

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN HUMANA



VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA Dirección de Recursos Humanos

Medellín - 2022

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN HUMANA

Por

Juan José Torres Ramírez
Rector (E)

Luz Gladys Tamayo Jaramillo
Vicerrectora Administrativa y Financiera

Luz Ofelia Rivera Restrepo
Directora de Recursos Humanos

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA- IU DIGITAL

VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Enero de 2022

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVO	5
2.1 Objetivo General.....	5
2.2 Objetivos Específicos	5
3. ALCANCE	5
4. MARCO LEGAL	6
5. DEFINICIONES.....	7
6. RESPONSABLES.....	10
7.1. INSUMOS PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO	10
7.1.1. Disposición de la información	10
7.1.2. Caracterización de los servidores	11
7.1.3. Autodiagnóstico de la Gestión del Talento Humano	12
7.1.3.1 Calificación total 2020-2021-2022.....	12
7.1.3.2 Resultado por Rutas de Creación de Valor 2020-2021-2022	14
7.1.3.3 Medición Formulario Único Reporte Avances de la Gestión FURAG	15
7.2. DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO	17
7.3. PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2022.....	17
7.4 ESTRATEGIAS DE RECURSO HUMANO 2021	21
7.4.1 Vinculación.....	21
7.4.2 Plan Institucional de Capacitación	22
7.4.3 Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.....	22
7.4.4 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	23
7.4.5 Plan Anual de Vacantes.....	23
7.4.6 Estrategia Plan de Previsión de Talento Humano	23
7.4.7 Código de Integridad.	24
7.4.8 Monitoreo y Seguimiento SIGEP	24
8. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.....	24
9. CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD	27
10. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN	27
11. ANEXOS	28

1. INTRODUCCIÓN

El permanente desarrollo tecnológico al que se enfrentan las instituciones públicas, redundando en una mayor demanda de servicios; 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, para lo cual se requiere implementar políticas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de todas las instituciones, sus servidores.

A través de este documento, la Institución Universitaria Digital de Antioquia consolida el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, como un proceso sistemático de implementación de planes para alcanzar los objetivos institucionales. Es así como se crean la estrategia, las acciones y los recursos necesarios para su ejecución.

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 procesos que configuran dicha gestión y contribuyen al logro de las metas y objetivos de la Institución

La elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano para el año 2022, se fundamentó en la evaluación de las actividades ejecutadas durante el año 2021 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 2020 y la medición final enero 2022, luego de ejecutar las acciones propuestas para la Gestión del Talento Humano dispuestas en los diferentes planes institucionales

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 Justicia, Compromiso, Respeto, Honestidad, Inclusión, Conciencia Ambiental y Diligencia

2. OBJETIVO

2.1 Objetivo General

Fortalecer 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.

2.2 Objetivos Específicos

- Crear el plan estratégico de gestión del talento humano.
- Mantener la planta óptima que requiere la Institución Universitaria Digital de Antioquia, 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 y ejecutar de manera eficiente la nómina y seguridad social de los servidores de la Institución.
- 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.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, 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.

4. 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.
- Resolución Rectoral 367 del 29 de diciembre de 2020 Por medio de la cual se modifica el manual específico de funciones, requisitos y competencias

laborales para los empleos de la planta global de personal de la Institución Universitaria Digital De Antioquia – IU. Digital

- Resolución Rectoral 554 del 12 de agosto de 2021 Por medio de la cual se modifica la Resolución Rectoral No 367 de 2020 correspondiente al Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales para los empleos de la planta global de personal de la Institución Universitaria Digital De Antioquia – IU. Digital”

5. DEFINICIONES

Calidad de vida: un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)

Calidad de vida laboral: hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Cambio Organizacional: entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.

Capacitación: “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (Artículo 4º del Decreto 1567 de 1998)

Clima Laboral: hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el

tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018) **Clima organizacional:** es el ambiente propio de la entidad, producido y percibido por los servidores de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. **Código de Integridad:** herramienta diseñada por Función Pública en la cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, y que debe ser implementada por todas las entidades públicas.

Competencias: “Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”. (Decreto 1083 de 2015, artículo 2°)

Conocimiento: suma de ideas, datos, Información, procesos, productos y servicios generados por la entidad. **Cultura organizacional:** se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

Desarrollo de Capacidades: proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las competencias necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo. (Adaptado del documento “Desarrollo de Capacidades. Nota de Práctica” del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2008).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO: consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Educación informal: la oferta de educación informal tiene como objetivo brindar oportunidades para adquirir, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos

cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. (Artículo 38° del decreto 2888 de 2007)

Educación para el trabajo y el desarrollo humano: comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Artículo 2° del decreto 2888 de 2007)

Evaluación: apreciación sistemática y objetiva de un proyecto, programa o política en curso o concluido, en relación con su diseño, su puesta en práctica y sus resultados. El objetivo es determinar la pertinencia y el logro de los objetivos, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad para el desarrollo (Tomado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002)

Grupos de valor: personas naturales (ciudadanos) o jurídicas (organizaciones públicas o privadas) a quienes van dirigidos los bienes y servicios de una entidad.

Indicador: variable o factor cuantitativo o cualitativo que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados con la gestión o evaluar los resultados de una entidad. (Adaptado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002)

Integridad: cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.

Meta: expresión concreta y cuantificable de los logros que la organización planea alcanzar en un periodo de tiempo, con relación a los objetivos previamente definidos. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento “Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 45 elaborado por la CEPAL, 2005).

Objetivo: son los logros que la organización pública espera concretar en un plazo determinado (mayor de un año), para el cumplimiento de su propósito fundamental de forma eficiente y eficaz. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento “Planeación Estratégica e Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 69” elaborado por la CEPAL, 2011).

Participación: involucramiento de los ciudadanos y grupos de valor en las etapas de la gestión pública: planeación, ejecución, seguimiento y mejora. Plan: documento que recoge de manera detallada lo que una entidad desea hacer para cumplir un propósito

incorporando aspectos como rutas de trabajo (estratégicas u operativas), objetivos, cronogramas, responsables, indicadores, recursos, riesgos y controles.

Talento Humano: son las personas, sus conocimientos, experiencias, habilidades y pasiones que permiten movilizar a la organización hacia el logro de sus cometidos. La gestión del Talento Humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

Teletrabajo: los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los servidores públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Página 15 de 41 Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen”.

6. RESPONSABLES

Dirección de Recursos Humanos: será la encargada de la supervisión , realización y evaluación de los planes de acción de los diferentes planes institucionales (bienestar e incentivos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo) y todas las actividades en pro de los servidores.

7. DESARROLLO DEL PLAN

7.1. INSUMOS PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO

7.1.1. 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, 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.

7.1.2. Caracterización de los servidores

A través de la Matriz de Caracterización de la 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, como el principal insumo para la administración del Talento Humano

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 1**:

NIVEL OCUPACIONAL	CANTIDAD DE EMPLEOS	CANTIDAD EMPLEOS PROVISTOS	PESO PORCENTUAL CANT. EMPLEOS
Directivo	20	15	34.4%
Asesor	4	4	16%
Profesional	30	22	51.72%
Técnico	1	1	1.6%
Asistencial	3	3	5.17%
TOTALES	58	45	100%

Tabla 1. Caracterización de empleos IU Digital. Fuente: Elaboración propia Gestión Humana. enero de 2022

Durante el año 2021, la planta de personal de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, se caracterizó de la siguiente manera, según se detalla en la **Tabla 2**:

NIVEL OCUPACIONAL	MUJERES	PESO PORCENTUAL	HOMBRES	PESO PORCENTUAL
Directivo	6	13.33%	9	11.11%
Asesor	2	4.44%	2	4.44%
Profesional	14	31.11%	8	17.77%
Técnico	1	2.22 %	0	
Asistencial	1	2.22%	2	4.44%
TOTALES	24	53.33%	21	46.66%

Tabla 2. Caracterización por Género. Fuente: Elaboración propia Gestión Humana. 31 de diciembre 2022

Por lo anterior y para control y seguimiento de la información, la Dirección de Recursos Humanos cuenta con Bases de datos actualizadas del 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.

A finales del año 2021 se realizó el perfil sociodemográfico de la Institución, a través de la implementación de la Evaluación del Riesgo Psicosocial.

7.1.3. Autodiagnóstico de la Gestión del Talento Humano

El 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, 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 autodiagnóstico de las variables de la Matriz de Gestión del Talento Humano, que nos indica el grado de madurez de la política como se indica en la siguiente gráfica.



7.1.3.1 Calificación total 2020-2021-2022

De los resultados arrojados por la medición del autodiagnóstico, se evidencia un desarrollo en la gestión teniendo como base la calificación obtenida en el 2020 de **46.1** sobre un total de 100, que ubicaba la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el nivel de madurez “NIVEL BASICO OPERATIVO ALTO”. Lo que significaba, que la entidad tenía un nivel medio en cuanto a la implementación de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano. **Ver Tabla 3.**



Tabla 3. Calificación Autodiagnóstico 2020. Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte diciembre 2020

Para el primer semestre del año 2021, se realizó nuevamente el autodiagnóstico de la política y se obtuvo una calificación de **83.9** sobre un total de 100, que ubicaba la Política

de Gestión Estratégica del Talento Humano en el tercer nivel de madurez “CONSOLIDACIÓN”, lo que significa que la entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de GETH y, adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas. En esta fase la GETH ya hace parte de la cultura organizacional.

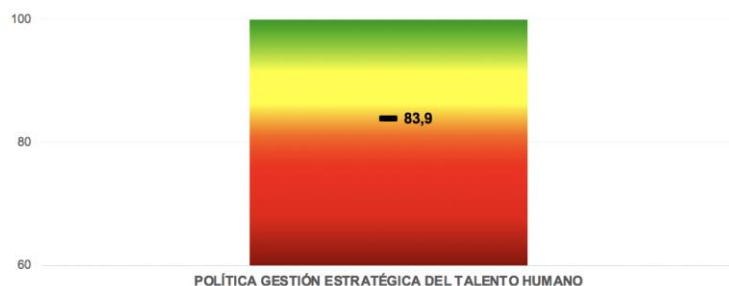


Tabla 4. Calificación autodiagnóstico 2021. Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte junio 2021

Para enero del 2022, se realizó el autodiagnostico y se puede evidenciar un avance con una calificación de 90.6 sobre 100 que nos hubica nuevamente en el nivel de madurez de “CONSOLIDACIÓN”.



Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte enero 2022

Consolidación:

- Nivel de excelencia de la GETH
- Implica que la implementación de GETH se ha asentado como una buena práctica
- Implica que la GETH se encuentra al máximo nivel de desarrollo para los estándares propuestos y ha logrado posicionarse en un rol estratégico, contribuyendo a la consecución de resultados
- Implica que los servidores ven a la GETH como una oportunidad de desarrollo personal.

7.1.3.2 Resultado por Rutas de Creación de Valor 2020-2021-2022

La GETH puede enfocarse desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión. Estos caminos se han denominado Rutas de Creación de Valor, y son agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas rutas, habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. Ver **Tabla 5**.


 modelo integrado de planeación y gestión								
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO								
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR								
PERIODO	2020	2021	2022		PERIODO	2020	2021	2022
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	42	81	89	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	44	73	87	
				- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	48	85	91	
				- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	37	84	90	
				- Ruta para generar innovación con pasión	40	83	87	
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	34	81	89	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	30	82	86	
				- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	25	71	92	
				- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	32	78	81	
				- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	49	93	96	
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	47	84	94	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	51	91	95	
				- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	44	77	93	
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	41	84	92	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	39	83	90	
				- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	42	86	95	
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	59	84	92	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	59	84	92	

Tabla 5. Ruta creación de valor, entorno MiPG. Fuente: Entorno MiPG -Plan Estratégico TH

En el cuadro anterior, se evidencia una variación de las rutas de la Matriz de Gestión, por lo cual, el Plan Estratégico de Talento Humano estará orientado a generar acciones que permitan fortalecer las rutas de la felicidad, el servicio, la Calidad, el crecimiento y análisis de datos a través de sus planes y programas.

- **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 89.
- **Ruta del crecimiento:** “Liderando talento”. Se obtuvo un puntaje de 89 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 94 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 92 puntos.
- **Ruta del análisis de datos:** “Conociendo el talento”. Con una calificación de 92 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.

7.1.3.3 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.

A continuación, en la **Tabla 6** se evidencian los resultados de la medición del FURAG II, correspondientes a la vigencia 2020 y que fue evaluada en el 2021.

TABLA 6. RESULTADO DESEMPEÑO INSTITUCIONAL 2020- FURAG II

INDICE DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO TALENTO HUMANO 70,7				
POLÍTICA	INDICE DETALLADO POR POLÍTICA	PUNTAJE OBTENIDO	BRECHA	OBJETIVO
Gestión estratégica del Talento Humano	Calidad de la planeación estratégica de talento humano	76,1	23,9	Identificar y caracterizar sus empleos con fin de ubicar los servidores en las áreas, proyectos o procesos de acuerdo con su perfil, generando mayor productividad y la satisfacción de estos, basado en el conocimiento normativo y del entorno, y en una adecuada planeación estratégica.
	Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	71,7	28,3	Implementar planes y programas de capacitación, bienestar e incentivos, bilingüismo, seguridad y salud en el trabajo, ambiente laboral, reinducción, horarios flexibles, teletrabajo, entre otros. Y de realizar la evaluación del desempeño de los servidores de la entidad puesto que son un factor determinante para identificar posibilidades de desarrollo en los servidores y el aporte a procurar la idoneidad del talento humano en la administración pública. Así mismo, frente a los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, identificar que estos se constituyen en el compromiso de los directivos de las entidades frente a los propósitos institucionales.
	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	55,5	44,5	Preparar para el retiro del servicio o readaptación laboral al talento humano próximo a desvincularse, realizar un informe de las razones del retiro y realizar un adecuado proceso de desvinculación asistida y entrega del cargo, para generar mecanismos adecuados de gestión y transmisión del conocimiento.
	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	52,8	47,2	Proveer las vacantes por concurso para los empleos de carrera; los empleos de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales, a través de procesos de <u>selección meritocrática.</u> Igualmente, de llevar a cabo procesos de inducción para contar con servidores competentes y con conocimiento de la entidad.

7.2. 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.

7.3. PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2022

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, 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 7**:

TABLA 7. 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

La siguiente matriz **Tabla 8** muestra las actividades que se deben realizar desde la Dirección de Recursos Humanos y la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

TABLA 8. INTERRELACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES GH ENTORNO MIPG					
Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Ciclo de vida del servidor	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	D2	Planeación	Servidores, contratistas y comunidad estudiantil
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores.	D2	Planeación	
		Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	D2	Desarrollo	
		Alistamiento e implementación de ajustes razonables entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017, vinculación de personas con discapacidad en el sector público.	D2	Ingreso	
	Equilibrio de vida	Contar con Programas de Promoción y Prevención de la salud teniendo en cuenta los factores de riesgo establecidos por la entidad.	D2	Planeación	Servidores, contratistas y comunidad estudiantil
		Promoción y prevención de la salud	D2		Servidores
	Salario emocional	Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad	D4	Desarrollo	Servidores
		Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	D1	Planeación	Servidores, contratistas y comunidad estudiantil
		Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.	D2	Planeación	Servidores y contratistas
		Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e	D3,D5	Desarrollo	Servidores

TABLA 8. INTERRELACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES GH ENTORNO MIPG

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Ciclo de vida del servidor	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
		interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones			
	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	D2	Desarrollo	Servidores, contratistas y comunidad estudiantil
		Analizar la información acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	D4	Retiro	Estudiantes Servidores y contratistas
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación.	D2	Planeación	Servidores
		Realizar actividades que fortalezcan el trabajo en equipo	D2	Desarrollo	
		Incentivos para los gerentes públicos	D2	Desarrollo	
	Bienestar del talento	Diseñar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad	D2	Planeación	Servidores
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y según requerimientos de la norma.	D2	Planeación	
		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.	D2	Desarrollo	
		Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público	D2	Desarrollo	
	Liderazgo en valores	Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	D4	Retiro	Servidores
		Promover conjuntamente con las diferentes dependencias la apropiación del Código de Integridad.	D1	Desarrollo	Servidores y contratistas
		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	Desarrollo	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.	D4	Desarrollo	Servidores y contratistas	

TABLA 8. INTERRELACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES GH ENTORNO MIPG

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Ciclo de vida del servidor	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
		Coordinar actividades para Pre pensionados con la Caja de Compensación	D3	Bienestar	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	umano	
		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	
RUTA DEL SERVICIO DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Promover la rendición de cuentas por parte de la alta Dirección a los servidores de la Institución Universitaria Digital de Antioquia y comunidad en general	D2, D5, D7	Desarrollo	Servidores y contratistas
		Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como Capacitar a los servidores en los ejes de la Dirección de Gestión del Conocimiento.	D2, D5, D7	Desarrollo	
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	D2	Desarrollo	Servidores
		Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	D2, D3,D7	Desarrollo	Servidores
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas	D4	Desarrollo	
		Velar por la elaboración de los Acuerdos de gestión.	D1	Recurso Humano	
RUTA DEL ANALISIS DE DATOS	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Promover la gestión de la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	D2	SIGEP	Servidores
		Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina.	D2	Desarrollo	
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	D5	Desarrollo	

TABLA 8. INTERRELACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES GH ENTORNO MIPG

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Ciclo de vida del servidor	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
Conociendo el talento		Construir el historial de certificaciones para las respectivas solicitudes de bono pensional, de acuerdo con las normas establecidas.	D5	Desarrollo	Servidores y ex servidores.
		Consolidar las Estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Talento Humano.	D5	Desarrollo	Servidores y contratistas

Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. enero 2022

7.4 ESTRATEGIAS DE RECURSO HUMANO 2022

La Dimensión del Talento Humano de MIPG, 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.

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.

7.4.1 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, generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

7.4.2 Plan Institucional de Capacitación

Con el propósito de dar cumplimiento al plan de trabajo establecido para la vigencia 2022, 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: *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, que su artículo 6° “Principios rectores de la Capacitación” numeral h. dispone: “En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional”.*

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para 2022 se definieron con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, el PIC 2022 de la Institución Universitaria Digital de Antioquia estará orientado en la **Tabla 9.** los siguientes ejes temáticos del PIC:

TABLA 9. EJES TEMÁTICOS PIC
Eje 1 Probidad y Ética de lo Público
Eje 2 Gestión del Conocimiento y la Innovación
Eje 3 Creación de Valor Público
Eje 4 Transformación Digital

Para el Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2022, se cuenta con un presupuesto asignado de cuarenta y un millones novecientos mil pesos \$ 41.000.000

7.4.3 Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos en la vigencia 2022 de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, 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, se adecuó a los lineamientos establecidos en el Programa Nacional de Bienestar: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022” en el que se trabajarán los cinco ejes temáticos :

Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Eje 2: Salud Mental

Eje 3: Convivencia Social

Eje 4: Alianzas Interinstitucionales

Eje 5: Transformación Digital

Los cuales integran los Programas de bienestar laboral de los servidores público como son

- Programa de protección social
- Programa de Calidad de Vida
- Programa de Protección y servicios sociales

Para el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos durante la vigencia 2022, se cuenta con un presupuesto asignado de noventa millones mil pesos \$ 90.000.000

7.4.4 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El plan del SG-SST para la vigencia 2022, 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 2022.

7.4.5 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. Es una herramienta para Estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata una vez se genere, para que no afecte el servicio de la Institución; así mismo, es un insumo que permite planear la provisión de las vacantes temporales; en todo caso cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

7.4.6 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. Es un Instrumento Definir, acciones que permitan identificar la disponibilidad de personal administrativo y docente en capacidad de desempeñar los empleos de la IU Digital de Antioquia de manera eficiente, efectiva, eficaz y con calidad, que cubran las necesidades de la planta de personal; de tal manera que fortalezcan el crecimiento institucional y el desarrollo integral de las personas en la IU Digital de Antioquia.

7.4.7 Código de Integridad.

En el marco del modelo de integridad público, para la vigencia 2022, la Institución Universitaria Digital de Antioquia debe implementar la formación y fortalecimiento de los valores del servidor público establecidos en el código de integridad" adoptado por la Institución; así como la implementación de la declaración del conflicto de intereses al interior de la Institución.

Calificar el auto diagnóstico de integridad para la vigencia 2022, así como ejecutar diagnóstico del 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.
- Documentar la estrategia adoptada por la Entidad para garantizar la implementación del Código de Integridad por parte de los servidores.

7.4.8 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.

8. 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 en la **Tabla 10**. la Ruta de Crecimiento con menor puntaje, donde podemos identificar las siguientes subrutas:

TABLA 10. RUTA DE CRECIMIENTO GETH
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, en la **Tabla 11** Plan de acción en la que se describen las variables, alternativas de mejora y acciones a implementar, así:

Tabla 11. Plan de Acción GETH

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Acciones a Implementar (Incluir plazo de la implementación)
Plan de Bienestar e Incentivos	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación	Implementar en el PETH un Plan de Bienestar e Incentivos, en el cual se realice su evaluación y se realicen mejoras, con el fin de determinar su eficacia (Diciembre de 2022)

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Acciones a Implementar (Incluir plazo de la implementación)
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 2022)
Implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST	Implementación del plan de acción de la Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo	Solicitar acompañamiento de la ARL con el fin de aplicar la implementación de la Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo (Diciembre 2022)
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 438 del 17 de febrero 2021 y 547 del 12 de julio) y acuerdos de Gestión	Afianzar a través de las actividades propuestas en la caja de herramienta de la Función Pública los valores del código de integridad con el fin de realizar “nuevamente” un diagnóstico que permita determinar cuanto conocen los servidores (Febrero 2022)
Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	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 2022)

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Acciones a Implementar (Incluir plazo de la implementación)
Cambio organizacional	Incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos,	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 2022

9. CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Como soporte de la planeación, la Institución Universitaria Digital de Antioquia, adopto 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 2022, 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.

10. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

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

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

A través de la Planeación Estratégica, se integran los planes de cada dependencia y es el insumo necesario para la evaluación de los diferentes planes.

11. ANEXOS

Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales

Plan Institucional de Capacitaciones

Plan Anual de Vacantes

Plan de Previsión del Recursos Humanos

Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Acción	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó y Elaboró	Luz Ofelia Rivera Restrepo		24/01/2021
Revisó y Aprobó	Luz Gladys Tamayo Jaramillo		28/01/2021
Recomendó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		/01/2021