Código: 100

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DEL CHOCÓ DIEGO LUIS CORDOBA

"Compromiso de Todos y Para Todos"

2023

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCO "Diego Luis Córdoba"
2.1 Reseña Histórica de la Universidad Tecnológica del Chocó
2.2 Misión
2.3 Visión
2.4 Objetivos Estratégicos

3. **OBJETIVO GENERAL DEL PLAN**
3.1 Objetivos Específicos

4. **ALCANCE**

5. **MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**
5.1 Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano

6. **CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO**
6.1 Caracterización de los Servidores

7. **DIAGNOSTICO**
7.1 Resultados de las Mediciones

8. **PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**
8.1 Normatividad aplicable
8.2 Principales componentes del plan
8.2.1 Plan Anual de Vacantes
8.2.2 Plan de Previsión
8.2.3 Manual de Funciones
8.2.4 Conocimiento Institucional
8.2.5 Evaluación del Desempeño

8.2.6 Acuerdos de Gestión
8.2.7 Plan Anual de Capacitación
8.2.8 Plan Anual de Bienestar y Estímulos
8.2.9 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
8.2.10 Medición Clima Laboral
8.2.11 Trabajo en casa

9. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALORE

9.1 Ruta de Creación de Valor

10. RECURSOS

11. HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCO "D.L.C."

11.1 Seguimiento al Plan

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento, tiene como objetivo dar a conocer a todos los colaboradores de la Universidad Tecnológica del Chocó ¨Diego Luis Córdoba¨, el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2023, garantizando así el cumplimiento de la misión institucional de manera articulada con los procesos internos. Para la adecuada ejecución del presente plan se tendrán en cuenta los objetivos estratégicos de la Universidad Tecnológica del Chocó, los procedimientos establecidos para la administración y desarrollo del talento humano, y demás medidas que deben regir el ejercicio de la función pública, desde el ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos a través del impulso integral y el fortalecimiento de sus competencias laborales hasta el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

La universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba en cumplimiento a la normatividad vigente y armonizando por un desarrollo integral del empleado público que se consolide en una estrategia con un direccionamiento técnico, formuló el presente documento.

2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DEL CHOCO DIEGO LUIS CORDOBA

2.1. Reseña Histórica de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba.

La Universidad Tecnológica del Chocó "Diego Luis Córdoba", es una institución de educación superior, con régimen especial, y naturaleza de ente universitario autónomo, creada en principio por la Ley 38 de 1968 y definida como Universidad mediante la Ley 7ª de 1975 y reconocida como Universidad Tecnológica del Chocó "Diego Luis Córdoba" por la Resolución No. 3274 de junio 25 de 1993 del Ministerio de Educación Nacional.

La Universidad Tecnológica del Chocó "Diego Luis Córdoba" es una institución de educación superior de carácter público, del orden nacional, con personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente, vinculada al Ministerio de Educación Nacional, en lo concerniente a las políticas y a la planeación del sector educativo.

La Universidad Tecnológica del Chocó "Diego Luis Córdoba" tiene su domicilio principal en la ciudad de Quibdó, departamento del Chocó, República de Colombia. Dirección A.A 292 | Cra. 22 No 18B-10 B/ Nicolás Medrano - Ciudadela Universitaria

2.2. Misión

En el 2023 la Universidad Tecnológica del Chocó, "Diego Luis Córdoba" espera verse como una institución de la postmodernidad, apropiada de los retos que le impone el desarrollo integral de las personas que forma, el entorno social, las contingencias de la dinámica del cambio y la comprensión de las riquezas ecológicas del entorno para garantizar condiciones humanas con un alto sentido de calidad.

2.3. Visión

Nuestra Alma Mater, la Universidad Tecnológica del Chocó "Diego Luis Córdoba" forma talento humano para el ejercicio técnico, tecnológico y científico profesional desde una comprensión de nuestra diversidad natural y cultural de cara a los retos del mundo contemporáneo, vindicando su tradicional posición ante la nación colombiana aportando profesionales de alta calidad, emprendedores y comprometidos con su región, su nación y el mundo.

2.4. Objetivos Estratégicos

- Consolidar la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba como Universidad Intercultural.
- Acreditar excelencia académica y administrativa.
- Adoptar la investigación como el eje de la actividad universitaria.
- Ampliar la presencia sub regional de la Universidad Tecnológica del Chocó
- Minimizar la deserción estudiantil.
- Dinamizar el desarrollo humano integral de la región.
- Promover la internacionalización.
- Mejorar la gestión del talento humano.
- Modernizar el sistema de desarrollo institucional.
- Desarrollar infraestructura pertinente a la acreditación

3. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

Fomentar y fortalecer la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias laborales e individuales, capacidades, conocimientos, habilidades y dimensiones de bienestar y formación.

3.1. Objetivos Específicos

Desarrollar el Plan de Bienestar y Estímulos el cual tiene como finalidad incentivar a través de estímulos pecuniarios y no pecuniarios a los funcionarios públicos cuyo desempeño laboral se encuentre en niveles de excelencia, a efectos de construir una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano integral, así como a elevar los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y bienestar de los empleados, propiciando un ambiente laboral idóneo al interior de la Entidad.

• Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

• Optimizar la gestión y el desempeño institucional, posibilitando un mejoramiento del desempeño laboral, el ambiente de trabajo y el crecimiento personal a través de formación y capacitación idónea al interior de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba

• Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.

• Liderar el proceso de evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y el sistema de medición laboral de los servidores vinculados provisionalmente. Así mismo, suministrar los instrumentos de acuerdo de gestión, con el fin de lograr alinear el desempeño individual con el desempeño institucional.

• Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, a través de mecanismos de vinculación y desvinculación asistida.

• Simplificación de procesos y procedimientos en materia de administración de personal, a fin de hacer más eficiente la gestión.

• Adoptar mecanismos que optimicen la evaluación del desempeño laboral y de la gestión de los gerentes públicos, cumpliendo las disposiciones legales.

• Promover el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC para la optimización de los procesos y mejora del desempeño institucional.

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano aplica a todos los servidores públicos con vinculación legal y reglamentaria de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba.

5. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

5.1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión funciona a través de distintas dimensiones, dentro de las cuales se encuentra el Talento Humano, siendo esta la más importante, articulando como eje central los demás valores públicos.

La gestión estratégica del Talento humano como parte de la estrategia institucional tiene como objetivo en su proceso administrar el Talento Humano que garantice la excelencia en la prestación del servicio con servidores públicos íntegros y comprometidos con la sociedad, el estado y el desarrollo propio.

Para el cumplimiento de este objetivo, es prioritario construir estrategias desde los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan de Desarrollo Institucional, Plan Estratégico Institucional y los planes de acción para el periodo objetivo. Por consiguiente, en el plan estratégico de talento humano se encuentra la política de gestión del Talento Humano, la cual está orientada a fortalecer el capital humano mediante los siguientes planes: Capacitación, Previsión de Recursos Humanos, Anual de Vacantes, Bienestar y Estímulos y Seguridad y Salud en el Trabajo.

En este contexto, las actividades de los planes de acción en materia de talento humano se circunscriben a los procesos de ingreso, desarrollo y retiro de los servidores público y docentes de la institución.

La dimensión del talento humano definida en MIPG, tiene como objetivo gestionar de manera adecuada el ciclo de vida del servidor público (INGRESO, DESARROLLO Y RETIRO), por tal razón, es el eje que articula los demás escenarios de la gestión estratégica.

6. Caracterización del Empleo

La planta de personal de la Universidad Tecnológica del Chocó, está conformada por un total de %··//%· empleos, distribuidos de la siguiente forma:

Código: 100

CARGO	CÓDIGO Y GRADO	NUMERO DE CARGOS	NUMERO DE CARGOS OCUPADOS	NUMERO DE VACANTES

DIRECTIVOS

ASESOR

PROFESIONAL

TÉCNICO

ASISTENCIAL

6.1 Caracterización de los Servidores

NIVELES	TOTAL PLANTA	CARGOS PROVISTOS	TOTAL VACANTES	No. Mujeres	No. Hombres	% Mujeres	% Hombres

DIRECTIVO

ASESOR

PROFESIONAL

TÉCNICO

ASISTENCIAL

7. DIAGNÓSTICO

7.1 Resultados de las Mediciones

Matriz GETH

Resultados de Mediciones en el 2022 de acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por la Dirección de Talento Humano, mediante la matriz GETH, se evidencia una calificación de 0.00 sobre 100, ubicándola en el nivel de……

RESULTADOS DE LA MATRIZ GETH
RUTAS DE RECREACIÓN DE VALOR

	2021	2022
RUTA DE LA FELICIDAD		
La felicidad nos hace productivos	95	98
RUTA DEL CRECIMIENTO		
Liderando talento	90	95
RUTA DEL SERVICIO		
Al servicio de los ciudadanos	94	99
RUTA DE LA CALIDAD		
La cultura de hacer las cosas bien	92	96
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS		
Conociendo el talento	90	94

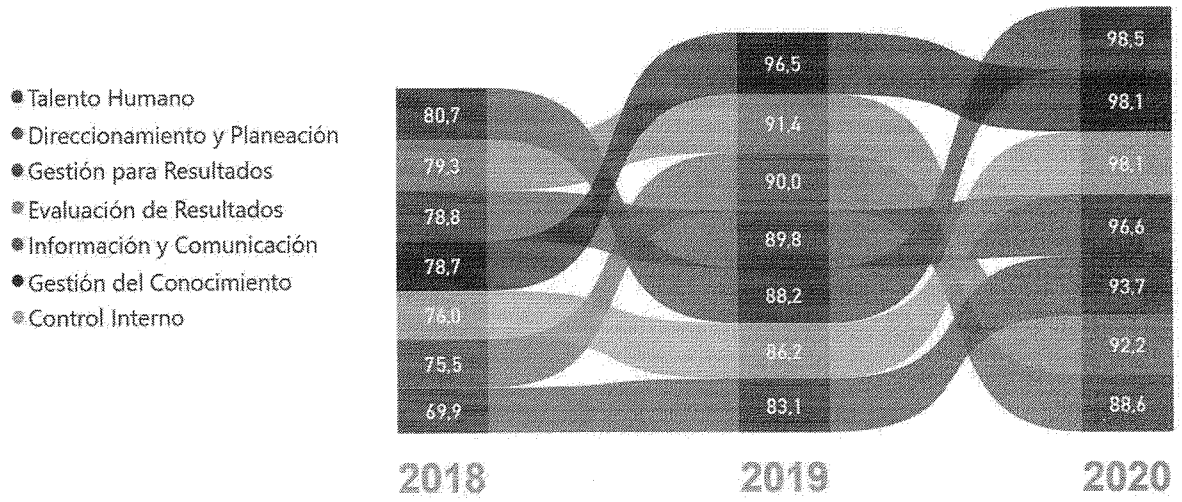
Los resultados de la gestión estratégica de talento humano están orientados en una metodología de rutas para la creación de valor con el fin que las entidades puedan diseñar acciones de mejora fácilmente. En este sentido, la ruta de análisis de datos, específicamente para generar una cultura de calidad e integridad y para entender a las personas a través del uso de datos fue la ruta con menor puntaje.

Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

La evaluación de la gestión, se desarrolla a través de la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello, el FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.
Los resultados de esta medición correspondiente al año 2021 y es la siguiente

DIMENSION	PUNTAJE	VALOR MAXIMO DE REFERENCIA
D1: Talento Humano	98,5	99,1
D2: Direccionamiento y planeación	93,7	98,6
D3: Gestión para resultados	96,6	100
D4: Evaluación de Resultados	92,2	96,8
D5: Información y Comunicación	88,6	99,5

	Código: 100	
D6: Gestión del Conocimiento	98,1	98,8
D7: Control Interno	98,1	99,1



8. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La planeación estratégica es el punto de partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de los servidores públicos de la Universidad Tecnológica del Chocó, se organiza en forma sistematizada la información relacionada con el proceso y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de las tres etapas que están incorporados en esta gestión, a saber:

Ingreso: Comprende los procedimientos de vinculación, tales como: concurso, estudio de requisitos del cargo, informe de evaluación psicotécnica, acta de posesión y otra documentación relaciona

Permanencia: Incluye los procedimientos de capacitación, evaluación del desempeño, programa de bienestar, estímulos, plan de vacantes, salud y seguridad en el trabajo, previsión de empleos, trabajo en casa, entre otros.

Retiro: Comprende los procedimientos relacionados con el retiro del servicio, ya sea por cambio de empleador, jubilación, muerte u otro motivo. Incluye aspectos como: Informes de gestión, en caso de tratarse del representante legal u otros funcionarios obligados por ley; resolución de desvinculación; resolución de pensionados, liquidación de prestaciones; bonos pensionales y nómina de pensionados.

También se incorpora la selección meritocracia, la capacitación y la evaluación de los servidores calificados como gerentes públicos, implementando prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004

8.1 Normatividad Aplicable

Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38) Crea el Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar y los Programas de Incentivos.

Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los Servidores público.

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".

Ley 909 de 2004, y los Decretos Reglamentarios 1227 de 2005 y 4661 de 2005, compilados en el Decreto Nacional 1083 de 2015, señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como aspectos relacionados con los beneficiarios de los programas de educación no formal, de educación formal básica, primaria, secundaria y media, y de educación superior. el literal b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17, Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, señala que las entidades deberán formulas y adoptar anualmente los Planes de Vacantes y de Previsión de recursos humanos.

Decreto 1567 de agosto 5/1998, por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Decreto No. 4665 de noviembre 29 / 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias

Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a Programas de Estímulos, Programas de Bienestar y Planes de Incentivos.

Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.22.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1° del Decreto Nacional 1499 de 2017, dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominaron políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. artículo 2.2.22.3 ibídem adopta como una de las políticas de desarrollo administrativo la Gestión del Talento Humano, la cual está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisi6n de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia publica enfocada a la consecuci6n de resultados; e incluye, entre otros, el Plan institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e incentivos institucionales, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan

Anual de Vacantes. Y el artículo 2.2.22.3.14, adicionado por el artículo 1° del Decreto Nacional 612 de 2018, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberán integral al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de 10 Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Decreto Nacional 1072 de 2015, en el artículo 2.2.4.6.1 y el numeral 7 del artículo 2.2.4.6.8, señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo- SGSST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos, privados, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión; del cual se deriva el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Acuerdo Nº 0025 del 10 de diciembre del 2021, por el medio del cual se actualiza la política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Tecnológica del Chocó.

8.2 Principales Componentes del Plan

8.2.1 Plan Anual de Vacantes

La Ley 909 de 2004, en sus artículos 14 y 15, establece la elaboración del Plan Anual de Vacantes, con el propósito de ser utilizado para la planeación del talento humano, la formulación de políticas, la racionalización y optimización de los procesos de selección y la obtención oportuna de los recursos que éstos implican. Así mismo, sirve para proporcionar al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- información que le permita definir políticas para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos y la eficiencia organizacional en las instituciones públicas y del estado colombiano.
El Plan Anual de Vacantes tiene como finalidad, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, la cual le permite a la entidad programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y así contar con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

8.2.2 Plan de Previsión

El plan de previsión determinará las necesidades de personal para atender las funciones misionales y de apoyo de la Universidad Tecnológica del Chocó.
De acuerdo a lo anterior la Oficina de Talento Humano y Servicios Administrativos en atención a lo establecido en el artículo 17 de la ley 909 de 2004 y con base en los Lineamientos de Planeación de los Recursos Humanos del Departamento

Administrativo de la Función Pública presenta el Plan de Previsión del Talento Humano actualizado con las necesidades de previsión del talento humano con cierre a la vigencia 2023. El presente documento se desarrolla en tres Etapas: en primer lugar, un análisis cuantitativo de la planta de personal, segundo, la identificación de las necesidades de Recurso Humano y finalmente la definición de acciones en cobertura para atender dichas necesidades.

8.2.3. Manual de Funciones

En el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales se describe el propósito principal del cargo y sus respectivas funciones esenciales de los empleos de la planta de personal de la Universidad Tecnológica del Chocó, adicionalmente en este documento se incluyen los requisitos mínimos de estudio y experiencia que se necesitan para desempeñar el empleo, los conocimientos básicos y/o esenciales, las competencias comportamentales y equivalencias frente al requisito.

La Universidad Tecnológica del Chocó, cuenta con un manual de funciones y competencias laborales para los empleados que conforman la planta global de personal administrativo de la institución, el cual fue adoptado mediante la resolución N° 2875 de 15 de marzo de 2018. Dicho manual se encuentra en el siguiente link de la página institucional:

https://www.utch.edu.co/portal/images/acercade/recurso_humano/manual_de_funciones_/Manual-de-Funciones-2018.pdf

8.2.4. Conocimiento Institucional

A través del proceso de inducción se fortalecerá la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la Entidad y mediante la reinducción se reorientará al servidor en los cambios culturales producidos y la apropiación de los valores adoptados por la Universidad Tecnológica del Chocó en su Código de Integridad, así como la articulación con el Plan Estratégico Institucional y el Plan Nacional de Desarrollo.

8.2.5. Evaluación del 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 La Universidad Tecnológica del Chocó,

La evaluación del desempeño se efectuará únicamente en el instrumento adoptado por la Universidad Tecnológica del Chocó en el formato F-HUM 07 para la evaluación del

desempeño parcial y definitivo, que deben realizarse a los empleados públicos no docentes de la Universidad Tecnológica del Chocó

La Evaluación del desempeño comprenderá la valoración de los logros obtenidos en cuanto a Factores de Desempeño, como son la Productividad y la Conducta Laboral.

OBJETIVOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

a. Cualificar el rendimiento laboral de los empleados públicos no docentes al servicio de la Universidad Tecnológica del Chocó.
b. Mejorar aquellas actitudes o conductas laborales que inciden en el desempeño laboral.
c. Generar un compromiso entre Evaluador y Evaluado ante el desempeño. (Plan de Mejoramiento)
d. Lograr mayor productividad en las actividades y/o tareas bajo su responsabilidad.
e. Identificar necesidades de Capacitación.

La calificación es el resultado de la evaluación del desempeño laboral de todo periodo establecido o del promedio ponderado de las evaluaciones parciales que durante este periodo haya sido necesario efectuar.

EFECTOS DE LA CALIFICACION DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Declaratoria de Insubsistencia del nombramiento por calificación no satisfactoria – El nombramiento del empleado público no docente podrá declararse insubsistente por el Rector como autoridad nominadora de la Universidad, cuando se haya obtenido calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación del desempeño laboral., para lo cual deberá oírse previamente el concepto de la Comisión de Personal. Cuando se obtengan dos (2) calificaciones insatisfactorias, el empleado podrá declararse insubsistente, como consecuencia de los resultados del debido proceso disciplinario.

Las personas vinculadas en período de prueba o en nombramiento provisional que hayan obtenido evaluación no satisfactoria para su respectivo período como resultado de la Evaluación del Desempeño Laboral, serán retiradas del servicio.

Contra el acto administrativo que declara la insubsistencia del nombramiento de un empleado público no docente, procede el recurso de reposición ante el Rector de la Universidad, el cual se debe interponer dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación

Programas de Capacitación. El Comité de Capacitación y la Oficina de Talento Humano de la Universidad Tecnológica del Chocó, diseñaran programas de capacitación para todos

los empleados públicos no docentes, orientados a subsanar las deficiencias detectadas en la evaluación del desempeño.

8.2.6 Acuerdos Sindicales

Mediante resolución Nº 465 del 15 de diciembre de 2020, por medio del cual se adopta el acuerdo colectivo suscrito entre la Universidad Tecnológica del Chocó y el sindicato SINTRAUNICOL, SINTRAUTCH Y ASPU.

Mediante Resolución 3019 del 15 de julio de 2021, por medio del cual se adopta la convención colectiva para trabajadores oficiales afiliados a SINTRAUNICOL y SINTRAUTCH.

8.2.7. Plan Anual de Capacitación

El plan institucional de capacitación tiene como finalidad establecer los pasos a seguir para llevar a cabo las actividades de capacitación con las cuales se satisfacen las necesidades de los servidores públicos posibilitando un mejoramiento del desempeño laboral, el ambiente de trabajo y el crecimiento personal a través de la descripción de las etapas de identificar necesidades de formación, aprobar plan de capacitación, desarrollar las actividades del plan, y elaborar informe de capacitación para todos los servidores públicos de la Universidad Tecnológica del Chocó.

El plan anual de capacitación se rige por las siguientes normas:

- Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
  Artículo 4 - "Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad , al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa "

- Ley 909 de septiembre 23/2004, por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades.
...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

"Artículo 36 "Objetivos de la Capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. "Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 65)"

"Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 67)"

Decreto 1227 de abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

Código: 100

TITULO V. Sistema Nacional De Capacitación Y Estímulos Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación.

- Artículo 65: "Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán se adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación."

- Artículo 66: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia."

- ... Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004..."

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. Establece las pautas para que la formulación de los PIC se aborde de manera integral; proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

Acuerdo Número 006 del 28 de marzo de 2011 por medio del cual se expide el plan de capacitación a personal administrativo de la universidad tecnológica del choco DIEGO LUIS CORODBA.

Acuerdo 0017 del 26 de septiembre de 2006 "estatuto personal administrativo de la Universidad Tecnológica del Chocó DIEGOLUIS CORDOBA".

Constitución Política de Colombia, artículo 54, el cual consagra: "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud".

Ley 30 de 1992, artículos 28 y 29, literal A, en lo relacionado al principio de Autonomía Universitaria.

Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único. El artículo 33 establece como uno de los derechos del servidor público: "DERECHOS. Además de los contemplados

en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: (...) 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones."

Ley 115 de 1994 "Por la cual se expide la ley general de educación".

La Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública "NTCGP 1000:2009" busca garantizar que los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas cuenten con las competencias (educación, formación, habilidades y experiencia) necesarias para adelantar los trabajos que afectan la calidad del producto o servicio.

Para le elaboración del plan se surtieron las siguientes etapas:
· Sensibilización
· Formulación de proyectos de aprendizaje
· Consolidación del diagnóstico de necesidades de la Entidad
· Programación del plan anual
· Ejecución del plan anual
El diagnostico de necesidades tiene como finalidad conocer de primer mano la percepción, el conocimiento y las necesidades que tienen los destinatarios del plan de capacitación en relación con las problemáticas de los equipos de trabajo, temas y métodos de capacitación y las prioridades institucionales.

8.2.8. Plan Anual de Bienestar y Estímulos

El Plan de Bienestar Social para los servidores públicos de la Universidad Tecnológica del Chocó, tiene como objeto la intervención en las medidas de Calidad en el empleo, Flexibilidad temporal y espacial, Apoyo a la familia, Desarrollo personal y profesional, Igualdad de oportunidades y Liderazgo y estilos de dirección, lo cual impactará en los ejes de calidad de vida laboral y en las áreas de protección y servicios sociales tendientes a lograr la participación del servidor público en el desarrollo organizacional, en la realización de procesos que propicien autonomía, creatividad, sentido de pertenencia, compromiso, responsabilidad y satisfacción, en promover equipos de trabajo, liderazgo y desarrollo de valores institucionales. Al igual que la promoción de la institucionalización de historias, ceremonias, valores, simbología organizacional que desarrolle una cultura que propicie un clima laboral favorable, usando de manera adecuada los recursos y las alianzas estratégicas; así como coordinar, comunicar, efectuar seguimiento y evaluación de servicios prestados por organismos especializados para garantizar mayor impacto todo enmarcado en el concepto de felicidad laboral como eje articulador de los beneficios, a la luz del sistema para la gestión de la conciliación.
El Programa Institucional de Estímulos tiene como finalidad incentivar a través de estímulos pecuniarios y no pecuniarios a los funcionarios públicos cuyo desempeño laboral se encuentre en niveles de excelencia, a efectos de construir una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano integral, así como a elevar los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y bienestar de los empleados, propiciando un ambiente laboral idóneo al interior de la entidad.

El plan anual de Plan Anual de Bienestar y Estímulos se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de la administración de personal para el fortalecimiento de las competencias, bienestar y motivación para los servidores públicos.

El Decreto 1567 de 1998 establece que, para los servidores públicos, los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como "aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y su familia."

La Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005 disponen que las entidades deben implementar para sus funcionarios y sus familias, programas de bienestar social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Programa Nacional de Bienestar: "Servidores saludables, entidades sostenibles" 2020-2022.
Serán beneficiarios de los programas de bienestar y estímulos todos los servidores públicos de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba, incluidas sus familias según lo estipulado en la ley.

8.2.9. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Seguridad y Salud en el trabajo es uno de los aspectos más importantes de la actividad laboral. El trabajo sin las medidas de seguridad apropiadas puede acarrear serios problemas para la salud. La Universidad Tecnológica del Chocó, está cada vez más comprometida en implementar programas de prevención de riesgos laborales definiendo estrategias de prevención y promoción que permitan evitar accidentes y enfermedades laborales.

Es así como la Universidad Tecnológica del Chocó, interesada en el bienestar integral, social, mental y físico, de todos sus servidores y contratistas y en cumplimiento con lo establecido en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, ha implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que consiste en un desarrollo lógico y por etapas, cuyos principios están basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), con el objetivo de propiciar el mejoramiento continuo así como el control de las condiciones, riesgos y peligros presentes en el ambiente de trabajo.

El SG-SST, se caracteriza por su adaptabilidad al tamaño y características de la Universidad Tecnológica del Chocó, para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgos asociados con su actividad.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye Política, Organización, Planificación, Aplicación, Evaluación, Auditoría y Acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2015).

De manera anual se establece un plan de trabajo, el cual contiene la definición de diferentes actividades que dan respuesta a las necesidades y hallazgos identificados en las inspecciones de seguridad, investigaciones de accidentes, seguimientos a casos médicos, matrices de peligros, desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológicos, matriz legal entre otras fuentes.

Adicionalmente y dando cumplimiento a la normatividad legal vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realiza una evaluación anual al sistema que nos permite identificar las fortalezas y los aspectos a mejorar, información que también es insumo para definir actividades del plan de trabajo.

8.2.10. Medición Clima Laboral y Cultura Organizacional

El clima organización: Se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad".

Cultura organizacional: Actitudes, percepciones y comportamientos que guían las acciones que desempeñan los servidores públicos de una entidad.

El instrumento para recolección de datos se está aplicando a los servidores públicos administrativos y docentes de la instrucción.

https://docs.google.com/forms/d/1EdbBCf_sgaiveqEVxh0gwW3snNj78R6yjDuX50qBrbc/edit?usp=sharing

Para la vigencia del 2023 se realizará la medición del clima organizacional en el tercer trimestre y los resultados del mismo serán incluidos en el Plan Estratégico como parte fundamental de la intervención a realizar tanto a nivel de seguridad y salud en el trabajo como de bienestar.

8.2.11. Trabajo en casa

Mediante la Resolución No.6836 del 28 de diciembre de 2021, se adopta medidas del trabajo en casa en la Universidad Tecnológica del chocó de acuerdo con las normas vigentes sobre la materia.
El servidor público que desarrolle el trabajo en casa, deberá presentar un informe mensual del desarrollo de las actividades laborales desde su domicilio. Igualmente, los jefes de cada oficina deberán asignar las tareas concretas a que haya lugar y hacer seguimiento permanente a las actividades y tareas asignadas para el cumplimiento de las funciones públicas del trabajador.

En todo caso, la Universidad Tecnológica del Chocó, conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

9. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.

9.1. Rutas de creación de valor

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG

RUTA DE CREACIÓN DE VALOR	PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
Ruta de la Felicidad • La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión	Plan de Bienestar e Incentivos Plan Anual de Capacitación Plan de Seguridad y salud en el trabajo
Ruta del Crecimiento Liderando talento Cultura de liderazgo Liderazgo en valores Servidores que saben lo que hacen	Vinculación Evaluación del Desempeño Gestión de la Información Plan de Bienestar e Incentivos
Ruta del Servicio • Al servicio de los ciudadanos • Cultura que genera logro y bienestar	Plan de Bienestar e Incentivos Plan Anual de Capacitación

Ruta de la Calidad	Plan de Bienestar e incentivos
• La cultura de hacer las cosas bien	Plan Anual de Capacitación
• Hacer siempre las cosas bien	Trámites y Certificaciones
• Cultura de la calidad y la integridad	
Ruta de Análisis de Datos	Plan de Bienestar e Incentivos
• Conociendo el talento	Plan Anual de Capacitación
• Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestión de la Información

10. RECURSOS

Financieros: El presupuesto asignado para el desarrollo del plan Estratégico de Talento Humano vigencia 202 corresponde a la suma de $ para la implementación y desarrollo de las actividades contempladas durante la vigencia, teniendo en cuenta las actividades propuestas.
Humanos: Grupo de Trabajo de Administración de Personal: funcionarios 16 contratistas 2. Grupo de Trabajo de Desarrollo de Talento Humano: funcionarios 8 contratistas 6
Físicos: Estructura física regular, divididas en puestos de trabajo, archivo de historia laboral,
Tecnológicos: Sistemas integral de trámites, infraestructura tecnológica idónea articulada con aplicativo de incapacidades, aplicativo ARL positiva, SIC comisiona, SIGEP nomina SIGEP nación.

11 HERRAMIENTA PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DEL CHOCO, DIEGO LUIS CORDOBA

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano, la Universidad Tecnológica del Chocó cuenta con las siguientes herramientas:
· Sistema de Gestión de Integrado - SGI
· Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG
· Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
· Auditorias de gestión y de calidad
· Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP
· Seguimientos periódicos por parte de la Oficina Asesora de Planeación

11.1 Seguimiento Plan

El seguimiento a la ejecución del presente Plan Estratégico se realizará de la siguiente forma:
· Plan Anual de Capacitación

Código: 100

· Seguimiento periódico por la Oficina Asesora de Planeación
· Control presupuestal
· Plan de Bienestar y Estímulos
· Seguimiento periódico por la Oficina Asesora de Planeación
· Control presupuestal
· Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo:
· Seguimiento periódico por la Oficina Asesora de Planeación
· Control presupuestal
· Plan Anual de Vacantes:
· Diligenciamiento y reporte del Plan Anual de Vacantes al Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP

LUISA FERNANDA CORREA MOSQUERA
Jefa de Talento Humano y Servicios Administrativos

Elaboró	Proyectó	Revisó	Fecha	Nº de folios
Talento Humano	Talento Humano	Luisa F. Correa Mosquera	05/2023	24

Código: 100

UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DEL CHOCO
DIEGO LUIS CORDOBA

Compromiso de Todos y Para Todos