orientadas a la planeación, desarrollo, bienestar y permanencia del talento humano, así como del fortalecimiento progresivo de los procesos asociados al ciclo de vida del servidor público, en coherencia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

No obstante, el resultado favorable del autodiagnóstico, el ejercicio permitió identificar algunas oportunidades de mejora específicas, principalmente asociadas a componentes que requieren un mayor nivel de formalización, sistematización o consolidación como parte de una fase de madurez avanzada de la gestión del talento humano. Estas oportunidades se concentran, entre otros aspectos, en:

- El fortalecimiento de la inclusión laboral de personas con discapacidad y la implementación progresiva de ajustes razonables en los entornos de trabajo.
- La estructuración e implementación de programas orientados a la vinculación de jóvenes y al relevo generacional.
- La consolidación de mecanismos de análisis para la provisión del talento humano, tales como el registro y seguimiento de vacantes, los tiempos de cubrimiento y las causas de retiro.
- El fortalecimiento de estrategias de gestión del conocimiento y transferencia de saberes ante la desvinculación de servidores.
- La promoción de modalidades laborales flexibles y de acciones orientadas al bienestar integral, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la equidad de género.
- El fortalecimiento de mecanismos para el seguimiento y mejoramiento del desempeño directivo, alineados con las dinámicas de modernización y transformación organizacional.

Estas oportunidades de mejora no representan incumplimientos normativos, sino retos propios de una entidad que avanza hacia niveles superiores de madurez, y constituyen

insumos estratégicos para la formulación de los ejes, estrategias y líneas de acción del Plan Estratégico de Talento Humano 2026.

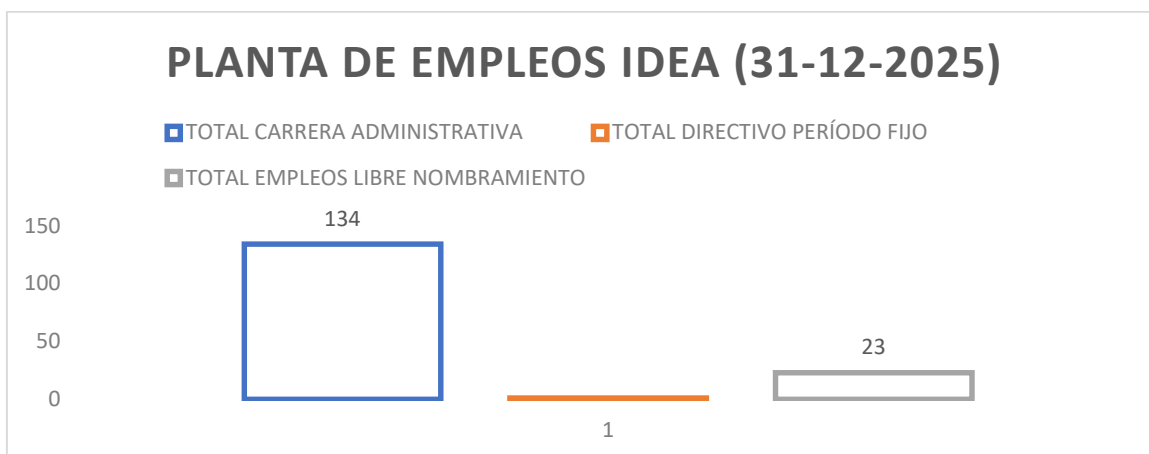
En este sentido, el PETH 2026 se orienta a consolidar los avances alcanzados y a priorizar las acciones necesarias para cerrar las brechas identificadas, fortaleciendo el enfoque estratégico del talento humano, la planeación del empleo, la gestión del cambio organizacional y la generación de condiciones que promuevan el bienestar integral, la inclusión y la sostenibilidad institucional.

6.2 Caracterización de la planta de personal y contexto organizacional.

La Planta de cargos actual de la Entidad es la siguiente:

No. de Empleos	Denominación	Código	Grado	Naturaleza	Nivel
DESPACHO DE GERENCIA GENERAL					
Uno (1)	Gerente General	050	04	LNR	Directivo
Uno (1)	Asesor	105	01	LNR	Asesor
Uno (1)	Secretario Ejecutivo	425	07	LNR	Asistencial
Uno (1)	Auxiliar Administrativo	407	04	LNR	Asistencial
Uno (1)	Conductor	480	03	LNR	Asistencial
Cinco (5)	Empleos en Gerencia General				
PLANTA GLOBAL					
Uno (1)	Secretario General de Entidad Descentralizada	054	03	LNR	Directivo
Cuatro (4)	Gerente	039	03	LNR	Directivo
Uno (1)	Jefe de Oficina	006	03	PER	Directivo
Cinco (5)	Director Operativo	009	02	LNR	Directivo
Dos (2)	Director Técnico	009	02	LNR	Directivo
Dos (2)	Director Administrativo	009	02	LNR	Directivo
Uno (1)	Director Financiero	009	02	LNR	Directivo
Tres (3)	Jefe de Oficina	006	02	LNR	Directivo
Uno (1)	Profesional Especializado	222	04	CAR	Profesional
Cuarenta y tres (43)	Profesional Universitario	219	04	CAR	Profesional
Veinte (20)	Profesional Universitario	219	03	CAR	Profesional
Seis (6)	Profesional Universitario	219	02	CAR	Profesional
Nueve (9)	Técnico Operativo	314	02	CAR	Técnico
Uno (1)	Secretario Bilingüe	420	07	CAR	Asistencial

No. de Empleos	Denominación	Código	Grado	Naturaleza	Nivel
Trece (13)	Auxiliar Administrativo	407	07	CAR	Asistencial
Dos (2)	Auxiliar Administrativo	407	06	CAR	Asistencial
Uno (1)	Auxiliar Administrativo	407	05	CAR	Asistencial
Cinco (5)	Auxiliar Administrativo	407	04	CAR	Asistencial
Dieciséis (16)	Secretario	440	04	CAR	Asistencial
Uno (1)	Auxiliar Administrativo	407	03	CAR	Asistencial
Cuatro (4)	Auxiliar de Servicios Generales	470	03	CAR	Asistencial
Dos (2)	Celador	477	02	CAR	Asistencial
Cinco (5)	Auxiliar de Servicios Generales	470	02	CAR	Asistencial
Seis (6)	Conductor	480	02	CAR	Asistencial
Ciento cincuenta y ocho (158)	Total, Empleos en Planta.				



Caracterización de la población:

Composición de la Planta de Personal por Rangos de Edad y por Género.

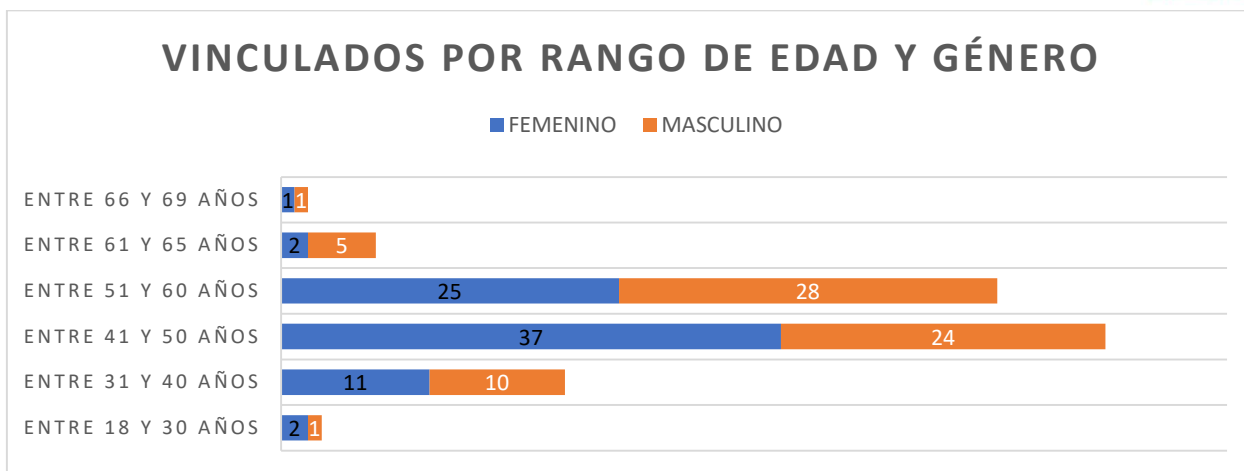
VINCULACIÓN POR RANGO DE EDAD Y GÉNERO - DICIEMBRE 10 DE 2025

RANGO EDAD	FEMENINO	% FEMENINO	MASCULINO	%MASCULINO	TOTAL GENERAL	%
entre 18 y 30 años	2	2,56	1	1,45	3	2,04
entre 31 y 40 años	11	14,1	10	14,49	21	14,29
entre 41 y 50 años	37	47,44	24	34,78	61	41,5
entre 51 y 60 años	25	32,05	28	40,58	48	36,05
entre 61 y 65 años	2	2,56	5	7,25	12	4,76
entre 66 y 69 años	1	1,28	1	1,45	2	1,36

Con corte al 10 de diciembre de 2025, el IDEA cuenta con 147 servidores, con una planta claramente concentrada en los rangos etarios medios y altos:

- El rango más representativo es el comprendido entre los 41 y 50 años, con 61 servidores, que equivalen aproximadamente al 41,5 % de la planta.
- Le sigue el rango entre los 51 y 60 años, con 53 servidores, que representan cerca del 36 %.
- Los rangos jóvenes (entre 18 y 30 años y entre 31 y 40 años) suman 24 servidores en total, es decir, alrededor del 16,3 % de la planta.
- Los mayores de 60 años (de 61 a 69) son 9 servidores, cerca del 6 % del total.

Esto muestra que la planta del IDEA es mayoritariamente madura, con cerca de 8 de cada 10 servidores por encima de los 40 años. Desde la perspectiva de la gestión del talento humano, este comportamiento es coherente con el sector público, pero también evidencia la necesidad de planear el relevo generacional, especialmente ante eventuales pensiones y retiros en el mediano plazo.



ANÁLISIS:

La caracterización de la planta de personal del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA constituye un insumo fundamental para comprender la capacidad institucional, identificar riesgos asociados a la continuidad del servicio y orientar la planeación estratégica del talento humano.

La planta de personal del IDEA se encuentra definida conforme a la estructura organizacional vigente y a los actos administrativos adoptados por la Junta Directiva, los cuales establecen los empleos, niveles jerárquicos, dependencias y perfiles requeridos para el cumplimiento de la misión institucional. Esta estructura refleja los procesos estratégicos, misionales y de apoyo de la Entidad, y se articula con el mapa de procesos institucional.

Del análisis de la información disponible se evidencia que la planta de personal presenta una adecuada alineación con los objetivos institucionales; no obstante, el contexto organizacional actual, caracterizado por procesos de modernización administrativa, rediseño institucional y fortalecimiento de la gestión estratégica, plantea nuevos retos en términos de capacidad operativa, especialización técnica y distribución de cargas de trabajo.

Así mismo, la caracterización del talento humano permite identificar factores relevantes para la planeación del empleo, tales como la composición por niveles jerárquicos, la experiencia acumulada del personal, los riesgos asociados al relevo generacional y la necesidad de asegurar la transferencia de conocimiento crítico ante eventuales procesos de retiro o desvinculación.

En este contexto, se reconoce la importancia de fortalecer los mecanismos de análisis y seguimiento de variables clave de la gestión del talento humano, entre ellas la

identificación y gestión de vacantes, los tiempos de cubrimiento de los empleos, las causas de retiro y la disponibilidad de perfiles con competencias estratégicas para la Entidad.

De igual manera, los estudios técnicos adelantados por el IDEA en materia de cargas de trabajo y rediseño institucional constituyen un insumo relevante para la gestión del talento humano, en la medida en que permiten identificar posibles brechas entre la capacidad instalada y las necesidades operativas reales, así como evaluar alternativas de planeación del empleo que garanticen la continuidad del servicio y la eficiencia institucional.

En consecuencia, la caracterización de la planta de personal y del contexto organizacional pone de manifiesto la necesidad de consolidar una gestión estratégica del talento humano basada en información confiable, análisis técnicos y toma de decisiones planificada, que permita responder de manera oportuna a los desafíos actuales y futuros del IDEA.

Entre dichas alternativas se encuentra la realización de análisis técnicos de pertinencia y necesidad de planta temporal, como herramienta de planeación del talento humano, orientada a evaluar la viabilidad de atender requerimientos operativos específicos, de carácter transitorio o excepcional, en coherencia con el marco normativo vigente y con los principios de racionalización del gasto, mérito y eficiencia administrativa.

Este análisis no implica, por sí mismo, la adopción de decisiones relacionadas con la modificación de la estructura organizacional o de la planta de personal, sino que constituye un insumo estratégico para la formulación de acciones orientadas a la planeación del empleo, la provisión del talento humano y la gestión del cambio institucional, en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano 2026.

De esta manera, el producto recibido en materia de análisis de cargas de trabajo se consolida como un elemento clave para anticipar riesgos operativos, fortalecer la capacidad institucional y orientar la gestión del talento humano hacia una lógica preventiva, estratégica y alineada con los procesos de modernización y transformación institucional del IDEA.

Nota: Datos analizados de Matriz de Planta de Cargos y caracterización de personal con corte a 31 de diciembre de 2025.

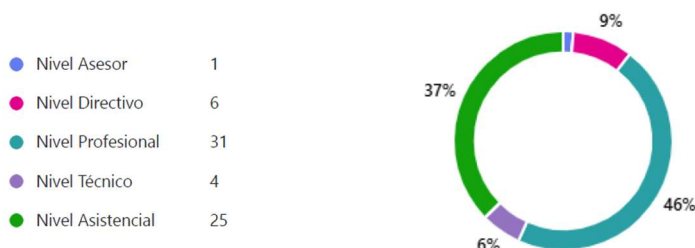
6.3 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.

Resultados de la encuesta realizada para la formulación del Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos e incentivos 2026:

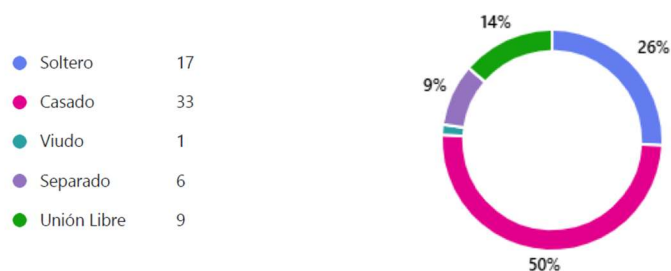
Resultados de la encuesta realizada para la formulación del Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos 2026:

Estos son algunos de los aspectos más relevantes de la encuesta realizada.

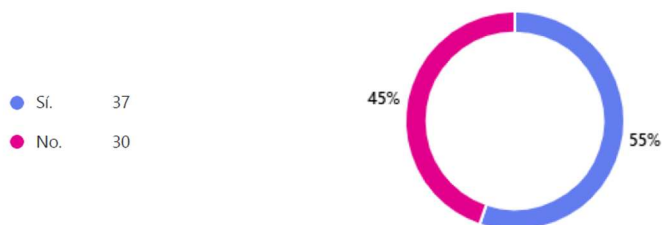
2. ¿En qué nivel Jerárquico se encuentra dentro del Instituto?



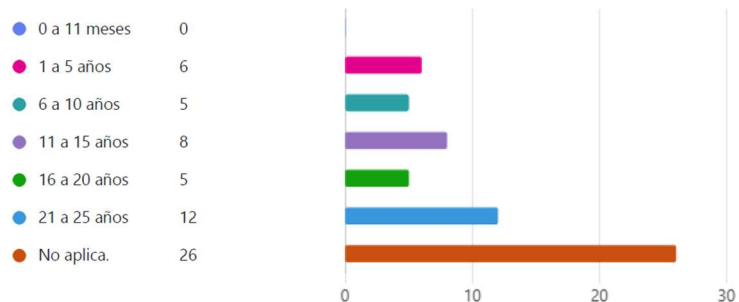
3. Estado civil



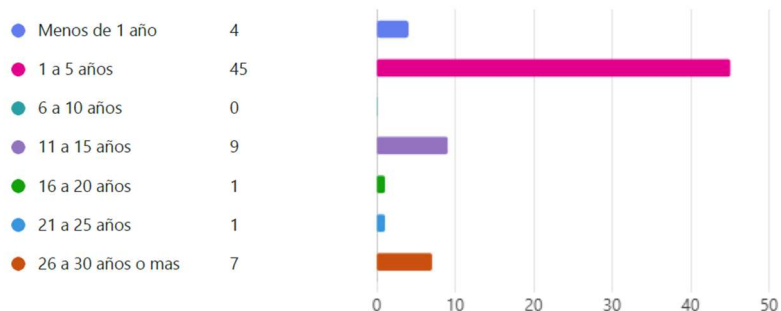
4. ¿Tiene hijos(as), hijastros(as) o custodios que dependan económicamente de usted?



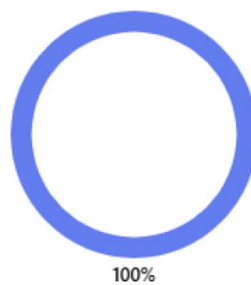
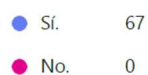
7. Seleccione en qué edad se encuentran. En caso contrario seleccione la opción **No aplica.**



12. ¿Antigüedad en el Instituto?



13. ¿Participaría en las actividades de Bienestar Social?



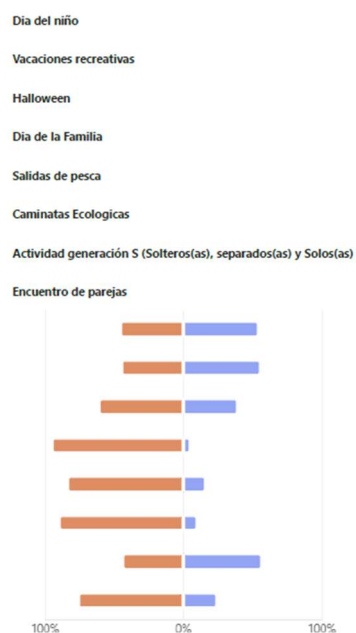
18. ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social? Seleccione uno.



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

Actividades recreativas, vacacionales, culturales y artísticas

● Sí ● No.



27. Otro, ¿cual?



La encuesta fue respondida por 68 servidores de un total de 147 activos, para una tasa de respuesta del 46,3%. La participación se concentra principalmente en los niveles Profesional (31; 45,6%) y Asistencial (25; 36,8%), seguidos por Directivo (6; 8,8%) y Técnico (4; 5,9%). En antigüedad, predomina el grupo de 1 a 5 años (45; 66,2%), lo que sugiere una población mayoritaria relativamente reciente en la entidad.

La disposición es alta: 67 de 68 indican que sí participarían en actividades de Bienestar. Las motivaciones más frecuentes se relacionan con compartir con la familia (57; 83,8%), aprovechar beneficios (57; 83,8%), disminuir estrés (54; 79,4%) y autocuidado (51; 75,0%); también se destaca fortalecer el clima laboral (46; 67,6%) y la práctica deportiva (44; 64,7%). Adicionalmente, el uso del beneficio de apoyo al desarrollo personal/calidad de vida es alto (63; 92,6%), y entre quienes no lo usan aparecen causas como falta de tiempo, desconocimiento o percepción de baja adecuación a necesidades.

Las actividades con mayor preferencia para la vigencia son Día de la Familia (58; 85,3%), caminatas ecológicas (54; 79,4%), bolos (47; 69,1%), salidas de pesca (47; 69,1%) y encuentro de parejas (41; 60,3%). En el componente cultural y bienestar integral también se evidencian intereses como pintura (30; 44,1%), yoga (27; 39,7%) y talleres manuales (25; 36,8%), además de múltiples sugerencias "otros" (p. ej., juegos de mesa, natación/tenis, actividades culturales, masajes/relajación, entre otras).

Lo anterior significa que, en el marco del diagnóstico para la formulación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026, la encuesta aplicada a los servidores de la entidad permitió identificar percepciones, intereses y preferencias frente a la oferta de bienestar institucional. La medición contó con una participación del 46,3%, lo cual ofrece un panorama relevante para orientar la planeación de la próxima vigencia.

Los resultados evidencian una disposición ampliamente favorable hacia las actividades de bienestar, con una intención positiva de participación. Las motivaciones predominantes se relacionan con el compartir en familia, el aprovechamiento de beneficios institucionales, la reducción del estrés, el autocuidado y el fortalecimiento del

clima laboral. En cuanto a preferencias, se destacan actividades orientadas a la integración familiar y recreativa, además de opciones deportivas, culturales y de bienestar integral, lo cual sugiere la conveniencia de mantener una oferta diversa y segmentada que responda a distintos perfiles e intereses.

A partir de este diagnóstico, el reto del Plan de Bienestar 2026 consiste en transformar la alta intención de participación en asistencia efectiva y sostenida, fortaleciendo la pertinencia y el atractivo de la programación, de manera que las actividades respondan de forma directa a las necesidades, expectativas e intereses reales de los servidores. Esto implica intensificar estrategias de convocatoria, diversificar y segmentar la oferta, y priorizar acciones que potencien la integración familiar, el autocuidado y la salud mental, sin perder de vista componentes culturales y recreativos que incrementen la motivación. En consecuencia, el enfoque para 2026 debe orientarse a una oferta planificada con criterios de impacto y preferencia, que promueva mayor vinculación de los servidores y consolide el bienestar institucional como un factor efectivo de satisfacción, sentido de pertenencia y fortalecimiento del clima laboral.

Adicionalmente, la planeación y ejecución del Plan debe realizarse con observancia del marco normativo aplicable al sector público, de forma que las iniciativas de bienestar, estímulos e incentivos se estructuren bajo criterios de legalidad, transparencia y uso adecuado de los recursos públicos. En ese sentido, las necesidades identificadas en el diagnóstico deben encauzarse mediante alternativas viables y permitidas —ajustadas a la naturaleza institucional y a la disponibilidad presupuestal—, garantizando que las actividades propuestas conserven coherencia con los lineamientos vigentes y se orienten a fortalecer el bienestar y la calidad de vida laboral sin desbordar el alcance institucional ni los límites legales.

6.4 Diagnostico Sistema De Gestión, Seguridad Y Salud En El Trabajo (SGSST)

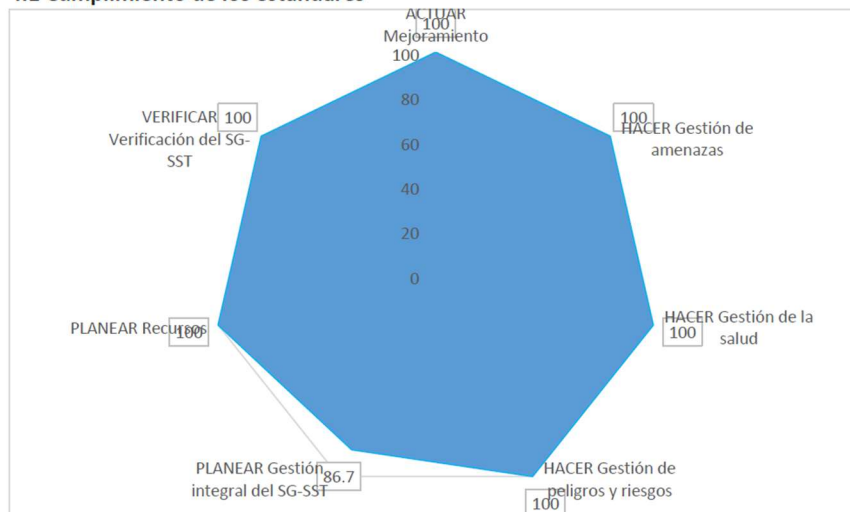
Cumplimiento de estándares del SG-SST:

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”*.

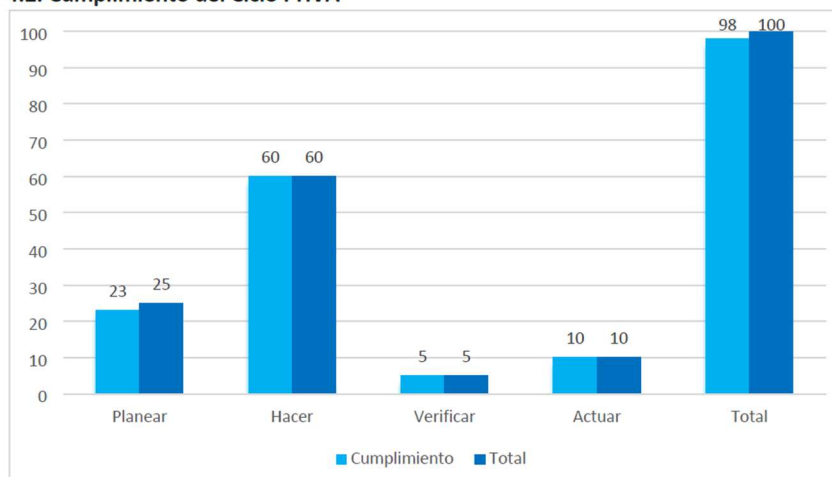
El 02 de diciembre del 2025, se realizó la auto evaluación de los estándares mínimos del SG-SST con vigencia del año 2024, con acompañamiento del proveedor externo de la ARL

Colmena; con una calificación del cumplimiento del 98%, como puede evidenciarse en la siguiente ilustración:

4.1 Cumplimiento de los estándares



4.2. Cumplimiento del Ciclo PHVA



Resultados	
Total ítems Cumple	59
Total ítems No cumple	1
Total ítems No aplica	0
Valoración	98

Nivel de cumplimiento	Calificación	Recomendaciones
ACEPTABLE	Mayor al 85%	<ul style="list-style-type: none"> Mantener la calificación y evidencias a disposición de Ministerio de Trabajo. Incluir en el Plan Anual de Trabajo las mejoras que se establezcan de acuerdo con la evaluación.

ANÁLISIS:

El bienestar integral, la seguridad y salud en el trabajo y la salud mental constituyen componentes esenciales de la gestión estratégica del talento humano del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA, en la medida en que inciden directamente en el desempeño, la permanencia, la motivación y la calidad de vida de los servidores públicos.

El diagnóstico institucional evidencia que el IDEA ha avanzado en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST y en el desarrollo de acciones orientadas al bienestar laboral, en cumplimiento del marco normativo vigente y de los lineamientos establecidos para las entidades públicas. Estos avances se reflejan en la ejecución de programas preventivos, actividades de promoción de la salud y acciones orientadas a la mejora de las condiciones de trabajo.

No obstante, el análisis estratégico permite identificar oportunidades de fortalecimiento asociadas a la consolidación de un enfoque integral de bienestar que articule de manera más sistemática la salud física, mental y social, así como la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. En particular, se reconoce la necesidad de fortalecer las acciones orientadas a la prevención y gestión de los riesgos psicosociales, en coherencia con los resultados del autodiagnóstico MIPG y con las dinámicas organizacionales actuales.

Así mismo, el diagnóstico pone de manifiesto la importancia de avanzar en la implementación progresiva de estrategias de bienestar que promuevan entornos laborales inclusivos, equitativos y saludables, tales como la adopción de modalidades laborales flexibles, la promoción de estilos de vida saludables, el fortalecimiento de la cultura de autocuidado y la generación de condiciones que favorezcan la equidad de género y el enfoque de familia.

En este sentido, se identifican oportunidades de mejora relacionadas con la consolidación de iniciativas orientadas a la inclusión y la diversidad, la promoción del uso de medios de

transporte sostenibles, la implementación de programas de teletrabajo y la adecuación de espacios institucionales que contribuyan al bienestar de los servidores, en coherencia con los procesos de modernización y adecuación de la infraestructura física de la Entidad.

El diagnóstico también resalta la necesidad de fortalecer la articulación entre el SG-SST, los programas de bienestar social y los demás instrumentos de gestión del talento humano, con el fin de asegurar una intervención integral, planificada y orientada a resultados, que contribuya de manera efectiva al mejoramiento del clima laboral, la reducción del ausentismo y la sostenibilidad institucional.

En consecuencia, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 incorpora el bienestar integral, la seguridad y salud en el trabajo y la salud mental como ejes transversales de la gestión del talento humano, orientados no solo al cumplimiento normativo, sino a la consolidación de una cultura organizacional centrada en las personas, el cuidado y la corresponsabilidad.

6.5 Diagnostico FURAG.

En el año 2025 se realizó la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, 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.

La Política Estratégica del Talento Humano tuvo una calificación de 89,8%.



Política	Recomendación
Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad) en la planeación del talento humano de la entidad.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Definir indicadores de desempeño que permitan medir el impacto de las nuevas funciones o metas asignadas a la entidad en relación con los productos y/o servicios prestados, así como en la ampliación de la cobertura institucional.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Adelantar los estudios técnicos que soporten la ampliación de la planta de personal en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1800 de 2019.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos al empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar la estrategia salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en la entidad un proceso de capacitación que le permita al servidor identificar como la labor que desempeña contribuye al cumplimiento de la misión.

6.6 Diagnóstico de los Procesos Críticos de Talento Humano.

Los procesos críticos de talento humano constituyen un componente esencial para la sostenibilidad operativa y administrativa del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA, en la medida en que garantizan la continuidad del servicio, el cumplimiento normativo y la adecuada administración del empleo público.

El diagnóstico estratégico permite identificar avances importantes en la estructuración y operación de los procesos asociados a la provisión del talento humano, la administración de la nómina, la gestión de la información y el seguimiento a las situaciones administrativas; sin embargo, también pone de manifiesto la necesidad de fortalecer dichos procesos desde una perspectiva preventiva, estandarizada y orientada a la mejora continua.

En particular, se identifican oportunidades de mejora relacionadas con la consolidación de mecanismos para el registro, seguimiento y análisis de las vacantes y los tiempos de cubrimiento de los empleos, la sistematización de la información asociada a la provisión del talento humano, y el fortalecimiento de los procedimientos relacionados con la administración de la nómina, incluyendo la gestión de incapacidades y los procesos de conciliación correspondientes.

Los resultados del diagnóstico y los hallazgos derivados de los ejercicios de control interno, Plan de mejoramiento Nivel de madurez Sistema de Carrera y plan de mejoramiento de control fiscal han dado lugar a la formulación de planes de mejoramiento, los cuales constituyen un insumo fundamental para orientar las acciones de fortalecimiento de los procesos críticos de talento humano. En este sentido, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se articula con dichos planes de mejoramiento, incorporando acciones orientadas a atender las causas estructurales identificadas, fortalecer los controles y mejorar la eficiencia y oportunidad de los procesos.

El PETH 2026 no sustituye los planes de mejoramiento vigentes ni modifica sus compromisos específicos; no obstante, establece el marco estratégico para su implementación, seguimiento y sostenibilidad, asegurando que las acciones definidas se integren de manera coherente a la planeación institucional y a la gestión integral del talento humano.

De esta manera, la gestión de los procesos críticos de talento humano se orienta hacia una lógica de mejora continua, control preventivo y fortalecimiento institucional, contribuyendo a la mitigación de riesgos administrativos, financieros y operativos, y al cumplimiento de los objetivos estratégicos del IDEA.

CONCLUSIÓN DE LA ETAPA DE DIAGNOSTICO:

La síntesis del diagnóstico estratégico del talento humano del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA permite consolidar una lectura integral de la situación actual del proceso de Talento Humano, identificando fortalezas, brechas y retos estratégicos que orientan la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano 2026.

El análisis evidencia que el IDEA cuenta con un alto nivel de madurez en la gestión del talento humano, reflejado en los resultados del autodiagnóstico DEL MIPG, así como en la implementación de prácticas institucionales orientadas al desarrollo, bienestar y permanencia de los servidores públicos. Estos avances constituyen una base sólida para la consolidación del proceso de Talento Humano como un proceso estratégico al interior de la Entidad.

No obstante, el diagnóstico también identifica oportunidades de mejora propias de una fase de madurez avanzada, relacionadas con la necesidad de fortalecer la planeación estratégica del empleo, la gestión de los procesos críticos de talento humano, el uso de la información para la toma de decisiones y la articulación efectiva de los planes institucionales. En particular, se destacan retos asociados a la gestión de vacantes y provisión del talento humano, la administración de la nómina y la gestión de incapacidades, la sistematización de la información a través del SIGEP, la gestión del conocimiento y el relevo generacional.

De igual manera, el contexto organizacional del IDEA, caracterizado por procesos de modernización administrativa, rediseño institucional y análisis de cargas de trabajo, plantea la necesidad de adoptar un enfoque preventivo y planificado en la gestión del talento humano, que permita anticipar riesgos operativos, garantizar la continuidad del servicio y responder de manera oportuna a las dinámicas institucionales.

En el ámbito del bienestar y en el ámbito del Sistema de seguridad y salud en el trabajo, el diagnóstico resalta la importancia de fortalecer un enfoque integral que articule la protección de la salud física, mental y social, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y la construcción de entornos laborales inclusivos, saludables y humanizados, en coherencia con los lineamientos normativos y las expectativas de los servidores públicos.

En este sentido, el diagnóstico estratégico confirma la necesidad de orientar la gestión del talento humano hacia un eje integral y basado en evidencia, en la cual la planeación

del empleo, el fortalecimiento de capacidades y competencias, el bienestar integral, la gestión del cambio y la mejora continua se constituyan en estrategias fundamentales para el fortalecimiento institucional del IDEA.

Los resultados del diagnóstico sirven de fundamento para la definición de los ejes estratégicos, las estrategias y las líneas de acción del Plan Estratégico de Talento Humano 2026, orientadas a consolidar al talento humano como el corazón de la Entidad y como un factor clave para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la generación de valor público.

7. Recursos para la Gestión del Talento Humano.

La ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano 2026 del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA se fundamenta en la disponibilidad y articulación de los recursos institucionales asignados al proceso de Talento Humano, los cuales permiten garantizar la implementación de las estrategias y acciones definidas, en coherencia con la planeación institucional y el marco normativo vigente.

En este sentido, el proceso de Talento Humano cuenta con un equipo de trabajo encargado de la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes, programas y procesos asociados al ciclo de vida del servidor público, cuya labor se articula con las demás dependencias de la Entidad y con los sistemas institucionales de planeación y control.

Así mismo, el IDEA dispone de recursos presupuestales destinados al desarrollo de los planes institucionales de talento humano, entre ellos el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la operación de los procesos críticos de talento humano, los cuales se ejecutan de conformidad con las disposiciones presupuestales y los lineamientos institucionales vigentes.

La capacidad institucional para la gestión del talento humano se encuentra asociada a la estructura organizacional y a la planta de personal vigentes, las cuales definen las responsabilidades, competencias y cargas de trabajo del proceso. En este contexto, la planeación estratégica del talento humano reconoce la importancia de evaluar permanentemente la suficiencia de los recursos disponibles y de fortalecer la capacidad de gestión del proceso, en coherencia con las dinámicas organizacionales, los procesos de modernización administrativa y los resultados del diagnóstico estratégico.

7.1 Planta de Personal.

La planta de personal que soporta la Gestión Estratégica del Talento Humano se concentra en la Dirección de Talento Humano, así:

Nivel	Denominación del empleo	Cantidad de plazas	Asociación al Proceso
Directivo	Director Administrativo. Código 009 – grado 02	1	Líder del proceso.
Profesional	Profesional Universitario- código 219- grado 02	4	<ul style="list-style-type: none"> - Uno a Nómina, prestaciones sociales, pensiones, bonos y cuotas partes pensionales. - Uno a Provisión, ingreso, retiro, situaciones administrativas y evaluación de desempeño laboral. - Uno a bienestar social, incentivos y estímulos y formación y capacitación. - Uno a Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo.
Asistencial	Auxiliar Administrativo, código 407, grado 07	2	Nómina, prestaciones sociales, pensiones, bonos y cuotas partes pensionales.

Asistencial	Secretario, código 440, grado 04	1	Transversal.
Asistencial	Auxiliar Administrativo, código 407, grado 04	1	Gestión documental de expedientes laborales.

7.2 Recursos Tecnológicos.

Para el desarrollo de las labores tendientes a la Gestión Estratégica del Talento Humano, cada uno de los servidores cuenta con las herramientas tecnológicas requeridas para el ejercicio de su labor tales como: equipo de cómputo, teléfono, impresora, conexión de red, plataformas tecnológicas requeridas, repositorio de almacenamiento One Drive, etc.

7.3 Recursos Financieros.

Para la vigencia 2026, se definieron los recursos para acciones orientadas a la Gestión Estratégica del Talento Humano así:

DETALLE	VALOR PRESUPUESTO AÑO 2026
BONOS Y CUOTAS PARTES	2.320.266.071
APOYO A LA GESTIÓN	583.016.404
NÓMINA	34.524.614.118
PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	2.631.391.369
PLAN DE CAPACITACIÓN	336.344.400
PRÉSTAMOS DE CALAMIDAD	108.975.905
VIVIENDA	6.590.804.998
GASTOS ASOCIADOS AL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA-CNCS	35.000.000
TOTAL	47.130.413.265,00

7.4 Sistemas de información.

G+: Sistema de información que apoya los procesos del IDEA	CETIL: Certificado electrónico de tiempos laborales	RUAF: Registro único de afiliados a la seguridad social.	SIGEP II: (<i>Sistema de Información y Gestión del Empleo Público</i>): Plataforma administrada por el DAFP para la gestión de la información del empleo público y de los servidores públicos del Estado.
EDL - CNSC: <i>Evaluación del Desempeño Laboral</i> : Sistema de la Comisión Nacional del Servicio Civil para la gestión y seguimiento de la evaluación del desempeño de los servidores de carrera administrativa.	SIMO - CNSC: <i>Sistema de Información para el Mérito y las Oportunidades</i> : Plataforma de la CNSC para la administración de los procesos de selección, concursos de mérito y provisión de empleos de carrera.	RPCA-CNSC: Registro Público de Carrera Administrativa: Sistema que consolida la información oficial de los servidores públicos inscritos en carrera administrativa.	

8. Desarrollo del plan estratégico del plan estratégico de talento humano.

El desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano 2026 del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA se estructura a partir de un enfoque que permite traducir los resultados del diagnóstico institucional, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las prioridades organizacionales en decisiones claras de orientación, planeación y acción.

En este sentido, el Plan se desarrolla mediante la definición de ejes estratégicos, los cuales constituyen los focos prioritarios de intervención de la gestión del talento humano durante la vigencia 2026. Estos ejes orientan la formulación de estrategias y líneas de acción, y permiten articular de manera coherente los planes institucionales de talento humano, así como las acciones derivadas del plan de acción del autodiagnóstico MIPG.

Los ejes estratégicos no sustituyen ni replican los planes institucionales existentes, ni implican decisiones administrativas específicas en materia de estructura organizacional, planta de personal o asignación de recursos. Por el contrario, establecen un marco estratégico común que orienta la gestión integral del talento humano, garantiza coherencia institucional y fortalece la toma de decisiones basada en evidencia.

A partir de estos ejes se desarrollan las estrategias, líneas de acción, mecanismos de articulación y seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano 2026, en coherencia con la planeación institucional, los recursos disponibles y el marco normativo vigente. Por lo anterior y con base en dichas necesidades se crean los siguientes ejes estratégicos:

Eje 1. Gestión Estratégica y Planeación del Talento Humano

Objetivo del eje:

Consolidar la gestión del talento humano como un proceso estratégico del IDEA, articulado a la planeación institucional, al MIPG y al Sistema Integrado de Gestión, mediante el fortalecimiento de la planeación del empleo, el uso de la información y la toma de decisiones basada en evidencia.

Alcance:

Este eje comprende la planeación estratégica del talento humano, la gestión de la información (SIGEP y sistemas institucionales), el análisis de vacantes, la previsión del talento humano y la realización de análisis técnicos de pertinencia y necesidad del empleo, incluyendo la evaluación de alternativas como la planta temporal, sin que ello implique decisiones administrativas.

Eje 2. Provisión, Permanencia y Desarrollo del Talento Humano:

Objetivo del eje:

Fortalecer los procesos de permanencia y desarrollo del talento humano, garantizando la continuidad del servicio, el mérito, el relevo generacional y la sostenibilidad institucional.

Alcance:

Incluye los procesos de vinculación, carrera administrativa, encargos, provisión temporal, entrevistas de retiro, análisis de causas de desvinculación y mecanismos de gestión del conocimiento, orientados a asegurar la adecuada administración del ciclo de vida del servidor público.

Eje 3. Bienestar, Formación y Desarrollo Humano

Objetivo del eje:

Promover el bienestar integral y el desarrollo humano de los servidores públicos del IDEA, mediante la articulación de acciones de bienestar, formación y fortalecimiento de capacidades, que contribuyan a la motivación, la calidad de vida laboral y el desempeño institucional.

Alcance:

Este eje integra el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación, e incluye acciones orientadas al enfoque de familia, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, el desarrollo de habilidades blandas, el fortalecimiento del liderazgo, la formación para la gestión del cambio y la construcción de entornos laborales favorables.

Eje 4. Seguridad y Salud en el Trabajo:

Objetivo del eje:

Garantizar la protección integral de la salud física y mental de los servidores públicos del IDEA, mediante la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.

Alcance:

Comprende la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, la prevención del riesgo psicosocial, la promoción de la salud, la implementación de programas de vigilancia epidemiológica, los ajustes razonables para servidores con discapacidad y el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo

Eje 5. Gestión del Desempeño, Integridad y Cultura Organizacional.

Objetivo del eje:

Fortalecer la gestión del desempeño individual y organizacional, promoviendo una cultura de integridad, ética pública, responsabilidad y compromiso con los objetivos institucionales.

Alcance:

Incluye la evaluación del desempeño laboral, el seguimiento al desempeño directivo, la implementación de planes de mejoramiento, la promoción del Código de Integridad, y el fortalecimiento de la cultura organizacional orientada a resultados y al servicio público.

Eje 6. Modernización, Transformación y Gestión del Cambio.

Objetivo del eje:

Acompañar los procesos de modernización y transformación institucional del IDEA, mediante la gestión planificada del cambio organizacional y el fortalecimiento de las capacidades del talento humano para adaptarse a nuevas dinámicas administrativas y misionales.

Alcance

Este eje comprende las acciones orientadas al acompañamiento del rediseño institucional, la adaptación a nuevas formas de trabajo, la gestión del cambio cultural, la comunicación interna y el fortalecimiento de capacidades para la innovación y la mejora continua.

9. Estrategias y líneas de acción del plan estratégico de talento humano de la vigencia 2026.

Las estrategias y líneas de acción del Plan Estratégico de Talento Humano 2026 del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA, se formulan a partir de los ejes estratégicos definidos, con el propósito de orientar de manera coherente, articulada y progresiva la gestión del talento humano durante la vigencia.

Estas estrategias constituyen el puente entre la orientación estratégica del Plan y la ejecución de los planes institucionales de talento humano, así como de las acciones derivadas del plan de acción del autodiagnóstico MIPG y de los planes de mejoramiento vigentes.

Las líneas de acción se plantean a un nivel estratégico y no exhaustivo, permitiendo su desarrollo a través de los planes operativos, sin que ello implique la definición anticipada de actividades específicas, cronogramas detallados o compromisos presupuestales adicionales.

EJE 1. Gestión Estratégica y Planeación del Talento Humano

Estrategia 1.1. Planeación estratégica del empleo y formalización del talento humano.

Propósito:

Fortalecer la planeación del empleo y la formalización del talento humano, mediante análisis técnicos y decisiones basadas en evidencia.

Líneas de acción estratégicas:

- Realizar análisis técnicos de pertinencia y necesidad del empleo, incluyendo la evaluación de alternativas como la planta temporal.
- Articular la planeación del empleo con los estudios de cargas de trabajo y el rediseño institucional.
- Fortalecer la formalización del empleo como principio orientador de la gestión del talento humano.

Estrategia 1.2. Implementación de la segunda fase del rediseño institucional.

Propósito:

Acompañar la implementación progresiva de la segunda fase del rediseño institucional desde la gestión del talento humano y de acuerdo con las instancias aprobatorias.

Líneas de acción estratégicas:

- Articular el proceso de Talento Humano a la implementación de los ajustes derivados del rediseño institucional.
- Acompañar los procesos de ajuste de funciones, perfiles y competencias laborales.
- Preparar al talento humano para los cambios organizacionales derivados del rediseño.

Estrategia 1.3. Fortalecimiento de la gestión de la información del talento humano.

Propósito:

Consolidar la información del talento humano como insumo estratégico para la toma de decisiones.

Líneas de acción estratégicas:

- Fortalecer el uso del SIGEP II como sistema rector de la información del empleo público.
- Articular el G+ con los procesos de talento humano y realizar revisión sobre la automatización de procesos.
- Mejorar la calidad, oportunidad y confiabilidad de la información del talento humano.

EJE 2. Provisión, Permanencia y Desarrollo del Talento Humano.

Estrategia 2.1. Provisión del talento humano con enfoque en mérito y continuidad del servicio.

Propósito:

Garantizar procesos de provisión del talento humano oportunos, transparentes y basados en el mérito, que aseguren la continuidad del servicio público y la estabilidad institucional.

Líneas de acción estratégicas:

- Fortalecer los procesos de provisión definitiva y temporal y seguimiento a vacantes.
- Articular la provisión del talento humano con la planeación del empleo.

Estrategia 2.2. Gestión del conocimiento y transferencia de competencias laborales.

Propósito: Preservar y fortalecer el conocimiento institucional mediante la transferencia efectiva de competencias laborales y saberes críticos, reduciendo riesgos asociados al retiro de servidores y fortaleciendo la sostenibilidad organizacional.

Líneas de acción estratégicas:

- Implementar mecanismos para la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran.
- Fortalecer la documentación y estandarización de conocimientos críticos.
- Transferir las competencias laborales a la gestión del talento humano como eje estructural del proceso.

Estrategia 2.3. Gestión de la permanencia y análisis de causas de retiro.

Propósito:

Comprender y gestionar los factores que inciden en la permanencia y desvinculación del talento humano, utilizando la información generada como insumo para la planeación del empleo, la retención del talento y la mejora continua.

Líneas de acción estratégicas:

- Implementar entrevistas de retiro y análisis sistemático de causas de desvinculación.
- Utilizar la información de retiro como insumo para la planeación del empleo.
- Fortalecer acciones orientadas a la permanencia del talento humano.

Estrategia 2.4 Vinculación con mérito como criterio esencial.

Líneas de acción estratégicas:

- Garantizar la vinculación y permanencia en el servicio público con base en el principio de mérito, en estricto cumplimiento de la normativa de carrera administrativa y los lineamientos de la CNSC.
- Acompañar la ejecución de las etapas pendientes de la Convocatoria Pública Antioquia III, el uso de listas de elegibles y los nombramientos en período de prueba.

EJE 3. Bienestar, Formación y Desarrollo Humano.

Estrategia 3.1. Estrategia integral de bienestar y salud mental.

Propósito:

Promover el bienestar integral y la salud mental de los servidores públicos como factores estratégicos del desempeño, la motivación y la calidad de vida laboral, fortaleciendo entornos de trabajo saludables y humanizados.

Líneas de acción estratégicas:

- Fortalecer acciones de promoción y prevención en salud mental.
- Articular el bienestar con la gestión del riesgo psicosocial.
- Promover entornos laborales saludables y humanizados.

Estrategia 3.2. Teletrabajo y modalidades laborales flexibles.

Impulsar la adopción progresiva de modalidades laborales flexibles que contribuyan al bienestar, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y la productividad institucional, en coherencia con el marco normativo vigente.

Líneas de acción estratégicas:

- Promover la implementación progresiva del teletrabajo conforme al marco normativo.
- Articular las modalidades flexibles con el bienestar y la productividad.
- Fortalecer el salario emocional.

Estrategia 3.3. Formación para el desarrollo humano y la gestión del cambio.

Propósito:

Fortalecer las capacidades humanas, socioemocionales y de liderazgo del talento humano, preparando a la organización para los procesos de cambio, transformación institucional y nuevas dinámicas de trabajo.

Líneas de acción estratégicas:

- Fortalecer competencias socioemocionales, de liderazgo y adaptación al cambio.
- Articular la formación con las necesidades del rediseño institucional.
- Promover una cultura de aprendizaje continuo.
- Promover el afianzamiento de las competencias laborales, técnicas y comportamentales del talento humano, alineadas a las dinámicas de la industria 4.0 y a los retos de la gestión pública contemporánea.

EJE 4. Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estrategia 4.1. Consolidación del SG-SST con enfoque preventivo e inclusivo.

Propósito:

Garantizar la protección integral de la salud física, mental y social de los servidores públicos mediante un SG-SST fortalecido, preventivo e inclusivo, orientado al control de riesgos y al mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo.

Líneas de acción estratégicas:

- Fortalecer la implementación del SG-SST conforme a la normatividad vigente.
- Integrar la gestión del riesgo psicosocial y los ajustes razonables.
- Promover entornos de trabajo seguros, accesibles e inclusivos.
- Promover una cultura de autocuidado y corresponsabilidad en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar acompañamiento a la formación del COPASST.

Estrategia 4.2 Prevención, atención y sanción del acoso laboral con enfoque de género.

Líneas de acción estratégicas:

- Implementar acciones integrales para la prevención, atención y sanción del acoso laboral, incorporando la perspectiva de género y el enfoque diferencial.
- Fortalecer el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y la articulación con el SG-SST.
- Promover procesos de sensibilización y comunicación institucional sobre rutas de atención y prevención del acoso laboral.

EJE 5. Gestión del Desempeño, Integridad y Cultura Organizacional.

Estrategia 5.1. Gestión del desempeño y fortalecimiento directivo.

Propósito:

Mejorar el desempeño individual y directivo mediante mecanismos de seguimiento, retroalimentación y mejoramiento, alineando los resultados del desempeño con los objetivos estratégicos y las nuevas dinámicas organizacionales.

Líneas de acción estratégicas:

- Implementar mecanismos para la gestión del desempeño inferior a lo esperado.
- Articular el desempeño con los objetivos institucionales.
- Fortalecer capacidades directivas alineadas a la modernización administrativa.

Estrategia 5.2. Integridad, conflicto de intereses y ética pública.

Propósito:

Consolidar una cultura de integridad, transparencia y ética pública, fortaleciendo la gestión preventiva del conflicto de intereses y promoviendo comportamientos alineados con los valores institucionales y el servicio a lo público.

Líneas de acción estratégicas:

- Fortalecer la apropiación del Código de Integridad.
- Promover la gestión preventiva del conflicto de intereses.
- Consolidar una cultura ética y de transparencia.

EJE 6. Modernización, Transformación y Gestión del Cambio.

Propósito:

Acompañar de manera estructurada los procesos de transformación institucional, facilitando la adaptación del talento humano y minimizando impactos negativos asociados al cambio organizacional.

Estrategia 6.1. Gestión planificada del cambio organizacional.

Propósito:

Acompañar la transformación institucional desde el talento humano.

Líneas de acción estratégicas:

- Implementar estrategias de gestión del cambio asociadas al rediseño institucional.
- Fortalecer la comunicación interna en contextos de transformación.
- Preparar al talento humano para nuevas dinámicas organizacionales.

Estrategia 6.2. Modernización y automatización de los procesos de talento humano.

Propósito:

Incrementar la eficiencia, oportunidad y calidad de los procesos de talento humano mediante la modernización y automatización de trámites, fortaleciendo la experiencia del servidor y la gestión administrativa.

Líneas de acción estratégicas:

- Fortalecer la automatización de trámites y procesos de talento humano.
- Optimizar la eficiencia administrativa mediante herramientas tecnológicas.
- Mejorar la experiencia del servidor en la gestión de trámites de talento humano.

EJE TRANSVERSAL – Gestión de Nómina y Situaciones Administrativas.

Propósito:

Continuar con la garantía de una gestión de nómina eficiente, oportuna y confiable, fortaleciendo los procedimientos asociados a la administración de incapacidades y situaciones administrativas, y mitigando riesgos operativos, financieros y de control.

Estrategia transversal. Fortalecimiento de la gestión de nómina y administración de incapacidades.

Líneas de acción estratégicas:

- Continuar con el fortalecimiento y gestión oportuna de los procesos de liquidación y administración de la nómina y prestaciones sociales.
- Consolidar el procedimiento de conciliación y gestión de incapacidades.
- Mejorar los controles y la gestión de situaciones administrativas según el marco normativo y jurídico.

10. Articulación con los Planes Institucionales de Talento Humano y el Plan de Acción del Autodiagnóstico MIPG.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA se concibe como el instrumento rector que orienta, articula y da coherencia a los diferentes planes, programas y acciones que conforman la gestión integral del talento humano en la Entidad.

En este sentido, el presente capítulo establece la forma en que los planes institucionales de talento humano y el plan de acción derivado del autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG se articulan con los ejes, estrategias y líneas de acción del PETH 2026, garantizando una intervención coordinada, estratégica y alineada con la planeación institucional.

PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2026.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y demás normativa legal vigente, es obligatorio que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) cuente con un plan de trabajo anual. Este requisito responde al principio de planeación y permite desarrollar el SG-SST durante la vigencia correspondiente, garantizando la atención de las necesidades relacionadas con la salud y seguridad de los servidores públicos de la Entidad.

El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo es un documento técnico que define las políticas, estrategias y procedimientos necesarios para proteger la integridad física y emocional de los trabajadores. Su objetivo principal es prevenir accidentes laborales, enfermedades profesionales y la materialización de riesgos en el proceso productivo y

debe actualizarse cada año y ser elaborado y firmado por un profesional con licencia en SST, junto con el representante legal de la Entidad.

En este contexto, el Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto para el Desarrollo de Antioquia (IDEA) para la vigencia 2026, se estructura en seis ejes temáticos alineados con la normativa vigente, los planes de mejoramiento y las mejores prácticas en seguridad y salud laboral a saber:

- EJE TEMATICO UNO: Planeación y Organización. “Organizamos para avanzar”
- EJE TEMATICO DOS: Medicina del Trabajo. “Cuidamos tu salud laboral”
- EJE TEMATICO TRES: Higiene y Seguridad Industrial. “Protección en cada paso”
- EJE TEMATICO CUATRO: Capacitación “Aprender para prevenir”
- EJE TEMATICO CINCO: Identificación y Control de Peligros. “Detectar para proteger”
- EJE TEMATICO SEIS: Comités y Grupos de Apoyo “Trabajo en equipo para la seguridad”

Cada uno de los ejes temáticos se ejecutan a través de actividades que quedan debidamente descritas tanto en el Plan Anual de Seguridad y salud en el trabajo como en el cronograma de trabajo establecido para el año 2026, que hacer parte integral del plan junto con el Plan Anual de Capacitaciones de SST.

Objetivo General:

Establecer el plan anual para la vigencia 2026 ejecutar 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, estableciendo el cronograma de actividades y su seguimiento, así como el Plan Anual de Capacitaciones, garantizando el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos para empresas de carácter público con más de 50 servidores en la Resolución 312 de 2019, 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.

Objetivos Específicos:

- Garantizar la debida planeación y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo del IDEA, a fin de evitar que se materialicen riesgos y por tanto que se produzcan incidentes, accidentes o enfermedades que afecten la calidad de vida de los servidores de la Entidad.
- Garantizar la existencia y debido funcionamiento de los grupos de apoyo del SG-SST y su capacitación.

- Identificar los peligros y amenazas existentes en el IDEA; evaluar y valorar los riesgos que afectan a servidores, contratistas y demás partes interesadas, actualizando la Matriz de Peligros (IPER) y los mapas de riesgo por proceso.
- Determinar e implementar controles para mitigar impactos ante situaciones potenciales generadoras de incidentes, accidentes y emergencias.
- Revisar y actualizar la estructura y gestión documental del SG SST, adoptando las políticas, procedimientos, formatos, instructivos, registros, matriz de requisitos legales, cronogramas e informes, necesarios en la ejecución del SG-SST.
- Ejecutar el Plan Anual de Capacitaciones y entrenamientos del SG SST, fortaleciendo las competencias, el desarrollo de las funciones y obligaciones de los destinatarios del sistema.
- Promover actividades que fortalezcan el autocuidado y la autoprotección como compromiso permanente de servidores y contratistas.
- Ejecutar los sistemas de vigilancia epidemiológica (PVE), a través de programas de promoción de la salud física y mental, fomentando estilos de vida saludables y buenas condiciones de trabajo.
- Establecer parámetros de selección y verificación del cumplimiento de requisitos SG SST por parte de proveedores y contratistas.
- Garantizar la rendición de cuentas y la revisión por la alta dirección para la toma de decisiones y acciones de mejoramiento continuo.
- Definir y gestionar acciones preventivas, correctivas y de mejora para el control de incidentes, accidentes, emergencias y el desempeño integral del SG SST dentro del IDEA.

Alcance:

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto para el Desarrollo de Antioquia- IDEA, como el plan anual de trabajo que permite la ejecución del mismo es aplicable a todos los servidores, contratistas y demás partes interesadas, en sus diferentes estaciones de trabajo o áreas de operación, de acuerdo con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales.

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN 2026.

El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos (vigencia 2026) del IDEA se formula como un instrumento estratégico de la Gestión del Talento Humano, alineado con el MIPG, para asegurar la eficacia, continuidad y calidad del servicio

institucional mediante una adecuada provisión y previsión del personal. El documento se elabora en cumplimiento de la obligación legal de formular y actualizar anualmente estos planes, orientando acciones para disponer del talento humano requerido y cubrir vacantes conforme a los procedimientos y tiempos establecidos, bajo lineamientos del DAFP y con procesos de selección por mérito a cargo de la CNSC.

El plan integra la revisión de la planta, el análisis de necesidades y disponibilidad de personal, y la definición de medidas para cubrir vacancias, privilegiando el concurso de méritos y el uso de listas de elegibles. En la caracterización de planta se reporta que el IDEA cuenta con 158 plazas, con 147 provistas (93%) y 11 vacantes (7%), lo que evidencia un nivel alto de provisión, pero con vacancias que deben gestionarse durante 2026 por su impacto operativo.

Como estrategia de cobertura, se prioriza la provisión definitiva de vacantes de carrera por concurso y listas CNSC (Convocatoria Territorial Antioquia III), de conformidad con la potestad nominadora la provisión transitoria cuando se requiera (encargo/provisionalidad dentro del marco normativo y procedimental), la atención de vacancias temporales, y la racionalización/redistribución de planta e implementación gradual de resultados de estudios técnicos, según restricciones y disponibilidad presupuestal. Para seguimiento, se establecen acciones de actualización permanente, revisión mensual y medición mediante indicadores.

Objetivo general.

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión del Talento Humano del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA para la vigencia 2025 tiene como objetivo general proyectar, administrar y gestionar de manera estratégica las vacancias de la Planta de Personal, garantizando que la provisión de los empleos se realice, prioritariamente, mediante concursos públicos de méritos y en observancia del Sistema de Carrera Administrativa.

Con ello se busca asegurar que la Entidad cuente con talento humano idóneo, seleccionado con base en criterios de mérito, transparencia, igualdad de oportunidades y legalidad, de forma que se fortalezca la capacidad institucional para cumplir sus objetivos misionales y se garantice la continuidad y calidad en la prestación del servicio.

Objetivos específicos:

a) Fortalecer el principio de mérito en el acceso al empleo público, promoviendo el desarrollo, culminación y aplicación de las listas de elegibles del concurso de mérito “Antioquia 3” adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, asegurando que la provisión de los empleos de carrera administrativa se realice mediante proceso abierto, objetivo y transparente.

b) Realizar seguimiento y brindar oportuna información acerca de las necesidades de talento humano del IDEA, mediante el análisis sistemático de la Planta de Personal y del estado de provisión de los empleos, incorporando los estudios técnicos realizados en la vigencia 2024 tales como cargas laborales, complejidad de las funciones y requerimientos del nuevo mapa de procesos institucional.

c) Planear y ejecutar las acciones necesarias para la provisión de los empleos vacantes, definitivos y temporales, de conformidad con la normativa vigente.

d) Diseñar e implementar estrategias de previsión del talento humano que permitan anticiparse a las novedades de personal (retiros, traslados, comisiones, encargos, licencias, entre otras), con el fin de minimizar el impacto de las vacancias en la operación de los procesos y asegurar la continuidad del servicio.

e) Alinear la gestión del talento humano con la planeación institucional, de manera que la información derivada del Plan de Vacantes y de Previsión sirva como insumo para la toma de decisiones de la Alta Dirección en materia de estructura organizacional, presupuesto de personal, fortalecimiento de capacidades y mejora de la gestión pública.

Alcance:

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión del Talento Humano para la vigencia 2026 comprende:

La revisión mensual de la Planta Global de empleos de la Entidad para identificar la totalidad de los empleos, en todos sus niveles jerárquicos (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial), independientemente de su situación administrativa (provistos, vacantes, en encargo, en provisionalidad, entre otros).

La identificación y cuantificación de las vacantes definitivas y temporales, derivadas de situaciones administrativas tales como renunciaciones, retiros del servicio, traslados, comisiones, licencias, encargos y demás novedades que afecten la disponibilidad de talento humano en las distintas dependencias.

La definición de las acciones de provisión de empleos, priorizando el uso de: Concursos públicos de méritos adelantados por la CNSC. Nombramientos en período de prueba derivados de listas de elegibles. Nombramientos en ascenso, cuando a ello haya lugar conforme a los resultados de los concursos. Medidas transitorias de provisión (encargos, provisionalidad) estrictamente dentro de los límites y condiciones establecidos por la ley, mientras se surten los procesos de selección por mérito y de acuerdo con la potestad nominadora.

La articulación con la planeación financiera y presupuestal, en la medida en que el Plan establece los requerimientos de recursos para garantizar la financiación de los costos

asociados al personal y la sostenibilidad de la Planta de Personal dentro del marco del presupuesto institucional.

La generación de información y reportes para la Alta Dirección, que faciliten el seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión del talento humano, así como la toma de decisiones estratégicas relacionadas con estructura organizacional, rediseños, fortalecimiento de capacidades y mejora de procesos.

La vigencia temporal del Plan, que corresponde al año fiscal 2026, sin perjuicio de su actualización cuando se presenten cambios significativos en la Planta de Personal, en el marco normativo o en la estructura organizacional que justifiquen una revisión anticipada.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN. (PIC) 2026.

Alcance:

Los objetivos del Plan de capacitación incluyen la integración de empleados en los procesos de la organización, el desarrollo de habilidades técnicas y conductuales, y la preparación de las personas para desempeñar sus funciones específicas

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.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS DE LA VIGENCIA 2026.

Alcance:

Todos los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y sus familias de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998.

Las familias de los servidores de la Entidad, entendidas como grupo familiar:

- El cónyuge o el compañero(a) permanente, presentando el registro de matrimonio o la declaración que acredite convivencia por dos o más años.
- Los hijos hasta los 18 años, o hasta cumplir los 25 años que acrediten estar estudiando; para la cual se presentará el registro civil del hijo y el certificado de estudio vigente, en caso de ser mayor de edad.
- Los hijos, sin importar la edad, que presenten alguna discapacidad o limitación física o mental que le impida estudiar o trabajar y dependan económicamente del empleado público del IDEA (Parágrafo 2 del Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018).
- Padres que dependan económicamente del servidor, que no reciban renta, pensión a jubilación u otro aporte adicional para su mantenimiento personal.

Para la actividad de la Familia se entenderán beneficiarios los padres de los servidores sin sujeción a su dependencia económica y los familiares hasta el tercer grado de consanguinidad. En todo caso, el empleado público solo podrá disponer de tres (3) acompañantes que correspondan a su núcleo familiar; salvo que dicho número de acompañantes sea superado por el número de integrantes de su núcleo familiar primario, esto es: cónyuge o compañero(a) permanente e hijos.

Los empleados que tienen beneficiarios deben acreditar o certificar ante la Dirección de Talento Humana la situación actual de cada beneficiario, presentando el registro civil, los certificados médicos y de estudios, registro de matrimonio o declaraciones de convivencia o dependencia económica en los términos legales requeridos, según sea el caso.

En ese entendido, los empleados deben realizar una declaración juramentada acreditando los requisitos de sus beneficiarios y remitirla ante la Dirección de Talento Humana, cuando quiera incluir como beneficiario a un hijo suyo mayor de edad, hasta cumplir veinticinco (25) años, que se encuentre estudiando y dependa económicamente del servidor. De la misma manera deberá hacerlo para acreditar a su compañero (a) permanente o a sus padres.

Si el servidor público ya tiene alguno de estos documentos en su historia laboral, NO tiene la obligación de presentarlos nuevamente. En caso contrario debe actualizar la información que falta para poder evidenciar la utilización de los beneficiarios directos de los programas o actividades que otorga el Plan de Bienestar Social

Para las actividades que se realicen en coordinación con Seguridad y Salud en el Trabajo, podrán participar todos los colaboradores de la entidad.

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.

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.
- 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.

El plan de acción derivado del autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG constituye un insumo fundamental para la formulación y priorización de las estrategias del PETH 2026.

Las brechas identificadas en el autodiagnóstico se integran al Plan Estratégico de Talento Humano mediante estrategias orientadas al fortalecimiento de la planeación del empleo, la provisión por mérito, la gestión del conocimiento, el bienestar integral, la seguridad y salud en el trabajo, la evaluación del desempeño y la modernización de los procesos de talento humano.

El PETH 2026 no reemplaza el plan de acción del autodiagnóstico MIPG; por el contrario, establece el marco estratégico que orienta su ejecución, priorización y seguimiento, garantizando que las acciones definidas contribuyan de manera efectiva al cierre de

brechas y al fortalecimiento del proceso de Talento Humano como proceso estratégico institucional.

ARTICULACIÓN CON LOS PLANES DE MEJORAMIENTO.

Las acciones de mejora identificadas a través de los ejercicios de control interno, control fiscal, planeación institucional, auditorías de entes de inspección y/o vigilancia, se constituyen en un referente transversal para la gestión del talento humano. En este sentido, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se articula con los planes de mejoramiento vigentes, incorporando enfoques orientados a la mejora continua, el fortalecimiento de los procesos críticos y la mitigación de riesgos administrativos, financieros y operativos.

El desarrollo de las estrategias del PETH contribuye al cumplimiento progresivo de los planes de mejoramiento, sin perjuicio de los compromisos específicos, responsables y plazos definidos en dichos instrumentos.

11. Seguimiento, Evaluación e Indicadores del Plan Estratégico de Talento Humano 2026.

El seguimiento y la evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano 2026, constituyen un componente fundamental para garantizar su correcta implementación, medir su avance y verificar su contribución al fortalecimiento de la gestión del talento humano como proceso estratégico institucional.

11.1 Enfoque de seguimiento y evaluación.

El seguimiento del PETH 2026 se realizará con un enfoque estratégico, preventivo y orientado a resultados, privilegiando el análisis del avance en el cumplimiento de los ejes y estrategias definidas, más que el control de actividades individuales.

La evaluación del Plan permitirá identificar avances, brechas, riesgos y oportunidades de mejora, generando insumos para la toma de decisiones, la priorización de acciones y el fortalecimiento continuo del proceso de Talento Humano.

11.2 Mecanismos de seguimiento.

El seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se apoyará en los siguientes mecanismos institucionales:

- Seguimiento periódico al avance de las estrategias y líneas de acción definidas en el PETH.
- Articulación del seguimiento con los instrumentos del Sistema Integrado de Gestión y el MIPG.

- Uso de la información generada por los sistemas institucionales y los aplicativos dispuestos para la gestión del talento humano.
- Análisis de los resultados del autodiagnóstico MIPG y de los planes de mejoramiento vigentes.

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.

11.3. 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	Inversión anual realizada en Nómina, Prestaciones y Seguridad Social por la Entidad/ Utilidad Neta del IDEA	Anual	Anual	Director de Talento Humano Profesional Universitario

(Nómina, Prestaciones y Seguridad Social)				
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
Indicador cumplimiento requisitos mínimos de SG-SST	Requisitos mínimos cumplidos /total de requisitos exigidos *100	Anual	Anual	Director de Talento Humano Profesional Universitario
Indicador Cumplimiento del plan de bienestar social, estímulos e incentivos	Cumplimiento del plan de bienestar social, estímulos e incentivos/ meta del Cumplimiento del plan de bienestar social, estímulos e incentivos	Anual	Anual	Director de Talento Humano Profesional Universitario
Indicador Cumplimiento plan de vacantes y previsión	Cumplimiento plan de vacantes y previsión/ meta del Cumplimiento plan de vacantes y previsión	Anual	Anual	Director de Talento Humano Profesional Universitario
Ejecución del plan estratégico de talento humano	Ejecución del plan estratégico de talento humano/ meta de Ejecución del plan estratégico de talento humano	Semestral	Semestral	Director de Talento Humano

Adicional es importante advertir que todos los planes asociados a la dirección de talento humano tienen sus mecanismos de medición y seguimiento.

11.4 Responsables del seguimiento.

El seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano 2026 estarán a cargo de la Dirección de Talento Humano, en articulación con las dependencias responsables de la planeación institucional, el Sistema Integrado de Gestión y los órganos de control interno, de conformidad con las competencias asignadas a cada instancia.

11.5 Periodicidad del seguimiento.

El seguimiento al PETH 2026 se realizará de manera periódica, con cortes de evaluación que permitan verificar el avance del Plan y adoptar oportunamente acciones de mejora, sin perjuicio de los reportes que se requieran en el marco del MIPG, el Sistema Integrado de Gestión y los ejercicios de control interno.

11.6 Ajustes y mejora continua del Plan.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 es un instrumento dinámico, susceptible de ajustes derivados de cambios normativos, decisiones institucionales, resultados del seguimiento o situaciones sobrevinientes que impacten la gestión del talento humano.

Cualquier ajuste al Plan se realizará garantizando su coherencia con la planeación institucional, el marco normativo vigente y los principios del MIPG, y será debidamente documentado conforme a los procedimientos internos del IDEA.

12. Recursos financieros.

El Plan Estratégico de Talento Humano se cubre a través de recursos de funcionamiento de la vigencia 2026.