

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO IUE

2023-2024

 (+57)4 339 1010

 www.iue.edu.co

 Carrera 27 B # 39 A Sur 57
Barrio Rosellón - Envigado - Código postal: 055422



SC 7191-1

Tabla de contenido.

Introducción	3
Generalidades	4
Marco Legal	4
Alcance	7
Objetivos	7
Proyección de la gestión estratégica del talento humano	8
Resultados de mediciones adelantadas en el año 2021	10
Formulación plan de acción	14
Desarrollo del talento humano	19
Evaluación del plan	21

INTRODUCCIÓN

La naturaleza jurídica de la IUE, institución universitaria pública de orden municipal, exige la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad en los procesos; al mismo tiempo, y dada la autonomía administrativa, financiera y presupuestal, exige una viabilidad en la gestión que permita el alcance de la misión para la cual ha sido creada. Por tanto, la Institución ha desarrollado estrategias que le han permitido el crecimiento en infraestructura y talento humano, todo ello encaminado al alcance de los objetivos previamente establecidos.

Hablar del Talento humano, es hablar de un proceso que se ha transformado de apoyo a estratégico en la organización, convirtiéndose en la dimensión más importante en la gestión pública. Dicho proceso está marcado por una globalización de competencias permitiendo lograr que las funciones de la Oficina de talento humano sean transversales con los demás procesos de la institución y no de manera independiente.

Talento Humano, ha sufrido transformaciones, hoy, está más estrechamente ligado a la estrategia y a la creación de valor para la Administración. Esto significa anticipar los escenarios críticos y desafiantes del desarrollo de la capacidad del capital intelectual y, la productividad de la fuerza de trabajo, además, reclutar el personal idóneo para ayudar a la institución a operar bajo altos estándares de desempeño. Así, el papel de la Oficina en este nuevo escenario, opera como agente de cambio y experto en administración.

Por lo tanto, el marco del plan Estratégico del Talento Humano, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos institucionales alineados con el Plan de Desarrollo y en concordancia con el objetivo institucional “contribuir a la formación transversal del individuo de manera transdisciplinaria, que le permita ser agente dinamizador del entorno y de la sociedad, fomentando la equidad y la inclusión”, que se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto vaya encaminado en su satisfacción, motivación y compromiso, para que finalmente, se vea reflejado en la excelencia de la prestación de servicios acordes con las demandas y necesidades de los grupos de interés y de valor.

En este orden de ideas la creación de la política de la Gestión Estratégica del Talento Humano, integra los lineamientos y propósitos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual responde a las necesidades de entidades y servidores que buscan ser más responsables, eficientes y transparentes. de tal manera que la Oficina de Talento Humano de la Institución Universitaria de Envigado, tiene una disposición al desarrollo y la potencialización de la capacidad intelectual a favor de los procesos institucionales, así como, una estructura organizacional competitiva.

GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión, para facilitar la gestión integral de la entidad a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación de los funcionarios y de la comunidad en general, entre otros.

Es así como dando cumplimiento a la normatividad, el Plan opera bajo los lineamientos de MIPG enfocados en las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados y en generar los impactos deseados, esto es, la gestión y el desempeño institucional. MIPG tiene una mirada multidimensional de la gestión, lo que significa que la operación de MIPG se desarrolla a través de la puesta en marcha de unas dimensiones que toman como referencia el conocido y clásico ciclo de gestión PHVA Planear – Hacer – Verificar – Actuar y, adicionalmente, incluye elementos propios de la gestión pública como son todos los referentes a la relación entre el Estado colombiano y los ciudadanos.

Es así que la principal dimensión de este modelo es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del sistema; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública.

MARCO LEGAL

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte de Talento Humano la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral.	Seguridad Social
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
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
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),	Programa de Bienestar

	para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.	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	Talento Humano
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST)
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
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
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)

Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP	Talento Humano
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
Acuerdo N° 04 del 28 de marzo de 2019	Establece la planta de personal de la IUE.	Talento Humano
Acuerdo 617 de 2018	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	Talento Humano
Mediante Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Código de Integridad y Buen Gobierno del Servidor Público, Resolución 430 de 12 de junio de 2018	IUE crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los funcionarios de la Institución.	Talento Humano

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el desarrollo de planes de mejoramiento que fortalezcan el proceso. Por consiguiente,

aplica a los funcionarios (de carrera docente y administrativa, de planta temporal, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

Teniendo en cuenta el propósito de la dimensión de MIPG – Talento Humano, el cual es, gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la integridad, idoneidad, compromiso y transparencia de los servidores que conduzcan a la creación de valor público que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines de la Educación Superior, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Disponer de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los empleados.
- Fortalecer la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de mitigar accidentes y enfermedades laborales.
- Implementar acciones que permitan avanzar hacia el máximo nivel de desarrollo según los estándares propuestos por MIPG, cumpliendo un rol estratégico y contribuyendo a la consecución de resultados.
- Implementar mecanismos para hacer el seguimiento de las acciones de gestión estratégica del talento humano implementadas.
- Realizar evaluación de desarrollo y desempeño individual de conformidad con la normatividad vigente, llevando los registros correspondientes, en sus respectivas fases en las plataformas designadas por la institución.

PROYECCIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

- **Disposición de información:**

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los funcionarios y, por ende, en el bienestar de la comunidad.

En el desarrollo de la información de los planes de Talento Humano de la Institución contamos con la información en el sistema G+, de la planta de personal, caracterización de los funcionarios, manuales de funciones, indicadores y encuestas realizadas.

- **Caracterización de los funcionarios:**

A través de la aplicación del sistema G+, Mapa Humano - perfil sociodemográfico, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los funcionarios de la Institución como insumo para la administración del Talento Humano.

- **Caracterización de los empleos:**

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

Denominación	Grado	Número de cargos	Total, Nivel
NIVEL DIRECTIVO			35
Rectora	07	1	
Secretario General	05	1	
Vicerrectores	06	2	
Decanos	04	4	
Director Administrativo	03	2	
Jefes de Oficina	1	14	
Contador	1	1	
Jefes de Oficina	2	4	
Asesores	1	6	

NIVEL PROFESIONAL			31
Profesional Especializado	2	9	
Profesional Universitario	1	22	
NIVEL TECNICO			19
Técnico Administrativo	1	9	
Técnico Administrativo	2	1	
Técnico Operativo	1	9	
NIVEL ASISTENCIAL			24
Secretaria Ejecutiva (Rectoría)	03	1	
Conductor (Rectoría)	1	1	
Auxiliar Administrativo	02	3	
Auxiliar Administrativo	01	19	
		TOTAL	109

Denominación	Género	Cantidad
ASESOR	MASCULINO	3
	FEMENINO	3
RECTOR	FEMENINO	1
SECRETARIO GENERAL	FEMENINO	1
DIRECTORES	FEMENINO	1
	MASCULINO	1
VICERRECTOR	MASCULINO	2
JEFES	FEMENINO	15
	MASCULINO	9
PROFESIONAL	FEMENINO	15
	MASCULINO	14
	VACANTE	2
TECNICO	FEMENINO	10
	MASCULINO	8
ASISTENCIAL	FEMENINO	18
	MASCULINO	6
TOTAL		109

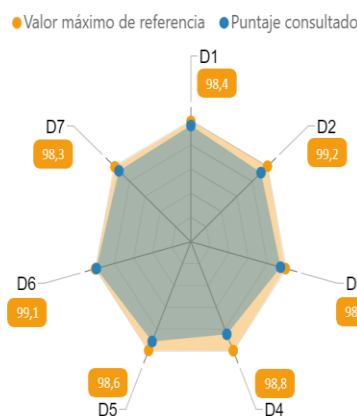
Género	Cantidad
FEMENINO	67
MASCULINO	43

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

Resultados de mediciones adelantadas en el año 2021

Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH

II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	95,1	98,4
D2: Direcciónamiento y Planeación	90,8	99,2
D3: Gestión para Resultados	93,1	98,1
D4: Evaluación de Resultados	83,9	98,8
D5: Información y Comunicación	90,5	98,6
D6: Gestión del conocimiento	98,1	99,1
D7: Control Interno	93,2	98,3

Nota: Para el filtro o consulta de una sola entidad, el máximo corresponden al puntaje máximo obtenido por entidades del grupo par al que pertenece la entidad objeto de consulta. Para los demás filtros, estos valores corresponden al puntaje máximo del total de entidades del orden territorial.

La Institución Universitaria de Envigado obtuvo un índice de desempeño institucional de 94.2 evaluando el año 2021. la dimensión talento humano aportó con el 95.1% por encima del promedio institucional.

Políticas de gestión y desempeño institucional

Gestión Estratégica del Talento Humano



#	RECOMENDACIÓN
1	Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.
2	Implementar la estrategia salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017.
3	Conformar el comité de convivencia laboral en la entidad.

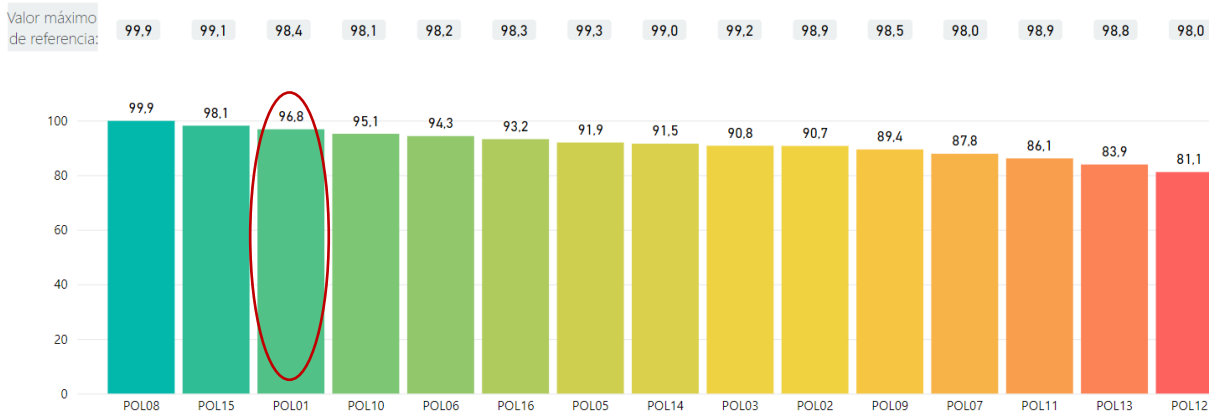
La política de Gestión Estratégica del talento Humano GETH generó un resultado de 96.8 aportando significativamente al resultado positivo del índice de desempeño institucional general.

#	RECOMENDACIÓN
1	Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.
2	Implementar la estrategia salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017.
3	Conformar el comité de convivencia laboral en la entidad.

Recomendaciones:

Con relación a las recomendaciones que se hacen por parte de la Función Pública se implementan acciones de mejoramiento que serán ejecutadas en la vigencia 2023.

Fuente: Resultados MIPG - GETH 2021



Nota: Los colores en este gráfico representan un ranking de las políticas según los puntajes obtenidos. No necesariamente determinan un alto o bajo desempeño.

POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano	POL05: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	POL09: Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción	POL13: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
POL02: Integridad	POL06: Gobierno Digital	POL10: Servicio al ciudadano	POL14: Gestión Documental
POL03: Planeación Institucional	POL07: Seguridad Digital	POL11: Racionalización de Trámites	POL15: Gestión del conocimiento
	POL08: Defensa Jurídica	POL12: Participación Ciudadana en la Gestión Pública	POL16: Control Interno

En este cuadro comparativo la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano ocupó la tercera posición en las quince políticas evaluadas por la función pública contribuyendo positivamente al consolidado final del índice de desempeño institucional ponderado.

• Resultados de la Medición de Clima Organizacional

El objetivo de la medición del Clima Organización es Realizar un diagnóstico para identificar la percepción actual de los empleados frente a las variables: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación. Orientado a fortalecer el clima organizacional y a disminuir factores de riesgo psicosocial que afectan directamente el clima en la organización y a los funcionarios de la Institución Universitaria de Envigado.

RESUMEN CLIMA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO							
VARIABLE	SUBVARIABLE	ASESOR	ASISTENCIAL	DIRECTIVO	DOCENTE	PROFESIONAL	TECNICO
LIDERAZGO	Dirección	87%	78%	69%	69%	64%	68%
	Estímulo a la Excelencia	83%	70%	68%	67%	67%	70%
	Estímulo trabajo equipo	82%	79%	81%	75%	77%	76%
	Solución de conflictos	74%	68%	74%	68%	64%	69%
TOTAL VARIABLE		82%	74%	66%	70%	63%	67%
MOTIVACIÓN	Realización personal	76%	67%	72%	69%	69%	68%
	Reconocimiento aportes	54%	56%	55%	58%	55%	54%
	Responsabilidad	51%	65%	61%	60%	58%	64%
	Adecuadas condiciones de trabajo	82%	76%	76%	74%	71%	74%
TOTAL VARIABLE		66%	66%	66%	65%	67%	65%
RECIPROCIDAD	Aplicación al trabajo	77%	75%	73%	71%	67%	72%
	Cuidado patrimonio institucional	82%	85%	81%	79%	78%	83%
	Retribución	56%	63%	51%	58%	58%	58%
	Equidad	58%	56%	62%	58%	59%	49%
TOTAL VARIABLE		68%	70%	67%	67%		67%
PARTICIPACIÓN	Compromiso institucional	77%	68%	72%	65%	66%	74%
	Compatibilidad de intereses	78%	68%	67%	64%	69%	66%
	Intercambio información	71%	58%	61%	69%	53%	63%
	Involucración en el cambio	76%	63%	62%	64%	58%	68%
TOTAL VARIABLE		76%	64%	62%	63%	59%	67%
TOTAL CLIMA		73%	68%	68%	66%	64%	67%

Tabla 2. fuente directa informe de clima organizacional 2021.

En términos generales el clima organizacional de INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO fue evaluado de manera positiva con 67% equivalente en la tabla de puntajes a un clima MEDIO - ALTO donde la intervención no es prioritaria, pero se debe revisar las variables de menor puntuación, a fin de prevenir riesgo psicosocial intralaboral.

FORMULACIÓN PLAN DE ACCIÓN

Según los resultados obtenidos de la matriz de diagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano, se presentan estrategias a implementar, para fortalecer la gestión del talento humano en la Institución Universitaria de Envigado, en lo referente a los componentes

FORMULACIÓN PLAN DE ACCION

Rutas de creación de valor:



Fuente: DAFP. 2019 lineamientos MIPG

Dimensión del Talento Humano			Proceso
Ruta	Variable	Actividades	
RUTA DE LA FELICIDAD - La felicidad nos hace productivos	Entorno Físico del trabajo	Implementación del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el trabajo, autoevaluación, plan de mejora, elaborar el plan anual del talento humano.	SGSST
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los funcionarios.	
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de la Entidad (según el riesgo)	
		Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente.	Servicios Generales
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo en sostenibilidad ambiental.	PIC – Servicios Generales y Planeación y SST
	Vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Programar actividades como: Jornadas de salud atención dirigida a funcionarios y docentes, feria con las entidades de los convenios (Plan servimos) .	Bienestar Institucional- SGSST – Talento Humano
		Realizar estudio para la modalidad de teletrabajo y horario flexible	Bienestar
		Actualizar el plan anual de vacantes y programar los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso de la CNSC.	Vinculación
		Realizar programa para facilitar el retiro a los pre pensionados.	Bienestar
	Salario emocional	Desarrollar los planes de talento humano y realizar la divulgación de los mismos.	Bienestar

		Identificar necesidades de actividad física (gimnasio institucional), convenios gimnasios, actividades de esparcimiento, pausas activas y programas de salud mental.	Bienestar, SST
		Difundir y evaluar el impacto del Programa Servimos, junto con Oficina de Bienestar Universitario.	Bienestar
		Identificar y caracterizar los funcionarios a través de los resultados de exámenes médicos ocupacionales para realizar programa de promoción y prevención.	SGSST
		Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción y otras formas de reconocimiento para los demás servidores.	Bienestar
	Innovación	Fomentar actividades deportivas, recreativas de esparcimiento y de salud con la Caja de compensación familiar y la ARL.	Bienestar
		Impulsar Código de integridad y buen gobierno, valores y principios institucionales a través de la difusión y actividades inducciones y reinducciones institucionales	Bienestar
		Capacitar a los funcionarios en temas de talento humano, integración cultural, derechos humanos, relevancia internacional, buen gobierno y otros temas, e incluirlo en el PIC 2023.	PIC
		Analizar la información semestral acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión de talento humano.	Bienestar

		Velar por la vinculación de estudiantes para prácticas profesionales en diferentes modalidades. Analizar la información semestral acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	Practicantes
			Retiro
RUTA DEL CRECIMIENTO	Liderando talento	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	PIC
		Implementar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño tanto para los funcionarios de carrera administrativa como para los funcionarios en provisionalidad y cuerpo directivo.	EDL
	Promover la construcción de planes de mejoramiento individual a quienes obtengan calificación de 80 puntos o menos.	EDL	
	Cultura de Liderazgo, trabajo en equipo y reconocimiento	Actualizar curso de inducción y reinducción de la plataforma institucional, de acuerdo a los lineamientos de la función pública.	PIC
		Retroalimentación (reinducción) cuando se produzca actualización en la información a través de reuniones informativas generales.	PIC
		Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público y fechas conmemorativas.	Bienestar
		Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro

	Liderazgo en valores	Promover conjuntamente con los aliados designados por dependencia en la apropiación del Código de Integridad.	Bienestar
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con Integración cultural y Buen Gobierno e incluirlas en el PIC.	PIC
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de la Institución.	Vinculación
		Coordinar actividades para Pre pensionados con la Caja de Compensación – Comfenalco y la ARL SURA.	Bienestar
		Generar conjuntamente con la Caja de Compensación Comfenalco y la ARL SURA, 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.	Bienestar - Retiro
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión y de carrera y provisionales por medio de la evaluación de desempeño.	EDL

		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con: Planificación, desarrollo territorial y nacional, Relevancia internacional, Contratación Pública, Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Gobierno en Línea, Participación ciudadana, Servicio al ciudadano, Derecho de acceso a la información.	PIC
		Apoyar el bilingüismo en la Entidad.	PIC
		Implementar manual de usuario para los puestos de trabajo.	Retiro
		Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la Institución. Trabajar conjuntamente con líderes de los procesos y dependencias para el diseño de estrategias para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados	Retiro
RUTA DEL SERVICIO - Cultura que genera logro y bienestar	Cultura basada en el servicio	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	Planeación
RUTA DE LA CALIDAD - Cultura de la	Hacer siempre las cosas bien	Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes en el sistema respectivo.	Nómina

calidad y la integridad		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento	Vinculación y permanencia
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	Vinculación
		Expedir y apropiar mediante acto administrativo del sistema propio de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión.	EDL
		Promover la conformación de Comisión de Personal.	Comités
		Coordinar los proyectos de acuerdo de la reestructuración administrativa institucional.	Talento humano
		Construir bases de datos con funcionarios de carrera y libre nombramiento y remoción, para proveer encargos y comisiones.	Vinculación, permanencia
RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS	Entender a las personas a través de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente a la información suministrada por los funcionarios.	SIGEP
		Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina.	Vinculación, nómina
		Gestionar para que todos los funcionarios tengan actualizado en el sistema respectivo el perfil sociodemográfico.	G+
		Gestionar la información actualizada en el archivo físico de las hojas de vida de Talento Humano.	Gestión documental
		Consolidar información de la asistencia a eventos, actividades, capacitaciones de funcionarios y de su grupo familiar.	Talento humano

		Gestionar la información en la página institucional del programa servimos de la Entidad.	Talento humano
		Fortalecer la herramienta de implementación de la ruta MIPG en la política de Gestión del Conocimiento	Talento humano

Desarrollo del Talento Humano

El Plan Estratégico de Gestión Humana en la Entidad, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público, planeación, ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Es un marco de referencia porque contempla un conjunto de conceptos, elementos, criterios, que permiten llevar a cabo la gestión de las entidades públicas. Enmarca la gestión en la calidad y la integridad, al buscar su mejoramiento permanentemente para garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

Esta herramienta que nos permite identificar las necesidades de personal, promoción, retención y desarrollo de los funcionarios, dando una integralidad entre el desempeño de las personas y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

- **Plan de vacantes:**

El plan Anual de Vacantes (PAV) permitirá aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos, de manera que permita cubrir las necesidades de la Institución en lo que respecta al talento humano, logrando determinar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

- Empleos de carrera administrativa, ofertados en la convocatoria 1040 de 2019, y convocatoria pública Antioquia III los cuales se proveerán a través de las listas de elegibles.

- Los empleos de libre nombramiento y remoción, cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveen a por el nominador de la Institución.
- La provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o mediante nombramiento provisional.

- **Estrategia de vinculación:**

A través de esta estrategia el grupo de Talento Humano velará por la realización de las vinculaciones institucionales, mediante la selección que permitan identificar las competencias, los conocimientos y vocación de servicio requerido, por mérito a través de las convocatorias de la CNSC y de docentes con convocatorias internas.

Permanencia:

- Formación y capacitación: son los procesos que se adelantan con el fin de mejorar el desempeño de los servidores y contextualizarlos en el marco estratégico de la entidad.
- Evaluación de desempeño: busca identificar las fortaleza y debilidades con respecto a conocimientos, habilidades y actitudes del funcionario.
- Plan de bienestar laboral estímulos e incentivos.

Desvinculación:

Es el cierre del ciclo del funcionario dentro de la entidad, y se encarga de gestionar la desvinculación de los servidores, de acuerdo con el tipo de novedad.

- **Plan de Previsión de Recursos Humanos:**

la Institución Universitaria de Envigado mediante el plan de previsión determinará las necesidades de personal para atender las funciones misionales y de apoyo del Ministerio de Educación Nacional, con base en los estudios técnicos resultantes de los ejercicios de diseño organizacional.

- **Estrategia Plan Institucional de Capacitación:**

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la IUE, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Este plan se formulará anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño.

Además, la construcción anual de este plan tendrá como principal propósito la progresiva transferencia de conocimiento entre los servidores públicos como una propuesta de eficiencia y gestión del conocimiento

- **Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo:**

De acuerdo con el plan de trabajo anual, con base en los diferentes resultados de exámenes médicos de ingreso, periódicos, mejorar las condiciones de trabajo para favorecer la salud y la seguridad de los empleados, mantener y promover la salud y la capacidad de trabajo, desarrollar culturas y sistemas organizaciones que favorezcan la salud y la seguridad en el trabajo, promoviendo un clima organizacional.

- **Plan de bienestar laboral, estímulos e incentivos:**

La estrategia estará orientada a implementar un plan de desarrollo integral que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de la IUE y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores, cumpliendo con todas las restricciones de distanciamiento social. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de una cultura organizacional deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

- **Apoyo en la certificación de la Institución en la norma ISO9001:2015**

Como parte del compromiso que tiene la Oficina de Talento Humano con el cumplimiento de los requisitos exigidos por la norma certificada bajo la ISO9001:2015 se atiende de manera oportuna la auditorias que aseguran la certificación Institucional, nos comprometemos con la entrega de información que evidencia el cumplimiento de las actividades y en el caso de ser necesario documentar planes de mejoramiento en el camino de la mejora continua.

EVALUACIÓN DEL PLAN

Se evalúan por medio de los siguientes mecanismos de verificación:

- Seguimiento a los indicadores de gestión
- Auditorias interna y externas
- Verificación del cumplimiento de las actividades al interior de la Oficina
- A través de la medición que se realiza por parte de MIPG
- Verificación del cumplimiento de las actividades a través del Comité de MIPG
-


Los planes que integran este plan son:

Planes	Periodicidad	Responsable
Plan de Bienestar laboral, estímulos e incentivos	Anual	Profesional Universitaria Talento Humano
Plan de Capacitaciones	Semestral	Profesional Universitaria Talento Humano
Plan de Capacitaciones – Pertinencia	Semestral	Profesional Universitaria Talento Humano
Plan anual de trabajo en seguridad y salud en el trabajo	Semestral	Profesional Universitaria Talento Humano -SST



YULIANA OCHOA CALLE

Jefe Oficina Talento Humano

Elaboró: Yuliana Ochoa Calle Jefe Oficina Talento Humano	Revisó: José Leonardo Zapata Vergara Vicerrector Administrativo y Financiero
Firma: 	Firma: 