

# PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN HUMANA

VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Dirección de Recursos Humanos

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA- IU DIGITAL

Medellín - enero de 2024

# PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN HUMANA

## **Rector**

JASSON ALBERTO DE LA ROSA ISAZA

## **Vicerrectora Administrativa y Financiera**

LUZ GLADYS TAMAYO JARAMILLO

## **Equipo Gestión Humana:**

### **Directora de Recursos Humanos**

LUZ OFELIA RIVERA RESTREPO

### **Profesional Especializada Gestión Humana**

PATRICIA ELENA SOTO MARÍN

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA- IU. DIGITAL  
VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Enero de 2024

INTRODUCCIÓN .....	4
1 OBJETIVO .....	5
<b>1.1 Objetivo General .....</b>	<b>5</b>
<b>1.2 Objetivos Específicos.....</b>	<b>5</b>
2 ALCANCE.....	5
3 MARCO LEGAL .....	5
4 DEFINICIONES .....	8
5 RESPONSABLES.....	11
6 DESARROLLO DEL PLAN .....	12
<b>6.1 Insumos Plan Estratégico.....</b>	<b>12</b>
6.1.1 Disposición de la información .....	12
6.1.2 Caracterización de los servidores .....	13
6.1.3 Caracterización sociodemográfica .....	13
6.1.4 Caracterización de los empleos .....	14
6.1.3 Resultados de Mediciones adelantadas.....	15
6.1.3.1 Resultado por Rutas de Creación de Valor 2023 .....	16
6.1.3.2 Medición Formulario Único Reporte Avances De La Gestión FURAG.....	18
6.1.3.3 Resultados de Medición- Clima Organizacional 2022.....	19
<b>6.2 Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2024 .....</b>	<b>21</b>
<b>6.3 Estrategias de Recurso Humano 2024 .....</b>	<b>25</b>
6.3.1 Plan Institucional de Capacitación .....	25
6.3.2 Plan de Bienestar Laboral e Incentivos .....	25
6.3.4 Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	26
6.3.5 Plan Anual de Vacantes.....	26
6.3.6 Estrategia Plan de Previsión de Talento Humano .....	27
6.3.7 Código de Integridad y Conflicto de Interés .....	27
6.3.7 Ingreso-Permanencia y Retiro.....	27
6.3.7 Monitoreo y Seguimiento SIGEP .....	27
7 PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.....	27
8 CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD .....	28
9 SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN .....	29

## INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) es un documento que define los objetivos y estrategias para el desarrollo del talento humano de una organización. En el caso de la IU. Digital, el PETH 2024 se basa en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y tiene como objetivo principal el desarrollo continuo de los colaboradores, no solo en términos de habilidades técnicas, sino también en actitudes, valores y capacidades.

Este enfoque proactivo busca crear una cultura interna arraigada en el crecimiento constante de la institución. En un contexto de cambio constante, la IU. Digital necesita contar con un equipo de trabajo altamente competente para cumplir con su misión y objetivos. Por ello, el PETH se centra en la atracción, desarrollo y retención de los mejores profesionales.

Para lograr este objetivo, el PETH plantea una serie de estrategias, entre las que se encuentran:

**Un plan de formación y desarrollo continuo:** El PETH contempla un plan de formación y desarrollo continuo que permite a los colaboradores adquirir las competencias y habilidades necesarias para su desarrollo profesional.

**Una política de incentivos y reconocimientos:** El PETH establece una política de incentivos y reconocimientos que busca motivar a los colaboradores y mantener su compromiso con la institución.

El PETH 2024 de la IU. Digital, es un documento integral que aborda todos los aspectos de la gestión del talento humano. Se basa en un enfoque proactivo y centrado en el desarrollo continuo de los colaboradores. Este enfoque es clave para que la institución pueda cumplir con su misión y objetivos en un contexto de cambio constante.

## 1 OBJETIVO

### 1.1 Objetivo General

Objetivo general: Crear un entorno laboral que promueva el desarrollo profesional y personal de los funcionarios públicos, mejorando su bienestar y productividad.

### 1.2 Objetivos Específicos

- Establecer un plan estratégico para la gestión del talento humano.
- Optimizar la estructura del personal.
- Implementar un Plan de Bienestar.
- Promover una cultura de prevención y gestión de riesgos laborales.
- Potenciar las capacidades laborales.
- Administrar y ejecutar de manera eficiente la nómina y seguridad social de los servidores de la Institución.
- Administrar eficazmente la nómina y los beneficios sociales.
- Coordinar la evaluación de los acuerdos de gestión.
- Gestionar la vinculación, permanencia y retiro del personal

## 2 ALCANCE

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la IU. Digital tiene como objetivo el desarrollo continuo de los colaboradores, no solo en términos de habilidades técnicas, sino también en actitudes, valores y capacidades. Para ello, el plan abarca un amplio espectro que va desde la detección inicial de necesidades hasta la supervisión y control exhaustivo de las acciones llevadas a cabo en su ejecución.

El plan se dirige a todos los empleados de la IU. Digital, independientemente de su tipo de vinculación, ya sean servidores públicos de libre nombramiento y remoción, personal provisional, docentes o contratistas. El plan se aplica en concordancia con las regulaciones establecidas por la normativa vigente, adaptándose a las especificidades de cada grupo de acuerdo con los criterios establecidos.

## 3 MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la IU. Digital se ajusta a la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública. En cuanto a la normatividad, el plan se basa en los siguientes documentos:

TIPO DE NORMA	DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Resolución Rectoral 1106 de 2022	Por medio del cual se distribuye la planta global de cargos del personal directivo, asesor, profesional,	Recursos Humanos

TIPO DE NORMA	DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
	técnico y asistencial de la Institución Universitaria Digital de Antioquia.	
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo	Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019.	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana.	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017	Talento Humano
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia	Programa de Bienestar
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación	Vinculación Discapacidad

TIPO DE NORMA	DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
	laboral de personas con discapacidad en el sector público	
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional	MIPG
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Certificación de Bono Pensional
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Competencias
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
LEY 734 DE 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.	Talento Humano
LEY 1227 DE 2008	por la cual se establece la participación obligatoria de las instituciones educativas públicas y privadas en los procesos electorales y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
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."	Talento Humano
DECRETO 648 DE 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Talento Humano
Resolución Rectoral 202301616 de 2023	Salario emocional	

TIPO DE NORMA	DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Resolución 367 de 2020 y sus modificaciones	Manual de funcione	Talento Humano

Tabla 1. Marco Normativo-Fuente Fuente: Elaboración propia Gestión Humana

#### 4 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.



**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.

**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)

**Cultura organizacional:** se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) 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 control

**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”.

**Valor público:** Son los resultados observables y medibles que idealmente el Estado debe alcanzar para dar respuesta a las necesidades y demandas sociales. El valor público son aquellos resultados relacionados con cambios sociales producidos por el accionar del gobierno y las instituciones públicas que lo componen.

## 5 RESPONSABLES

### Dirección de Recursos Humanos

Será responsable de la concepción, implementación y evaluación de diversos planes institucionales que impactan directamente en el bienestar y desarrollo de los colaboradores. Entre ellos se encuentran:

**Plan de bienestar e incentivos:** Programas diseñados para mejorar la calidad de vida de los empleados, fomentar la motivación y el rendimiento, y reconocer el logro de objetivos individuales y colectivos.

**Plan de capacitación:** Iniciativas enfocadas en el desarrollo de las habilidades y competencias del personal, a fin de fortalecer su capacidad para contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

**Plan de seguridad y salud en el trabajo:** Estrategias para prevenir accidentes y enfermedades laborales, garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, y promover la cultura del cuidado personal y colectivo.

**Plan de previsión de empleos y plan de vacantes:** El plan de vacantes es un documento que identifica las vacantes de la institución en un período de tiempo determinado. Se basa en el plan de previsión de empleos, y se utiliza para planificar la provisión de personal. El plan de previsión de empleos identifica las necesidades de personal de la institución.

**Alineación estratégica:** Se asegurará de que todos los planes institucionales estén alineados con los objetivos estratégicos de la institución. Esto implica

- Identificar las necesidades del personal.
- Diseñar planes que respondan a esas necesidades de manera efectiva.
- Ejecutar los planes con eficiencia y transparencia
- Evaluar los resultados de los planes y realizar ajustes cuando sea necesario.

Enfoque proactivo la Dirección de Recursos Humanos se enfocará en impulsar el bienestar, el crecimiento profesional y la seguridad de todos los miembros del equipo. Para ello, se implementarán estrategias proactivas que fomenten:

- Un ambiente laboral positivo y motivador.
- Oportunidades de desarrollo profesional continuo.
- La participación de los empleados en la toma de decisiones.
- El trabajo en equipo y la colaboración.

**Contribución al éxito de la institución:** La Dirección de Recursos Humanos reconoce que el talento humano es el activo más importante de la Institución. Por ello, su compromiso es trabajar de

manera estratégica para desarrollar y potenciar las capacidades del personal, contribuyendo así al éxito sostenible de la institución.

### Dirección de Planeación

La Dirección de Planeación juega un papel fundamental en la articulación de los planes institucionales, orientando sus esfuerzos hacia el logro efectivo de los objetivos estratégicos y el plan de desarrollo institucional. En estrecha colaboración con las demás dependencias, la dirección facilita la alineación y coherencia de las diferentes iniciativas, promoviendo una coordinación eficaz.

## 6 DESARROLLO DEL PLAN

### 6.1 Insumos Plan Estratégico

#### 6.1.1 Disposición de la información

**Información oportuna y actualizada:** El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) facilita el acceso a información puntual y actualizada, brindando al área de Gestión Humano datos confiables para una gestión efectiva. Esta información precisa permite:

- Tomar decisiones estratégicas con base en hechos y no en suposiciones.
- Identificar áreas de mejora y oportunidades de desarrollo.
- Evaluar la eficacia de las iniciativas de gestión del talento humano.
- Comunicar los resultados a las partes interesadas.

#### **Enfoque en la Dimensión del Talento Humano:**

En la Institución Universitaria Digital de Antioquia, la gestión de la información se utiliza para apoyar el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano. Esto implica:

- Mantener una base de datos actualizada sobre el marco legal del régimen laboral.
- Caracterizar a los servidores públicos y sus roles.
- Realizar mediciones periódicas del clima laboral, la satisfacción del personal y el desempeño individual y colectivo.

#### **Beneficios de una gestión del talento basada en datos:**

- Mayor eficiencia y productividad.
- Mejoramiento del clima laboral y la satisfacción del personal.
- Reducción de la rotación de personal.
- Toma de decisiones más informadas y estratégicas.
- Contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales.

La gestión de la información es un componente fundamental del MIPG y juega un papel crucial en el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en la Institución Universitaria Digital de Antioquia. Al utilizar información precisa y actualizada, la institución puede tomar decisiones estratégicas, mejorar la eficiencia y la productividad, y crear un ambiente de trabajo positivo para sus colaboradores.

### 6.1.2 Caracterización de los servidores

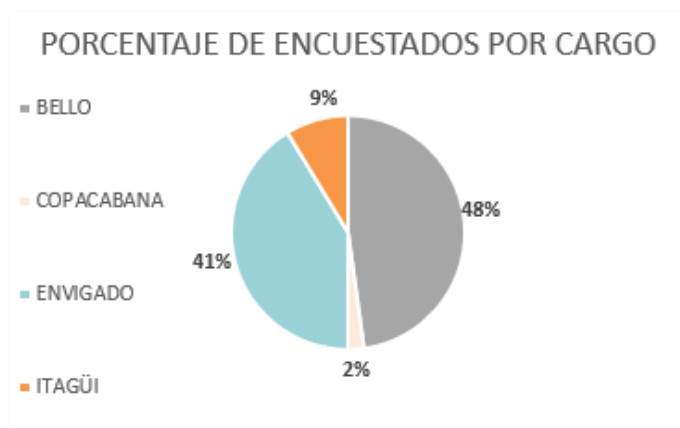
La descripción detallada de los distintos puestos de trabajo se presenta mediante la estructura completa del personal, abarcando tanto las posiciones permanentes como las temporales. Esta estructura se organiza de la siguiente manera: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

### 6.1.3 Caracterización sociodemográfica

POBLACIÓN	ENCUESTADOS
55	46
	83%

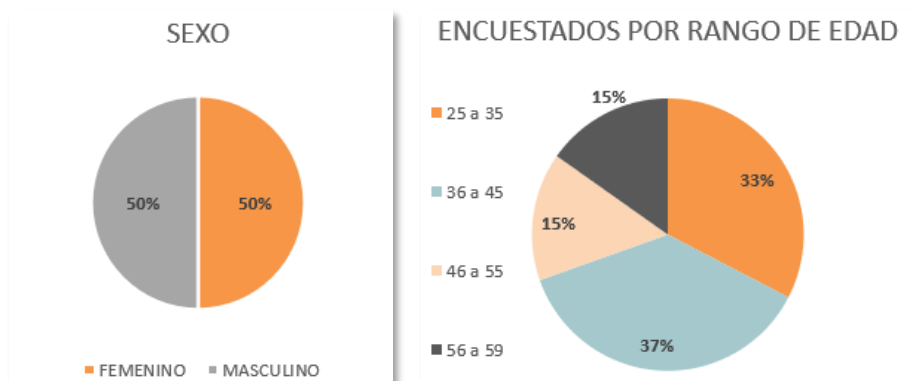
Tabla 2. Encuesta de Caracterización Fuente: Elaboración propia Gestión Humana

En la gráfica siguiente se muestra el porcentaje de participación, según el cargo, de los servidores que fueron encuestados en el estudio de caracterización.

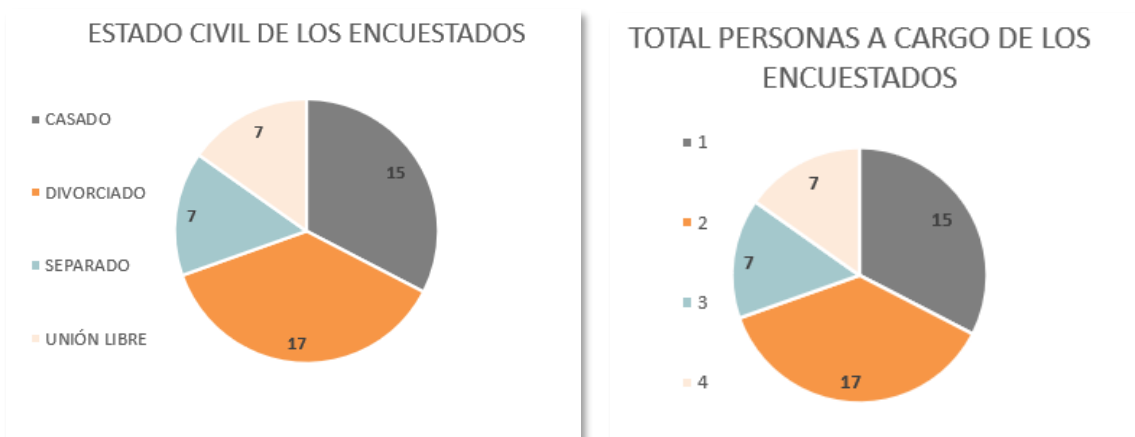


Gráfica 1: Encuesta de Caracterización- Fuente: Resultados Encuesta de Caracterización GH

A continuación, se presenta la descripción gráfica de la encuesta de caracterización:

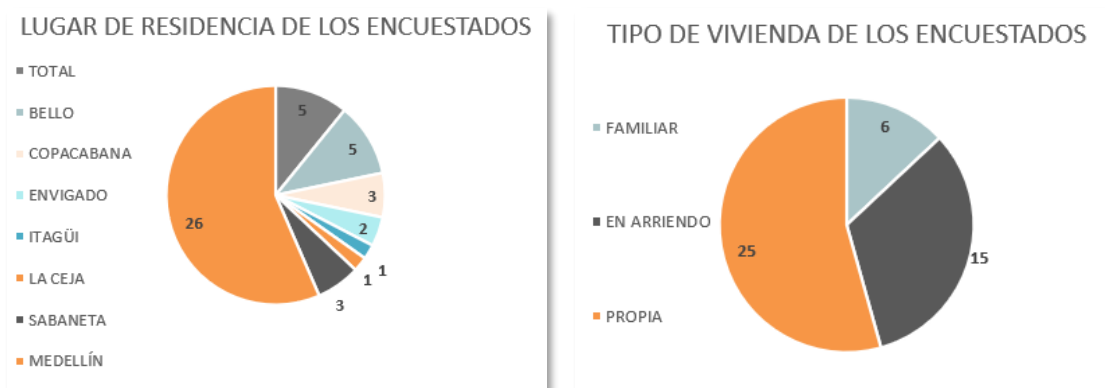


**Gráficas 2 y 3: Encuesta de Caracterización- Fuente: Resultados Encuesta de Caracterización GH**



**Gráficas 4 y 5: Encuesta de Caracterización- Fuente: Resultados Encuesta de Caracterización GH**

En la siguiente gráfica se detalla el lugar de residencia y tipo de vivienda de los funcionarios, siendo Medellín el puntaje más alto.



**Gráficas 6 y 7: Encuesta de Caracterización- Fuente: Resultados Encuesta de Caracterización GH**

**6.1.4 Caracterización de los empleos**

La información detallada de cada puesto de trabajo se presenta de manera integral en la Tabla: **Tabla 3:**

NIVEL OCUPACIONAL	CANTIDAD DE EMPLEOS	CANTIDAD EMPLEOS PROVISTOS	PESO PORCENTUAL CANT. EMPLEOS
Directivo	20	20	34 %
Asesor	2	2	3 %
Profesional	31	29	53 %
Técnico	2	2	3 %
Asistencial	3	3	5 %
<b>TOTALES</b>	<b>58</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Tabla 3. Caracterización de empleos IU Digital. Fuente: Elaboración propia Gestión Humana.**

La tabla 4 muestra la caracterización de la planta de personal de la IU. Digital durante la vigencia 2023.

NIVEL OCUPACIONAL	MUJERES	HOMBRES
Directivo	9	11
Asesor	1	1
Profesional	16	13
Técnico	2	0
Asistencial	0	3
<b>TOTALES</b>	<b>28</b>	<b>28</b>

**Tabla 4. Caracterización por Género. Fuente: Elaboración propia Gestión Humana diciembre 2024**

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 2023 se realizó el perfil sociodemográfico de la Institución, a través de la implementación de la Evaluación del Riesgo Psicosocial.

### 6.1.3 Resultados de Mediciones adelantadas

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 de la IU. Digital, hacia la satisfacción efectiva de las necesidades y problemas de los ciudadanos.

De acuerdo con los resultados arrojados por la medición del autodiagnóstico por la Dirección de Recursos humanos, a través de la Matriz GETH, se puede evidenciar un avance en la gestión, pasando de una puntuación en el 2020 de 46.1 sobre un total de 100, nivel de madurez “NIVEL BASICO OPERATIVO ALTO” hasta un puntaje en enero de 2023- 2 de 97.8 sobre 100 que nos ubica en el nivel de madurez de “CONSOLIDACIÓN”, como se muestra en la siguiente tabla.

MATRIZ DE AUTODIAGNOSTICO GETH-MIPG		
Año	Puntaje	Nivel de Madurez
2020	46.1	NIVEL BASICO OPERATIVO ALTO
2021	83.9	CONSOLIDACIÓN
2022	90.6	CONSOLIDACIÓN
2023-1	92.7	CONSOLIDACIÓN
2023-2	97.8	CONSOLIDACIÓN

**Tabla 5. Resumen Evaluación Matriz Autodiagnóstico 2022**

El nivel de madurez consolidación nos indica que la IU. Digital se encuentra en:

- 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.

### 6.1.3.1 Resultado por Rutas de Creación de Valor 2023

La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) es un proceso que busca optimizar el uso del talento humano en la Institución para lograr sus objetivos. En el sector público, la GETH tiene un papel fundamental en la generación de beneficios públicos, es decir, en la mejora del bienestar a través de la provisión de bienes y servicios de calidad.

Para lograr este objetivo, la GETH se centra en la creación de valor. Esto significa enfocarse en aquellos aspectos que tienen un impacto directo en la eficacia de la gestión y en la obtención de resultados positivos.

#### Rutas de Creación de Valor

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) del Gobierno de Colombia identifica cinco Rutas de Creación de Valor:

**Ruta de la felicidad:** La Ruta de la felicidad se centra en el bienestar de los servidores públicos. Su objetivo es crear un entorno laboral positivo y motivador que contribuya a la satisfacción y el compromiso de los empleados.

**La Ruta del crecimiento:** se centra en el desarrollo profesional de los servidores públicos. Su objetivo es proporcionar a los empleados las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera eficaz.

**La Ruta de servicio:** se centra en la prestación de servicios públicos de calidad. Su objetivo es garantizar que los ciudadanos reciban los servicios que necesitan de manera eficiente y eficaz.

**Ruta de calidad:** La Ruta de calidad se centra en la mejora continua de los procesos y servicios públicos. Su objetivo es asegurar que los servicios públicos sean de la más alta calidad posible.

**Ruta de análisis de datos:** La Ruta de análisis de datos se centra en el uso de los datos para mejorar la toma de decisiones.

#### La importancia de las Rutas de Creación de Valor

Las Rutas de Creación de Valor es una herramienta que ayuda a la institución para enfocar la GETH en aquellos aspectos que tienen un impacto directo en la generación de beneficios públicos.

La IU. Digital implementa acciones efectivas en todas las Rutas de Creación de Valor establecidas en un proceso de GETH eficaz y eficiente. Lo que permitirá contar con un talento humano comprometido, productivo y capaz de contribuir a la mejora y el bienestar.



La Tabla 5 presenta una descripción detallada de cada una de las Rutas de Creación de Valor. Esta tabla incluye información sobre los objetivos de cada ruta, los factores que influyen en su eficacia y las acciones que se pueden implementar para mejorarla, así como los resultados obtenidos en la evaluación que se llevó a cabo durante la vigencia.

 modelo integrado de planeación y gestión					
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO					
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR					
PERIODO	2023-I	2023-II	PERIODO	2023-I	2023-II
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	89	97	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	88	96
			- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	90	99
			- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	88	98
			- Ruta para generar innovación con pasión	88	96
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	90	98	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	89	98
			- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	89	99
			- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	86	98
			- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	97	99
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	96	97	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	97	96
			- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	95	97
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	94	99	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	92	97
			- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	97	100
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	96	97	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	96	100

Figura 1. Resultados de Gestión Estratégica TH. Fuente: Autodiagnóstico GH

En la figura 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.

### 6.1.3.2 Medición Formulario Único Reporte Avances De La Gestión FURAG

Para evaluar el desempeño de las entidades públicas colombianas en materia de gestión pública, se utiliza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). El MIPG se compone de seis dimensiones, una de ellas es la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).

Para evaluar el desempeño de las entidades en la GETH, se utiliza el Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG). El FURAG II, versión vigente del formulario, evalúa el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en la Política de Gestión del Talento Humano del sector público.

Los resultados de la medición del FURAG II correspondientes al año 2022, evaluados en el 2023, muestran que la Dimensión de Talento Humano obtuvo una puntuación de 81,6

Este aumento se debe a los esfuerzos realizados para mejorar la gestión del talento humano, en línea con los lineamientos del MIPG. Algunos de los aspectos que han contribuido a este aumento son:

- La promoción de la formación y el desarrollo continuo de los servidores públicos.
- La mejora de las condiciones laborales y de bienestar de los servidores públicos.

Los resultados de la medición del FURAG II son una herramienta valiosa para que las entidades públicas identifiquen sus fortalezas y áreas de mejora en materia de GETH. Estos resultados pueden utilizarse para elaborar planes de acción que permitan mejorar su desempeño y contribuir a la generación de beneficios públicos.

RESULTADODESEMPEÑO INSTITUCIONAL 2022- FURAGII					
INDICE DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO TALENTO HUMANO 81,6					
POLÍTICA	INDICE DETALLADO POR POLÍTICA	PUNTAJE OBTENIDO 2021	PUNTAJE OBTENIDO 2022	BRECHA	ESTRATEGIA
Gestión Estratégica del Talento Humano	Calidad de la Planeación Estratégica de Talento Humano	80,9	87,5	12,5	Desarrollar una herramienta de medición, análisis e intervención de los componentes asociados a la Planeación Estratégica del Talento Humano
	Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	76,2	90,7	9,3	Formular e implementar los Planes de la Dirección de Recursos Humanos contemplando las actividades sugeridas por el MIPG.

RESULTADO DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL 2022- FURAGII					
INDICE DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO TALENTO HUMANO 81,6					
POLÍTICA	INDICE DETALLADO POR POLÍTICA	PUNTAJE OBTENIDO 2021	PUNTAJE OBTENIDO 2022	BRECHA	ESTRATEGIA
	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	65,8	57,1	42,9	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	50,6	51,7	48,3	Evaluar, analizar e incorporar buenas prácticas en la Selección Meritocrática del Talento Humano

Tabla 6. Calificación índice de gestión de desempeño y talento humano -Fuente: Elaboración propia Gestión Humana

### 6.1.3.3 Resultados de Medición- Clima Organizacional 2022

La Medición de Clima Organizacional 2022, fue aplicado por la ARL COLMENA y tuvo como objetivo identificar la percepción actual de los empleados frente a las variables: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación; así mismo conocer y entender sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral y proponer un plan de intervención orientado a fortalecer el clima organizacional y a disminuir factores de riesgo psicosocial que afectan directamente el clima en la Institución.

El estudio se realizó con 47 empleados vinculados de las diferentes dependencias diferentes áreas.

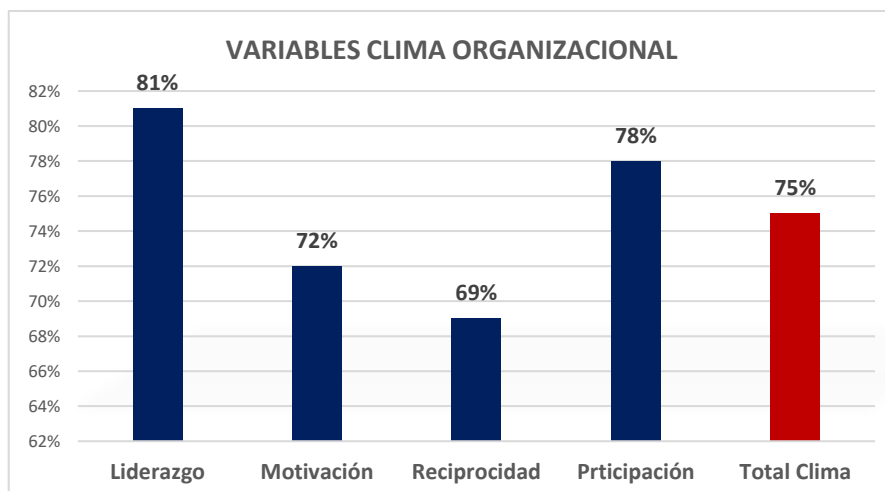
- **Definición de las Variables de Evaluación**

**Liderazgo:** Entendido como la influencia ejercida por ciertas personas sobre otras en la búsqueda de objetivos organizacionales previamente determinados, especialmente los jefes con relación al personal a su cargo.

**Motivación:** Definida como el conjunto de reacciones y actitudes propias de cada persona, que se manifiestan ante un estímulo interno o externo. La motivación obedece en gran medida a la escala de necesidades que impulsa a un individuo a actuar de una u otra manera ante determinadas situaciones, por tanto, se hace necesario que el empleado se sienta satisfecho en su Institución para que pueda prestar un servicio con calidad.

**Reciprocidad:** Entendida como la relación de dar y recibir mutuamente entre el individuo y la organización, es decir la satisfacción mutua, la cual va más allá del contrato laboral, pues es un proceso en el que el individuo y la organización se vuelven parte el uno del otro.

**Participación:** Se entiende como la contribución de los diferentes individuos y grupos formales e informales al logro de los objetivos, es decir la corresponsabilidad individual en la acción grupal dentro de los marcos de referencia de la Organización. Se debe entender como la posibilidad de “hacer parte de...” y “tomar parte en...”.



Gráfica 8: Encuesta Clima Organizacional- Fuente: Resultados Encuesta de Clima Organizacional

El estudio realizado a 47 personas que ocupan diversos cargos en distintas dependencias y facultades (personal de planta) del sector público colombiano, reveló que el clima organizacional es positivo, con una tendencia hacia alto.

El estudio, que evaluó las variables de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, compromiso, reconocimiento y reciprocidad, arrojó una puntuación promedio de 75%, lo que indica un clima organizacional medio-alto.

La variable mejor evaluada fue el liderazgo, con una puntuación de 82%. Esto sugiere que los empleados perciben que sus líderes son competentes, inspiradores y comprometidos con su desarrollo.

La variable con menor puntuación fue la reciprocidad, con una puntuación de 70%. Esto indica que los empleados sienten que no reciben el reconocimiento o la compensación adecuada por su trabajo.

Los resultados del estudio son positivos, pero indican que existen áreas que necesitan fortalecerse. La organización debe trabajar para mejorar la reciprocidad y otros aspectos del clima organizacional, para que los empleados puedan sentirse más satisfechos y comprometidos con su trabajo.

PUNTAJE	INTERPRETACIÓN
0-40%	BAJO
41-60%	MEDIO
61-75%	MEDIO ALTO
76% ...	ALTO

**Tabla 7. Resultados Medición Clima Organizacional Fuente: Elaboración propia GH**

En resumen, el personal de la Institución Universitaria Digital de Antioquia percibe de manera positiva su clima organizacional, aunque existen áreas que necesitan fortalecerse.

La tabla de puntajes indica que el clima organizacional es medio-alto, con una puntuación promedio de 75%. Esto sugiere que los empleados están satisfechos con su trabajo y con la organización en general.

Sin embargo, la variable con menor puntuación fue la reciprocidad, con una puntuación de 70%. Esto indica que los empleados sienten que no reciben el reconocimiento o la compensación adecuada por su trabajo.

Un clima organizacional positivo es esencial para el bienestar de los empleados y para el éxito de la organización. Las organizaciones deben trabajar para fortalecer todas las áreas del clima organizacional, incluyendo la reciprocidad.

#### **Plan de acción sugerido**

- Capacitar los líderes en estrategias de motivación para el personal.
- El Rector y su equipo directivo deben revisar y fortalecer planes de incentivos y motivación para el personal, teniendo en cuenta las características de la Institución y la normatividad que la rige como entidad Pública.
- Fortalecer planes de bienestar laboral desde salario emocional que pueden incluir a todo el personal.
- Socializar los planes de bienestar laboral y reconocimientos.
- Revisar escala salarial y hacer ajustes que sean posibles.
- Organizar escuela para líderes y evaluación de sus competencias de liderazgo para planes de mejoramiento.

Con base en lo anterior, se procederá a incluir las acciones de mejoramiento en el Plan de acción de los Planes de Gestión Humana que faciliten el aumento de las variables bajas en la medición aplicada.

## **6.2 Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2024**

El desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano en la Institución Universitaria Digital de Antioquia (IU Digital) se centra en las etapas clave del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro.

El plan se enfoca en potenciar las variables con calificaciones más bajas, identificadas en el autodiagnóstico de la Matriz GETH y en otras mediciones. El objetivo es cerrar las brechas entre el

estado actual y el esperado, mediante la implementación de acciones eficaces que conviertan las oportunidades de mejora en avances tangibles.

Al finalizar el segundo semestre, se llevará a cabo una nueva evaluación de la Matriz GETH para determinar el nivel de progreso alcanzado en comparación con las metas establecidas.

La Gestión de Talento Humano en la IU Digital se alinea con las temáticas agrupadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) conocidas como Rutas de Creación de Valor. Esto se logra mediante la implementación de acciones efectivas asociadas con cada una de las seis dimensiones restantes, como se detalla en la Tabla 8.

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

Tabla 8. Dimensiones MPG - Fuente: Gestión Humana

La siguiente matriz **Tabla 9** 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.

INTERRELACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES GH ENTORNO MIPG					
Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Ciclo de vida del servidor	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  <b>La felicidad nos hace productivos</b>	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	
	Equilibrio de vida	Alistamiento e implementación de ajustes razonables entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017, vinculación de personas con discapacidad en el sector público.	D2	Ingreso	Servidores, contratistas y comunidad estudiantil
		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		
Salario emocional	Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad	D4	Desarrollo	Servidores	

INTERRELACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES GH ENTORNO MIPG						
Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Ciclo de vida del servidor	Beneficiarios	
Ruta	Variable	Actividades				
		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 interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	D3,D5	Desarrollo	Servidores	
	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	
	<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  <b>Liderando talento</b>	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		Servidores y contratistas
		Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	D4	Retiro		Servidores
Liderazgo en valores		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	
		Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de los servidores de la	D4	Desarrollo	Servidores y contratistas	

INTERRELACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES GH ENTORNO MIPG					
Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Ciclo de vida del servidor	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
	Servidores que saben lo que hacen	Institución Universitaria Digital de Antioquia- IU Digital.			
		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	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	
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		
Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	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	
		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  Conociendo el talento	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	
		Consolidar las Estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Talento Humano.	D5	Desarrollo	

Tabla 9. Interrelación entre las dimensiones GH entorno MIPG. Fuente: Elaboración propia GH



### 6.3 Estrategias de Recurso Humano 2024

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.

#### 6.3.1 Plan Institucional de Capacitación

Con el objetivo de seguir el plan de trabajo establecido para el año 2024, se han delineado estrategias específicas para alcanzar las metas propuestas:

Siguiendo el principio fundamental de economía establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, que crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, y específicamente en su artículo 6°, numeral h, que establece los "Principios rectores de la Capacitación", se busca optimizar el manejo de los recursos destinados a la capacitación. Esto implica implementar acciones que incluyan, entre otras posibilidades, el apoyo interinstitucional.

Con el fin de cumplir con este objetivo, las capacitaciones planificadas para el año 2024 se han estructurado considerando las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020-2030. El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2023 de la Institución Universitaria Digital de Antioquia se alinearán con los ejes temáticos específicos detallados en el PIC. Ver tabla 10

EJES TEMÁTICOS PIC 2023
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

Tabla 10. Ejes Temáticos PIC – Fuente. PNFYC 2020-2030

Para el Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2024, se cuenta con un presupuesto asignado de ochenta millones de pesos \$80.000.000

#### 6.3.2 Plan de Bienestar Laboral e Incentivos

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos en la vigencia 2024 de la 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 institución, 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 IU. Digital, 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:

- Eje1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL
- Eje 2: SALUD MENTAL
- Eje 3: CONVIVENCIA SOCIAL
- Eje 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES
- Eje 5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Estos cinco ejes 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 2023, se cuenta con un presupuesto asignado de cien millones de pesos \$ 100.000.000

#### 6.3.4 Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El plan del SG-SST para la vigencia 2024, 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.

#### 6.3.5 Plan Anual de Vacantes

Es una herramienta que nos permite estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la IU. Digital 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.

VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSIÓN				
Dependencia	Denominación	Código	Grado	Cantidad
Secretaría General	Profesional Especializado	222	08	1
Vicerrectoría Administrativa y Financiera	Profesional Especializado	222	07	1

Tabla 11- Vacantes definitivas por Dependencia a de diciembre de 2023

### 6.3.6 Estrategia Plan de Previsión de Talento Humano

Es un Instrumento que nos permite definir, acciones para identificar la disponibilidad de personal administrativo y docente en capacidad de desempeñar los empleos de la IU. Digital 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 Institución.

### 6.3.7 Código de Integridad y Conflicto de Interés

En el marco del modelo de integridad público, para la vigencia 2024, la IU. Digital 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.

### 6.3.7 Ingreso-Permanencia y Retiro

Constituyen el desarrollo de las tres actividades requeridas para las tres fases principales que debe atender de manera permanente la gestión del Talento Humano, a través de la verificación de los trámites y requisitos establecidos por la Institución, orientando los lineamientos, recursos, esfuerzos y en especial las acciones contempladas en los planes institucionales de Capacitación, Bienestar Social y, Seguridad y Salud en el Trabajo.

### 6.3.7 Monitoreo y Seguimiento SIGEP

La Dirección de Recursos Humano se encarga de mantener actualizada, la información de las hojas de vida, el formato único de hoja de vida y la declaración de bienes y rentas a lo largo del ciclo de vida del personal vinculado a la Institución en la plataforma del SIGEP II, de acuerdo con los plazos establecidos en la Ley

## 7 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:

De acuerdo con los pasos definidos en el autodiagnóstico, se muestra en la Tabla 11. la Ruta de Crecimiento con menor puntaje, donde podemos identificar las siguientes subrutas:

<b>RUTA DE LA FELICIDAD – LA FELICIDAD NOS HACE PRODUCTIVOS -GETH</b>
Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto
Ruta para generar innovación con pasión
Ruta para Implementar una cultura basada en el servicio

Tabla 12 Ruta de la Felicidad. Fuente: Política Gestión Estratégica del TH. Corte 2023-2

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:

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Acciones Para Implementar (Incluir plazo de la implementación)
Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la Entidad	Elaborar programa de Entorno Laboral Saludable con cronograma de actividades, desarrollo, evaluación y acciones de mejora resultado de la evaluación al programa.	Ejecutar cronograma, evaluar actividades, definir acciones de mejora y entregar informe semestral del Programa Entorno Laboral Saludable.
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
Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir	Plan de Acción de la Evaluación de Clima Laboral, realizada en el 2022	Implementar actividades relacionadas en el plan de acción resultado de la evaluación de clima laboral 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	Ejecutar acciones con el acompañamiento de la ARL con el fin de dar cumplimiento a la normatividad
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 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 cuánto conocen los servidores
Cambio organizacional	Incluir actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos,	Ejecutar actividad en el Plan de Bienestar e incentivos con el fin de fortalecer el cambio organizacional.

Tabla 13. Plan de Acción GETH-Fuente: Política Gestión Estratégica del TH.

## 8 CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Como soporte de la planeación, la IU. Digital, 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 Dirección de Recursos Humanos 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 2024, 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 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.

## 9 SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

Durante el recorrido de la vigencia desde la Dirección de Recursos Humanos, se realizará el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano.

El Plan Estratégico de Talento Humano está integrado al Plan de Acción Institucional de la vigencia, el seguimiento se realizará semestralmente y se reportará el resultado de cada período, en el instrumento de seguimiento al Plan de Acción, en el compromiso asociado al Plan Estratégico de Talento Humano 2024

Adicionalmente, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de Talento Humano como:

- FURAG - MIPG
- Matriz GETH – MIPG

## 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	Patricia Elena Soto Marín		24/01/2024
Proyectó y Elaboró	Luz Ofelia Rivera Restrepo		24/01/2024
Revisó y Aprobó	Luz Gladys Tamayo Jaramillo		28/01/2024
Recomendó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		29/01/2024