

Plan Estratégico Talento Humano 2020-2022

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

 (+57)4 339 10 10

 www.iue.edu.co

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



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

La Función Pública enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización, que, de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de "Consolidación".

pe

Inst. Universitaria de Envigado

de 2008	y regular el Teletrabajo.	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 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
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 período de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
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

provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

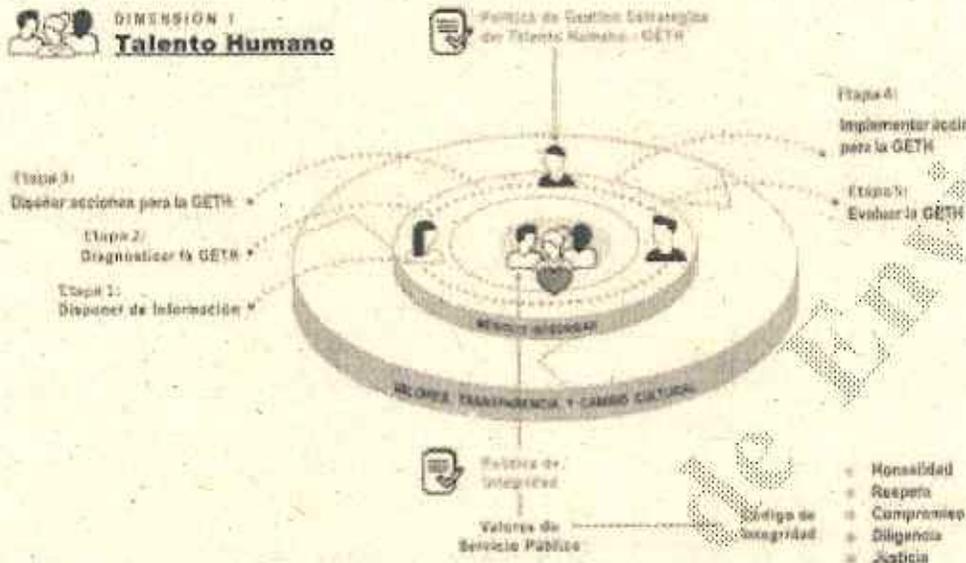
Teniendo en cuenta el propósito de la dimensión de MIPG – Talento Humano, es gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).



-  Conocimiento normativo y del entorno
-  Gestión de la información
-  Planeación Estratégica
-  Manual de Funciones y competencias
-  Arreglo Institucional

Inst. Universitaria de Envigado

pe



Fuente: Función Pública, 2017

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:**

Rango de Edad	Administrativos	Docentes	Total	Porcentaje
19-29	4	0	4	3%
30-39	39	15	54	40%
40-49	32	8	40	30%
50-59	23	8	31	23%
> 60	5	0	5	4%
TOTAL	101	31	132	100%

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 2018**

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

Matriz de GETH		
Rutas de creación de valor	Puntaje de acuerdo con la matriz 2018	La estrategia se relaciona en el Plan Estratégico del Talento Humano
RUTA DE LA FELICIDAD:	55	Estrategia de Programa de Seguridad y salud en el trabajo, Programa de Bienestar laboral, estímulos e incentivos, Plan de capacitaciones teletrabajo, Programa "Servimos", horarios flexibles, movilidad,
La felicidad nos hace productivos		
Entorno físico del trabajo		
Vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio		
Salario emocional		
Innovación	62	Estrategia del Plan de capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
RUTA DEL CRECIMIENTO:		
Liderando talento		
Cultura liderazgo, trabajo en equipo y reconocimiento		
Liderazgo en valores	65	Capacitación, bienestar, incentivos,
Servidores que saben lo que hacen		
RUTA DE SERVICIO:		

 modelo integrado de planeación y gestión			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	55	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	53
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	53
		- Ruta para implementar incentivos casados en salario emocional	57
		- Ruta para generar innovación con pasión	54
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	62	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	64
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	64
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	65
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	57
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	65	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	65
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	65
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	61	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	57
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	65
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	57	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	57

Fuente: Matriz de diagnóstico GETH

Podemos evidenciar que, a través del análisis realizado a partir de la matriz de diagnóstico por componentes y categorías, a partir de las rutas de creación de valor indica un proceso de transformación de nuestra Institución en lo concerniente a la gestión de talento humano, es así, que todas las acciones emprendidas de cada uno de los componentes impactarán directamente en las mismas.

Por lo tanto, debemos tener en cuenta las rutas de creación de valor: Ruta de la felicidad, Ruta del análisis de datos, Ruta del crecimiento, Ruta de la Calidad y Ruta del servicio, donde debemos enfatizar en las calificaciones menores de 60, para fortalecer dichas rutas a través de las subrutas de cada una de ella y así fortalecer el proceso de Talento Humano, con cada una de las actividades desarrolladas que impacten tanto a los funcionarios como cada una de dichas rutas.

del Talento Humano		estímulos e incentivos.
Liderazgo	92%	Plan de capacitaciones
Microclimas (en las áreas)	Entre 55% - 100%	Clima laboral

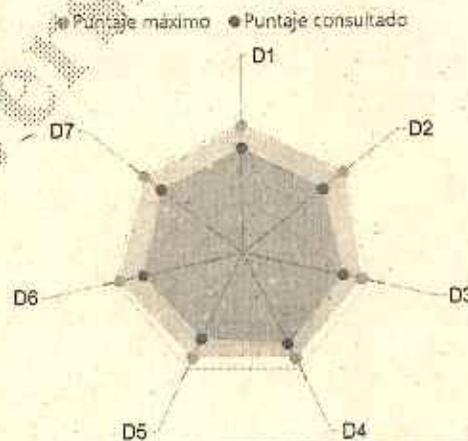
Medición Formulario único reporte de avances de la gestión - FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG.

A continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, así como las acciones con las cuales se fortalece y evaluará la gestión para el año 2020.

En la dimensión de Talento Humano, se obtuvo una calificación de 79,2 puntos; el puntaje máximo alcanzado por alguna de las entidades que forman parte del grupo par 3 corresponde a 79,6 y la ubicación de la entidad corresponde al quintil 5, es decir el desempeño alcanzado en la dimensión de talento humano se encuentra dentro del 65.52% de los puntajes más altos del grupo par.

Índice de Talento Humano: D1: Puntaje Consultado: 80,6 Puntaje Máximo: 94,4



Índices detallados por	Puntaje consultado	Puntaje máximo
------------------------	--------------------	----------------

³ De acuerdo al informe de desempeño de la vigencia 2018, el grupo par corresponde a la conformación de un grupo de entidades que cuentan con características similares. El puntaje máximo corresponde al puntaje máximo obtenido por una o varias entidades del orden territorial, para cada una de las dimensiones de gestión y desempeño.

FORMULACIÓN PLAN DE ACCION

Rutas de creación de valor:



Fuente: DAFP, 2011

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 2020-2022.	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)	Servicios Generales
		Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente.	PIC - Servicios Generales y Planeación
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo en sostenibilidad ambiental.	

		actividades, junto con el Comité de Integridad y Buen Gobierno.	
		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 2019-2020.	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.	Practicantes
		Analizar la información semestral acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	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.	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	Bienestar

		<p>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.</p>	PIC
		Apoyar el bilingüismo en la Entidad.	PIC
		Implementar manual de usuario para los puestos de trabajo.	Retiro
		<p>Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la Institución.</p> <p>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</p>	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 calidad y la integridad	Hacer siempre las cosas bien	Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes en el sistema respectivo.	Nómina
		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

Estructura del Plan estratégico de Talento Humano

Es una 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.

Mediante la dimensión de Talento Humano del MIPG, se realizarán las actuaciones administrativas para atender las necesidades de los servidores durante el ingreso, permanencia y retiro, para el fortalecimiento y creación del valor público.

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.

Plan de vacantes:

El plan Anual de Vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos según sus características y toda la información pertinente de los cargos vacantes de la Institución, el número de cargos que deben proveerse, garantizando el correcto funcionamiento.

- Empleos de carrera administrativa, ofertados en la convocatoria 1040 de 2019, 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.

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 fortalezas y debilidades con respecto a conocimientos, habilidades y actitudes del funcionario.

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.

La Institución Universitaria de Envigado, ha determinado la realización de un plan de gestión del recurso humano que responda en todo momento a las necesidades y actividades del personal, iniciando desde la vinculación de los servidores, la inducción, reinducción, capacitación, bienestar, seguridad y salud y todas aquellas actividades que influyen dentro de la cultura organizacional.

Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo: De acuerdo al 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 previsión de recursos humanos:

Se realizará anualmente mediante el cual se determinará las necesidades de personal para atender las funciones misionales y de apoyo, teniendo en cuenta la actualización de la estructura administrativa.

EVALUACIÓN DEL PLAN

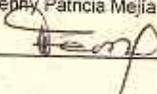
Los mecanismos para la evaluación del plan estratégico de Talento Humano, de la Institución son los siguientes:

Mecanismos de Evaluación	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


Jenny Patricia Mejía Ayala
Jefe Oficina Talento Humano ©

Elaboró: Jenny Patricia Mejía Ayala – Jefe Talento Humano

Firma



Revisó: Rainiero Alexander González – Asesor Oficina Jurídica

Firma 