



Universidad Tecnológica del Chocó
Diego Luis Córdoba

Oficina de Talento Humano
Y servicios Administrativos

Código: F-GCOM-11
Versión: 04
Fecha: 02-07-2024

Código: 10040

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCO DIEGO

LUIS CÓRDOBA

2026

Verificado a MinEducación



SC CER130875



Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba
Nit. 891.680.089-4

Carrera 22 #18B-10 B. Nicolás Medrano – Ciudadela Universitaria
Tel: (+57) 6046726565, Línea gratuita: 018000938824

contactenos@utch.edu.co, notificacionesjudiciales@utch.edu.co

utch.edu.co

Quibdó, Chocó (Colombia)



Código: 10040

TABLA DE CONTENIDO

Introducción

1. Objetivo General

1.1 Objetivos Específicos

2. Alcance

3. Contexto de la Entidad

3.1 Componentes de direccionamiento estratégico

3.2 Compromiso con la Calidad del Servicio

3.3 Caracterización de los empleos

3.4 Sistema de Información

4. Análisis del Contexto

4.1 Alcance de la Dimensión de Talento Humano

4.2 Diagnostico

4.3 Medición de Clima Organizacional

5. Plan Estratégico Talento Humano



Código: 10040

- 5.1 Servidor 4.0 y Transformación del Estado
- 5.2 Gestión del Cambio a una nueva Cultura Organizacional
- 5.3 Plan Bienestar Social e Incentivos
- 5.4 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- 5.5 Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento Humano
- 5.6 Plan Institucional de Formación y Capacitación
- 5.7 Monitoreo SIGEP
- 5.8 Evaluación de Desempeño
- 5.9 Inducción y Reinducción
- 5.10 Desvinculación Asistida y Pre pensionado
- 6. Marco Legal
- 7. Marco Conceptual
 - 7.1 Planeación Estratégico del Talento Humano
 - 7.2 Modelo de la Planeación Estratégica del Talento Humano
 - 7.3 Subsistemas en Planeación Estratégica del Talento Humano
 - 7.3.1 Planificación



Código: 10040

7.3.2 Organización del Empleo

7.3.3 Gestión del Empleo

7.3.4 Gestión del Rendimiento

7.3.5 Gestión de la Compensación

7.3.6 Gestión del Desarrollo

7.3.7 Gestión de la Relaciones

7.4 La Política en la Planeación Estratégica del talento Humano

8. Matriz Estratégica de Talento Humano.



Código: 10040

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico del Talento Humano – PETH busca definir una ruta concreta que a partir del diagnóstico y diseño de planes y programas, mejore las condiciones laborales de los funcionarios que laboran en la Universidad Tecnológica del Chocó, con relación a su duración dentro de la entidad; esto, con base en las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG; el cual establece un marco de referencia para seguir, evaluar y controlar la gestión pública, con el propósito de obtener resultados que atiendan a las necesidades identificadas en la evaluación de gestión de estrategia del talento humano realizado durante el año 2024, en donde a través del análisis de rutas de valor fueron identificados aspectos a mejorar que determinaron la estructuración de la ruta de acción.

Se debe resaltar que el PETH está relacionado con la Gestión Estratégica de la entidad en general, por lo que se trabaja mancomunadamente por ejecutar a cabalidad los planes y programas de “Plan de Bienestar Social e Incentivos; Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo; Plan de Vacantes y Previsión de Talento Humano; Plan de Formación y Capacitación; Manual de Inducción y Re inducción; Plan de Desvinculación Laboral Asistida”, los cuales potencializan, mejoran el clima y cultura organizacional, puesto que el Talento Humano es considerado como el recurso más importante de la entidad.

Así pues, el presente PETH constituye en una herramienta de organización, estructuración y seguimiento de las actividades estipuladas a realizar durante la vigencia del mismo, las cuales al ser ejecutadas y evaluadas están propensas a mejoras y modificaciones correspondiente a las necesidades de los funcionarios, en pro de obtener una gestión exitosa que mitigue y disminuya las falencias diagnosticadas y propenda la mejora continua en la calidad de vida de los funcionarios de la Universidad Tecnológica del Chocó.

1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el Talento Humano de la Universidad Tecnológica del Chocó, para el mejoramiento continuo de los funcionarios, a través de la ejecución de planes y programas que den cumplimiento a los estándares del MIPG, teniendo en cuenta el ciclo de vida laboral.

1.1. Objetivos Específicos

1. Brindar la información necesaria al servidor para la apropiación de la cultura organizacional, suministrando contenidos claros tanto del área de docencia como administrativa, que le permitan adaptarse e identificarse con la entidad.
2. Fortalecer el clima y cultura organizacional a través de la estrategia de bienestar social e Implementar estrategias de seguridad y salud en el trabajo, para el control



Código: 10040

y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo, que puedan afectar el desempeño laboral.

3. Brindar acompañamiento a los servidores públicos de la Universidad Tecnológica del Chocó, que estén próximos a la desvinculación laboral, a través de un plan asistido que permita mejorar sus competencias, capacidades, conocimientos y habilidades, acorde a las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados para tal fin.
4. Estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes que conforman la planta de personal de la Universidad Tecnológica del Chocó, con el fin de establecer la provisión de estos, favoreciendo el cumplimiento de su objeto.
5. Acompañar a los funcionarios próximos a activar su plan de pensión para que inicien su nueva etapa productiva.

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad Tecnológica del Chocó, está dirigido a la población de servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, de planta temporal, provisionales y contratistas; de acuerdo con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

3. CONTEXTO DE LA ENTIDAD

3.1. Componentes de direccionamiento estratégico de la Universidad Tecnológica del Chocó.

MISIÓN

En la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba, formamos talento humano altamente competitivo, comprometido con el desarrollo sostenible de la región y el país, a través de una educación de calidad, innovación, investigación y proyección social, en un contexto interétnico, biodiverso y de respeto por los derechos humanos. Nuestra labor contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades locales, la generación de conocimiento y la solución de problemáticas globales.

VISIÓN

"Para el año 2034, la universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba, será una institución líder en la formación de talento humano técnico, tecnológico y científico, comprometida con el desarrollo integral de su región y del país, y reconocida a nivel nacional e internacional por la calidad académica y el impacto de su investigación en la transformación de la sociedad. Será una institución inclusiva, diversa y sostenible, que promueve la innovación y el emprendimiento, la internacionalización y la cooperación, y que asume su responsabilidad social en la construcción de un mundo más justo y equitativo, respetando y valorando la riqueza cultural, el enfoque interétnico y la naturaleza biodiversa de su entorno"



Código: 10040

VALORES

De acuerdo con el Código de Integridad de la Universidad Tecnológica del Chocó 2024, los servidores de la Universidad Tecnológica del Chocó se deben orientar por los siguientes Valores éticos para desempeñar su función pública, constituyendo premisas de todas sus actuaciones.

Honestidad

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición

Justicia

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Compromiso

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado

Liderazgo

Me comprometo a tomar decisiones acertadas y actuar de manera correcta a nivel personal o colectivo, inspirando a otros miembros de la comunidad a alcanzar los propósitos institucionales.

Solidaridad



Código: 10040

Reconozco y actuó ante la necesidad de los miembros de la comunidad universitaria y la sociedad participando desde mi rol de manera consciente y entusiasta en búsqueda del bien ser y el bienestar general.

Formación Integral

Entendida como aquella que hace alusión a la diversidad cultural, que, en un mundo global y acercado virtualmente, aparece como una oportunidad en tanto se acceda a una educación que permita el desarrollo del trabajo colaborativo, a través de la práctica de los valores sociales universal.

Sentido de pertenencia

Compromiso y la responsabilidad de los actores con el cumplimiento de la visión, misión, las políticas, los principios y valores institucionales bajo una imagen corporativa construida por toda la comunidad académica en el propósito grande de desarrollar sentimientos de afectación intersubjetiva en torno a lo que la universidad representa para cada uno de sus miembros y entre ellos.

Principios Éticos:

Vocación de servicio

Tengo disponibilidad de atender a mis compañeros y al ciudadano, para serles útil y siempre estar con disposición para satisfacer y atender sus necesidades.

Equidad

Me comprometo a trabajar activamente para desafiar y responder a los prejuicios, el acoso y la discriminación, acatando las políticas de igualdad de oportunidades para todas las personas

Lenguaje claro

Me comunico de forma clara, fluida, precisa, completa confiable y afable con una actitud abierta y comprensiva al informar y dialogar con las personas

inclusión

Comprendo, respeto y actúo para integrar a todas las personas en la sociedad, con el objetivo de que puedan participar y contribuir en ella, beneficiarse y realizarse como individuos.



Código: 10040

Diversidad

Promuevo la participación e integración en la sociedad de la pluralidad de personas, sin distingo de diferencia étnica, cultural, sexual, biológica, etc. Considero valiosas las múltiples manifestaciones humanas, las protejo y respeto.

3.2. Compromisos Con La Calidad Del Servicio:

***Compromiso frente a la confidencialidad:** La Universidad Tecnológica del Chocó, se compromete a vigilar que los servidores públicos que manejen la información reservada, privada o sensible de la Entidad para que esta no sea publicada o conocida por terceros. a generar estrategias para la información.

***Atención de quejas y reclamos:** Con el grupo de Atención al Ciudadano, la comunidad podrá presentar quejas, solicitudes, reclamaciones, hacer consultas o solicitar información referente a la administración, a las que se les dará respuesta en los términos previstos por la Ley.

***Compromiso con la calidad del servicio:** El compromiso trascendente del equipo humano de la Universidad Tecnológica del Chocó, es lograr la satisfacción de las necesidades y expectativas de los ciudadanos, ejecutando las funciones para ella establecidas por la Constitución y las leyes, acorde con un sistema de gestión que garantice la eficiencia, la eficacia Lenguaje claro, Me comunico de forma clara, fluida, precisa, completa confiable y amable con una actitud abierta y comprensiva al informar y dialogar con las personas; Inclusión Comprendo, respeto y actúo para integrar a todas las personas en la sociedad, con el objetivo de que puedan participar y contribuir en ella, beneficiarse y realizarse como individuos; Diversidad Promuevo la participación e integración en la sociedad de la pluralidad de personas, sin distingo de diferencia étnica, cultural, sexual, biológica, etc. Considero valiosas las múltiples manifestaciones humanas, las protejo y respeto. y la efectividad en el ejercicio de sus atribuciones y propenda por el mejoramiento continuo de la Universidad.

***Compromiso con la circulación y divulgación de la información:** La Universidad Tecnológica del Chocó, se compromete a establecer una política de comunicación informativa adecuada para establecer un contacto permanente y correlativo con sus grupos de interés. Con este fin se adoptarán mecanismos para que la información llegue a sus grupos de interés de manera integral, oportuna, actualizada, clara, veraz y confiable, bajo políticas efectivas de producción, manejo y circulación de la información, para lo cual se adoptarán los mecanismos de información a los cuales haya acceso de acuerdo con las condiciones de la comunidad a la que va dirigida.

***Compromiso con la Protección y el Desarrollo del Talento Humano:** La Universidad Tecnológica del Chocó, se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos, determinando políticas y prácticas de



Código: 10040

gestión humana que deben incorporar los principios constitucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia, al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño.

3.3. Caracterización de los empleos:

En la Universidad Tecnológica del Chocó, el equipo de Talento Humano cuenta con la información de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

| Nivel | PLANTA |
|--------------------|--------|
| Directivo | 42 |
| Asesor | 5 |
| Profesional | 69 |
| Técnico | 26 |
| Asistencial | 112 |
| Docentes de Planta | 161 |
| Total | 416 |

3.4. Sistemas de Información:

El equipo Talento Humano, en la actualidad cuenta con los siguientes sistemas de información para apoyar la gestión cotidiana de sus procesos.

SIGEP: Sistema de información para la gestión del empleo (Base para nómina, activos fijos e inventarios, seguridad y salud en el trabajo).

SECOP: Sistema Electrónico de Contratación Pública

4. ANÁLISIS DE CONTEXTO

La división de Talento Humanos de la Universidad Tecnológica del Chocó, hace parte del **Proceso de Gestión de Talento Humano**, que busca brindar diferentes estrategias a través de planes orientados a brindar bienestar a los funcionarios, así como el mejoramiento de las competencias laborales, la seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente, para proporcionar un adecuado clima laboral.

MAPA DE PROCESOS

Original a Microfilmación



SC CER130675



Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba
Nit. 891.680.089-4

Carrera 22 #18B-10 B. Nicolás Medrano – Ciudadela Universitaria

Tel: (+57) 6046726565, Línea gratuita: 018000938824

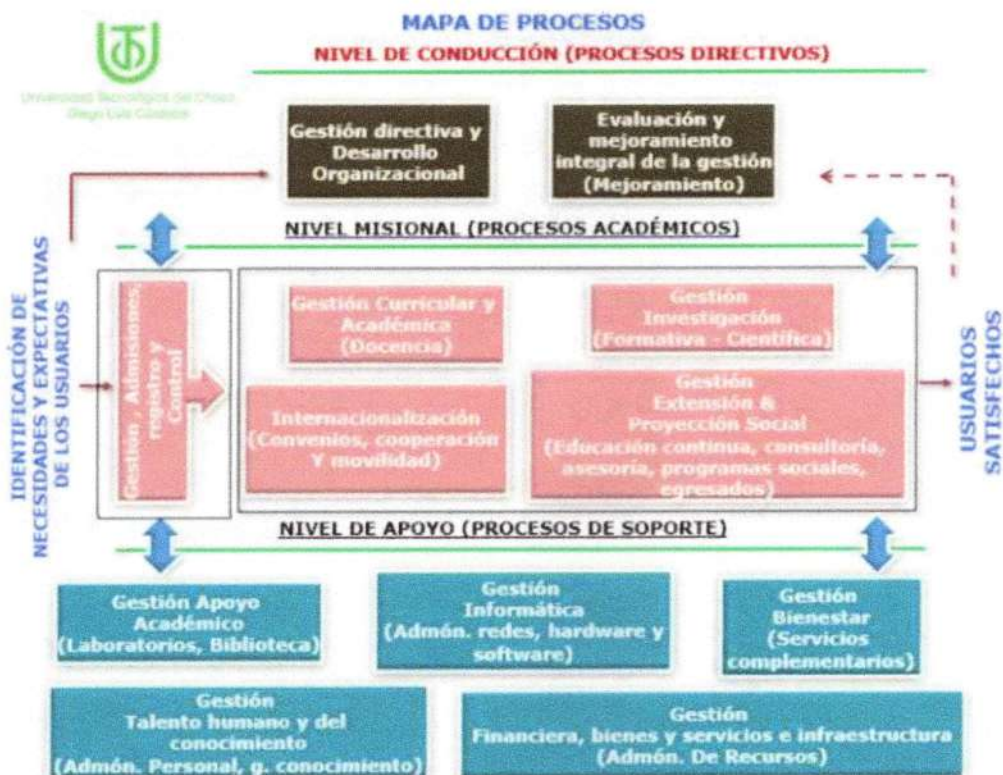
✉ contactenos@utchedu.co, notificacionesjudiciales@utchedu.co

🌐 utchedu.co

📍 Quibdó, Chocó (Colombia)



Código: 10040



4.1. Alcance de la Dimensión de Talento Humano

La integridad del ser en todos sus niveles es construida a partir de elementos que permiten un progreso institucional, brindando soluciones eficientes en situaciones de óptimo actuar con la potenciación de habilidades, utilizando MIPG como administrador en la medición, control, monitoreo, análisis y visualización de información para identificar objetivos en la priorización de actividades derivadas de la gestión continua del Talento Humano.

El desempeño individual con el conjunto de valores fomenta estratégicamente el actuar de los servidores públicos y colaboradores, permitiendo denotar resultados positivos en la producción de bienes y servicios intangibles (gestión del conocimiento). La Gestión Estratégica del Talento Humano funciona como pilar de la creación de Valor Público al brindar vías de acceso a una Cultura Organizacional.

4.2. Diagnóstico

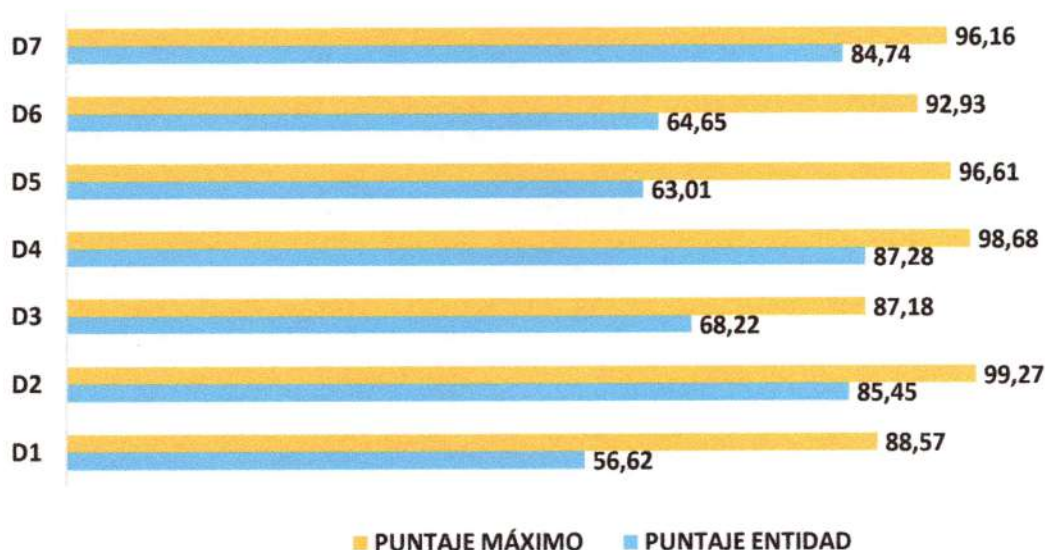


Código: 10040

A corte de la vigencia 2024, fue realizado el auto diagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano en La Universidad Tecnológica del Chocó, con base en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual arrojó como resultado final el 56.6 % con relación a los cuatro principales componentes de la Gestión del Talento Humano, correspondientes a: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro,

II. ÍNDICES DE LAS DIMENSIONES DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

| | DIMENSIONES | PUNTAJE ENTIDAD | PUNTAJE MÁXIMO |
|----|---|-----------------|----------------|
| D1 | Talento Humano | 56,6 | 88,6 |
| D2 | Direccionamiento Estratégico y Planeación | 85,5 | 99,3 |
| D3 | Gestión para Resultados con Valores | 68,2 | 87,2 |
| D4 | Evaluación de Resultados | 87,3 | 98,7 |
| D5 | Información y Comunicación | 63,0 | 96,6 |
| D6 | Gestión del Conocimiento | 64,7 | 92,9 |
| D7 | Control Interno | 84,7 | 96,2 |



4.3. Medición de Clima Organizacional.



Código: 10040

El Objetivo de la medición del Clima Organizacional es conocer la percepción de los funcionarios frente a su nivel de satisfacción en la organización. Es por esto que se aplicó a los funcionarios de la Universidad Tecnológica del Chocó, el Instrumento para medir clima en las organizaciones colombianas (IMCOC), el cual analiza las siguientes variables:

- La variable de objetivos: Hace referencia al conocimiento de la misión, visión, objetivos y funcionamiento de la Institución, que tengan los funcionarios, así como la percepción que estos tienen sobre la información recibida al respecto especialmente en la inducción. En este sentido, los resultados indican que se debe mejorar el manejo de los objetivos Institucional.
- Cooperación: Se relaciona con el trabajo en equipo, solidaridad y la percepción de ayuda o apoyo que puedan tener los funcionarios entre sí, independientemente de que sean de sus mismas dependencias o no. En este sentido, se observa que se debe incentivar y promover el trabajo en equipo y la cooperación dentro de la Institución.
- Relaciones interpersonales: Resalta todas aquellas relaciones que se desarrollan al interior de la Institución, independientemente de la jerarquía empresarial. Es así como se indica que es necesario trabajar para estrechar los vínculos entre los funcionarios.
- Liderazgo: Hace referencia a la percepción que tienen los funcionarios del tipo de liderazgo que se establece en la empresa por parte de los superiores y personas a cargo. Es importante tener en cuenta que los estilos de liderazgo impactan tanto en el clima organizacional como en las labores diarias que se realizan en la organización.
- Toma de Decisiones: Hace referencia a qué tanto perciben los funcionarios que pueden participar activamente en la toma de decisiones que se da al interior de la Institución y la manera en la que estas decisiones afectan sus vidas laborales y personales. Si bien es importante tener en cuenta que la toma de decisiones se rige en ocasiones por la jerarquía laboral, si es pertinente notar, que esta fue la variable en la que mayor número de dependencias concuerdan, en que se deben hacer mejoras.
- Motivación: Mide el nivel de motivación y compromiso que tienen los funcionarios respecto a sus labores y a la Institución en sí. Esta es una de las variables que mayor impacto tienen sobre el clima organizacional, en tanto que determina la manera en la

que el funcionario se siente al interior de la Institución. En este sentido, los resultados son positivos, pues muestra la satisfacción de la mayoría de las dependencias, con solo una de ellas indicando que se debe trabajar por mejorar la motivación.

- Control: Esta variable mide la percepción que tienen los funcionarios respecto a la frecuencia con que sus superiores evalúan sus labores y les permiten conocer cuáles son aquellas oportunidades de mejora que se pueden encontrar. En este sentido, los



Código: 10040

resultados son positivos una vez más, en tanto que sólo dos dependencias indican que se deben hacer mejoras al respecto. A continuación, se presentan los resultados de la aplicación del IMCOC, con base en los que se proyectan las acciones a desarrollar para mantener una mejora continua en el Clima Laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó.

5. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – PET - EJES TEMÁTICOS PARA EL AÑO 2025

En articulación con el Plan Estratégico de la Entidad y las directrices actuales de la Alta Dirección, la Oficina de Talento Humano ha venido focalizar sus esfuerzos en dos ejes temáticos en la institución. para la vigencia 2025:

Para trabajar los ejes temáticos de Servidor 4.0 transformación del Estado y gestión del cambio a una nueva cultura organizacional, se ha venido implementando acciones de capacitación, bienestar y estímulos. La gestión del cambio proporciona la transición de una institución al implementar nuevos procesos, capacitación y estandarización. La gestión humana, por su parte, se enfoca en motivar a los empleados y fortalecer la cultura organizacional.

5.1. Servidor 4.0 y transformación del Estado

| | | | |
|---|--|---|--|
| Servidor 4.0 y Transformación del Estado | Apropiación y aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) | Capacitación en Tecnologías emergentes | Coordinar talleres y capacitaciones de formación sobre inteligencia artificial, blockchain, big data, y otras relacionadas con el servidor 4.0 |
| | Flexibilidad Laboral | Teletrabajo | Gestionar normatividad |
| | | Horarios flexibles | Difundir y comunicar los horarios flexibles |
| | Equilibrio Psicológico | Actividades presenciales y virtuales sobre el entorno laboral saludable | Seguimiento a enfermedades de origen laboral y prevención de riesgos laborales |
| | | | Promover la práctica de actividades física, prácticas deportivas y la realización de pautas activas en el entorno laboral. |
| | Salud mental | Higiene mental o psicología | Fomentar hábitos saludables con expertos, autocuidado, alimentación, sueño y descanso. |



Código: 10040

| | | | |
|--|--|---|---|
| | Diversidad e inclusión | Transformación de la cultura inclusiva | Promover una cultura inclusiva con campañas de comunicación y sensibilización |
| | Identidad y Vocación por el servicio publico | Sentido de pertenencia y vocación por el servicio publico | Promover los valores y aplicar los principios del Código de Integridad |

5.2. Gestión del cambio a una nueva cultura organizacional

| | | |
|--|--|---|
| Gestión del cambio a una nueva cultura organizacional | Implementación de la herramienta para evaluar el clima y la cultura organizacional | Fortalecimiento del liderazgo institucional |
| | | Actividades del Plan de bienestar e incentivos |
| | Plan institucional de capacitación (PIC) alineado con los ejes del PNFC | Paz total, memoria y derechos humano |
| | | Territorio, vida y ambiente |
| | | Mujeres, inclusión y diversidad |
| | | Trasportación digital y cibercultura |
| | | Propiedad y ética de lo publico |
| | | Habilidades y competencias |
| | Salud mental | Promover actividades recreativas con el objetivo de potenciar el bienestar laboral, la motivación y la productividad servidores públicos. |
| | Mitigación de fuga de conocimiento | Implementar herramientas para facilitar la trasferencia de conocimiento |
| | Promoción del compromiso por el autocuidado y la autoprotección | Promover el programa de entorno laboral saludable |
| | | Prevención de desórdenes musculoesqueléticos |
| | | Manejo y afrontamiento del estrés |

Para el año 2026 se desarrollarán los siguientes planes:

La gestión humana puede ayudar a crear un clima laboral óptimo para el desarrollo de habilidades. Los planes de incentivos pueden propiciar una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad.



Código: 10040

- Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Plan de Seguridad Social y Salud en el Trabajo
- Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento Humano
- Plan Institucional de Formación y Capacitación.
- Monitoreo del SIGEP.
- Evaluación y Desempeño.
- Plan de Inducción y Reinducción.
- Plan de Desvinculación Asistida y Pre pensionado

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables obtenidas con puntuaciones más bajas, en el auto diagnóstico de la matriz GETH, como en las otras identificadas en el presente plan y el cierre de brechas, entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces

5.3. Plan de Bienestar Social e Incentivos:

Siendo el talento humano el factor más importante de La Universidad Tecnológica del Chocó, desde la División de personal se implementa el Plan de Bienestar Social a través de programas y planes que buscan mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, con el objeto de mejorar el clima organizacional, el sentido de pertenencia y la cultura organizacional, entre otros. Igualmente, el programa de incentivos de la Universidad es la estrategia usada por la entidad para reconocer e incentivar el desempeño de los funcionarios de la Institución, tanto grupal como individualmente, quienes por medio de su labor y compromiso al final tendrán resultados con reconocimientos.

5.4. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo:



Código: 10040

Está encaminado a la promoción del bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores de la Universidad Tecnológica del Chocó y del mejoramiento de las condiciones físicas en las cuales laboran, teniendo en cuenta el objeto del plan, el cual es promover la salud y el bienestar de los trabajadores a través de la identificación, evaluación y control de los factores de riesgos laborales, la prevención de los accidentes de trabajo, y las enfermedades laborales, estableciendo los lineamientos que se deben seguir, para la adecuada implementación y ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, dirigidos a los Docentes, Funcionarios de Planta, Contratistas y demás colaboradores, incluyendo usuarios y visitantes de la Universidad.

5.5. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento Humano:

Tiene como objetivo actualizar la información relacionada con los empleos de Carrera Administrativa que se encuentran en vacancia definitiva, estableciendo de esta forma el número de cargos a proveer y la manera como se suplirán, relacionando el número de cargos vacantes, su denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos, de acuerdo con lo establecido en el Manual de Funciones y acuerdo Consejo Directivo.

5.6. Plan Institucional de Formación Y Capacitación:

La Universidad Tecnológica del Chocó, cuenta con el Plan Institucional de Formación y Capacitación, que busca fortalecer las competencias de los servidores, desde el ser, hacer y saber hacer, mejorando el desempeño laboral y fortaleciéndose a nivel profesional y personal; esté cuenta con un programa virtual de Inducción y Re inducción para los servidores que ingresan a la entidad, con el objeto de contextual, promoviendo la motivación, así como, el sentido de pertenencia con la organización.

5.5. Monitoreo del SIGEP:

Se monitorea la actualización de las hojas de vida y declaración de Bienes y Rentas de los funcionarios adscritos a la Universidad Tecnológica del Chocó, así como conflicto de intereses de los funcionarios.

5.6. Evaluación de Desempeño

Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

5.7. Inducción y Reinducción



Código: 10040

Brindar la información necesaria para iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, suministrando contenidos claros tanto del área Docencia, como administrativa, que le permitan adaptarse e identificarse con la entidad.

5.8. Desvinculación Asistida y Pre pensionados:

El plan aborda a aquellos funcionarios que por provisionalidad, libre nombramiento y remoción, planta temporal y pre pensionados, se encuentran finalizando su vínculo laboral con la institución y requieren un acompañamiento psicosocial que les proporcione herramientas para sobrellevar la pérdida del empleo y ocupar su tiempo a necesidad de sus intereses, ya sea en espacios de participación como los programas de entidades públicas para el ocio, búsqueda activa de empleo y formación continua a través de los convenios establecidos con diferentes instituciones educativas.

6. MARCO LEGAL

| Norma | Descripción |
|-------------------------|---|
| Decreto Ley 770 de 2005 | Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004 |
| Decreto Ley 785 de 2005 | Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004 |
| Decreto 1083 de 2015 | Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición |
| Decreto 0648 de 2017 | Por el cual se modifica y adiciona el Decreto <u>1083</u> de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública |
| Decreto 1499 de 2017 | Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 |
| Decreto 612 de 2018 | Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y |



Código: 10040

| | |
|--|---|
| | estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado |
| Ley 909 de 2004 | Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. |
| Decreto Ley 1567 de 1998 | El cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado". |
| Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)". |
| Decreto 1499 de 2017 | Por el cual se modifica el Decreto 1083 del 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el Artículo 133 de la Ley 1753 del 2015. |
| 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. |
| 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. |
| Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 | Por la cual se define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes" |
| Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 | Actualiza el Plan Nacional de Formación y capacitación para los servidores públicos |
| Resolución 668 del 03 de agosto de 2018 | Por la cual se modifica los perfiles del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleados de la planta del Departamento Administrativo de la Función Pública |
| Resolución 848 del 27 de septiembre del 2018 | Se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Planta Temporal de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública de |



Código: 10040

| | |
|--|--|
| | conformidad con el Decreto 2779 del 28 de diciembre de 2012, prorrogado parcialmente por el Decreto 2156 del 20 de diciembre de 2017. |
| Resolución Función Pública 036 del 17 de enero de 2019 | Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Función Pública |

| | |
|---|--|
| Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019 | Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba. |
|---|--|

7. MARCO CONCEPTUAL

7.1. Planeación Estratégica del Talento Humano – PETH

La planificación estratégica del talento humano consiste en un sistema integrador de acciones y prácticas de recursos humanos, procesos de estudio, diagnóstico, interpretación y análisis de las necesidades y demandas del equipo de trabajo de la entidad, según el entorno y el ambiente tanto interno como externo con el objetivo de establecer la organización y estructuración de las metas, para formar un método y técnica capaz de captar, implementar, desarrollar, incentivar e instruir el recurso humano necesario que garantice el debido y completo funcionamiento de la organización. a través de estrategias, acciones proactivas y productivas que aseguren la disponibilidad de los recursos humanos de la organización.

Distintas perspectivas sobre la planificación estratégica del talento humano – PETH hacen referencia a la disposición de las personas aptas, apropiadas, capacitadas e idóneas para las funciones y roles correctos, cuyas destrezas y habilidades son acordes a las necesidades. Desde una concepción tradicional, la PETH está determinada por el exceso o escaso personal debido a la ausencia y falta de un programa de RRHH que dé respuesta a las necesidades organizativas.

Así pues, el PETH es un modelo basado en competencias que no solo involucra un cambio en las políticas, sino también en la forma misma de funcionamiento de la oficina de talento humano o unidad de personal, que más que armarse de especialistas en tareas operativas (nómina, vacaciones, bienestar) se orienta a formar generalistas estratégicos encargados



Código: 10040

de una gestión del talento humano que pretenda alinearse con el alcance de los objetivos organizacionales y sectoriales; una UDP cuyo objetivo, más allá de cumplir

con las funciones básicas de la organización, es propiciar el alto desempeño, la movilidad, la satisfacción y la compensación como herramientas claves, y que se basa en una visión gerencial que involucre a directivos y demás servidores por medio de reglas más flexibles y mayor autonomía para gestionar a las personas en las organizaciones públicas

A partir de lo anterior, se define que la planeación estratégica del talento humano es el sistema dinámico y eficaz para implementar y desarrollar las capacidades de las organizaciones, fijándose una meta de manera conjunta, medible para observar, analizar y prever los posibles contratiempos, inconvenientes, oportunidades y aciertos en relación con

la situación, condiciones y realidad interna y externa de la organización para el cumplimiento de sus metas.

7.2. Modelo de la Planeación Estratégica Del Talento Humano

La planeación estratégica del talento humano está relacionada con la consecución de la mano de obra, mediante etapas y procesos que garanticen optar y seleccionar el recurso humano adecuado y suficiente según la estrategia organizativa. Además, todo PETH debe centrarse en dos etapas: la formulación y la implementación. La primera etapa, la formulación, está relacionada con la disposición sobre el tipo y clase del personal y la cantidad necesaria según la estrategia empresarial. La segunda, la implementación, es donde los directivos y ejecutivos definen y asumen las decisiones con respecto a la retribución, honorarios y costos de los recursos, en relación con la estructura, los procesos y el capital humano. Por lo tanto y según Bohlander (2008), "... toda planeación estratégica requiere de seis pasos básicos para lograr un modelo de Recursos Humanos preciso y adecuado"

Paso 1: Misión, Visión Y Valores.

En el primer paso de la planeación estratégica es necesario definir la **misión**, propósito básico de la organización y el alcance de las operaciones y acciones. De igual manera, determinar la **visión estratégica**, el enunciado acerca hacia dónde va la empresa y su proyección de futuro, determina la dirección a largo plazo y la intención de su estrategia, así mismo, se encuentran los **valores** empresariales, relacionados con los sólidos y perdurables principios en los que se basa la empresa para tomar sus decisiones.

Paso 2: Análisis del Ambiente

Se refiere al análisis continuo de las oportunidades y las amenazas. El cumplimiento de las metas y objetivos dependen de la evaluación minuciosa y detallada del ambiente, mediante



Código: 10040

el rastreo sistemático y metódico de los principales factores que influyen en la organización, tales como los factores económicos, información sobre el desarrollo,

las tendencias industriales y competitivas, los cambios tecnológicos, los asuntos gubernamentales y legislativos, las preocupaciones sociales, las tendencias demográficas y del mercado de trabajo.

Paso 3: Análisis Interno

Inventario de habilidades y recursos organizacionales, así como de sus niveles de desempeño, relacionadas con la cultura y la calidad de vida laboral, asumiendo seguimiento y verificación del tiempo del personal, las interacciones sociales y el avance de los empleados.

Paso 4: Formulación de la Estrategia.

Requerimiento de comparación de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para propósitos de formulación estratégica, ayudando a detectar y resumir los hechos y pronósticos principales derivados de los análisis externos e internos.

Paso 5: Implementación de la Estrategia.

Determinar las condiciones de trabajo, las metas y funciones, propósitos y objetivos para contribuir en mejorar la calidad de vida laboral

Paso 6: Evaluación y Valoración.

Interpretar, analizar y traducir las metas estratégicas en objetivos corporativos y empresariales.

7.3. Subsistemas en la Planeación Estratégica del Talento Humano

La dinámica de los subsistemas que integran el modelo de gestión estratégica de Talento Humano está determinada por las relaciones humanas y organizacionales al interior de la empresa, definiendo su relación y articulación. Los subsistemas son las políticas para potenciar la contribución humana en las organizaciones, durante los tiempos productivos, las etapas e ingreso, permanencia y retiro. Estos subsistemas son:

7.3.1. Planificación: Es la razón de ser de la unidad de gestión de Talento Humano, el puente entre las políticas y la plataforma estratégica de la organización a partir del estudio y el estado de las necesidades en cantidad y calidad de Talento Humano, frente a las capacidades internas con las que cuenta la entidad y un plan para solventar las diferencias



Código: 10040

identificadas, determinando los principios de planeación y organización para prever y evitar respectivamente las contingencias y urgencias.

7.3.2. Organización del trabajo: Refiriéndose a las características y condiciones tanto de los empleos que requiere la estructura organizacional para funcionar, como las calidades y competencias humanas que se requieren para lograr los objetivos organizacionales, estableciendo el diseño de los puestos de trabajo, los perfiles de empleo, que para el caso del sector público se consolidan en el manual de funciones y competencias laborales.

7.3.3. Gestión del Empleo: Se definen las políticas inherentes a la permanencia de las personas en la organización. En primera instancia, se desarrolla la gestión del ingreso, selección e inducción; en segunda instancia, las prácticas de la movilidad de las personas durante su periodo de vida laboral, encargos, comisiones, asensos; y para finalizar, la gestión de la desvinculación de los trabajadores, que puede obedecer a múltiples razones por parte del empleado o de la organización.

7.3.4. Gestión del rendimiento: Prácticas mediante las cuales se evalúa el desempeño de las personas en la organización; éste permite identificar la contribución individual a la organización, la adecuación de los servidores a los puestos de trabajo, sus fortalezas, los aspectos a mejorar, mientras sus resultados favorecen el diseño de planes de capacitación coherentes con las necesidades y las estrategias motivacionales para incentivar el rendimiento de excelencia.

7.3.5. Gestión de la Compensación: Retribución monetaria, el salario, y no monetaria, prestaciones sociales del trabajo de las personas en coherencia con las contribuciones efectuadas al cumplimiento de los objetivos empresariales. La remuneración debe ser proporcional a las responsabilidades delegadas y a la contribución eficiente en los compromisos funcionales definidos para el empleo y las metas alcanzadas.

7.3.6. Gestión del Desarrollo: Se abordan los diferentes programas y acciones que buscan potenciar las capacidades, talentos, destrezas, actitudes y aptitudes de las personas en la organización; asimismo, busca reconocer la excelencia de éstas mediante el ascenso.

7.3.7. Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales: Relacionado con las diferentes actividades de bienestar, protección y servicios sociales e incentivos, que se desarrollan con el fin de promover un clima laboral sano, agradable y motivado en el trabajo.

7.4. La Política En La Planeación Estratégica Del Talento Humano

La política en la planeación estratégica del Talento Humano orienta las acciones de la organización a partir de lineamientos para la toma de decisiones y acciones, con el fin de lograr y alcanzar los objetivos de la empresa de manera clara, realista y posible al alcance



Código: 10040

de todos, permitiendo formular los criterios normativos de manera integradora, teniendo en cuenta cada área y contexto laboral para ser emitidas y ejecutadas. Las políticas en la PETH deben estar relacionadas con la filosofía y la cultura organizacional, sirviendo de guía y orientación en la actuación correcta y acertada del recurso humano. Por ello, la planeación estratégica del Talento Humano está soportada por cinco (5) lineamientos políticos básicos que garantizan el cumplimiento del quehacer del personal.

1. Política de Provisión. Define los procedimientos y criterios para ejecutar el reclutamiento interno y externo mediante criterios de calidad y estándares que garanticen la admisión del perfil idóneo según las necesidades, clarificando la integración del nuevo recurso humano en la organización.

2. Política de Aplicación. Determina los criterios según los perfiles teniendo en cuenta las funciones y labores.

3. Política de Mantenimiento. Considera las capacidades para organizar, planear, verificar y controlar la remuneración de los empleados.

4. Política de Desarrollo. Asegura los tiempos y espacios para el debido entrenamiento según el ejercicio del cargo afianzando la formación y capacitación del recurso humano

5. Política de Control. Garantiza el pleno y completo desarrollo del proceso, soportado y fortalecido por sistemas de auditoría de control del recurso humano.

8 MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

| ESPACIO Y TIEMPO | NOMBRE DEL PLAN | ALCANCE | ACTIVIDAD PARA EJECUTAR | INDICADOR |
|------------------|--------------------------|--|--|--|
| INGRESO | * MONITOREO SIGEP | *Verificación del total de hojas de vida. | *Verificar y aprobar hojas de vida. | *No. de funcionarios vinculados/No. Hojas de Vida Verificadas. |
| | *INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN | *Todos los funcionarios reciben la información necesaria que le permitan adaptarse e identificarse con la entidad. | *Desarrollar el proceso de inducción con los funcionarios que ingresen a la entidad. | *No. de funcionarios vinculados / No. de funcionarios participantes proceso de inducción |



Código: 10040

| | | | | |
|------------|---------------------------|---|--|--|
| | | El proceso de Reinducción se realiza cada dos años en la entidad | | |
| DESARROLLO | *PLAN DE BIENESTAR SOCIAL | *Vincular a la planta de personal de carrera administrativa a los programas y planes que buscan mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, con el objeto de mejorar el clima organizacional, el sentido de pertenencia y la cultura organizacional. | *Fomentar la participación en las diferentes actividades programadas dentro del plan de Bienestar Social | *No. de funcionarios de carrera administrativa/ No. de funcionarios que participan de las actividades del plan de bienestar. |
| | *PLAN DE INCENTIVOS | *Promover el mejoramiento del desempeño mediante el reconocimiento y entrega de incentivos a los funcionarios de la corporación, tanto a nivel grupal como individual | *Entrega de incentivos y reconocimientos por el desempeño grupal e individual de los funcionarios. | *No. de funcionarios evaluados con altos niveles de desempeño/ No. de incentivos y reconocimientos entregados. |
| | *PLAN DE CAPACITACIÓN | *Fortalecer las competencias de los servidores, | *Desarrollar las jornadas de capacitación de | *No. de funcionarios vinculados/ No. |



Código: 10040

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| | | desde el ser, hacer y saber hacer, mejorando el desempeño laboral y fortaleciéndolos a nivel profesional y personal. | acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación de necesidades. | de funcionarios capacitados. |
| | *EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO | *Evaluación de la contribución individual y el comportamiento de los funcionarios, así como el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales | *Promover el desarrollo de las evaluaciones de desempeño dentro de los tiempos requeridos | *No. de funcionarios de Carrera Administrativa/ No. de funcionarios de carrera Administrativa Evaluados |
| | *Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo | *Promover la salud y el bienestar de los trabajadores a través de la identificación, evaluación y control de los factores de riesgos laborales, la prevención de los accidentes de trabajo, y las enfermedades laborales | *Incentivar la participación en las actividades programadas en el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo | *No. de Actividades programadas/ No., de actividades realizadas. |
| | *DESVINCULACIÓN ASISTIDA | *Brindar acompañamiento | *Desarrollar las acciones | *No. de funcionarios |



Código: 10040

| | | | | |
|---------------|-----------------------------|--|--|--|
| RETIRO | *PRE PENSIONADOS | o psicosocial que les proporcione herramientas para sobrellevar la pérdida del empleo y búsqueda activa de empleo y formación continua a través de los convenios establecidos con diferentes instituciones educativas *Ofrecer herramientas a los funcionarios en pre pensión, que les permitan comprender propósitos de vida y establecer objetivos en la vida personal de cada asistente con miras al nuevo ciclo que emprenden. | proyectadas en el plan de desvinculación, promoviendo la participación de todos los funcionarios en desvinculación. *Desarrollar las acciones proyectadas en el plan de Pre pensionados, promoviendo la participación de todos los funcionarios próximos a activar su plan de pensión. | desvinculados / No. de funcionarios que participan en el plan de desvinculación *No. de funcionarios pre pensionados / No. de funcionarios que participan en el plan de pre pensionado |
|---------------|-----------------------------|--|--|--|

RAUL GARCIA MOSQUERA

Jefe de Talento Humano y Servicios Administrativos

Elaboró: Grupo Talento Humano
Cargo: Profesionales Universitario
Fecha: Enero/2026

Revisó: Raul Garcia Mosquera.
Cargo: Jefe de Talento Humano
Fecha: Enero/2026

Aprobó: Raul Garcia Mosquera
Cargo: Jefe de Talento Humano
Fecha: Enero/2026