



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

2022

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 - Colo
contacto@culturantioquia.gov.co • www.culturantioquia.gov.co

YouTube | f | t culturantioquia



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 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	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
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP.	Talento Humano

Normatividad	Aplicación específica	Tema relacionado con la norma
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
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificación de Bono Pensional
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

Normatividad	Aplicación específica	Tema relacionado con la norma
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 del Desempeño
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del 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 Rama Ejecutiva colombiana	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

Normatividad	Aplicación específica	Tema relacionado con la norma
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
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	Talento Humano

Normatividad	Aplicación específica	Tema relacionado con la norma
Resolución 572 de 2012	Modifica parcialmente la resolución N° 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño.	Talento Humano
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP	Plan Institucional de Capacitación- Programa de Bienestar
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019.	Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019.	Vinculación
Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.	Talento Humano
Resolución 120 del 20 de febrero de 2017	Resolución Interna de Teletrabajo: por la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en el Departamento Administrativo de la Función Pública.	Programa de Bienestar
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño

Normatividad	Aplicación específica	Tema relacionado con la norma
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación Discapacidad
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Certificación de Bono Pensional
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Competencias
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias

Normatividad	Aplicación específica	Tema relacionado con la norma
Resolución 3546 de 2018 del 2018	Regula las prácticas laborales	Pasantes
Acuerdo N° CNSC-20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño
Resolución Función Pública 036 del 17 de enero de 2019	Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Función Pública	Evaluación del desempeño
Acuerdo No. CNSC-20191000000026 de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución 002 del 01 de enero de 2021	Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública	Vinculación

Fuente: Tomado parcialmente del Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) - Vigencia 2021. Departamento Administrativo de la Función Pública



2.ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano aplica para todos los Servidores Públicos 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 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.

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).
- 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 2022
- 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, la entidad y los diferentes actores.

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. El Servidor Público del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia actúa en consideración y reconocimiento del otro; valora sus cualidades y el medio que los rodea; y procura el mejoramiento continuo de sus competencias y obligaciones. Así mismo, a los funcionarios de esta entidad se les reconoce el derecho a tener actuaciones según sus propias convicciones y sentimientos dentro del marco de la ley. El trato amable y digno; la recepción

VALOR	SIGNIFICADO
	<p>y la consideración de las sugerencias de los servidores públicos y de la sociedad, busca el mejoramiento constante del servicio al usuario. Cada servidor público del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia tiene el deber de profesar respeto por sí mismo, por los demás, por su profesión, por el departamento de Antioquia y por las funciones que desempeña.</p>
<p>Transparencia</p>	<p>El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia no acepta la manipulación, el secreto ni la componenda, porque en Antioquia no se pierde un peso. Para esto, trabaja bajo el principio de la transparencia en la acción política y administrativa, actuando siempre de cara a la ciudadanía y abierto a las veedurías. La transparencia invita a:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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
<p>Responsabilidad</p>	<p>En vista de que la acción política impacta la vida de las sociedades y las personas, y los agentes sociales y sus líderes deben dar razón de sus expresiones y decisiones, el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia responde por sus actos de gobierno con el valor corporativo de la 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 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.</p>
<p>Servicio</p>	<p>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</p>

VALOR	SIGNIFICADO
	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. De igual manera, la obtención de resultados grupales genera lazos de afiliación y respeto, facilita procesos y aporta disciplina y humanidad. Y en el Instituto de Cultura y Patrimonio propende, más que por el desarrollo de Individuos, por el de equipos de trabajo altamente competitivos.

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: 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 ESTRÁTEGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH)
<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 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 soportadas 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

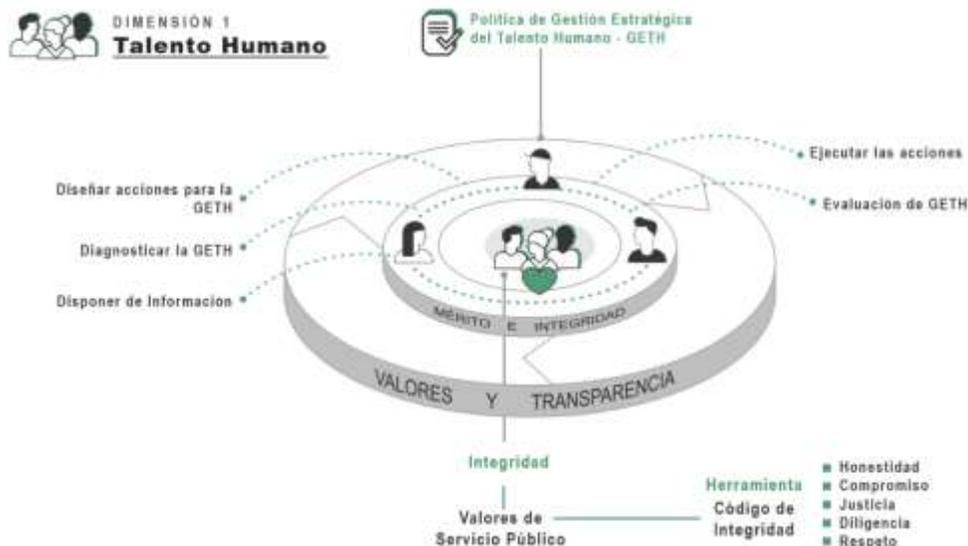
La gestión estratégica del Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de gestión humana de las entidades como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y 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.

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



Fuente: Guía de gestión estratégica del talento humano – GETH en el sector público-Función Pública.

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



Fuente: Guía de gestión estratégica del talento humano – GETH en el sector público-Función Pública.

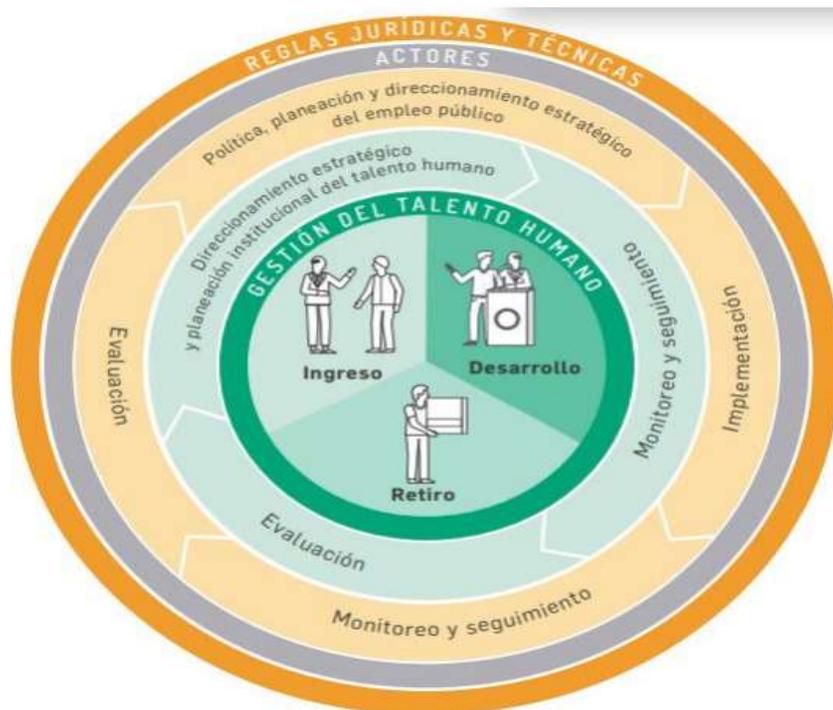
La gestión estratégica del talento humano -GETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares: 1) el mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, 2) las competencias, como el eje a través del cual 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 cual se ha aterrizado estratégicamente con la gestión del talento humano, la cual está basada en 5 fases de la siguiente manera: El diagnóstico, la planeación estratégica, la ejecución, el seguimiento y control y el análisis de resultados, teniendo en cuenta el direccionamiento estratégico y planeación institucional, los ciclos de vida del servidor público como son el ingreso, el desarrollo y el retiro y los subcomponentes y categorías de la política de la GETH.

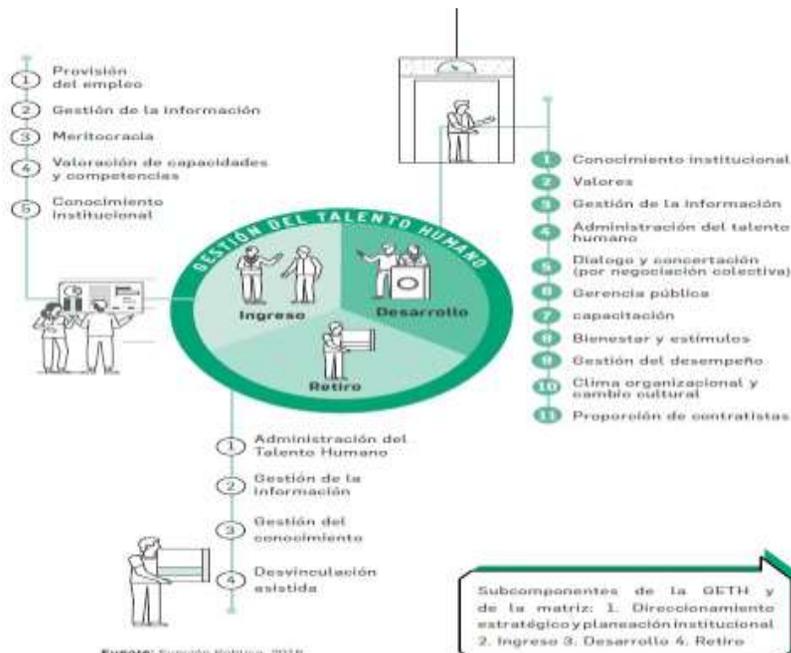
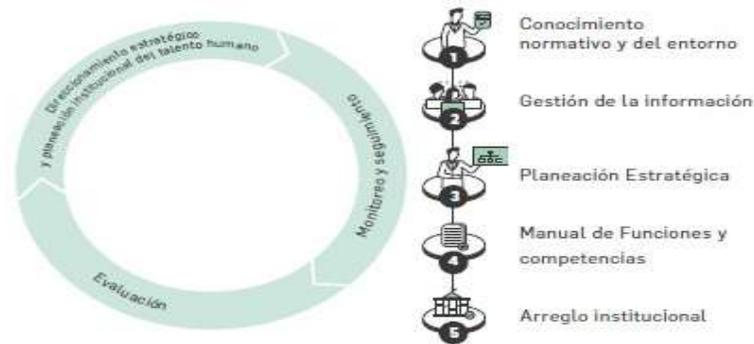
Modelo de empleo público



Fuente: Guía de gestión estratégica del talento humano – GETH en el sector público-Función Pública.

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



Fuente: Función Pública, 2018.

Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se puedan identificar las necesidades de mejora, es por esto, que el Plan Estratégico de Talento Humano 2022 servirá de insumos en el diagnóstico.

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.

Figura 11. Rutas de creación de valor



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 78% corresponden a carrera administrativa y provisionalidad, el 20% a Libre Nombramiento y Remoción y el 2% 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

PLANTA ACTUAL Y DETALLE POR NIVEL/EMPLEO

Empleo/Nivel	Periodo de Prueba	Carrera Administrativa	Libre Nombramiento y Remoción	Periodo Fijo	Provisionalidad
Planta Real Ocupada	0	29	10	1	9
Dirección	0	0	4	0	0
Asesor	0	0	0	1	0
Profesional	0	17	5	0	5
Técnico	0	13	0	0	3
Asistencial	0	10	1	0	1

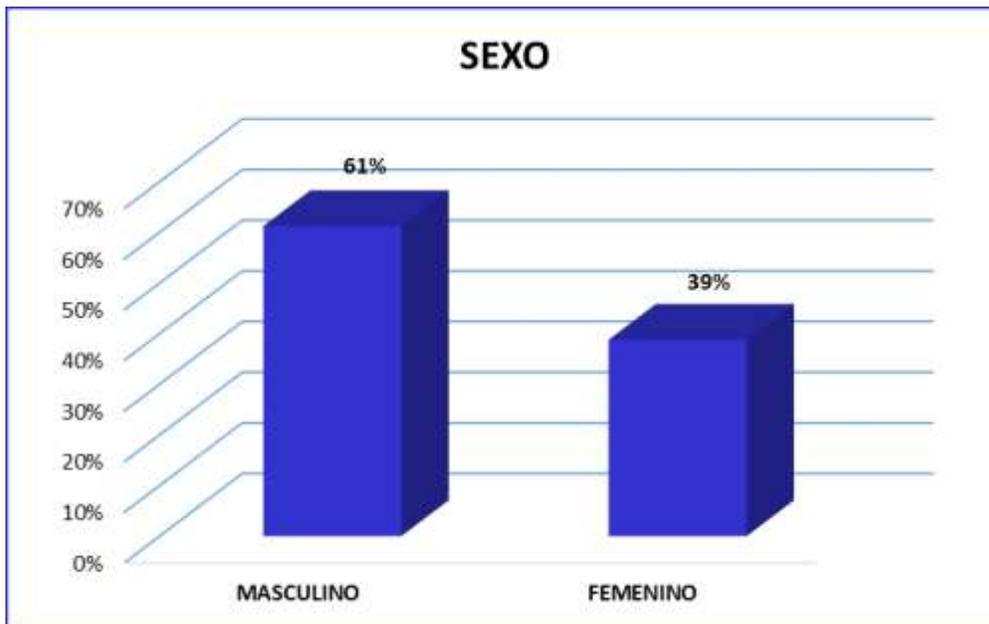
CARGOS VACANTES: 2

Empleo/Nivel	Vacante	Encargo
	2	2
Dirección	0	0
Asesor	0	0
Profesional	1	1
Técnico	1	1
Asistencial	0	0

8.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

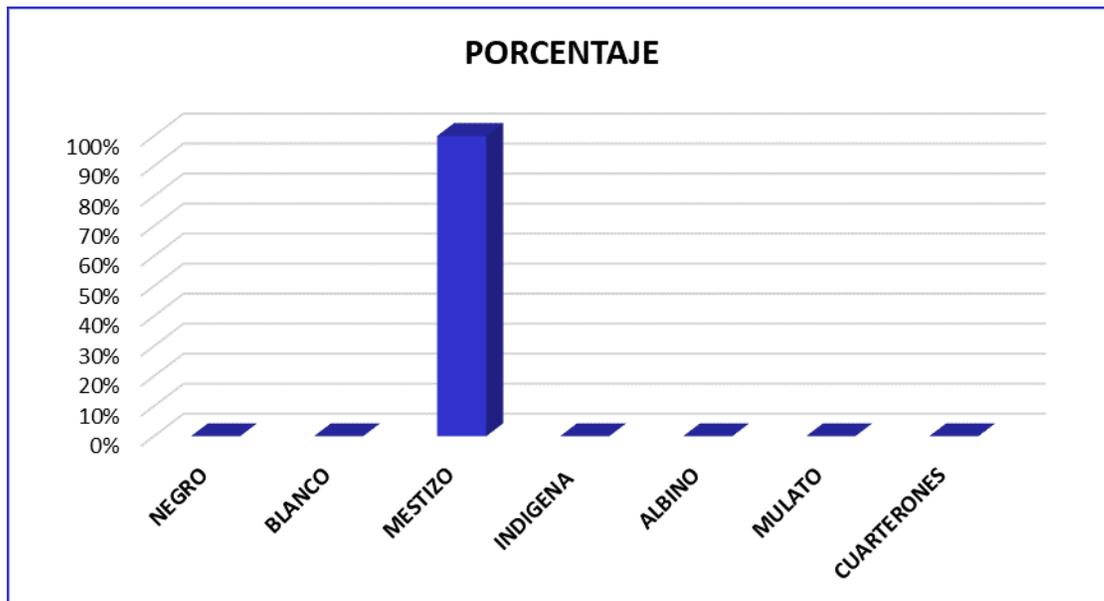
En cuanto al género encontramos que la mayoría de los funcionarios actualmente vinculados en el Instituto son hombres con el 61% y el 39% corresponde a mujeres.

GÉNERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MASCULINO	30	61%
FEMENINO	19	39%
TOTAL	49	100%



Se procedió a una caracterización por raza de los servidores públicos de la Entidad con la finalidad de tener una primera aproximación a los gustos y posibles actividades de bienestar a ser generadas para la vigencia donde se evidencio que el 100% de la masa poblacional laboral del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia es Mestiza:

RAZA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NEGRO	0	0%
BLANCO	0	0%
MESTIZO	49	100%
INDIGENA	0	0%
ALBINO	0	0%
MULATO	0	0%
CUARTERONES	0	0%
TOTAL	49	100%



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.

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



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 la siguiente calificación:

Como se puede evidenciar la ruta que se debe de intervenir de manera prioritaria es la ruta del servicio: al servicio de los ciudadanos, la cual está en una calificación de 90.3/100 de acuerdo al autodiagnóstico del año 2021.

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO										
ENTIDAD					PUNTAJE FINAL					
					90.3					
Componente	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
INGRESO PLANEACIÓN	97.9	Planeación Estratégica	94.4	14G Inducción y reintroducción (se agrega en el Plan Estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan Institucional de Capacitación - Decreto 614 de 2016)	Incluido	0-20	No se planea la inducción y reintroducción	1 año	50	
	86.7	Conocimiento institucional	50.0	28 Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	Evidencia de inducción de los servidores públicos	0-20	No se realiza inducción a los servidores públicos nuevos	1 año	50	
		Inclusión		29 Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en planta de empleos de la entidad	Implementación de la normatividad vigente sobre discapacidad	0-20	El puntaje de este ítem corresponde al porcentaje de vinculación de personas con discapacidad, en función del porcentaje de cumplimiento establecido en el decreto. (Ejemplo: Si una entidad debe vincular a 10 personas con discapacidad y tiene 2 personas con discapacidad vinculadas su calificación será del 20%)	1 año	0	No depende de la competencia de la Líder de Gestión Humana sino del Nominador
		Gestión del desempeño	88.6	39 Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.	Mecanismos establecidos	0-20	No se han analizado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano	1 año	20	No se a implementado el proceso de servicio al ciudadano
DESARROLLO	89.1	Bienestar	96.5	46 Implementación de la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas	Cumplimiento de la Ley 1823 de 2017, artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.	0-20	La entidad no conoce la estrategia Salas Amigas de La Familia Lactante del Entorno Laboral	1 año	20	Se debe validar con la Subdirección Administrativa y Financiera la inscripción Anexo Técnico y todos los requisitos específicos como infraestructura
			Administración del talento humano	50.0	47 Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	Proporción de pasantes en Estado Joven sobre el total de servidores	0-20	No se ha implementado el programa de Estado Joven en la entidad	1 año	60
		48 Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad		Porcentaje de pasantes de Servimos y porcentaje de beneficios implementados con los servidores	0-20	No se ha desarrollado el programa Servimos en la entidad	1 año	40		
		49 Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad		Proporción de servidores en teletrabajo sobre el total de servidores	0-20	No se ha implementado el programa de Teletrabajo	1 año	0	NA La Entidad no ha querido implementar el teletrabajo debido a que los servidores públicos se deben desplazar a los municipios	
		50 Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad		Dotaciones gestionadas y entregadas a todo el personal que la requiere por norma en los plazos	0-20	No se ha desarrollado el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	1 año	0	NA	
		51 Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.		Proporción de servidores con horario flexible sobre el total de servidores	0-20	No se ha implementado el programa de horarios flexibles en la entidad	1 año	0		
		64 Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta		Porcentaje de contratistas con relación a los servidores de planta	0-20	Los contratistas representan proporcionalmente mas del 30% de los funcionarios de planta	1 año	20	NA no depende del área de gestión humana y depende de la necesidad generada desde el nivel directivo	
		Negociación colectiva	65 Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.	Realización de negociaciones colectivas e implementación de los acuerdos	0-20	No se ha negociado con los sindicatos en los plazos estipulados en la normatividad vigente y no se tiene comunicación con ellos.	Plazo establecido en la normatividad	0	NA no hay presencia de sindicatos	
REI	80.0	Gerencia Pública	83.3	71 Brindar oportunidades para que los servidores públicos o comisionados en empleos gerenciales	Potencial de servidores de carrera encargados o comisionados en empleos gerenciales	0-20	No se ha considerado brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos)	1 año	0	NA depende de los nominadores del gasto
			Desvinculación asistida	50	75 Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	Programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado	0-20	La entidad no realiza programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	1 año	0

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 2021 la cual se realizó con la empresa Great Place to Work:

Índice de la Transacción (Compensación, Beneficios o Desarrollo)

Valoración	
Resuelto	91.3%
Dudoso	6.5%
Sin resolver	2.2%
Índice de la Transacción	60.3
Estado de Valoración	Satisfactorio

¿Qué tan satisfecho está el colaborador con los aspectos más transaccionales (compensación, beneficios o desarrollo) de la organización?



Great Place to Work Colombia People's Voice S.A.S

Índice del Compromiso

Aspectos que comprometen	Valoración
Mi trabajo tiene un significado especial	Crítica
Siento que marco una diferencia aquí	Crítica
Participo de un grupo que da "la milla extra"	Muy baja
Quiero trabajar aquí por mucho tiempo	Crítica
Siento orgullo por trabajar aquí	Baja
Índice del Compromiso	30.8
Estado de Valoración	Atención prioritaria

¿Qué tan conectado se siente el colaborador con las diferentes facetas de la organización (su trabajo, el equipo al que pertenece, la organización y su deseo de permanecer a esta)?



Índice del Vínculo

Componentes	Índice	Estado
Índice de la Transacción	60.3	Satisfactorio
Índice del Compromiso	30.8	Atención prioritaria
Índice del Vínculo	43.1	Demanda atención

¿Qué tan sólida es la relación del colaborador con la organización a partir de los aspectos transaccionales y de compromiso?



Índice del Ambiente Laboral

Dimensión	Valoración
Credibilidad	Muy baja
Respeto	Muy baja
Ecuanimidad	Baja
Compañerismo	Crítica
Orgullo	Crítica
Apreciación general	Muy baja
Índice del Ambiente Laboral	33.5
Estado de Valoración	Demanda gran atención

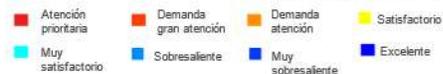
¿Qué tanto la organización y la experiencia compartida responden a las necesidades y expectativas de los colaboradores?



Ambiente Laboral | Valoraciones

Variables	Valoración
Información	Crítica
Accesibilidad	Muy baja
Coordinación	Crítica
Delegación	Muy baja
Visión	Crítica
Confiabilidad	Muy baja
Honestidad	Muy baja
Desarrollo	Medía (+)
Reconocimiento	Muy baja
Colaboración	Crítica
Entorno de trabajo	Baja
Vida personal	Crítica

Valoraciones	Cantidad
Excelente	0
Muy alta	0
Alta	0
Medía (+)	1
Medía (-)	1
Baja	3
Muy baja	10
Crítica	10
Índice del Ambiente Laboral	33.5
Brecha frente a la Excelencia	60.2
Estado de Valoración	Demanda gran atención



Great Place to Work Colombia | People's Voice S.A.S

Ambiente Laboral | Valoraciones

Variables	Valoración	Valoraciones	Cantidad
Equidad en la remuneración	Media (-)	Excelente	0
Equidad en el trato	Muy baja	Muy alta	0
Imparcialidad	Baja	Alta	0
Justicia en el trato a las personas	Muy baja	Media (+)	1
Capacidad de apelación	Baja	Media (-)	1
Fraternidad	Crítica	Baja	3
Hospitalidad del lugar	Crítica	Muy baja	10
Hospitalidad de las personas	Crítica	Crítica	10
Comunidad	Muy baja	Índice del Ambiente Laboral	33.5
Orgullo por el trabajo personal	Crítica	Brecha frente a la Excelencia	60.2
Orgullo del equipo	Muy baja	Estado de Valoración	Demanda gran atención
Orgullo de la organización	Crítica		
Apreciación general	Muy baja		

■ Atención prioritaria	■ Demanda gran atención	■ Demanda atención	■ Satisfactorio
■ Muy satisfactorio	■ Sobresalente	■ Muy sobresalente	■ Excelente

Great Place to Work Colombia | People's Voice S.A.S.

Empatía de las Mayorías con las Minorías –Percepciones claves

Afirmación	Segmento	Valoración	Empatía
En esta organización las personas son tratadas con justicia independientemente de su sexo	Mayoría: Masculino	Muy baja	Insuficiente
	Minoría: Femenino	Crítica	
En esta organización las personas son tratadas con justicia independientemente de su edad	Mayoría: Los demás	Alta	Insuficiente
	Minoría: 53 años o más	Crítica	

Empatía		
Insuficiente	Adecuada	Superior

Great Place to Work Colombia | People's Voice S.A.S.

Great Place to Work® Trust Index© | **Reactivos adicionales**

Afirmación		
¿Qué tanta confianza le genera el criterio de la Alta Dirección?	26%	37%
¿Cuántas oportunidades significativas tuvo para desarrollar nuevas formas de hacer las cosas en el trabajo?	26%	46%

Great Place to Work® Colombia | People's Voice S.A.S.

Percepción de la Confianza | **Credibilidad, Respeto y Ecuanimidad**

Dimensión	Valoración
 Credibilidad	Muy baja
 Respeto	Muy baja
 Ecuanimidad	Baja
Confianza	Muy baja

 En Inst. Cult. y Pat. de Antioquia, la confianza se fortalece cuando los colaboradores perciben que sus líderes **conducen el trabajo de forma competente**, **incentivan**, **consideran y responden con interés a sus sugerencias e ideas** y **promueven el trato justo independientemente de la edad**

Great Place to Work Colombia | People's Voice S.A.S.

Índice del Estilo de Liderazgo **de mi líder**

Competencias del líder	Organización
Apoyo	Muy baja
Competencia	Muy baja
Comunicación	Muy baja
Empoderamiento	Muy baja
Liderar con el ejemplo	Muy baja
Colaboración	Crítica
Transparencia	Muy baja
Visión	Crítica
Índice del Estilo de Liderazgo	31.2
Estadio de Valoración	Demanda gran atención

■ Atención prioritaria
 ■ Demanda gran atención
 ■ Demanda atención
 ■ Satisfactorio
 ■ Muy satisfactorio
 ■ Satisfactorio
 ■ Muy satisfactorio
 ■ Excelente

Great Place to Work Colombia | People's Voice S.A.S

Índice del Estilo de Liderazgo **de los líderes**

Competencias de los líderes	Organización
Apoyo	Baja
Competencia	Muy baja
Comunicación	Muy baja
Empoderamiento	Muy baja
Liderar con el ejemplo	Muy baja
Colaboración	Crítica
Transparencia	Media (-)
Visión	Crítica
Índice del Estilo de Liderazgo	34.6
Estadio de Valoración	Demanda gran atención

■ Atención prioritaria
 ■ Demanda gran atención
 ■ Demanda atención
 ■ Satisfactorio
 ■ Muy satisfactorio
 ■ Satisfactorio
 ■ Muy satisfactorio
 ■ Excelente

Great Place to Work Colombia | People's Voice S.A.S

Áreas de desempeño



Great Place to Work Colombia | People's Voice S.A.S

Niveles de cargo



Great Place to Work Colombia | People's Voice S.A.S

El Objetivo de la medición del Clima Organizacional es “obtener INFORMACIÓN sobre lo que es VALIOSO para los servidores y la forma en cómo perciben al Departamento Administrativo de la Función pública”.

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 legal vigente.	SGSST
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores.	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

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Ruta	Variable	Actividades	Proceso
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Equilibrio de vida	Desarrollar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y/o horario flexible.	Bienestar
		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
		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	Bienestar

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Ruta	Variable	Actividades	Proceso
	Innovación con pasión	de Integridad.	
		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 Programa Estado Joven.	Pasantes
		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 Liderando talento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	PIC
		Implementar el Sistema	EDL
		Promover la construcción de planes de mejoramiento individual a quienes obtengan calificación de 85 puntos o menos.	EDL
	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

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Ruta	Variable	Actividades	Proceso
		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 servidores se retiran de la entidad.	Retiro
	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	Bienestar - Retiro

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Ruta	Variable	Actividades	Proceso
		finalización de la planta temporal.	
		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 información, Gestión documental, Gestión Financiera, Gobierno en Línea, Participación ciudadana, Servicio al ciudadano, Derecho de acceso a la información.	PIC
		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
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos	Nómina

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Ruta	Variable	Actividades	Proceso
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	correspondientes.	
		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
		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 Estrategias de Talento Humano 2022.

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 Trabajo.

El programa de Bienestar Laboral y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2022, 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 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos. *Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y 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.
- ✓ 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.

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 permiten 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:

Mecanismos de Evaluación	de	Periodicidad	Responsable
Comité de Personal		Mensual	Gestión Humana-D.O
Seguimiento de indicadores		Trimestral	Subdirección de Planeación
Autodiagnósticos GETH		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

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.

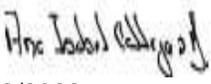
ANEXO 4. Análisis de resultados de la evaluación de desempeño laboral.

ANEXO 5. Plan institucional de bienestar e incentivos.

El Plan de Bienestar para la vigencia 2022 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
ANA ISABEL CALLEJAS M P.U Líder Gestión Humana-D.O  Fecha: 14/02/2022	ALEJANDRO QUINTERO CORAL Subdirección Administrativa y Financiera  Fecha 15/02/2022