

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**Dirección de Recursos Humanos**

**Enero - 2023**

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**Rector**

JASSON ALBERTO DE LA ROSA ISAZA

**Vicerrector Administrativo y Financiero**

LUZ GLADYS TAMAYO JARAMILLO

**Equipo Gestión Humana:**

**Directora de Recursos Humanos**

LUZ OFELIA RIVERA RESTREPO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA- IU DIGITALVICERRECTORÍA  
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Enero de 2023

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.....	7
5 RESPONSABLES.....	11
6 DESARROLLO DEL PLAN.....	11
<b>6.1 Insumos Plan Estratégico De Talento.....</b>	<b>11</b>
6.1.1 Disposición de la información.....	11
6.1.2 Caracterización de los servidores.....	11
6.1.3 Resultados de Mediciones adelantadas en los años 2020-2022.....	12
6.1.3.1 Resultado por Rutas de Creación de Valor-2020 2023.....	13
6.1.3.2 Medición Formulario Único Reporte Avances De La Gestión FURAG.....	14
6.1.3.3 Resultados de Medición- Clima Organizacional 2022.....	15
<b>6.2 Plan Estratégico De Gestión Del Talento Humano 2023.....</b>	<b>17</b>
<b>6.3 Estrategias De Recurso Humano 2023.....</b>	<b>20</b>
6.3.1 Plan Institucional de Capacitación.....	20
6.3.2 Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.....	21
6.3.4 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	21
6.3.5 Plan Anual de Vacantes.....	22
6.3.6 Estrategia Plan de Previsión de Talento Humano.....	22
6.3.7 Código de Integridad y Conflicto de Interés.....	22
6.3.7 Ingreso-Permanencia y Retiro.....	23
6.3.7 Monitoreo y Seguimiento SIGEP.....	23
7 PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.....	23
Tabla 11 Ruta de la Felicidad. Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte 21 de enero 2023.....	23
8 CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....	24
9 SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN.....	25

## INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, fomenta los conocimientos, las actitudes, valores y capacidades, orientados al desempeño de los funcionarios, estableciendo una cultura basada en el crecimiento Institucional.

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.

## 1 OBJETIVO

### 1.1 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.

### 1.2 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 los requerimientos de los ex servidores de la Institución Universitaria Digital de Antioquia.

## 2 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. Este plan esta dirigido a los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, provisionales, docentes y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida

## 3 MARCO LEGAL

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

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

TIPO DE NORMA	DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
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, técnico y asistencial de la Institución Universitaria Digital de Antioquia.	Recursos Humanos
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 Rama 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 laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación Discapacidad

TIPO DE NORMA	DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
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	<u>Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública</u>	Talento Humano

Tabla 1. Marco Normativo

#### 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 2º)



**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).

### **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 la encargada de la elaboración, implementación y evaluación de los diferentes planes institucionales (bienestar e incentivos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo) y todas las actividades en pro de los servidores.

**Dirección de Planeación:** Es la encargada de orientar la articulación de los planes, alinearlos hacia el logro de los objetivos estratégicos y al plan de desarrollo, en coordinación con las demás dependencias de la Institución, para facilitar los ajustes en las estrategias y acciones para su adopción, así como la realización de su correspondiente, desarrollo y seguimiento.

## 6 DESARROLLO DEL PLAN

### 6.1 Insumos Plan Estratégico De Talento

#### 6.1.1 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.

#### 6.1.2 Caracterización de los servidores

Se cuenta con una Matriz de Caracterización de la planta de personal de la Institución, con información actualizada, relacionada con: 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.

- 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	17	34.7 %
Asesor	4	4	8.2 %
Profesional	29	24	49 %
Técnico	2	2	4 %
Asistencial	3	2	4 %
<b>TOTALES</b>	<b>58</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

Tabla 2. Caracterización de empleos IU Digital. Fuente: Elaboración propia Gestión Humana. diciembre de 2022

Durante el año 2022, 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	7	13.33%	10	11.11%
Asesor	1	4.44%	3	4.44%
Profesional	16	31.11%	8	17.77%
Técnico	2	2.22 %	0	
Asistencial	0	2.22%	2	4.44%
<b>TOTALES</b>	<b>24</b>	<b>53.33%</b>	<b>21</b>	<b>46.66%</b>

Tabla 3. Caracterización por Género. Fuente: Elaboración propia Gestión Humana 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 2022 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 en los años 2020-2022

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.

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 de 92.7 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	92.7	CONSOLIDACIÓN

Tabla 4. Resumen Evaluación Matriz Autodiagnóstico 2022

El nivel de madurez consolidación nos indica que la Institución Universitaria Digital de Antioquia 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-2020 2023

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 ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO										
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR										
PERIODO	2020	2021	2022	2023		PERIODO	2020	2021	2022	2023
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	42	81	89	89	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	44	73	87	88	
					- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio,	48	85	91	90	
					- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	37	84	90	88	
					- Ruta para generar innovación con pasión	40	83	87	88	
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	34	81	89	90	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el	30	82	86	89	
					- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar	25	71	92	89	
					- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	32	78	81	86	
					- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	49	93	96	97	
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	47	84	94	96	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	51	91	95	97	
					- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	44	77	93	95	
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	41	84	92	94	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	39	83	90	92	
					- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	42	86	95	97	
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	59	84	92	96	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	59	84	92	96	

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 90 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 96 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 94 puntos.
- **Ruta del análisis de datos:** “Conociendo el talento”. Con una calificación de 96 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.

### 6.1.3.2 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 2021 y que fue evaluada en el 2022.

En el 2020 la Dimensión de Talento Humano obtuvo un puntaje de 70,7 y para el 2021 obtuvo un puntaje del 75,8 lo que nos da un aumento de 5.1 puntos

RESULTADO DESEMPEÑO INSTITUCIONAL 2020- 2021 FURAGII					
INDICE DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO TALENTO HUMANO 70,7					
POLÍTICA	INDICE DETALLADO POR POLÍTICA	PUNTAJE OBTENIDO 2020	PUNTAJE OBTENIDO 2021	BRECHA	ESTRATEGIA
Gestión Estratégica del Talento Humano	Calidad de la Planeación Estratégica de Talento Humano	76,1	80,9	23,9	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	71,7	76,2	28,3	Formular e implementar los Planes de la Dirección de Recursos Humanos contemplando las actividades sugeridas por el MIPG.
	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	55,5	65,8	44,5	Realizar un adecuado proceso de <b>desvinculación asistida y entrega del cargo</b> , para generar mecanismos adecuados de gestión y transmisión del conocimiento.
	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	52,8	50,6	47,2	Evaluar, analizar e incorporar buenas prácticas en la Selección Meritocrática del Talento Humano

Tabla 6. Caracterización por Género. Fuente: Elaboración propia Gestión Humana diciembre 2022

### 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...”.



El estudio se realizó con 47 personas de diferentes cargos, dependencias y facultades (personal de planta). Al revisar los resultados del estudio de clima organizacional, se encontró que el puntaje obtenido en las variables contempladas estuvo por encima del 69%, quedando con un total del 75%, un clima MEDIO – ALTO con tendencia a ALTO, indicador de que el clima es percibido por parte del personal como un clima POSITIVA, pero con necesidad de fortalecimiento de algunas variables organizacionales; donde LIDERAZGO es la mejor puntuada y la de menor puntuación fue RECIPROCIDAD.

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

Tabla 7. Resultados Medición Clima Organizacional Fuente: Elaboración propia Gestión Humana diciembre 2022

En conclusión, el clima de UNIVERSIDAD DIGITAL DE ANTIOQUIA es percibido de manera positiva por su personal desde la interpretación de la tabla de puntajes, pero amerita el fortalecimiento de algunas variables, a fin de prevenir riesgo psicosocial intralaboral.

### 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 2023

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 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: Elaboración propia Gestión Humana diciembre 2022

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				
RUTA DE LA FELICIDAD	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	Servidores, contratistas y comunidad estudiantil	
	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	
	La felicidad nos hace productivos	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 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		
RUTA DEL CRECIMIENTO	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	

INTERRELACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES GH ENTORNO MIPG						
Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Ciclo de vida del servidor	Beneficiarios	
Ruta	Variable	Actividades				
		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	
	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	
		Coordinar actividades para Prepensionados 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		
		<b>RUTA DEL SERVICIO DEL SERVICIO</b> <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	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
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		
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>	Hacer siempre las cosas bien	Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	D2	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			
La cultura de hacer las cosas bien		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. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. enero 2022

### 6.3 Estrategias De Recurso Humano 2023

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 propósito de dar cumplimiento al plan de trabajo establecido para la vigencia 2023, 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 2023 se definieron con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, el PIC 2023 de la Institución Universitaria Digital de Antioquia estará orientado con los siguientes ejes temáticos del PIC. 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 9. Ejes Temáticos PIC – Fuente. Plan Nacional de Formación Y Capacitación 2020-2030

Para el Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2023, se cuenta con un presupuesto asignado de cuarenta y cinco millones pesos \$ 45.000.000

### 6.3.2 Plan de Bienestar Laboral e Incentivos

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos en la vigencia 2023 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

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 cincuenta millones mil pesos \$ 50.000.000

### 6.3.4 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El plan del SG-SST para la vigencia 2023, 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

La Dirección de Recursos Humanos formulará el Plan Anual de Vacantes y lo publicará en la página web de la Institución. Es una herramienta que nos permite 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.

VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSIÓN				
Dependencia	Denominación	Código	Grado	Cantidad
Secretaría General	Profesional Especializado	222	8	1
Vicerrectoría Administrativa y Financiera	Director Financiero	009	1	1
	Director de Servicios Generales	009	1	1
	Profesional Universitario	219	4	1
Vicerrectoría Académica	Decano	007	1	1
	Profesional Especializado	222	6	1
	Auxiliar Administrativo	407	4	1
Dirección de Tecnológica	Profesional Especializado	222	7	1
	Profesional Universitario	219	4	1

Tabla 10- Vacantes definitivas por Dependencia a de diciembre de 2022

### 6.3.6 Estrategia Plan de Previsión de Talento Humano

La Dirección de Recursos Humanos formulará el Plan de Previsión de Talento Humano y lo publicará en la página web de la Institución. 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 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.

### 6.3.7 Código de Integridad y Conflicto de Interés

En el marco del modelo de integridad público, para la vigencia 2023, 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 2023, 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.

### 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 10. 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 facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio
Ruta para implementar un liderazgo basado en valores
Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional
Ruta para generar innovación con pasión

**Tabla 11 Ruta de la Felicidad. Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte 21 de enero 2023**

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. (01/02/2023-31/12/2023)
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 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 (01/02/2023-31/12/2023)
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. (01/02/2023-31/12/2023)
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 (01/02/2023-31/12/2023)
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 (01/02/2023-31/12/2023)
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. (01/02/2023-31/12/2023)

**Tabla 12. Plan de Acción GETH**

Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte 21 de enero 2022

## 8 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.

## 9 SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

Durante el recorrido de la vigencia desde la Dirección de Talento Humano, 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 2023

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	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