



INSTITUTO DE
CULTURA Y
PATRIMONIO
DE ANTIOQUIA



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

2021

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN HUMANA



Gestión Humana y Desarrollo
Organizacional
Instituto de Cultura y Patrimonio de
Antioquia

Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe
Teléfono: (57-4) 320 97 80 • Fax: (57-4) 251 84 61 • Crr. 51 No. 52-03 Medellín - Col
contacto@culturantioquia.gov.co • www.culturantioquia.gov.co

YouTube | f |  culturantioquia



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico del Gestión Humana 2021 del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia se formuló como una herramienta orientadora y facilitadora de la Administración del Talento Humano en la Entidad, en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, donde se encontrarán estrategias, objetivos, actividades y los programas de Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo y Administración de Personal; orientados a incrementar la calidad de vida, ampliar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr un eficiente aprovechamiento del activo más valioso con que cuenta la Institución.

El área de Talento Humano del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia a través de este plan define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) para apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

Este documento se constituye en una herramienta de organización, estructuración y seguimiento de las actividades del área, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.

“Una política de gestión del talento humano que sea planificada será un activo crucial para el aumento de la efectividad y la productividad de las entidades públicas”. (DAFP, 2018)



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



CONTENIDO

1. Marco Legal
2. Alcance
3. Objetivo General
4. Objetivos Específicos
5. Marco Estratégico
 - 5.1 Política de Calidad
 - 5.2 Valores Código de Integridad
6. Política MIPG
7. Marco Conceptual de la Gestión de la Estrategia del Talento Humano
8. Caracterización de los Empleos
9. Contexto de la Entidad
10. Diagnostico
11. Articulación del Plan con las Rutas de Creación de Valor
12. Evaluación del Plan



1. MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Gestión Humana del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia se realizó con base en la normatividad vigente para Entidades Estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

| Normatividad | Aplicación específica | Tema relacionado con la norma |
|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| Decreto 1661 del 27 de junio de 1991 | Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales | Talento Humano |
| Ley 100 del 23 de diciembre de 1993 | Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales. | Certificación de Bono Pensional |
| Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 | Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. | Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar |
| Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003 | Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES. | Certificación de Bono Pensional |
| Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 | Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, Gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos). | Talento Humano |
| Ley 1010 del 23 de enero de 2006 | Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo | Talento Humano |



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



| Normatividad | Aplicación específica | Tema relacionado con la norma |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Ley 1064 del 26 de julio de 2006 | Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación | Plan Institucional de Capacitación |
| Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007 | Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional. | Certificación de BonoPensional |
| Ley 1221 de 16 de julio de 2008 | Establece normas para promover y regular el Teletrabajo. | Programa de Bienestar |
| Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos) | Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar |
| Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 | Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo). | Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo(Sg-Sst) |
| Ley 1811 del 21 de octubre de 2016 | Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional. | Programa de Bienestar |
| Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016 | Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015. | Programa de Bienestar |
| Acuerdo 565 de 2016 | Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba. | Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño |



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



| Normatividad | Aplicación específica | Tema relacionado con la norma |
|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Acuerdo 816 de 2016 | Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba. | Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación de l Desempeño |
| Código de Integridad del Servidor Público 2017 | DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutivacolombiana | Talento Humano |
| Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 | Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 | Talento Humano |
| MIPG | Manual Operativo – Dimensión N°1 | Talento Humano |
| GETH | Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano | Talento Humano |
| Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 | Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. | Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST) |
| Decreto 894 del 28 de mayo de 2017 | Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera | Plan Institucional de Capacitación |
| Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 | Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos | Plan Institucional de Capacitación |



| Normatividad | Aplicación específica | Tema relacionado con la norma |
|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Sentencia C-527/17 | Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017. | Plan Institucional de Capacitación |
| Ley 1857 del 26 de julio de 2017 | Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia. | Programa de Bienestar |
| Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017 | Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño. | Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Función Pública. |
| Ley 1952 de 2019 | Expide el código general disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con derecho disciplinario | |

Fuente: Tomado parcialmente del Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) - Vigencia 2018. Departamento Administrativo de la Función Pública

2.ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano aplica para todos los Servidores Públicos y contratistas del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia para el periodo de gobierno 2021-2023, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. El cual inicia a con la detección

de necesidades de cada uno de los componentes de bienestar e incentivos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes, previsión de vacantes, evaluación de desempeño, inducción y reinducción, monitoreo y seguimiento del SIGEP y medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional. Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan anual de vacantes, plan de previsión de vacantes, plan institucional de capacitación, plan de bienestar); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y tienen impacto con las acciones del área de talento humano de la Entidad.



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



4. OBJETIVO GENERAL

Alinear todos los componentes que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Proveer de manera oportuna las vacantes a través de los procedimientos establecidos en la normatividad vigente y en la reglamentación interna, para atender las funciones misionales y de apoyo del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento e inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de diversión e integración familiar, a través de programas de bienestar que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y sus familias, y el modelo de cultura organizacional.
- Generar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores públicos del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables, y estrategias de responsabilidad en el autocuidado.
- Monitorear el proceso de evaluación del desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público, generando acciones de retroalimentación y trabajo conjunto en doble vía (evaluadores vs evaluados).



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



- Elevar los niveles de eficacia, eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de las metas institucionales a través de espacios de reconocimiento (incentivos), que se otorgan de manera individual y grupal.
- Promover la participación de los servidores en la toma de decisiones para la gestión estratégica del talento humano a través de información oportuna y consolidada en sistemas de información seguros e integrados. Plan Estratégico de Talento Humano 2021
- Fomentar la transformación de la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.
- Propiciar espacios de diálogo y concertación orientados al desarrollo de nuevas políticas y toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano.
- Dar cumplimiento a cabalidad a la política de austeridad en el gasto.

5. MARCO ESTRATEGICO

Para la formulación y construcción del Plan tiene como base el documento de análisis del contexto estratégico de la entidad, el cual identifica los factores internos y externos que deben ser tenidos en cuenta para la formulación de las estrategias y acciones permitiendo así proyectar una intervención pertinente que atienda las necesidades y expectativas del sector y la entidad.
y los diferentes actores.



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



5.1 POLÍTICA DE CALIDAD

El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia como centro de integración cultural de todas las regiones del Departamento, canaliza los esfuerzos y recursos que requiere el sector cultural soportados en personal competente y dedicados para propender por un efectivo cubrimiento regional en la cultura, las artes, el conocimiento, la creación, el emprendimiento, la innovación, la valoración y conservación del patrimonio cultural y la generación y cumplimiento de las políticas públicas, se compromete con el mejoramiento continuo, la eficacia, eficiencia, efectividad, de su Modelo integrado de Planeación y Gestión; mediante el cumplimiento de los requisitos y necesidades que demanden sus clientes, contribuyendo así al logro de los fines esenciales del departamento y el estado.

5.2 VALORES ÉTICOS

| VALOR | SIGNIFICADO |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Respeto | Aceptar el derecho de los demás a su propia forma de pensar, sentir y actuar se conoce como respeto, y esta cualidad exige proceder de acuerdo con las condiciones y circunstancias de cada persona, siempre partiendo de la consideración y valoración de la dignidad del ser humano. |
| Transparencia | La transparencia invita a: Manejar de manera correcta, limpia y adecuada todas las actividades Velar por la correcta implementación de los procedimientos de la Entidad garantizar la accesibilidad a la información Permitir la participación de las veedurías ciudadanas Pensar y actuar con la verdad, y con fidelidad al objeto social del Instituto Evitar las desviaciones y asegurar el buen funcionamiento de los servicios |
| Responsabilidad | Los servidores públicos del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia son comprometidos con los actos propios e institucionales; tienen la capacidad para reconocer y hacerse cargo de las consecuencias de sus actos; y mantienen una actitud responsable |

| VALOR | SIGNIFICADO |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | ante sí mismos, con los demás y con la naturaleza. La responsabilidad contribuye a un clima laboral óptimo en el Instituto y a la toma adecuada de decisiones para el ejercicio de la función constitucional. |
| Servicio | Acompañar, considerar, comprender y ayudar a los diferentes usuarios, y expresar siempre con claridad y capacidad de orientación a quien lo necesite, hace parte de la vocación de servicio que caracteriza al funcionario del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia. Este valor se constituye como un apoyo oportuno, solidario, eficaz y adecuado para permitirle al grupo interno de trabajo alcanzar resultados exitosos, eficientes, pedagógicos y respetuosos con las comunidades. |
| Trabajo en Equipo | La colaboración mutua y solidaria en la realización del trabajo facilita y reconoce el aporte de cada integrante del Instituto, y permite la distribución equitativa de las cargas laborales entre todos los integrantes del grupo. El trabajo en equipo de varias personas no solo contribuye con el desarrollo en comunidad, sino que se relaciona con la interdisciplinariedad, la cooperación, la coordinación y la colaboración, convirtiéndose en una herramienta de diálogo y construcción colectiva. |

6.CONTEXTO

Análisis del Entorno y las Tendencias Con el objetivo de garantizar la claridad de los temas abordados en este documento, se presentan a continuación los conceptos relacionados con la planeación estratégica del talento humano y su trascendencia en las entidades del Estado, lo anterior con base en la postura teórica que actualmente goza de mayor relevancia en el sector público latinoamericano. Planeación estratégica del Talento Humano Para aclarar qué es gestión estratégica del talento humano (en adelante, GETH), dada la expectativa de los términos de referencia de este proyecto, y en pro de definir un marco conceptual para nuestro modelo, recurrimos a Mesch, Perry y Wise (1995), quienes definen la GETH como el “proceso de vincular la función del recurso humano con los objetivos estratégicos organizacionales, con el fin último de mejorar el desempeño”. De acuerdo con los anteriores autores, y lo establecido por Sanabria (2017) en el libro Gestión estratégica del talento humano en el sector público - estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano, el modelo estratégico debe conducir al alcance de unos objetivos intermedios:



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



efectividad en la política de personal, empoderamiento de los empleados y creación de una cultura del desempeño en toda la organización. Estos elementos se unieron para definir un nuevo modelo de gestión que parta de un conocimiento de las realidades de la planta de personal a nivel organizacional y gubernamental, una valoración del empleado como sujeto autónomo y capaz de autogestionarse, un reconocimiento del talento humano como un activo más que un costo variable, y un fuerte enfoque a resultados por medio de la medición y el seguimiento de las acciones gubernamentales. Las diferencias, al pasar a un modelo estratégico de gestión del talento humano, se aprecian claramente en el cuadro 1, en el que se comparan los componentes principales del modelo burocrático tradicional (que aun impera en muchas organizaciones), con aquellas de un modelo en el cual la gestión del talento humano asume un rol estratégico.

| MODELO BUROCRÁTICO TRADICIONAL | MODELO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH9) |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Centralizado Basado en Reglas y en su cumplimiento Autoridad (e implementación) en una sola agencia Especialización Solo los jefes de talento humano se encargan de la gestión de los recursos humanos Gobierno como empleador único y monolítico Reglas y monitoreo como herramientas para asegurar consistencia Restringe acceso de directivos para disminuir la influencia política</p> | <p>Descentralización y delegación Variedad en prácticas y políticas contingentes a organizaciones y sectores Flexibilización en toma de decisiones Modelo basado en competencias más que en perfiles específicos y cerrados Entrenamiento general a servidores de la Unidad de personal Objetivos de movilidad, satisfacción y compensación como herramienta clave. Los directivos afectan e influyen en las políticas del talento humano.</p> |

Según Sanabria, 2017, el modelo de GETH define como elementos básicos la descentralización y delegación de funciones, la contingencia y flexibilidad en las prácticas, y la toma de decisiones relacionadas con la gestión de las personas. “Es un modelo basado en competencias que no solo involucra un cambio en las políticas, sino también en la forma misma de funcionamiento de la oficina de talento humano o unidad de personal, que más que armarse de especialistas en tareas operativas (nómina, vacaciones, bienestar) se orienta a formar generalistas estratégicos encargados de una gestión del talento humano que pretenda alinearse con el alcance de los objetivos organizacionales y sectoriales; una UDP cuyo objetivo, más allá de cumplir con las funciones básicas de la organización, es propiciar el alto desempeño, la movilidad, la satisfacción y la compensación como herramientas claves, y



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



que se basa en una visión gerencial que involucre a directivos y demás servidores por medio de reglas más flexibles y mayor autonomía para gestionar a las personas en las organizaciones públicas”.

,Gestión del Estratégica Talento Humano – GETH es entendida des Coleman, 2009c; Daley y Vasu, 20005; Longo 2004b; MinTIC 2019, como la articulación de la estrategia de las diferentes funciones de la entidad, entre ella la gestión de las personas.

Por otra parte, la iniciativa de implementarse la gestión estratégica del talento humano para el Estado colombiano empezó con la entrada en vigencia de la Carta Iberoamericana de la Función Pública, donde se sentaron las bases para la creación de la Ley 909 de 2004

estableciéndose con ellas los principales lineamientos normativos para la gestión del empleo público y el sistema de carrera y definiendo como punto de partida la formulación de los Planes Estratégicos del Talento Humano, que -como se mencionó al inicio- buscan garantizar la conexión entre las diferentes acciones de gestión de las personas y la misión, visión, objetivos y metas que definen la estrategia organizacional.

En la actualidad el talento humano es considerado como el eje central de la operación de toda entidad pública, pues el Modelo Integrado de Gestión y Planeación MIPG lo categoriza como el mayor valor de cualquier organización del Estado colombiano; por tal motivo, el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia para su talento humano definió sus postulados de enaltecimiento y compromiso con el servidor público y su desarrollo de competencias, como se muestra a continuación:

- El talento humano es el activo más valioso y el corazón del Instituto.
- Para obtener resultados que respondan a estándares de calidad, se requiere de servidores públicos que ingresen por mérito y desarrollen sus competencias soportados en la integridad.
- La formación, la capacitación y el bienestar son fundamentales para el cumplimiento de las metas institucionales.
- Se debe valorar como una ventaja competitiva la inclusión y la diversidad de culturas, géneros, estilos, inteligencias, destrezas, habilidades, educación, y formas de ver el mundo que integran al Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia.



6. POLÍTICA MIPG

El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia a través del área de Gestión Humana da cumplimiento a cada uno de sus planes y programas que propenden por el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en sus diferentes fases de ingreso, desarrollo y retiro.

Las estrategias para la apropiación y aplicación de ruta 2021 se encuentran consignadas en la sección de Transparencia de la página web de la entidad, con la finalidad que todos los ciudadanos tengan acceso a la información.

7. MARCO CONCEPTUAL DE LA ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

La gestión estratégica del Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de gestión humana de las entidades como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector educativo, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.



Así mismo, la gestión estratégica se estructura bajo el ciclo de planear, hacer, verificar y actuar. Dentro de este ciclo se deben tener en cuenta variables específicas como: qué, cómo y para qué se planeó; con qué recursos se ejecutará lo planeado; cómo se va a controlar lo ejecutado; con qué indicadores se medirán los resultados; qué acciones correctivas se tuvieron que tomar, entre otros. FIGURA 2 PAGINA 8

La estrategia comparte con el modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, lo concibe como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados, como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del MIPG.

Dimensión Talento Humano MIPG



La estrategia de implementación de la política de GETH al articularse e integrarse al MIPG como la metodología que permitirá mejorar el eje central del modelo para propiciar el desarrollo y evolución de todos los temas que lo componen, tienen como propósito fundamental incrementar tanto la productividad del sector público como la calidad de vida de los servidores públicos. Esto genera resultados positivos en términos de bienestar para los ciudadanos y de eficacia en la prestación de los servicios del sector público. (DAFP, 2018).

Marco de la política de empleo público



La gestión estratégica del talento humano -GETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares: 1) el mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, 2) las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano, 3) el desarrollo y el crecimiento, elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad, 4) la productividad, como la orientación permanente hacia el resultado, 5) la gestión del cambio, la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores, 6) la integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y 7) el diálogo y la concertación, condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos. (MIPG, 2017).

En ese orden de ideas, la estrategia desde el gobierno nacional apunta a lograr que el empleo público en Colombia sea atractivo, retador y motivante generando las condiciones para construir un sector más competitivo, dinámico y que dé respuesta de las cambiantes necesidades y expectativas de las diferentes partes interesadas.

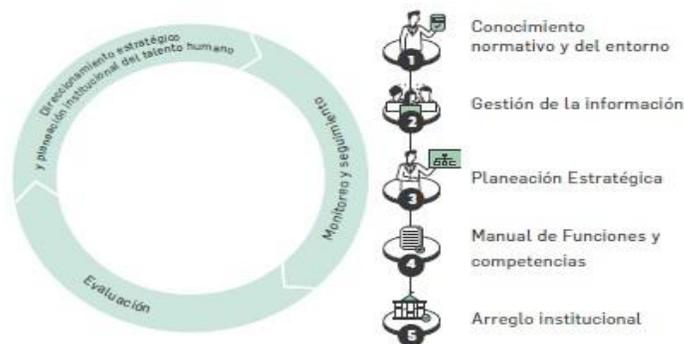
Para cumplir con estos objetivos se plantea un modelo de empleo público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de gestión estratégica del talento humano: Direccionamiento estratégico y planeación institucional, ingreso, desarrollo y retiro.

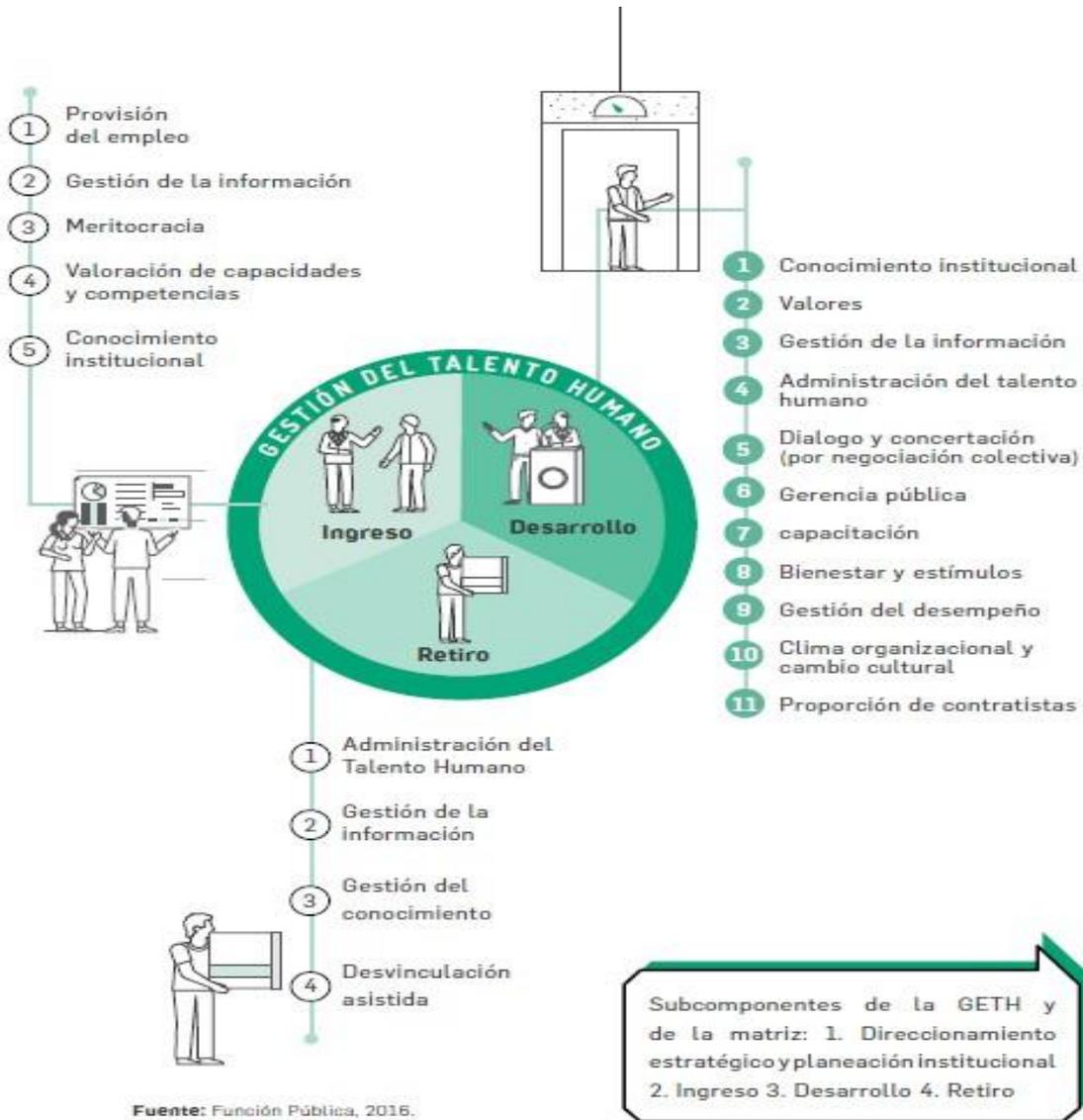
Modelo de empleo público



En este sentido se entiende la GETH como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional. Esta concepción implica la necesidad de articular estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misionales.

Subcomponentes y categorías de la política de GETH







GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se puedan identificar las necesidades de mejora y uno de los Plan Estratégico de Talento Humano 2021 insumos es el diagnóstico evidenciado en el registro de la matriz de GETH, incorporada

Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se puedan identificar las necesidades de mejora y uno de los insumos es el diagnóstico derivado a través de la matriz de la GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos para fortalecer, como punto de partida para la implementación de la gestión estratégica. El diligenciamiento de esta matriz generará una calificación que ubica a cada entidad en particular en alguno de los tres niveles de madurez de la GETH.

Niveles de madurez de la gestión estratégica del Talento Humano



Dentro del proceso de cierre de brechas la GETH se puede realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través

de las “Rutas de creación de valor”, estas trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.

Figura11.Rutasdecreacióndevalor



8. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La información de los empleos y los servidores públicos que a continuación se presentan permiten orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia las características de la población de servidores con los que cuenta la entidad

8.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

Para el cumplimiento de sus funciones el Instituto posee una planta global, conformada por 51 cargos, de los cuales 49 provistos y 2 vacantes



| PLANTA DE CARGOS INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA | |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Planta de Cargos Aprobada | 51 |
| Empleados en Carrera Administrativa | 40 |
| Libre Nombramiento | 10 |
| Periodo Fijo | 1 |

Por tipo de vinculación observamos que el 80% corresponden a carrera administrativa y provisionalidad, el 17% a Libre Nombramiento y Remoción y el 3% en Periodo fijo, como se observa en la tabla a continuación:

| OCUPACIÓN ACTUAL PLANTA DE CARGOS | 49 |
|------------------------------------------|-----------|
| Empleados en Carrera Administrativa | 28 |
| Empleados en Provisionalidad | 11 |
| Libre Nombramiento | 9 |
| Periodo Fijo | 1 |

| Tipo de cargo y nivel | Encargo | Periodo de Prueba | Propiedad | Provisional | Vacante | Total General |
|-------------------------------|---------|-------------------|-----------|-------------|---------|---------------|
| CARRERA ADMINISTRATIVA | 2 | | 29 | 10 | 10 | 39 |
| ASESOR | | | | | | |
| ASISTENCIA | | | 6 | 1 | 0 | |
| PROFESIONAL | 1 | | 10 | 5 | | 16 |
| TÉCNICO | 1 | | 8 | | | |
| LIBRE NOMBRAMIENTO | | | 10 | | | 10 |
| ASESOR | | | | | | |
| ASISTENCIA | | | | | | |
| DIRECTIVO | | | 4 | | | 4 |
| PROFESIONAL | | | 5 | | | 5 |
| TÉCNICO | | | | | | |
| ASISTENCIA | | | 1 | | | 1 |
| PERIODO FIJO | | | | | | |
| Profesional | | | 1 | | | 1 |
| | 2 | | 29 | 10 | 10 | 51 |

8.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

En cuanto al género encontramos que la mayoría de los funcionarios actualmente vinculados en el Instituto son hombres con el 64% y el 36% corresponde a mujeres.



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



En el año 2020, se aplicó la encuesta sociodemográfica con el fin de obtener la información requerida para la caracterización de los servidores públicos del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, que servirían como insumo en la construcción de planes, programas y proyectos de gestión humana. Donde se obtuvo una muestra del 100% de los servidores públicos y contratistas de la Entidad.

Por lo tanto, las siguientes estadísticas se basan en esa cifra (38%) que, dentro de las distribuciones por estado civil, rangos de edad y etnia se convierte en un 100%.

INSERTAR INFORMACIÓN DE LA ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA

A los servidores públicos del Instituto en materia de administración de personal, régimen salarial y prestacional, les aplican las disposiciones generales que regulan a los empleados públicos de la rama ejecutiva del orden nacional

9. CONTEXTO DE LA ENTIDAD





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



10. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.

Una de las herramientas adoptadas para realizar el diagnóstico del proceso de Gestión Humana, fue la Matriz de autodiagnóstico diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la cual se identifican las rutas que se deben trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema.

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que el área de Gestión Humana debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH, se evidencia una calificación de 81 sobre un total de 100.

En relación con las variables que incidieron en el resultado y las cuales se deben intervenir de manera prioritaria encontramos la de la felicidad, el crecimiento y el servicio, como se refleja en la siguiente tabla

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

| | | | |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos | 73 | - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto | 80 |
| | | - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | 74 |
| | | - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional | 74 |
| | | - Ruta para generar innovación con pasión | 65 |
| RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento | 70 | - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento | 70 |
| | | - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro | 72 |
| | | - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores | 69 |
| | | - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen | 67 |
| RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | 74 | - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio | 68 |
| | | - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar | 80 |
| RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien | 79 | - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" | 77 |
| | | - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad | 81 |
| RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento | 81 | - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos | 81 |

RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL.

La medición de Clima Organizacional busca identificar los diferentes aspectos que hacen parte del clima laboral del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia - ICPA y proponer las acciones de intervenciones necesarias para la mejora de las condiciones halladas

El Clima Organizacional comprende las relaciones que se llevan a cabo entre los distintos actores de la empresa constituyendo el ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades. El clima organizacional puede ser un vínculo positivo dentro de la organización o un obstáculo en su desempeño. Relacionado con el clima organizacional, los factores internos y externos de la organización afectan el desempeño de los integrantes de la empresa. Esto es así porque las características del medio de trabajo que son percibidas por los trabajadores de forma directa o indirecta influyendo en cierto modo en su comportamiento y rendimiento en el trabajo. A continuación, un resumen de los resultados de la medición 2018: **PENDIENTE ORGANIZAR CUADRO**

| Variables | Administrativa ICPA | Administrativa CIS | Dirección | Patrimonio | Planeación | CIS | ICPA |
|-----------------------------------------------|------------------------|-----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Cantidad de personas por área | 14 | 6 | 5 | 22 | 8 | 15 | 40 |
| 1. Liderazgo | 2,88 | 3,33 | 3,10 | 3,41 | 3,72 | 3,30 | 2,32 |
| 1.1. Dirección | 3,07 | 3,50 | 3,00 | 3,55 | 3,75 | 3,47 | 2,35 |
| 1.2. Estímulo de la excelencia | 2,07 | 2,33 | 2,40 | 3,55 | 3,38 | 2,67 | 1,98 |
| 1.3. Estímulo del trabajo en equipo | 3,64 | 4,17 | 4,00 | 3,64 | 3,75 | 3,87 | 2,75 |
| 1.4. Solución de conflictos | 2,71 | 3,33 | 3,00 | 2,91 | 4,00 | 3,20 | 2,20 |
| 2. Motivación | 2,73 | 3,04 | 3,65 | 3,14 | 3,56 | 3,28 | 2,26 |
| 2.1. Realización personal | 3,50 | 3,67 | 3,80 | 3,68 | 4,00 | 3,87 | 2,68 |
| 2.2. Reconocimiento a la aportación | 1,64 | 2,17 | 3,20 | 2,41 | 3,00 | 2,53 | 1,65 |
| 2.3. Responsabilidad | 2,36 | 2,33 | 3,20 | 2,45 | 3,13 | 2,67 | 1,95 |
| 2.4. Adecuación de las condiciones de trabajo | 3,43 | 4,00 | 4,40 | 4,00 | 4,13 | 4,07 | 2,75 |
| Variables | Administrativa ICPA | Administrativa CIS | Dirección | Patrimonio | Planeación | CIS | ICPA |
| 3. Reciprocidad | 2,79 | 3,33 | 3,50 | 3,03 | 3,38 | 3,27 | 2,31 |
| 3.1. Aplicación al trabajo | 2,86 | 3,33 | 3,00 | 3,50 | 3,75 | 3,67 | 2,35 |
| 3.2. Cuidado del patrimonio institucional | 3,21 | 3,33 | 4,20 | 2,91 | 3,38 | 3,27 | 2,53 |
| 3.3. Retribución | 2,71 | 3,17 | 3,60 | 3,00 | 3,50 | 3,27 | 2,30 |
| 3.4. Equidad | 2,36 | 3,50 | 3,20 | 2,73 | 2,88 | 2,87 | 2,08 |
| 4. Participación | 2,88 | 3,50 | 3,00 | 3,07 | 3,31 | 3,28 | 2,24 |
| 4.2. Compatibilización de intereses | 3,86 | 4,50 | 3,20 | 3,50 | 3,88 | 4,00 | 2,75 |
| 4.3. Intercambio de información | 2,43 | 3,33 | 3,20 | 2,95 | 2,88 | 2,87 | 2,08 |
| 4.4. Involucramiento en el cambio | 2,50 | 3,00 | 2,60 | 2,82 | 3,38 | 3,07 | 1,98 |
| 4.1. Compromiso por la productividad | 2,71 | 3,17 | 3,00 | 3,00 | 3,13 | 3,20 | 2,15 |



FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

El Plan Estratégico de Gestión Humana del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia se plantea con base en el ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro.

Este plan se orienta a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en la evaluación de Clima Organizacional, a través de la implementación de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el trabajo y el Plan de Vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes en esta materia.

Dentro del Plan, se establecieron como punto de partida cada una de las dimensiones establecidas en MIPG, las cuales se trabajarán con una o varias actividades en cada uno de los planes señalados anteriormente.

| DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | |
|------------------------------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Ruta | Variable | Actividades | Proceso |
| | Entorno físico | Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legalvigente. | SGSST |
| | | Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a losservidores. | SGSST |
| | | Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones del Instituto. | |
| | | Programar actividades de esparcimiento como: torneos internos deportivos, actividades que fomenten la integración y el bienestar. | Bienestar / SGSST |
| | | Desarrollar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y/o horario flexible. | Bienestar |

| DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Ruta | Variable | Actividades | Proceso |
| RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos | Equilibrio de vida | Actualizar el Plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso. | Vinculación |
| | | Solicitar a las asociaciones respectivas, hojas de vida de diferentes grupos étnicos, con el fin de incluirlas en los procesos de selección que adelante la Entidad. | Vinculación |
| | Salario emocional | Ajustar la estrategia de salario emocional y divulgación de la misma. | Bienestar |
| | | Programar ejercicios dirigidos - Actividad física. | Bienestar / SGSST |
| | | Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales. | SGSST |
| | | Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción y otras formas de reconocimiento para los demás servidores. | Bienestar |
| | Innovación con pasión | Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar y la ARL. | Bienestar |
| | | Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad. | Bienestar |
| | | Capacitar a los servidores en temáticas de innovación e incluirlo en el PIC 2021. | PIC |
| | | Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o | Pasantes |

| DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | |
|---------------------------------|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Ruta | Variable | Actividades | Proceso |
| | | Programa Estado Joven. | |
| | | Analizar la información trimestral acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano. | Retiro |
| RUTA DEL CRECIMIENTO | Cultura de liderazgo | Diseñar el Plan Institucional de Capacitación según los lineamientos del Capacitación. | PIC |
| | | Implementar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño. | EDL |
| | | Promover la construcción de planes de mejoramiento individual a quienes obtengan calificación de 85 puntos o menos. | EDL |
| Liderando talento | Bienestar del talento | Diseñar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad y desarrollar propuesta semestral para actualización o nueva estrategia de inducción. | PIC |
| | | Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y según requerimientos de la norma. | PIC |
| | | Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas referentes a Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional e incluirlas en el PIC. | PIC |
| | | Promover actividades para la conmemoración del Día del Servidor Público | Bienestar |
| | | Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los | Retiro |

| DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | |
|------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Ruta | Variable | Actividades | Proceso |
| | | servidores se retiran de la entidad. | |
| | Liderazgo en valores | Promover conjuntamente con los aliados designados por dependencia en la apropiación del Código de Integridad. | Bienestar |
| | | Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con Integración cultural y Buen Gobierno e incluirlas en el PIC. | PIC |
| | Servidores que saben lo que hacen | Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de Función Pública. | Vinculación |
| | | Coordinar actividades semestrales para Pre pensionados con la Caja de Compensación. | Bienestar |
| | | Generar conjuntamente con la Caja de Compensación y la ARL, una estrategia a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o en finalización de la planta temporal. | Bienestar - Retiro |
| | | Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión. | EDL |
| | | Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con: Planificación, desarrollo territorial y nacional, Relevancia internacional, Contratación Pública, Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la | PIC |



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



| DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| Ruta | Variable | Actividades | Proceso |
| | | información, Gestión documental, Gestión Financiera, Gobierno en Línea, Participación ciudadana, Servicio al ciudadano, Derecho de acceso a la información. | |
| | | Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad. | PIC |
| | | Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la Función Pública. | Retiro |
| RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | Cultura basada en el servicio | Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos. | Talento Humano |
| RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien | Hacer siempre las cosas bien | Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes. | Nómina |
| | | Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad. | Talento Humano |
| | | Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento. | Vinculación y Permanencia |
| | | Expedir y apropiar mediante acto administrativo del sistema propio de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión. | EDL |



| DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | |
|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| Ruta | Variable | Actividades | Proceso |
| | | Promover la conformación de Comisión de Personal. | Comités |
| RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento | Entendiendo personas a través del uso de los datos | Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano. | SIGEP |
| | | Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina. | Vinculación / Nómina |
| | | Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor. | Vinculación y Permanencia |
| | | Consolidar las Estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Gestión Humana. | Talento Humano |

Fuente: Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) - Vigencia 2019. Departamento Administrativo de la Función Pública – Adaptado.

Líneas Estratégicas de Talento Humano 2021.

Para el desarrollo del Plan Estratégico de Gestión Humana se definieron como líneas estratégicas las que a continuación se relacionan:

Estrategia de Vinculación.

Para garantizar el cumplimiento de los fines esenciales del Estado, establecidos en el artículo 2 de la Constitución Nacional, se instauraron procesos y herramientas de selección que permitan vincular funcionarios idóneos y que se puedan alinear con los objetivos Institucionales. Dado lo anterior, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, con el fin de ofrecer el personal competente en cada una de las dependencias del Instituto.

Estrategia de Programa de Bienestar Laboral y Plan de Seguridad y Salud en el



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



Trabajo.

El programa de Bienestar Laboral y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2021, tiene como base para su fundamentación los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades de Bienestar, Medición de Clima Organizacional, la contingencia generada por la Pandemia COVID-19 y recomendaciones de la ARL.

Se realiza con énfasis en las actividades que permitirán incrementar la calificación en cada una de las dimensiones de MIPG:

- Realizar programas que permitan mejorar la calidad de vida los servidores públicos, tales como; programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico y prevención del riesgo (exámenes médicos). Buscando mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.
- Horario Flexible: modalidad caracterizada por el ofrecimiento al funcionario de una pluralidad de horarios dependiendo de las diferentes circunstancias que se puedan generar en la prestación personal del servicio, de la misionalidad de la entidad, y de las circunstancias normativas y de seguridad y salud pública que se puedan generar. La cual podría presentar numerosas ventajas tanto para el trabajador como para la organización:
 - ✓ Los horarios flexibles son una de las principales políticas de las áreas de Gestión Humana que fomentan y facilitan la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal.
 - ✓ Reducen el ausentismo laboral.
 - ✓ Mejoran el clima laboral y la satisfacción de los empleados con su Institución
 - ✓ Algunos estudios demuestran que aumenta la productividad y favorece la retención del talento.

En la legislación la posibilidad de establecer horarios flexibles para los empleados públicos está contemplada en el Decreto 648 de 2017;

Artículo 2.2.5.5.3 Horarios flexibles para empleados públicos. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

- Teletrabajo: en Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como: "Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación - TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

El Teletrabajo ofrece los siguientes beneficios:

- ✓ Reducción de costos fijos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, entre otros.
- ✓ Control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas.
- ✓ Equilibrio entre los espacios laborales y personales de los empleados que generan mayor calidad de vida que se traduce en mayor productividad.
- ✓ Aporte al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reducción del tráfico asociado a las jornadas de trabajo.
- ✓ Aplicación de buenas prácticas laborales que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y a su desarrollo, con la integración de los últimos avances de la tecnología y nuevas formas de trabajar.
- ✓ Ahorros en tiempos por desplazamientos entre hogar y oficina.
- ✓ Mejoras en la salud al reducir el estrés derivado de los desplazamientos y los gastos asociados, además de oportunidades de incluir en la rutina diaria tiempo para el cuidado físico.



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



- ✓ Mejora en los lazos familiares y vecinales al tener mayor presencia física en el hogar y otros espacios de socialización.

En la legislación la posibilidad de establecer horarios flexibles para los empleados públicos está contemplada en el Decreto 648 de 2017;

Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. *Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen."*

- Reconocimiento: contar con planeas y actividades que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás.

Plan de Incentivos.

Reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, en concordancia en lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Estrategia Plan Institucional de Capacitación.

Con el Plan Institucional de Capacitación se busca fortalecer las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de Función Pública, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional.

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados de la encuesta de necesidades de capacitación y los resultados de la medición de clima organizacional.



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



Estrategia de evaluación del desempeño.

Se establecerán y analizarán los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 85, como estrategia para el fortalecimiento integral del servidor. Así mismo, y como parte del Plan de incentivos se realizará un reconocimiento anual al funcionario con la mejor calificación.

Estrategia de Gestión de la información

En esta línea se busca analizar la información de los diferentes procedimientos de Gestión Humana, que permitan tener un control sobre la planta de cargos, salarios estadísticos presupuestales e información básica de los servidores, suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, con el objetivo de mejorar la calidad de la información.

Estrategia en el Procedimiento de Retiro.

Establecimiento de estrategias que le permitan a la Institución la identificación y el análisis de las causas de retiros de los Servidores de la Entidad.

10. EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico de Gestión Humana del Instituto de cultura y Patrimonio de Antioquia se realizará a través de los indicadores diseñados para cada uno de los planes, los cuales hacen parte integral de este documento. Adicionalmente se llevarán a cabo las siguientes actividades para dar cuenta del avance del Plan Estratégico:



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



| Mecanismos de Evaluación | Periodicidad | Responsable |
|---------------------------------|---------------------|-------------------------------------------------------------|
| Comité de Personal | Mensual | Gestión Humana-D.O |
| Seguimiento de indicadores | Trimestral | Subdirección de Planeación |
| AutodiagnósticosGETH | Anual | Subdirección Administrativa y Financiera-Gestión Humana-D.O |
| Autodiagnóstico de Integridad | Anual | Subdirección Administrativa y Financiera Gestión Humana-D.O |

11.REGISTRO

Durante la ejecución del plan de capacitación, bienestar y seguridad en el trabajo se deberán dejar los siguientes registros:

Registro de asistencia: este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a las actividades lo que permitirá llevar una estadística sobre el índice de participación.

Registro de la evaluación: aplicará para todas las actividades que se lleven a cabo. Se efectuará una vez finalice la actividad a través del formato diseñado para ello, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que participaron. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que debe ser representativa.

PROCESOS QUE HACEN PARTE INTEGRAL DEL PLAN ESTRATÉGICO

ANEXO 1. Plan anual de vacantes

ANEXO 2. Plan de previsión de recursos Humanos

ANEXO 3. Plan de registro y seguimiento del SIGEP



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



Se encuentra en www.sigep.gov.co. El registro de la información en el SIGEP se monitorea constantemente. Cada vez que ingresa un nuevo funcionario debe alimentar la información. En el mes de marzo se les informa a todos los funcionarios que deben actualizar la información y la declaración de bienes y rentas.

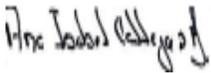
ANEXO 4. Análisis de resultados de la evaluación de desempeño laboral.

ANEXO 5. Plan institucional de bienestar e incentivos.

El Plan de Bienestar para la vigencia 2021 estará enfocado a desarrollar actividades que proporcionen calidad de vida a los funcionarios, lo que a su vez propicie un clima laboral óptimo para alcanzar los objetivos Institucionales.

ANEXO 6. Plan de seguridad y salud en el Trabajo

ANEXO 7. Plan Institucional de Capacitación.

| ELABORÓ | REVISÓ |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre ANA ISABEL CALLEJAS M Cargo P.U Líder Gestión Humana-D.O | Nombre ALEJANDRO QUINTERO CORAL Cargo Subdirección Administrativa y Financiera |
|  |  |
| Fecha: 09/01/2021 | Fecha 18/01/2021 |