

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN HUMANA



**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
DIGITAL DE ANTIOQUIA**

GESTIÓN HUMANA

2021

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción.....	4
2. Generalidades.....	7
3. Marco legal.....	8
4. Direccionamiento estratégico de la institución Universitaria Digital de Antioquia.....	9
5. Objetivo.....	9
6. Objetivos específicos.....	9
7. Alcance.....	10
8. Previo a la planeación.....	10
8.1 Disposición de la información.....	10
8.1.1 Caracterización de los servidores.....	10
8.1.2 Caracterización de los empleos.....	11
8.1.3 Autodiagnóstico de la Gestión del Talento Humano.....	11
1. Calificación total.....	12
2. Resultado por componentes.....	12
3. Resultado por categorías.....	13
a. Planeación: 64.6%.....	13
b. Ingreso: 50.3%.....	13
c. Desarrollo: 40.1%.....	14
d. Retiro: 42.2%.....	14
8.2 Medición de clima organizacional.....	17
8.3 Medición Formulario Único Reporte Avances de la Gestión FURAG.....	18
9. Dimensión del Talento Humano.....	18
10. Desarrollo del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano.....	19
11. Estrategias de recurso humano 2021.....	22
11.1. Estrategia de vinculación.....	22
11.2. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.....	23
11.3. Estrategia Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.....	23
11.4. Estrategia Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	24
11.5. Estrategia Plan Anual de Vacantes.....	24
11.6. Estrategia Plan de Previsión de Talento Humano.....	24
11.7. Estrategia Código de Integridad.....	24

11.8 Estrategia Monitoreo y Seguimiento SIGEP	25
12. Plan de acción de la Matriz Estratégica de Talento Humano	25
13. Cumplimiento de la Política de Integridad.....	27
14. Evaluación del PETH.....	28
14.1 Matriz de seguimiento.....	28
14.2 Lineamientos institucionales	28
15. Anexos	28
15.1 Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	28
15.2 Plan Institucional de Capacitaciones	28
15.3 Plan Anual de Vacantes.....	28
15.4 Plan de Previsión del Recursos Humanos	28
15.5 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	28

1. INTRODUCCIÓN

La Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundará en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, su gente

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 Institución. 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 y Desarrollo:** 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 Institución, de tal forma que haya 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 estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, y Administración de Personal; van dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento de los recursos humanos en función de los objetivos institucionales y de las necesidades de desarrollo, crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Institución Universitaria Digital de Antioquia.

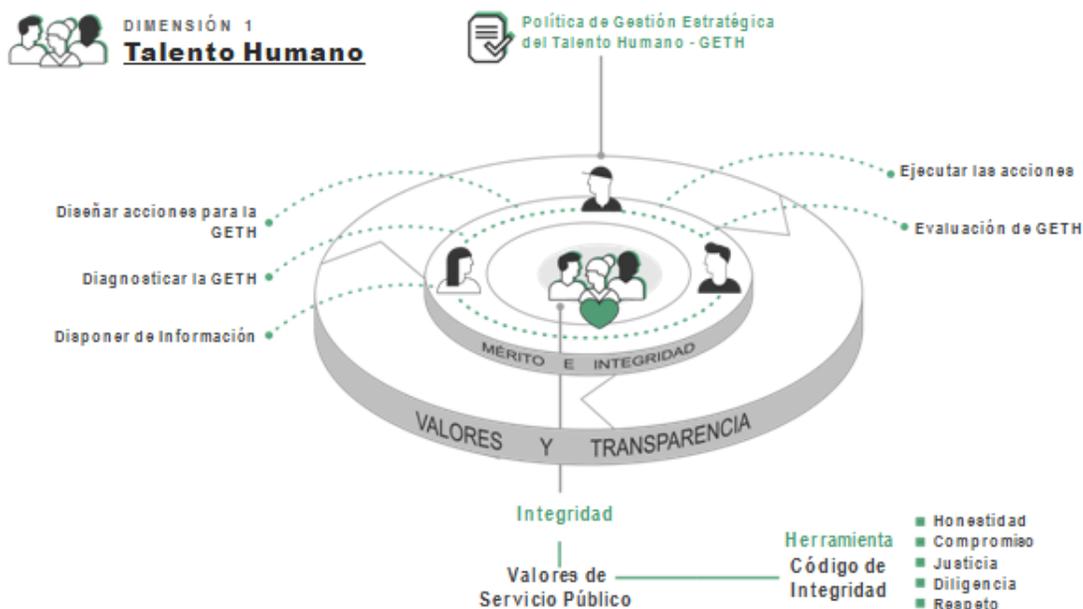
Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a la Institución Universitaria Digital de Antioquia, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones mediante el mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidas para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, todos los miembros de la comunidad universitaria deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Institución Universitaria, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

La elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano para el año 2021, se fundamentó en la evaluación de las actividades ejecutadas durante el año 2020 y los resultados obtenidos con dicha intervención, para lograr el mejoramiento de las condiciones de vida laboral de los servidores, y la gestión del talento humano, en las diferentes etapas de ingreso, desarrollo y retiro.

Para ello, se aplicó la matriz recomendada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para el diagnóstico de la Gestión del Talento Humano, tomando como base la medición inicial realizada en el año 2019 y la medición final, luego de ejecutar las acciones propuestas para la Gestión del Talento Humano dispuestas en el Plan Estratégico, así como en el Plan de Acción o Plan de Bienestar, capacitaciones e incentivos desarrollado en la entidad.

A continuación se muestra la gráfica que resume el proceso de Gestión del Talento Humano que da cuenta del proceso de PHVA:



En todo el desarrollo del proceso de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra inmerso el cumplimiento del Código de Integridad por parte de toda la comunidad de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, mediante el cual se promueven los valores Éticos que inspiran y se soportan en Compromiso, Respeto, Servicio, Responsabilidad, Honestidad, Imparcialidad, Bien Común, Liderazgo, Transparencia y Lealtad

Igualmente en Resolución Rectoral 029 de octubre 11 de 2018, la Institución Universitaria Digital de Antioquia –IU Digital-, en cumplimiento de sus objetivos adopto como principios contenidos en la Ley 30 de 1992 y en aquellas de las adiciones, modifiquen o sustituyan, coherente con la filosofía y en desarrollo de su autonomía, basa su gestión en los Principios Universitarios de Responsabilidad Social, Excelencia Académica, Innovación, Equidad e Inclusión, Universidad, Solidaridad, Sentido de Ciudadanía, Convivencia, Transparencia, Participación, Uso de las Tecnologías de la Comunicación, Internacionalización, Medio Ambiente y Bienestar, valores como la Honestidad, el Respeto, el Compromiso, la Diligencia y la Justicia.

El Gobierno Nacional decretó la cuarentena obligatoria en todo el país desde el martes 24 de marzo a la media noche, por la enfermedad del coronavirus (COVID-19). Para reducir el impacto de las condiciones del brote de COVID-19 en las actividades económicas y sectores del país, población trabajadora, usuarios, consumidores y población en general, es importante que toda la comunidad de la

Institución Universitaria Digital de Antioquia realice la planeación, alistamiento e incorporación de medidas de prevención para la mitigación y respuesta a situaciones de riesgo frente COVID-19. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020).

El estado de emergencia nacional que declaró el aislamiento de la población y la suspensión de algunas actividades económicas generó un impacto sobre la gestión de la Institución Universitaria Digital de Antioquia lo que obligó a adaptar el plan estratégico de Talento Humano a las nuevas realidades de la Universidad, así mismo a implementar protocolos de Bioseguridad en el marco de seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de proteger la salud física y mental de la comunidad de la Institución Universitaria Digital de Antioquia.

2. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que la entidad ejecute y haga seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así que la principal dimensión que contempla MIPG, es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Se evidencia en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que ésta proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

Finalmente, la Institución Universitaria Digital de Antioquia enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se

encuentra en la fase de “Consolidación”, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

3. 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”.
- 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.

-

4. 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.

5. OBJETIVO

Desarrollar las actuaciones de la entidad enfocadas en la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores públicos de la Institución, en el marco de las **Rutas** que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Crear el plan estratégico de gestión del talento humano.

- Mantener la planta óptima que requiere la Institución Universitaria Digital de Antioquia- IU Digital para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio
- Crear 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.

7. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria Digital de Antioquia- IU Digital, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Institucionales) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo, de acuerdo con la normatividad establecida.

8. PREVIO A LA PLANEACIÓN

8.1 Disposición de la información

De acuerdo con MIPG, se cuenta con información oportuna y actualizada lo cual permite que Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en la Institución Universitaria Digital de Antioquia-IU Digital, cuenta con la información actualizada del régimen laboral (Marco Legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados que se obtengan de las diferentes mediciones.

8.1.1 Caracterización de los servidores

A través de la Matriz de Caracterización de Institución, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la Institución Universitaria Digital de Antioquia-IU Digital, como el principal insumo para la administración del Talento Humano

8.1.2 Caracterización de los empleos

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto global como temporal, como se observa en la siguiente tabla:

NIVEL OCUPACIONAL	CANTIDAD DE EMPLEOS	PESO PORCENTUAL
Directivo	18	31.0%
Asesor	6	10.3%
Profesional	31	53.4%
Técnico	1	1.7%
Asistencial	2	3.4%
TOTALES	58	100%

Fuente: Elaboración propia Gestión Humana. enero de 2021

Durante el año 2021, la planta de personal de la Institución Universitaria Digital de Antioquia- IU Digital, se caracterizó de la siguiente manera:

Esta planta de personal ocupada está distribuida en las diversas dependencias de la Institución como se mostró en la tabla anterior y su composición por género es la siguiente:

NIVEL OCUPACIONAL	MUJERES	PESO PORCENTUAL	HOMBRES	PESO PORCENTUAL
Directivo	2	5.55%	4	11.11%
Asesor	2	5.55%	3	8.33%
Profesional	11	30.5%	11	30.5%
Técnico	1	2.7%	0	
Asistencial	1	2.7%	1	2.7%
TOTALES	17	47.22%	19	52.77%

Fuente:Elaboración propia Gestión Humana. enero de 2021

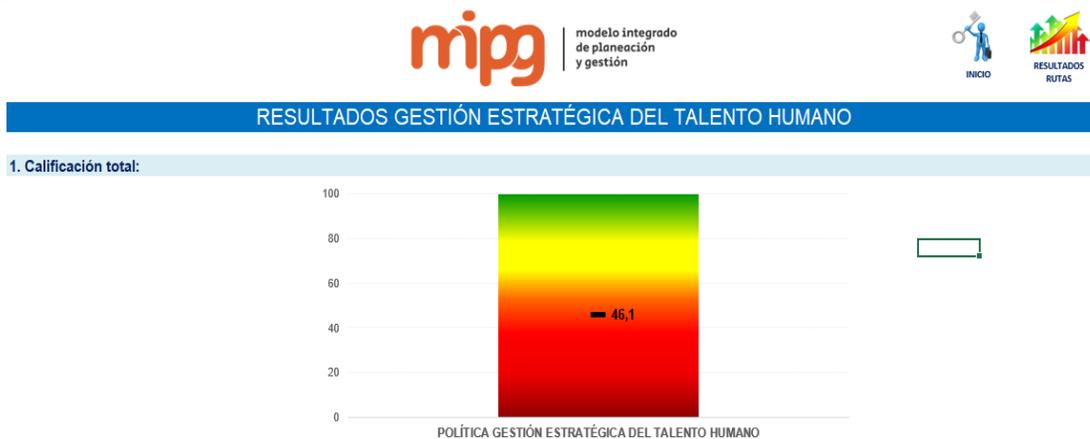
Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, la Unidad de Gestión Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio

8.1.3 Autodiagnóstico de la Gestión del Talento Humano

Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH, es una herramienta de medición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que tiene como objetivo fundamental medir el grado de orientación de la gestión y el desempeño institucional de la Institución Universitaria Digital de Antioquia- IU Digital, hacia la satisfacción efectiva de las necesidades y problemas de los ciudadanos, una vez

adelantada la evaluación del estado actual, se procedió a realizar el diagnóstico de las variables de la Matriz de Gestión del Talento Humano tal como se indica en la tabla siguiente:

1. Calificación total



Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte enero de 2019

De los resultados arrojados por el Diagnóstico, se evidencia una calificación de **46.1** sobre un total de 100, ubicando la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el nivel de madurez “NIVEL BASICO OPERATIVO ALTO”. Lo que significa, que la entidad tiene un nivel medio en cuanto a la implementación de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

2. Resultado por componentes



Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte enero de 2019

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se basa en estos 4 componentes, y los desglosan en categorías y actividades de gestión, articulando e integrando todos los procesos que la Unidad de Gestión Humano, desarrolla de manera que la implementación de estos permita un panorama completo e integrado del estado de la GETH en la entidad.

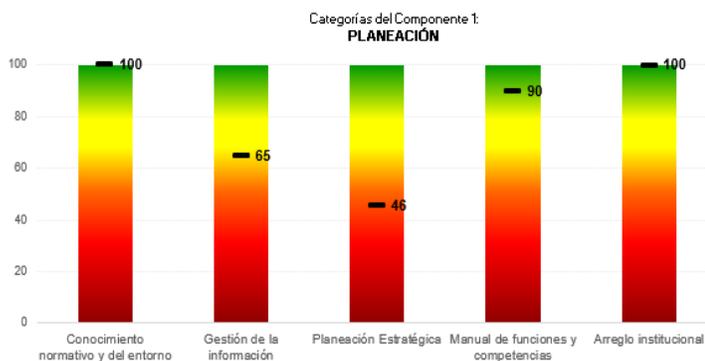
3. Resultado por categorías

a. Planeación: 64.6%



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

3. Calificación por categorías:

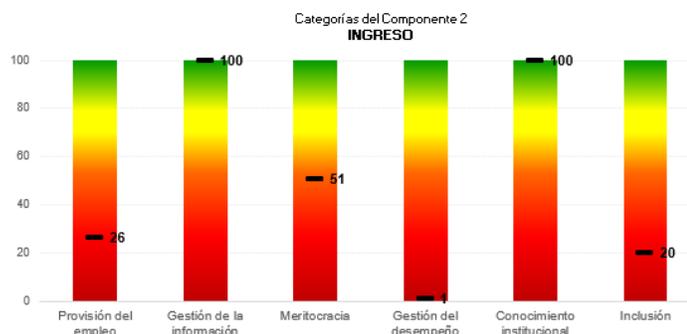


Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte enero de 2019

b. Ingreso: 50.3%



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

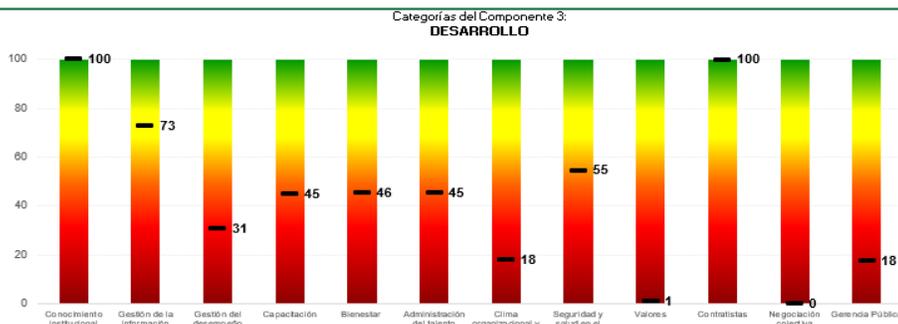


Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte enero de 2019

c. Desarrollo: 40.1%



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

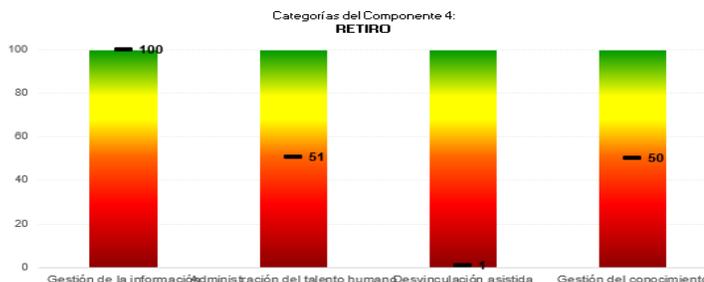


Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte enero de 2019

d. Retiro: 42.2%



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO



Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte enero de 2019

Los resultados arrojados por el Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano se obtuvo:

Componente de Planeación: compuesto por 5 categorías donde se analizan 27 criterios de evaluación, presentando una calificación del 64.6%.

- En este componente se requiere fortalecer la Planeación Estratégica.

Componente de Ingreso: compuesto por 5 categorías donde se analizan 12 criterios de evaluación, presentando una calificación del 50.3%, se evidencia la necesidad de mejorar en la actividad de:

- Gestión del desempeño
- Inclusión
- Provisión de empleos

Componente de Desarrollo: compuesto por 12 categorías donde se analizan 79 criterios de evaluación, presentando una calificación del 40.1%, se evidencia la necesidad en mejoramiento en las siguientes actividades:

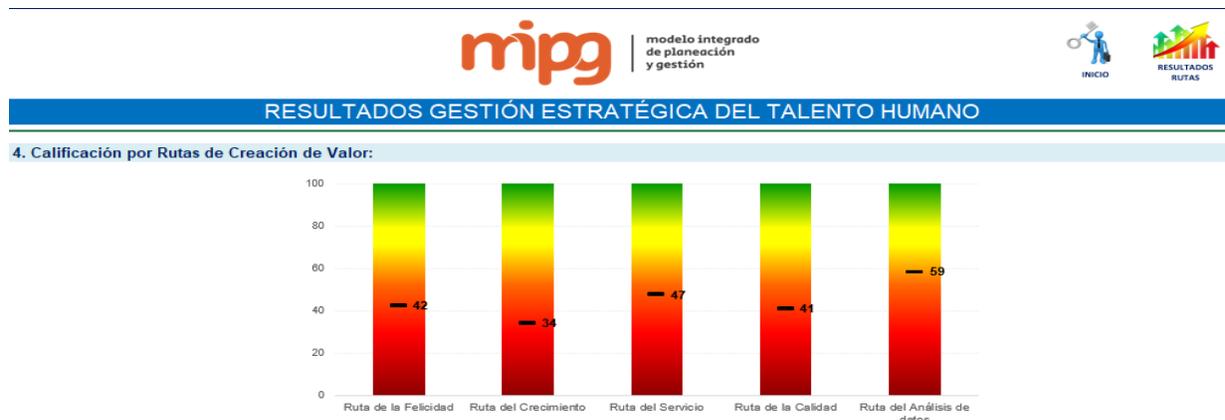
- Valores
- Clima organizacional y cambio cultural
- Gerencia pública
- Gestión de desempeño
- Capacitación
- Bienestar
- Administración del talento humano

Componente de Retiro: compuesto por 4 categorías donde se analizan 4 criterios de evaluación, presentando una calificación del 42.2%, se evidencia la necesidad de mejoramiento en la actividad de:

- Desvinculación asistida
- Gestión del conocimiento
- Administración del talento humano

4. Resultado por Rutas de Creación de Valor

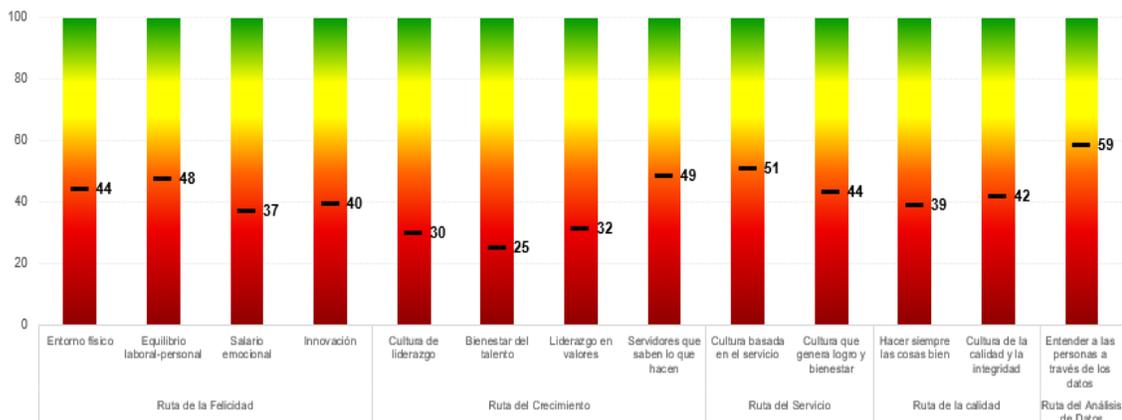
La gráfica muestra la estimación de cada una de las Rutas de Creación de Valor lo que origina las subrutas que le permiten identificar los aspectos en los que posee fortalezas y debilidades



Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte enero de 2019

a. Desagregación de las Rutas de Creación de Valor:

4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte enero de 2019

- **Ruta de la Felicidad:** “la felicidad nos hace productivos”. Es posible afirmar que cuando el empleado es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo y por ello es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados. Se obtuvo en el diagnóstico un puntaje de 42.
- **Ruta del crecimiento:** “Liderando talento”. Se obtuvo un puntaje de 34 puntos, el cual es el resultado de la valoración de las 4 subrutas que la componen. Reflejando que el rol de los líderes se debe fortalecer para poder lograr las metas organizacionales y para ello es necesario contar con el compromiso de las personas y lograr ese compromiso, desde el liderazgo se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.
- **Ruta del servicio:** “Al servicio de los ciudadanos”. La entidad viene trabajando para que la atención al ciudadano mejore continuamente y los índices de satisfacción crezcan. Con base a los resultados arrojados en el diagnóstico se tuvo en cuenta 2 subrutas que la componen se obtuvo una calificación de 47 puntos.
- **Ruta de la calidad:** “La cultura de hacer las cosas bien”. La entidad viene trabajando para generar rutinas de trabajo basadas en hacer siempre bien las cosas, bajo una cultura de calidad e integridad. Con base a los resultados arrojados en el diagnóstico se tuvo en cuenta 2 subrutas que la componen se obtuvo una calificación de 41 puntos.
- **Ruta del análisis de datos:** “Conociendo el talento”. Con una calificación de 59 puntos, lo que permite ir mejorando cada vez en la transformación que se puede lograr a través de la recolección y análisis de toda la información posible sobre las

personas que componen la planta de personal de la entidad. Para lograr esta evaluación se tuvo en cuenta la subruta que la compone.

b. Resultado

Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, como se muestra en la siguiente tabla, que presenta el diagnóstico realizado a la GETH 2019.



modelo integrado
de planeación
y gestión



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	42	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	44
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	48
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	37
		- Ruta para generar innovación con pasión	40
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	34	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	30
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	25
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	32
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	49
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	47	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	51
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	44
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	41	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	39
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	42
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	59	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	59

Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte enero de 2019

8.2 Medición de clima organizacional

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP identifica el CO como el conjunto de percepciones compartidas que los servidores públicos desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.

Es así que el CO afecta positiva o negativamente en los resultados, crecimiento y en el desempeño de una empresa. De ahí la importancia de realizar un apropiado diagnóstico para conocer y comprender como perciben la realidad laboral los trabajadores, con el fin de identificar áreas de conflicto y así poder planificar un cambio que conduzca a una mayor productividad y un mejor bienestar.

La medición del Clima Organizacional es más válido y confiable si se cuenta con expertos en el tema, que no sólo puedan ayudar a esto sino también a prever y planificar de acuerdo a lo diagnosticado. Existen diferentes metodologías para hacer un diagnóstico del CO entre ellas: dinámicas de grupos, encuestas y entrevistas, las cuales pueden ser complementarias entre sí.

8.3 Medición Formulario Único Reporte Avances de la Gestión FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Por ello, la Institución Universitaria Digital de Antioquia- IU Digital, adelantará las acciones con las cuales se fortalece y evaluará la gestión para 2021, como base para el seguimiento y evidencias a los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II,

9. DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades sin el cual sería imposible gestionarse y lograr sus objetivos y resultados. El talento humano lo conforman todas las personas que laboran en la entidad y contribuyen con su trabajo al cumplimiento de su propósito fundamental, y a garantizar derechos y responder demandas de los ciudadanos, en el marco de los valores del servicio público.

Por ello, es importante que la Institución trabaje permanentemente para que sus procesos de selección y desarrollo de las personas estén acordes con las propias necesidades institucionales y con las normas que les rige en materia de personal, den garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promuevan la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

En este sentido, las entidades pueden consultar los lineamientos previstos en el Manual Operativo de MIPG y apoyarse en las herramientas de autodiagnóstico de las políticas de Gestión del Talento Humano y de Integridad, para identificar puntos débiles y fortalezas. Estos instrumentos están disponibles en el micro sitio de MIPG en la página Web de Función Pública.

10 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano en la Institución Universitaria Digital de Antioquia- IU Digital, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación de este Plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

Al final del segundo semestre, se volverá a evaluar la Matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido versus el esperado.

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano en la Institución Universitaria Digital de Antioquia- IU Digital, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 6 dimensiones restantes de acuerdo con la siguiente tabla:

TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES - MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del conocimiento
D7	Control Interno

Con el fin de adelantar la gestión de la Unidad de Gestión Humana en la Institución Universitaria Digital de Antioquia- IU Digital, determinara las acciones efectivas mencionadas anteriormente, se reflejan a lo largo de la siguiente matriz, que muestra la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
	Entorno físico	Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	D1	Recurso Humano	Servidores, contratistas y comunidad estudiantil
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores.	D1		
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de la	D1		

Dimensión del Talento Humano		Otras Dimensiones	Procesos	Beneficiarios	
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos		Institución Universitaria Digital de Antioquia- IU Digital, según normatividad			
		Ejecutar lo correspondiente a Talento Humano dentro del Plan de continuidad del negocio.	D1		
		Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente.	D1		
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo y en sostenibilidad ambiental.	D1		Servidores, contratistas y comunidad estudiantil
	Equilibrio de vida	Programar actividades de esparcimiento como: torneos internos según convenios u otros.	D1	Recurso Humano	Servidores, contratistas y comunidad estudiantil
		Actualizar el Plan Anual de Vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes. Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.	D1		Servidores
	Salario emocional	Ajustar la estrategia de salario emocional e incentivos	D1	Recurso Humano	Servidores
		Programar ejercicios dirigidos Actividad física.	D1		Servidores, contratistas y comunidad estudiantil
		Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales.	D1		Servidores y contratistas
		Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores y otras formas de reconocimiento para los servidores.	D1		Servidores
	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	D1	Recurso Humano	Servidores, contratistas y comunidad estudiantil
		Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad.	D1, D5	Recurso Humano y Oficina Asesora de Comunicaciones	
		Capacitar a los servidores en temáticas de innovación e incluirlo en el Plan Institucional de Capacitaciones 2019.	D1		Servidores
		Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio	D1	Recurso Humano	Estudiantes
		Analizar la información acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	D1		Servidores y contratistas
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación.	D1	Recurso Humano	
		Implementar los Acuerdos de gestión para los Gerentes públicos	D1		Servidores
		Promover la construcción de planes de mejoramiento individual, en el caso de	D1		

Dimensión del Talento Humano		Otras Dimensiones	Procesos	Beneficiarios	
		gerentes públicos			
Bienestar del talento		Diseñar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad	D1	Recurso Humano	Servidores
		Diseñar la estrategia de reintucción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y según requerimientos de la norma.	D1	Recurso Humano	
		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.	D1	Recurso Humano	
		Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público	D1	Recurso Humano	Servidores y contratistas
		Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	D1	Recurso Humano	Servidores
	Liderazgo en valores		Promover conjuntamente con las diferentes dependencias la apropiación del Código de Integridad.	D1	Recurso Humano
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con el Buen Gobierno e incluirlas en el PIC.	D1, D2	Recurso Humano	Servidores
Servidores que saben lo que hacen		Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de los servidores de la Institución Universitaria Digital de Antioquia- IU Digital.	D1	Recurso Humano	Servidores y contratistas
		Coordinar actividades para Pre pensionados con la Caja de Compensación	D1	Recurso Humano	Servidores
		Generar conjuntamente con la Caja de Compensación y/o la ARL, una estrategia a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o en finalización de la planta temporal.	D1	Recurso Humano	
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	D1	Recurso Humano	
		Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la institución Universitaria Digital de Antioquia- IU Digital, como estrategia de transferencia del conocimiento	D1	Recurso Humano	Servidores
RUTA DEL SERVICIO DEL SERVICIO Al servicio de	Cultura basada en el servicio	Promover la rendición de cuentas por parte del gerente a los servidores de la Institución Universitaria Digital de Antioquia- IU Digital y comunidad en general	D2, D5, D7	Oficina Asesora de Planeación	Servidores y contratistas

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones	Proceso	Beneficiarios
los ciudadanos					
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Apoyar el proceso de dotación necesaria de los servidores, para la identificación de la entidad.	D1	Recurso Humano	Servidores
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	D1	Recurso Humano	
		Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	D1, D2	Recurso Humano y oficina asesora de Planeación	Servidores
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas	D1	Recurso Humano	
		Velar por la elaboración de los Acuerdos de gestión.	D1	Recurso Humano	
RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento	Entendiendo o personas a través del uso de los datos	Promover la gestión de la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	D1	Recurso Humano	Servidores y ex servidores.
		Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina.	D1	Recurso Humano	
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	D1	Recurso Humano	
		Construir el historial de certificaciones para las respectivas solicitudes de bono pensional, de acuerdo con las normas establecidas.	D1	Recurso Humano	Servidores y ex servidores.
		Consolidar las Estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Talento Humano.	D1	Recurso Humano	Servidores y contratistas

Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte 21 de enero 2021

11. ESTRATEGIAS DE RECURSO HUMANO 2021

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso de la Unidad de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Institución Universitaria Digital de Antioquia- IU Digital.

Estas estrategias comprenden la ejecución de todas las actividades administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro, se definen a continuación:

11.1. Estrategia de vinculación

A través de esta estrategia, la Institución Universitaria Digital de Antioquia- IU Digital velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y

la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así que, el procedimiento de selección, vinculación y retiro de personal se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas de la entidad.

Igualmente, se fortalecerá el mecanismo de información los cuales permitan visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones. Así mismo, se continuará con el crecimiento laboral, que consiste en tener en cuenta las hojas de vida según los perfiles interno, aportando al bienestar de los servidores ya vinculados a la Institución Universitaria Digital de Antioquia- IU Digital generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

11.2. Estrategia Plan Institucional de Capacitación

Con el propósito de dar cumplimiento al plan de trabajo establecido para la vigencia 2021, se han establecido las siguientes estrategias para cumplir las metas planteadas:

De acuerdo con el principio rector de economía establecida en el Decreto Ley 1567 de 1998 el cual indica: “En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional”.

Para el Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2021, se cuenta con un presupuesto asignado de cuarenta millones novecientos mil pesos \$ 40.900.000

11.3. Estrategia Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos en la vigencia 2021 de la Institución Universitaria Digital de Antioquia- IU. Digital, está dirigido a todos los servidores de la Institución y se encuentra fundamentado en la sostenibilidad y potencialización del talento humano, con el fin de generar el conocimiento que requiere la organización y propiciar las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, que redundarán no solo en el fortalecimiento de la estrategia de posicionamiento y calidad académica en el entorno global, sino que también permitirá cumplir los objetivos misionales y estratégicos de la Institución

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos de la Institución Universitaria Digital de Antioquia- IU. Digital-, se orienta a organizar, con base en la detección de necesidades de los servidores públicos de la entidad, que resulta de la aplicación de una encuesta por áreas de trabajo, las acciones a implementar en materia de:

- Área de protección social
- Calidad de Vida
- Protección y servicios sociales
- Recreativas y vacacionales

Para el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos durante la vigencia 2021, se cuenta con un presupuesto asignado de treinta millones novecientos mil pesos \$ 30.900.000

11.4 Estrategia Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El plan del SG-SST para la vigencia 2021, se realiza sobre la base de la evaluación inicial de estándares mínimos conforme la normatividad vigente sobre la materia, Resolución No. 0312 de 2019 y Decreto 1072 de 2015. En este sentido, la Institución Universitaria Digital de Antioquia- IU. Digital, comprometida con la implementación del SG-SST, formula el plan de trabajo general para el 2021.

11.5 Estrategia Plan Anual de Vacantes.

El Grupo de Gestión Humana formulará el Plan Anual de Vacantes y lo publicará en la página web de la Entidad.

11.6 Estrategia Plan de Previsión de Talento Humano

El Grupo de Gestión de Talento Humano formulará el Plan de Previsión de Talento Humano y lo publicará en la página web de la Entidad.

11.7 Estrategia Código de Integridad.

En el marco de la implementación del Código de Integridad de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, se han definido para su apropiación las siguientes actividades:

- ✓ Evaluar el cumplimiento de los valores y principios del servicio público teniendo en cuenta:
 - ✓
 - Conocimiento por parte de los servidores del Código de Integridad.
 - Cumplimiento del Código en su Integralidad.
- ✓ Generar mecanismos que permitan exponer y manejar conflictos de interés.
- ✓ Analizar y tomar las medidas de mejora que contribuyan al fortalecimiento del clima laboral en la Entidad.
- ✓ Documentar la estrategia adoptada por la Entidad para garantizar la implementación del Código de Integridad por parte de los servidores.
- ✓ Realizar un autodiagnóstico de la interiorización de los valores por parte de los servidores públicos.

11.8 Estrategia Monitoreo y Seguimiento SIGEP

El Grupo de Gestión Humana llevará a cabo la gestión para mantener actualizada la información del formato único de hoja de vida a lo largo del ciclo de vida del servidor público vinculado a la planta de personal en los subcomponentes de ingreso, desarrollo y retiro en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP; de igual forma propenderá por la actualización y presentación de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el SIGEP, de acuerdo con los plazos establecidos en la Ley.

12. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano GETH, se identificó el siguiente plan de acción:

1. De acuerdo con los pasos definidos en el autodiagnóstico, se muestra la Ruta de Crecimiento con menor puntaje, donde podemos identificar las siguientes subrutas:

Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro
Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento
Ruta para implementar un liderazgo basado en valores
Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional
Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”
Ruta para generar innovación con pasión

Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte 21 de enero 2021

De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:

Plan de Acción

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)
Plan de Bienestar e Incentivos Trabajo en Equipo	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se	Implementar en el PETH un Plan de Bienestar e Incentivos, relacionadas con el trabajo en equipo y en el cual se realicen su

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)
	ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación	evaluación y se realicen mejoras, con el fin de determinar su eficacia (Diciembre de 2021)
Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir	Evaluación de Clima Laboral, con el fin de realizar su intervención	Realizar una evaluación de clima laboral, si es el caso con el acompañamiento de la Caja de Compensación, para realizar las intervenciones pertinentes (Agosto de 2021)
Implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST	Implementación de la Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo	Contratar una persona por prestación de servicios con conocimientos en el SGSST y solicitar acompañamiento de la ARL con el fin de aplicar la implementación de la Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo (Diciembre 2021)
Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	Código de Integridad, valores y principios institucionales (Resolución 029 de 2018) y acuerdos de Gestión	Realizar una campaña de divulgación del Código de Integridad Valores y Principios Institucionales y realizar acuerdos con los servidores para garantizar el cumplimiento de sus funciones (Febrero 2021)
Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación,	Mecanismos para evaluar competencias de los gerentes públicos	Realizar una evaluación de competencias de los gerentes públicos que se utilizan para los procesos de selección (Diciembre 2021)

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)
toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.		
Cambio organizacional	Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras	Incluir actividad en el Plan de Bienestar y evaluar (Diciembre de 2021)

Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte 21 de enero 2021

13. CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Como soporte de la planeación, la Institución Universitaria Digital de Antioquia- IU Digital adaptará el Código de Integridad de la Función Pública, que establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores de la institución.

Acorde a las necesidades de la institución, la Unidad de Gestión Humana alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, está comprometido en la aplicación del código de integridad, como soporte de la articulación de planes y programas para la planeación 2021, que conlleve a la generación de estrategias que enaltezcan al servidor público con altos estándares de integridad, afianzando la relación estado ciudadano.

Por último, cabe anotar que este código, tiene como objetivo fundamental que los valores seleccionados como los más importantes, se materialicen en nuestra acción diaria tanto en la vida laboral como en la vida personal, nos identifiquen y sean factor de orgullo de los funcionarios de la Institución Universitaria Digital de Antioquia- IU Digital. Además, regula la forma como se debe aplicar los valores, principios y deberes éticos al cumplimiento de la función pública de los servidores públicos de la comunidad universitaria.

14. EVALUACIÓN DEL PETH

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

14.1 Matriz de seguimiento

El mecanismo diseñado e implementado por la Unidad de Gestión Humana, a través de una herramienta (Matriz de Seguimiento del plan estratégico del Talento Humano), permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano

14.2 Lineamientos institucionales

A través de la Planeación Estratégica, se integran los planes de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de las dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano tanto cualitativa como cuantitativamente.

15 ANEXOS

- 15.1 Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales
- 15.2 Plan Institucional de Capacitaciones
- 15.3 Plan Anual de Vacantes
- 15.4 Plan de Previsión del Recursos Humanos
- 15.5 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Acción	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó y Elaboró	Luz Ofelia Rivera Restrepo		19/01/2021
Revisó y Aprobó	Luz Gladys Tamayo Jaramillo		19/01/2021
Recomendó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		29/01/2021

