



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2023

Aprobado en Comité de Gestión y Desempeño el 25 de abril de 2023

FABIO VILLA RODRIGUEZ
Director General

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	3
2. MARCO LEGAL	4
3. ALCANCE	4
4. OBJETIVOS	5
4.1 OBJETIVO GENERAL	5
4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
5. CONTEXTO INSTITUCIONAL	6
5.1 PLATAFORMA ESTRATEGICA.....	6
5.2 MODELO DE GERENCIA PUBLICA DEL CONGLOMERADO PUBLICO GOBERNACION DE ANTIOQUIA	7
5.3 MODELO INTEGRADO DE GESTION Y PLANEACION MIPG	9
6. DIAGNOSTICO	10
6.1 CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS	10
6.2 CARACTERIZACION DE LA POBLACION.....	12
6.3 RESULTADOS Y RECOMENDACIONES DE LA MEDICION DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL FURAG	13
6.4 RESULTADOS DE LA EJECUCION DE LOS PLANES DE TALENTO HUMANO 2022	15
6.5 RESULTADOS DE LAS AUDITORIAS DE CONTROL DE INTERNO.....	16
7. PLAN DE ACCIÓN	16
8. EVALUACIÓN DEL PLAN	23

1. INTRODUCCION

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), convirtiéndose en el marco de referencia diseñado para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.¹

“El MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional: Gestión Estratégica del Talento Humano, Política de Integridad.²

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015 establece que las entidades, de acuerdo con el ámbito de aplicación de MIPG, y a las que aplique la Ley 909 de 2014 y el Decreto 1567 de 1998 deberán vincular en su plan de acción institucional, los planes relacionados con la dimensión de talento humano; además el Decreto 612 de 2018 fija las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.

Por tales razones, el plan Estratégico de Talento Humano de la Escuela contra la Drogadicción da respuesta a la normativa mencionada y para ello consolida los siguientes planes:

- Plan de vacantes
- Plan de previsión de recursos humanos
- Plan institucional de capacitación
- Plan de bienestar social e incentivos
- Plan de seguridad y salud en el trabajo.

El Plan Estratégico del Talento Humano de la Escuela contra la Drogadicción se elabora conforme a los contenidos presentados en el Documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano -Tomo I- de septiembre 2020 publicado por la Función Pública; igualmente se tienen en cuenta los lineamientos dados en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2018 también publicada por Función Pública, donde proporciona orientaciones desde un enfoque sistémico basado en procesos y el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

1 FUNCION PUBLICA. Manual operativo MIPG, versión 5, marzo 2023. p. 9.

2 Idem, p. 26

2. MARCO LEGAL

Las principales bases normativas de la gestión del talento humano están indicadas en el “Documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano tomo I” son las siguientes:

Normatividad	Tema
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)
Ley 1960 de 2019	Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Ley 1587 de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones
Ley 1083 de 2006	Expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto Ley 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado
Decreto Ley 785 de 2005	Establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004
Decreto 1083 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)
Decreto 1499 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
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.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Escuela Contra la Drogadicción 2023 aplica para todos sus Servidores Públicos y se hace extensivo a los contratistas y pasantes en lo relacionado con seguridad y salud en trabajo, de acuerdo con la normatividad vigente.

El Plan Estratégico de Talento Humano parte de la revisión de los resultados obtenidos en la vigencia de 2022 y la determinación de las nuevas necesidades de las áreas en cada uno de los componentes de gestión (bienestar e incentivos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, vacantes y previsión de vacantes) y culmina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Planificar la gestión del talento humano articulando los planes y programas estratégicos con las Políticas de Talento Humano y de Integridad, orientando las acciones estructurales y procedimentales hacia el logro de los objetivos institucionales mediante el desarrollo, el bienestar y la motivación de los servidores públicos que integran la Escuela contra la Drogadicción.

la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2023 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía.

4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Vincular a través del mérito, igualdad y oportunidad la totalidad de la planta de servidores públicos siguiendo los lineamientos establecidos con la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Fortalecer las habilidades, conocimientos y competencias de los servidores, a través de actividades de capacitación, formación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, buscando mejorar la productividad al igual que la satisfacción personal y laboral.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- Promover el cuidado de la salud física y mental de los servidores mediante la ejecución del Plan Seguridad y Salud en el Trabajo y la implementación de acciones de intervención de los factores de riesgo psicosocial y de mejoramiento del clima laboral.
- Fomentar los valores institucionales con el fin de institucionalizar la cultura de integridad como un proceso amplio y transversal al servicio público para garantizar el desempeño institucional responsable y el comportamiento probo de los servidores en función del interés general.

5. CONTEXTO INSTITUCIONAL

La Escuela contra la Drogadicción es una institución joven, fue creada mediante la Ordenanza 24 del 14 de noviembre de 2018 en la Asamblea Departamental de Antioquia, reglamentada con el decreto 1541 del 20 de marzo de 2019, por medio del cual nace el establecimiento público de orden departamental adscrito a la Secretaría Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia cuyo objetivo es liderar el proceso de investigación y gestión del conocimiento, el fortalecimiento de espacios de construcción, participación y acción transectorial y comunitaria para promoción de la salud mental y prevención del consumo de sustancias psicoactivas. Comprometida en la búsqueda de soluciones y difusión de políticas públicas orientadas a contribuir en mejorar la salud mental de la población antioqueña; teniendo como prioridad la atención de poblaciones en condición de vulnerabilidad como son nuestros niños niñas y adolescentes.

5.1 PLATAFORMA ESTRATEGICA

La Escuela contra la Drogadicción ha formulado el Plan Docenal 2020-2031 y el Plan de Desarrollo 2020-2023. La planeación cuenta con tres (3) líneas estratégicas que orientan los procesos misionales y una (1) línea dedicada a los procesos de soporte administrativo, financiero, jurídico y de relacionamiento estratégico; esta última línea se orienta al "Talento Humano de la organización, a fin de que se logren los objetivos trazados, a través de la comunicación, la motivación y el liderazgo, entre otros, apoyados desde el área de sistemas y comunicaciones, facilitando las herramientas necesarias para que el área misional alcance sus metas y el cumplimiento de las actividades a realizar desde la ECD".

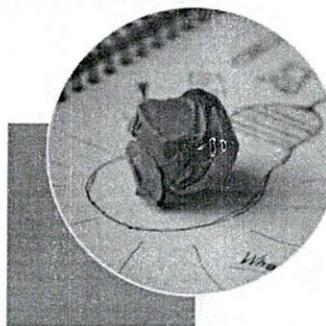
El Plan Estratégico de Talento Humano tiene en cuenta los lineamientos del Plan Docenal 2020-2031 y del Plan de Desarrollo 2020-2023, buscando contribuir a la materialización de su plataforma estratégica:

MISIÓN



Entidad pública del Orden Departamental, encargada de liderar procesos de investigación y gestión del conocimiento para el fortalecimiento de espacios de construcción, participación y acción transectorial y comunitaria, para la promoción de la salud mental y prevención del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones, hacia el afianzamiento de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales, en pro de mejorar la salud mental de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y comunidad en general del Departamento de Antioquia

VISIÓN



Ser líderes en procesos de investigación, innovación y gestión del conocimiento para la promoción de la salud mental y prevención del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones.

OBJETIVO ESTRATÉGICO



Orientar procesos de investigación y gestión del conocimiento para el fortalecimiento de espacios de construcción, participación, acción transsectorial y comunitaria para promoción de la salud mental y prevención del consumo de sustancias psicoactivas.

Comprometido en la búsqueda de soluciones y difusión de políticas públicas orientadas a contribuir en mejorar la salud mental de la población antioqueña, teniendo como prioridad la atención de poblaciones en condición de vulnerabilidad como son nuestros niños, niñas y adolescentes y jóvenes.

NUESTRAS METAS



PRINCIPIOS Y VALORES

Honestidad
 Siempre actuamos con transparencia, sinceridad y verdad, como herramientas para generar confianza y credibilidad frente al entorno.

Compromiso
 Tenemos la disposición permanente para atender y contribuir en mejorar condiciones de vida de las personas que tratamos en el ejercicio de las funciones diarias.

Respeto
 Brindamos un trato digno, respetuoso, basado en las diferencias individuales, generando armonía en el ambiente laboral y social.

Innovación
 Somos una entidad que valora y se apasiona por lo que hace, tratará de ofrecer siempre lo mejor de una manera creativa y transformadora.

PRINCIPIOS Y VALORES

Calidad
 Generamos productos que cumplen con los parámetros y estándares de calidad establecidos y prometidos.

Solidaridad
 Entendemos la importancia del otro, lo que nos posibilita ser empáticos frente a sus necesidades.

Diligencia
 Cumplimos con las funciones, deberes y compromisos establecidos, con calidad, esmero, rapidez y eficiencia.

Trabajo en equipo
 Gestionamos el trabajo en equipo como una necesidad significativa en el ambiente de la entidad, donde prima la tolerancia, el respeto, la coordinación y la consideración.

Responsabilidad social
 Procuramos por mejorar la calidad de vida de las personas.

Orientación a la persona
 Nos esforzamos por repensar su propuesta de valor para adecuarse a las necesidades de su entorno.

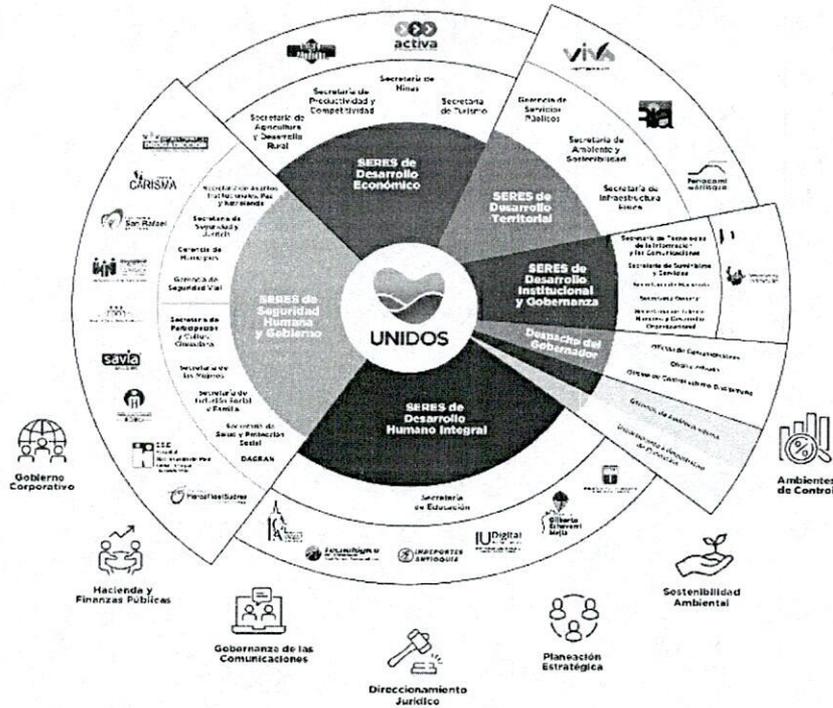
Resolución de problemas
 Incentivamos el pensamiento orientado a la búsqueda de soluciones, evitando buscar culpables por lo que no funciona.

5.2 MODELO DE GERENCIA PUBLICA DEL CONGLOMERADO PUBLICO GOBERNACION DE ANTIOQUIA

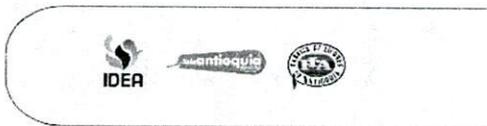
La Escuela contra la Drogadicción hace parte del conglomerado público de la Gobernación de Antioquia, razón por la cual está comprometida con aplicar su Modelo de Gerencia Pública, el cual ha sido concebido para generar una mayor competitividad de las entidades que lo integran, maximizar la generación de valor social y económico, fortalecer la planeación y el desarrollo con equidad en el territorio.

El Modelo de Gerencia Pública del Conglomerado Público de la Gobernación de Antioquia está soportado en siete pilares del Gobierno Corporativo, como son el de Hacienda y Finanzas Públicas, Gobernanza de las Comunicaciones, Planeación Estratégica, Dirección Jurídica, Sostenibilidad Ambiental y Ambientes de Control.

Conglomerado Público Gobernación de Antioquia



Otras entidades del Conglomerado



El **Pilar de Planeación Estratégica** supone la construcción de una misión y visión común dirigida al cumplimiento de objetivos estratégicos del Conglomerado, establece lineamientos estratégicos de corto, mediano y largo plazo, que deberán ser adoptados por las entidades que lo integran.

Además, el Modelo de Gerencia del Conglomerado Público Gobernación de Antioquia están enmarcados en cinco premisas, una de ellas es la **Conexión desde el ser** que declara que "lo esencial está en el talento humano y por ende en el trabajo con el ser, ser humano"; dando así la mayor importancia al talento humano, en plena alineación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG promulgado por la Función Pública.

5.3 MODELO INTEGRADO DE GESTION Y PLANEACION MIPG

El Modelo Integrado de Gestión y Planeación -MIPG- es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. El MIPG surge de la integración de los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad en un solo Sistema de Gestión, y de la articulación de este con el Sistema de Control Interno, mediante el Decreto 1083 de 2015 (Decreto único del Sector Función Pública), modificado por el Decreto 1499 de 2017.

MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete dimensiones que, a su vez, agrupan políticas, prácticas, herramientas o instrumentos que deben ser puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada.

La primera dimensión es Talento humano y con ella se logra cumplir con el objetivo central de MIPG: *"Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas"*.

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

Para el desarrollo de esta dimensión se tienen en cuenta los lineamientos de las Políticas de Gestión estratégica del Talento Humano y la de Integridad.

La Política de gestión del talento humano, busca que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

Por su parte, **la Política de integridad**, busca institucionalizar la cultura de integridad como un proceso amplio y transversal al servicio público para garantizar el desempeño institucional responsable y el comportamiento probo de los servidores en función del interés general, a partir de:

- La apropiación de los valores del servicio público;
- Fortalecer e integrar mecanismos, instrumentos administrativos y orientaciones que garanticen la idoneidad en la prestación del servicio; y
- La apertura del servidor público al diálogo con la ciudadanía

6. DIAGNOSTICO

El diagnóstico de la situación actual de la gestión del talento humano en la Escuela contra la Drogadicción parte de la información disponible en la Institución, tal como:

- Planta de personal
- Información Sigep
- Medición FURAG
- Recomendaciones FURAG
- Resultados de ejecución del año anterior
- Informes elaborados por la Oficina de Control Interno
- Manual de Funciones y competencias
- Encuesta de perfil sociodemográfico

Durante el año 2022 no se realizó el autodiagnóstico con la herramienta dispuesta por la Función Pública. Sin embargo, los demás insumos de información y el amplio conocimiento de la Institución por parte de sus Directivos, permiten el análisis y la formulación de este plan.

6.1 CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

Mediante el Acuerdo 002-2019 del Consejo Directivo de la Escuela contra la Drogadicción estableció la siguiente planta de personal:

Denominación del cargo	# Plazas
Director	1
Subgerente Administrativo y Financiero	1
Subgerente Científico	1
Jefe de Control Interno	1
Asesor Jurídico	1
Profesional especializado área de la salud-epidemiólogo	2
Profesional de Presupuesto	1
Profesional en Contabilidad	1
Profesional Ingeniero de Sistemas	1
Profesional área social, Psicología, Trabajo social, Enfermera jefe, Antropólogo y/o afines	6
Profesional Comunicaciones	1
Profesional en Estadística	2
Tesorero	1
Secretaria Ejecutiva	1
Asistencial grado 05	2
Asistencial grado 01	2

Conforme al Decreto Ley 875 de 2005 los empleos se pueden agrupar de la siguiente manera:

Nivel	# plazas de empleo
Directivo	3
Asesor	2
Profesional	15
Técnico	0
Asistencial	5
Total	25

Naturaleza	# plazas de empleo
Periodo fijo	1
Libre nombramiento y remoción	6
Carrera Administrativa	18
Total	25

Naturaleza de los cargos:

Periodo fijo: Jefe de Control Interno

Libre nombramiento y remoción:

- Director
- Subgerente Administrativo y Financiero
- Subgerente Científico
- Asesor Jurídico
- Tesorero
- Secretaria Ejecutiva.

Los demás empleos de la planta son de carrera:

- Profesional especializado área de la salud-epidemiólogo
- Profesional de Presupuesto
- Profesional en Contabilidad
- Profesional Ingeniero de Sistemas
- Profesional área social, Psicología, Trabajo social, Enfermera jefe, Antropólogo y/o afines
- Profesional Comunicaciones
- Profesional en Estadística
- Asistencial grado 05
- Asistencial grado 01

A la fecha de corte del 31 de diciembre de 2022 había dos cargos vacantes (Subdirector Científico y Asesor Jurídico), además los 18 cargos de carrera administrativa se encontraban provistos en provisionalidad.

Respecto al Manual de funciones, requisitos y competencias laborales, adoptado mediante Resolución 002-2019, se hace necesaria la actualización y ajuste a la normatividad vigente, en particular al Decreto 875 de 2005 en cuanto a la identificación de los cargos, además es necesario garantizar la alineación del manual con la planta de cargos y actualizarlo conforme a las recomendaciones establecidas en la vigente "Guía para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias laborales" de la Función Pública.

Los siguientes son los cargos tal como se encuentran descritos en el vigente manual de funciones, requisitos y competencias laborales:

Cargo	Código	Area
Director	050	Dirección
Subdirector Financiero y Administrativo	068	Subdirección Financiera y Administrativa
Subdirector Científico	068	Subdirección Científica
Jefe de Control Interno	115	Administrativa
Asesor Jurídico	115	Asesor Jurídico
Profesional especializado área de la salud-epidemiólogo	242	Subdirección Científica
Profesional de Presupuesto	219	Subdirección Financiera y Administrativa
Profesional en Contabilidad	219	Subdirección Financiera y Administrativa
Profesional Ingeniería de Sistemas	219	Subdirección Administrativa
Profesional del área social o de la salud	237	Subdirección Científica
Profesional de Comunicaciones	219	Comunicaciones
Profesional de Apoyo Estadística	23	Subdirección Financiera
Tesorero	201	Subdirección Financiera y Administrativa
Secretaria Ejecutiva	425	Administrativa
Auxiliar Administrativo	407	Subdirección Administrativa
Ayudante		Administrativa

6.2 CARACTERIZACION DE LA POBLACION

El Sistema de información y gestión del empleo público (SIGEP), permite consultar la información actualizada de la hoja de vida de los servidores públicos y contratistas de la Escuela contra la Drogadicción respecto a los factores básicos que son requeridos para la elaboración de los planes, programas y proyectos de gestión humana.

De otro lado, la aplicación de la encuesta de perfil sociodemográfico complementa la información de los servidores públicos y brinda información importante.

Las características más relevantes de la población son las siguientes:

Rango de edad	Cantidad	Femenino	Masculino
Menos de 31 años	5	3	2
31 a 40	6	5	1
41 a 50	3	2	1
51 a 60	9	4	5
61 y más	1	0	1
Sin información	1	-	-
Total	25	14	10
Porcentaje		58%	42%

Nivel de escolaridad	Porcentaje
Doctorado	13%
Maestría	26%
Especialización	26%
Profesional	17%
Tecnología	9%
Técnica	4%
Secundaria	4%

Estado civil	Porcentaje
Casados	35%
Unión libre	22%
Separados	17%
Otros	26%

6.3 RESULTADOS Y RECOMENDACIONES DE LA MEDICION DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL FURAG

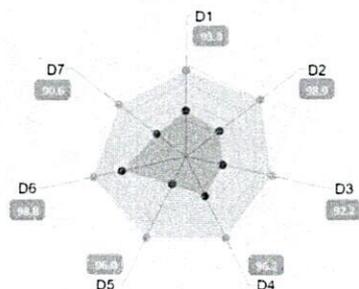
El formulario único de reporte de avances de la gestión FURAG recopila información relevante para la toma de decisiones respecto de la estandarización y optimización de la gestión del empleo público y del talento humano, en búsqueda de la cualificación y experticia del personal. Los gráficos siguientes muestran los últimos resultados consolidados del avance institucional en la dimensión 1 del MIPG:

Resultados de índices de desempeño de la dimensión de talento humano (D1):

La dimensión D1: Talento humano con un puntaje de 50 se ubica en un nivel básico, explicable porque la Escuela contra la Drogadicción es una institución reciente, creada en la ordenanza 24 de noviembre de 2018, reglamentada por decreto en marzo de 2019, sus estatutos fueron adoptados en diciembre de 2019 mediante el Acuerdo 001-2019 y durante 2020-2021 la operación se vio afectada por la pandemia Covid 19; por todo ello, la institución se encuentra en estadio inicial de desarrollo organizacional.

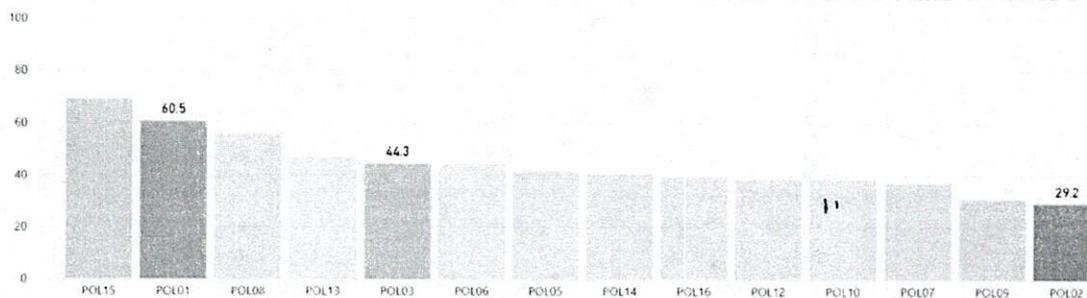
II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño

● Valor máximo de referencia ● Puntaje consultado



Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	50.0	93.3
D2: Direccionamiento y Planeación	44.3	98.9
D3: Gestión para Resultados	39.5	92.2
D4: Evaluación de Resultados	46.8	96.2
D5: Información y Comunicación	33.1	96.0
D6: Gestión del conocimiento	69.0	98.8
D7: Control Interno	39.3	90.6

Resultados del avance en la política estratégica de talento humano y en la política de integridad:



Nota: Los colores en este gráfico representan un ranking de las políticas según los puntajes obtenidos. No necesariamente determinan un alto o bajo desempeño.

POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano
 POL02: Integridad
 POL03: Planeación Institucional

IV. Índices detallados por política

Índices detallados por política de gestión y desempeño institucional	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	62.1	90.1
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	61.3	90.6
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	63.4	92.7
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	48.4	81.1

IV. Índices detallados por política

Índices detallados por política de gestión y desempeño institucional	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
INTEGRIDAD: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	28.9	91.2
INTEGRIDAD: Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción	33.2	91.0
INTEGRIDAD: Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	38.4	99.3

La menor puntuación en la política de gestión estratégica de talento humano, se debe a que aún la Escuela no ha realizado la selección del personal a través de concurso de méritos. De otro lado, el avance básico en la política de integridad se explica por la incipiente implementación del Código de Integridad expedido por Función Pública en el marco del MIPG.

Recomendaciones de la medición del desempeño institucional (MDI) relacionadas con la política de Gestión Estratégica del Talento Humano:

Relativas a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, se recibieron 39 recomendaciones, que se agrupan alrededor de los temas: ingreso por concurso de méritos, manual de funciones, bienestar e incentivos, capacitación-inducción.

Respecto a la Política de Integridad se recibieron 17 recomendaciones que se agrupan en torno a: mitigación riesgos de corrupción, código de integridad, conflicto de interés, presentación oportuna de la declaración de bienes y rentas de los servidores públicos de la Escuela.

6.4 RESULTADOS DE LA EJECUCION DE LOS PLANES DE TALENTO HUMANO 2022

Programas de bienestar social y laboral: se cumplieron las actividades planificadas: Semana de la salud, Semana de los valores, Fechas especiales, Dos días de la familia, Día del servidor público, Día de Amor y amistad, Celebración de navidad.

Plan de seguridad y salud en el trabajo, programa entorno laboral saludable y clima organizacional: Se realizaron dos actividades con Comfama fortaleciendo el clima laboral, Fodelsa dispuso un día para capacitar el fondo de los empleados de la Escuela, se realizaron exámenes médico-laboral de continuidad a los funcionarios y una actividad de integración.

Plan de Incentivos y estímulos: se implementó el reconocimiento de medio día remunerado en el día de cumpleaños a cada servidor.

Plan de capacitación: no se llevaron a cabo actividades.

Plan de previsión del recurso humano: se avanzó en la actualización y adopción del mapa de procesos, en la caracterización y documentación de algunos procesos y procedimientos, bases importantes para la próxima actualización del manual de funciones y competencias laborales, el cual a

su vez es un insumo fundamental para la provisión definitiva de los cargos de la planta de personal de la Escuela, mediante el Concurso de Empleo Público Territorial Antioquia III, que adelante la CNSC.

6.5 RESULTADOS DE LAS AUDITORIAS DE CONTROL DE INTERNO

Se realizaron varios oficios al Director con copia al Comité administrativo en el que se relacionan diferentes temas que debe realizar la entidad, tales como la elaboración de planes de acción, solicitud implementación y avance de MIPG, revisión del SIGEP, elaboración de planes de acción de cada área, presentación del informe del FURAG - medición del desempeño, oficios de presentación de informes, solicitud de elaboración de los planes de mejora de las auditorías realizadas, avances de MIPG, políticas públicas de la entidad entre otros.

7. PLAN DE ACCIÓN

El propósito es formular un plan de trabajo sencillo y realizable a partir del diagnóstico y teniendo en cuenta los recursos y las circunstancias actuales de la Escuela.

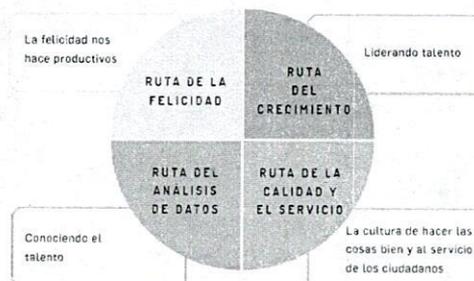
Meta global: incrementar por lo menos 5 puntos en el Índice de Desempeño Institucional de la Dimensión Talento Humano del MIPG según la evaluación FURAG del año 2023.

Prioridades: conforme al diagnóstico las prioridades se desarrollan a través del ciclo de vida del servidor público, de la siguiente manera:

- **Ingreso**, cumplimiento del principio del mérito garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, mediante la realización del concurso de méritos para vincular a los servidores que hoy se encuentran en provisionalidad.
- **Desarrollo**, mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad, mediante reinducción y acciones de capacitación de obligatorio cumplimiento, que a la vez les sirvan a los servidores de la Escuela que decidan participar en el concurso de méritos de la Escuela o de otra entidad pública. Continuar avanzando en los programas de bienestar e incentivos y de seguridad y salud en el trabajo.
- **Retiro**, la gestión se dirigirá a desarrollar actividades de reconocimiento y apoyo emocional a los servidores que se desvinculen por pensión o por la finalización del nombramiento en provisionalidad. En consecuencia a los resultados del concurso, la Escuela contra la Drogadicción también buscará garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, mediante la documentación de los procesos y la aplicación de metodologías de transferencias del conocimiento, según la dimensión gestión del conocimiento y la innovación del MIPG.

La "herramienta de autodiagnóstico de la gestión del talento humano" dispuesta por la Función Pública en su sitio web <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/autodiagnostico>, incluye formatos para el

diagnóstico, los resultados de las rutas de valor, el plan de acción y las **rutas filtro**. Esta última herramienta permite el cruce de las actividades del plan de acción con las rutas de creación de valor, las cuales son agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales de la Gestión Estratégica del Talento Humano con el propósito de producir resultados eficaces.



A continuación, se presenta el plan de acción combinado con las rutas de creación de valor, lo cual permite ver que el plan está equilibrado, dado que se van a desarrollar actividades tanto en todas las etapas del ciclo de vida del servidor como también en todas las rutas de creación de valor.

Las actividades del plan relacionadas con capacitación, bienestar y salud en el trabajo se detallan en los planes específicos: Plan Institucional de Capacitación PIC, Plan de Bienestar e Incentivos y Plan de seguridad y salud en el trabajo.

mipg

modelo integrado de planeación y gestión

		Ruta de la Felicidad	Ruta del Crecimiento	Ruta del Servicio	Ruta de la Calidad	Ruta Análisis Datos
<p>Existe un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por núcleos básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015, actualizado y abierto para consulta de toda la Entidad</p>					X	
INGRESO						
Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes						
Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Proporción de provisionales menor o igual al 20% de la planta total				X	
Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor	Las historias laborales están organizadas con base en una metodología propia de la entidad					X
Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	Las historias laborales están organizadas con base en una metodología propia de la entidad				X	
DESARROLLO						
Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años	Se realiza la reinducción a más tardar cada dos años con la participación del 100% de los servidores	X			X	
Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos:	Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación mediante Resolución y se ejecutaron el 100% de las actividades con la evidencia documentada correspondiente				X	
Orientaciones de la alta dirección	El PIC incluyó orientaciones de la alta dirección		X			

Oferta del sector Público de la Gobernación de Antioquia y entidades aliadas/convenio	Ruta de la Felicidad	Ruta del Crecimiento			Ruta del Servicio	Ruta de la Calidad	Ruta Análisis Datos
El PIC tuvo en cuenta la oferta del sector Función Pública y participó en actividades ofertadas			X				
Cultura organizacional-Valores del servicio público-Código Integridad			X		X		
MIPG: conceptos básicos y uso de guías y herramientas prácticas					X		
Gestión de Procesos					X		
Gestión del Riesgo					X		
Mejoramiento continuo con base en FURAG					X		
Políticas de gestión y desempeño aplicables a la Escuela					X		
Elaborar el plan de bienestar e incentivos según a partir de la oferta de entidades con quienes se tiene convenio o alianza, teniendo en cuenta:	X	X					
Empleados de libre nombramiento y remoción (No pecunarios)		X			X		
Decisiones de la alta dirección							=
Diagnóstico de necesidades con base en encuesta de bienestar laboral y plan de estímulos aplicado a los servidores públicos de la entidad	X						

	Ruta de la Felicidad			Ruta del Crecimiento			Ruta del Servicio	Ruta de la Calidad	Ruta Análisis Datos
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:	Deportivos, recreativos y vacacionales	X	X						
	Promoción y prevención de la salud	X	X						
	Adaptación laboral	X	X						
	Programas de incentivos	X	X			X	X		
	Trabajo en equipo	X	X			X	X		
Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	X								
Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.		X			X		X		
Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzados de labor en la entidad								X	
Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión								X	X
Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.								X	X

		Ruta de la Felicidad			Ruta del Crecimiento			Ruta del Servicio	Ruta de la Calidad	Ruta Análisis Datos
<p>Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones</p>	<p>Se han generado espacios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales</p>	X	X	X	X				X	
							X	X		
<p>Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.</p>	<p>Existen al menos dos mecanismos para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos</p>						X	X		
RETIRO										
<p>Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan</p>	<p>La entidad realiza algunas actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan</p>	X			X	X				
<p>Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio</p>	<p>La entidad realiza algunas actividades de desvinculación asistida</p>	X			X					
<p>Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados</p>	<p>La entidad ha implementado algunos mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan</p>						X		X	

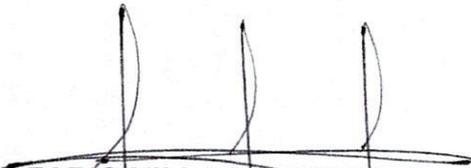
8. EVALUACIÓN DEL PLAN

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

- Resultado de la calificación en el autodiagnóstico de las dos políticas que componen la respectiva Dimensión MIPG: la gestión estratégica del talento humano y la política de Integridad. En cada política se evalúa la calificación total, por componente, por categoría y por rutas de creación de valor.
- Índice de desempeño institucional según el Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión FURAG II, en las dos políticas, puntaje global y puntaje detallado.
- Número de recomendaciones recibidas como retroalimentación a la medición del desempeño institucional por parte de la Función Pública.
- Porcentaje de cumplimiento de las acciones del Plan, según el seguimiento periódico por parte de la Subdirección Administrativa-Financiera.
- Resultado de las auditorías de la Oficina de Control Interno.

Aprobado en Comité de Gestión y Desempeño el 25 de abril de 2023


GERARDO VANEGAS JARAMILLO
Subdirector Administrativo Financiero ECD
Secretario Comité de Gestión y Desempeño


FABIO VILLA RODRIGUEZ
Director Escuela Contra La Drogadicción
Presidente Comité de Gestión y Desempeño