

# PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN HUMANA

Medellín  
2019



*Plan Estratégico de Gestión Humana*

**CONTENIDO**

1. Introducción
2. Marco legal
3. Objetivos
4. Alcance
5. Direccionamiento estratégico de la Institución Universitaria Digital de Antioquia
6. Desarrollo del plan estratégico de gestión del talento humano

## PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN HUMANA

IU DIGITAL - 2019

### 1. INTRODUCCIÓN

La Institución Universitaria Digital de Antioquia a través de este documento consolida el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, como un proceso sistemático de desarrollo e implementación de planes para alcanzar propósitos y objetivos en el mediano y largo plazo. Es así como se establece la estrategia, las acciones a realizar y los recursos necesarios para su ejecución.

La planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización. El presente Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional, Evaluación de Desempeño, Seguridad y Salud en el trabajo y el plan anual de Vacantes.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible sistematiza) la información en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

- Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
- Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.
- Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya

*Plan Estratégico de Gestión Humana*

coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso. Finalmente, la gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocrática, capacitación y evaluación de los servidores públicos calificados como Gerentes Públicos. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de la Función Pública.

El Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto único reglamentario del sector función pública, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

## 2. MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la Institución Universitaria Digital de Antioquia se ajusta a la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

- Constitución Política de Colombia.
- Decreto Ley 1567 de 1998. "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
- Ley 734 de 2002. "Por la cual se expide el Código Único Disciplinario"
- Ley 872 de 2003. "Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios".}
- Decreto 1746 de 2003. "Por el cual se determinan los objetivos y estructura orgánica del Ministerio de Cultura y se dictan otras disposiciones"
- Ley 909 de 2004. "Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005. "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998".
- Decreto 2539 de 2005. "Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005".
- Ley 1064 de 2006, "Por la cual se dictan 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"
- Decreto 4665 de 2007. "Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos".
- Ley 1474 de 2011. "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública".
- Decreto 943 de 2014. "Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)".
- Decreto 1083 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"
- Decreto 648 de 2017. "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública".

*Plan Estratégico de Gestión Humana*

- El Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto único reglamentario del sector función pública, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

### 3. OBJETIVOS

#### OBJETIVO GENERAL

Desarrollar las actuaciones de la entidad enfocadas en la Gestión del Talento Humano, específicamente en el ingreso, permanencia y evaluación de los servidores públicos de la Institución en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Crear el plan estratégico de gestión del talento humano.
- Crear el Plan de Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la Institución Universitaria Digital de Antioquia.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores de la Institución Universitaria Digital de Antioquia.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como las requerimientos de los ex servidores de la Institución Universitaria Digital de Antioquia.

### 4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Recursos Humanos beneficiará a todos los servidores públicos de la Institución Universitaria Digital de Antioquia y sus colaboradores

## 5. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA

### MISIÓN

La Institución Universitaria Digital de Antioquia- IU Digital es una Institución de Educación Superior que, mediante un ecosistema de educación virtual abierto, responde a las necesidades de formación integral, de cualificación del talento humano y de acceso al conocimiento de todas las personas en cualquier lugar del territorio; a través de una oferta educativa pertinente, de calidad, que posibilite igualdad de oportunidades, eliminando las barreras geográficas que tradicionalmente han sido un factor generador de inequidad en nuestro departamento, el país y el mundo.

Somos una institución que, mediante la docencia, la investigación y la extensión, busca potenciar las capacidades de las personas y facilitar la adquisición de competencias para la vida y el trabajo, que les permitan elevar la calidad de vida y la competitividad sistemática en todos los entornos urbanos y rurales.

### VISIÓN

La Institución Universitaria Digital de Antioquia- IU Digital será la mejor alternativa de acceso a programas de educación formal e informal en modalidad virtual, pertinentes y de calidad, que permitan formar de manera integral a los bachilleres y a los trabajadores de entornos tanto urbanos como rurales deseosos de mejorar sus condiciones de vida y laborales, en el propósito de impulsar la competitividad sistemática en Antioquia.



## 6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La planeación de los recursos humanos es una práctica permanente en la entidad, la cual inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

Las actividades de gestión del talento humano están en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplan la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

La estrategia de la gestión del talento humano entendida como como el “conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión del talento humano, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa”. Entendiendo que ponerse al servicio se refiere a una alineación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en la estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración del talento humano de la Entidad.

Las estrategias definidas son:

**Realizar las acciones necesarias para la vinculación y permanencia de los empleados públicos de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, mediante el uso y registro en los sistemas de información institucionales y externos dispuestos de conformidad con la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente y lograr la respectiva compensación de los empleados.**

Para la implementación de esta estrategia, la entidad realizará el Plan Anual de vacantes, instrumento que le permite la administración y actualización de la información sobre los empleos en vacancia definitiva de la planta de empleos para programar la provisión de empleos. Igualmente, realizará el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el cual permite realizar el análisis de necesidades de personal en las dependencias en relación con la planta actual. La información que hace referencia a la provisión de recursos humanos de la Entidad, los empleos que se encuentran provistos ya sea en libre nombramiento y remoción, en provisionalidad, y aquellos empleos que se encuentran en vacancia definitiva al igual que la distribución de los empleos en las dependencias. Se hará la revisión de los criterios para acceder a la modalidad de

*Plan Estratégico de Gestión Humana*

Teletrabajo de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente. Se realizará monitoreo y seguimiento del SIGEP para mantener la información actualizada de los empleos de la planta de personal y el personal vinculado a la Entidad.

**Crear el Proceso de Fortalecimiento de Competencias con el fin de contar con un capital humano competente, altamente calificado, para dar respuesta al enfoque y las funciones asignadas a la entidad por el Decreto 2462 de 2013.**

Para el logro de la estrategia anterior, se elabora el Plan Institucional de capacitación, que tiene como objetivo general: “Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la Superintendencia Nacional de Salud, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad”.

Como objetivos específicos el Plan Institucional de capacitación tiene los siguientes:

- Facilitar y fortalecer la integración del nuevo servidor de la entidad en los temas relacionados con la Institución Universitaria Digital de Antioquia y de la función pública, a través del conocimiento y las funciones generales del estado y específicas de la entidad.
- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.
- Promover el desarrollo integral de los funcionarios y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales) en cada uno de los servidores.

*Plan Estratégico de Gestión Humana*

- Dar a conocer a los funcionarios nuevos la estructura orgánica de la Entidad su misión y fortalecer su formación ética motivándolos para que participen en la construcción de la visión institucional, de manera que se garantice su compromiso para lograrla.
- Suministrar información completa respecto a la institución, misión, visión, objetivos, estructura orgánica, valores institucionales, así como reglamentaciones, deberes, beneficios, responsabilidades y derechos.
- Contribuir a la eficiencia para prevenir y evitar incurrir en faltas disciplinarias, el ausentismo, accidentes de trabajo, y en general la aparición de comportamientos disonantes con la cultura institucional existente y deseada.
- Instruir a los servidores sobre todos los asuntos relacionados con sus dependencias, al igual que sobre sus responsabilidades individuales, sus deberes y sus derechos.
- Preparar a los servidores para que se incorporen activamente en la construcción de los procesos de auto evaluación y el Sistema Integrado de Gestión.
- Estimular el sentido de pertenencia y comenzar a fortalecer su formación ética, facilitando las condiciones para una actitud positiva hacia el trabajo y hacia las personas con las cuales se relaciona.
- Lograr a través de dicho programa la integración del personal de la Institución.

Este Plan se elabora a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación el cual es producto de la recopilación de la información obtenida a través del formato de identificación de las necesidades de capacitación en coherencia con el Plan de Desarrollo Institucional.

Con la información recopilada se realiza una priorización y definición de ejes temáticos, teniendo en cuenta diferentes criterios. Se establece un cronograma para su ejecución.

Las capacitaciones que hacen parte del PIC 2019, un grupo, serán contratadas, otro grupo serán gestionadas con entidades públicas y privadas y por último, un tercer grupo serán impartidas por funcionarios.

En cuanto a la inducción a los nuevos funcionarios el cual tiene como objetivo principal construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de los funcionarios a la Entidad desde la vinculación, se realizará de manera presencial, de acuerdo con el cronograma definido en el PIC y se implementará un módulo de inducción para que sea consultado por los mismos.

*Plan Estratégico de Gestión Humana*

La evaluación del PIC se realizará utilizando indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad. La evaluación de la gestión del PIC hará referencia al cumplimiento de los objetivos propuestos y ejecución del plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos.

**Crear el Proceso de Evaluación del Desempeño, como una herramienta de gestión, que se sirve de insumo en la toma de decisiones a favor de la organización y de los funcionarios, y así mismo, establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios, lo que contribuirá en gran medida en el cumplimiento de los objetivos institucionales.**

Se busca crear el proceso de evaluación de desempeño, a través de los procedimientos de Carrera Administrativa, Provisionalidad y Gerentes Públicos de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos y demás normatividad relacionada con el tema; así mismo sensibilización a los jefes o evaluadores sobre el cumplimiento de términos, la utilización del plan de mejoramiento individual y la retroalimentación de la evaluación del desempeño, toda vez que son instrumentos que resultan útiles para cierre de brechas, identificar talentos sobresalientes y lograr las metas institucionales.

De otra parte, se inicia Iniciará el proceso de sistematización de la evaluación del desempeño y desarrollo de los funcionarios provisionales.

**Proporcionar áreas de trabajo seguras para el desarrollo de las actividades propias del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, a través de la identificación y control de los riesgos existentes en el lugar de trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.**

Estructurar una acción conjunta, entre empleador y servidores públicos, que permita administrar eficazmente los peligros y riesgos en el sitio de trabajo, la aplicación de medidas preventivas de Seguridad y Salud y un apropiado cuidado de la salud.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, tiene como objetivo general proporcionar áreas de trabajo seguras para el desarrollo de las actividades propias de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, a través de la identificación y control de los riesgos existentes en el lugar de trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Como objetivos específicos se tienen:

*Plan Estratégico de Gestión Humana*

- Dar a conocer la aplicación de las normas relacionadas con Seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar eventos de capacitación, promoción y prevención en temas relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Capacitar a funcionarios y contratistas en los aspectos básicos del sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de fortalecer sus competencias en todo lo relacionado con seguridad y salud en el trabajo.
- Fortalecer los estándares de seguridad para evitar accidentes de trabajo por la realización de actividades deportivas, a través de la implementación de acciones preventivas y/o correctivas.
- Implementar acciones que permitan brindar condiciones seguras a nuestros colaboradores en el desarrollo de las diferentes actividades deportivas que se programen por la Entidad, a través de campañas, lecciones aprendidas, actividades lúdicas entre otros.
- Desarrollar Programas que fomentan estilos de vida y trabajo saludables. Desarrollar en funcionarios y contratistas hábitos saludables a través de talleres de higiene postural, ergonomía de oficina, actividades lúdicas, etc., con el fin de prevenir la aparición de enfermedades de tipo laboral.
- Desarrollar los programas de vigilancia epidemiológicos del riesgo osteomuscular y psicosocial, a través de las actividades establecidas en el plan de trabajo.

**Crear el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, al igual que el mejoramiento del clima laboral y la mejora del trabajo en equipo, lo que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia a la entidad.**

Para el logro de la estrategia anterior, se adopta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, que tiene como objetivo general:

Crear un plan mediante el cual se genere desarrollo en todos los ámbitos de la vida de los funcionarios, con el fin de fortalecer las competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad, aportando al éxito organizacional. Además de realizar un reconocimiento a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Las actividades de Bienestar planeadas para esta vigencia 2019, son:

## PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES - FUNCIÓN ASISTENCIAL

A través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998)

Los programas que deben ser atendidos a través de este componente son los siguientes:

1. Capacitación interna y externa para todos los servidores públicos de la Institución, como parte de la estrategia de puesta en marcha.
2. Establecimiento de convenios con diferentes instituciones de educación con el fin de permitir a los empleados y sus familias acceder a educación formal y no formal.
3. Establecimiento de convenio Gobernación de Antioquia – Institución Universitaria Digital de Antioquia que tiene como objetivo que los servidores públicos pertenezcan al Fondo de Vivienda de la Gobernación de Antioquia.
4. Establecimiento de convenios con el fin de realizar acciones tendientes a promover y prevención de la salud a través del establecimiento de un programa de salud psicofísica.
5. Establecimiento de Convenio con centros de entrenamiento físico con el fin de incentivar el desarrollo de psicofísico del servidor público de la Institución.
6. Realizar junto con la Caja de Compensación familiar y la ARL jornadas de salud para los miembros de la Institución y sus familias.
7. Establecimiento de diferentes convenios con el fin de acceder a la participación en cursos de extensión y fomento cultural y deportivo para los miembros de la Institución y sus familias.
8. Realizar un cronograma con el fin de establecer la celebración de fechas especiales. El día de cumpleaños del funcionario se otorgará un (01) día de permiso remunerado que podrá ser usado dentro de los 30 días calendario a partir de la fecha del cumpleaños. No suma con otros permisos, ni se pueden aplazar para ser tomados en fechas posteriores a las señaladas en el presente plan.
9. Establecer el día IU DIGITAL y realizar actividades académico – administrativas para su conmemoración.
10. Establecer un día de la familia en el marco de la conmemoración del nacimiento de la IU Digital.

*Plan Estratégico de Gestión Humana*

## CALIDAD DE VIDA LABORAL

Este componente refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales

Con relación a lo anterior, con el propósito de propiciar el crecimiento y desarrollo de los servidores públicos en el ámbito personal y profesional, dicha política está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Los campos de intervención del componente son:

1. Mantener las condiciones laborales adecuadas frente al puesto de trabajo.
2. Realizar talleres en trabajo en equipo, inteligencia emocional y resolución de conflictos.
3. Evaluar la adaptación al cambio organizacional.
4. Realizar actividades orientadas a la Gestión del Cambio.
5. Realizar Jornadas pedagógicas para la creación y promoción del Código de Integridad.

Proyectó	Revisó	Aprobó
Jessica Andrea Agudelo Vélez Profesional Especializada Gestión Humana	Damaris Patricia Ferreira Gil Vicerrectoría Administrativa y Financiera	Comité de gestión y desempeño Aprobado según Acta No 01 Enero 30 de 2019



---

[www.iudigital.edu.co](http://www.iudigital.edu.co)

Esta licencia permite a otros distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de esta obra de manera no comercial y, a pesar que sus nuevas obras deben siempre mencionar a la IU Digital y mantenerse sin fines comerciales, no están obligados a licenciar obras derivadas bajo las mismas condiciones.