

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO GESTIÓN TRANSFORMADORA CON CALIDAD HUMANA

Elaborado por:

Revisado por:

Aprobado por:

P.U TALENTO HUMANO

SECRETARIO GENERAL

RECTOR

Aprobado Comité Institucional de Gestión y Desempeño – 31 de Julio de 2018

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.03.04. D.13	Versión 01	Emisión 31-07-2018	Página 2 de 20

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. MARCO LEGAL
2. ALCANCE
3. OBJETIVO GENERAL
4. OBJETIVOS ESPECIFICOS
5. PLANEACIÓN
 - 5.1. Caracterización de los Empleos.
 - 5.2. Diagnóstico del Talento humano a través de la Matriz GAETH
6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
7. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO.
 - 7.1. Vinculación
 - 7.2. Programa Institucional de Bienestar Social Laboral e Incentivos – Programa de SG-SST.
 - 7.3. Plan Institucional de Capacitación
 - 7.4. Evaluación de Desempeño.
 - 7.5. Reporte de Nomina.
 - 7.6. Gestión de la Información
 - 7.7. Administración de las Historias Laborales.
 - 7.8. Situaciones Administrativas
 - 7.9. Procedimientos
8. PLAN DE ACCIÓN – MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.03.04. D.13	Versión 01	Emisión 31-07-2018	Página 3 de 20

9. EVALUACIÓN PLAN DE ACCIÓN

- 9.1. Matriz de Seguimiento.
- 9.2. Sistema Gestión Integrado
- 9.3. FURAG II

10. CONTROL DE CAMBIO

INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objeto la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de los distintos planes, programas y proyectos del proceso de talento humano de la institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, para su ejecución en el mediano y largo plazo.

En este plan se estructuran y detallan las estrategias y los tiempos a seguir, además de la priorización de las acciones a desarrollar sus plazos y recursos necesarios, para luego continuar con el seguimiento y verificación del logro de metas y objetivos propuestos.

Este Plan Estratégico tiene en cuenta los componentes ya establecidos en la institución como son la visión, la misión, los objetivos, los planes de acción que influyen en la ejecución del Plan de Desarrollo Institucional.

Dicho Plan se encuentra estructurado de acuerdo a la política de Integralidad que se encuentra en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que va orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, buscando el cumplimiento del principio del mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una administración pública enfocada al alcance de los resultados, además incluye el Plan Institucional de Capacitación, El Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Vacantes y provisión de talento humano.

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 su Desarrollo Administrativo con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.03.04. D.13	Versión 01	Emisión 31-07-2018	Página 4 de 20

En el Plan Estratégico se observara el enfoque basado en procesos, el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) y su detallada planeación, enfocado al ciclo del servidor público (Ingreso, Desarrollo y Retiro).

Los procedimientos, proyectos y prácticas del proceso de Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada con los demás proceso de gestión de la institución, de tal forma que exista relación en las actividades que se realizan dentro del proceso, sus estrategias y con el Plan de Desarrollo Institucional.

De esta manera los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales del direccionamiento estratégico y la planeación de los procesos de operación y de su rol dentro de la institución, fortalecidos en sus conocimientos y competencias de acuerdo con las necesidades institucionales comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora continua.

Para el cumplimiento de lo anterior es necesario ir mejorando las condiciones laborales con respecto a los riesgos laborales, continuar con el compromiso de los servidores con respecto al autocuidado, fortalecer el plan de necesidades de capacitación en sus saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos.

1. MARCO LEGAL

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma.
Constitución Política de Colombia 1991.	La Asamblea Nacional Constituyente, con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el	

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano

Código
200.09.03.04. D.13

Versión
01

Emisión
31-07-2018

Página
5 de 20

	conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga.	
Decreto Ley 2400 de 1968	Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.	
Ley 190 de 1995.	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.	
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	
Ley 581 de 2000 – Ley de Cuotas.	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de	

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano

Código
200.09.03.04. D.13

Versión
01

Emisión
31-07-2018

Página
6 de 20

	conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.	
Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario único.	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único	
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 760 de 2005 – Procedimiento ante y por la CNSC.	Por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.	
Decreto Ley 770 de 2005 – Requisitos y Funciones NN.	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 – Requisitos y Funciones NT	Por el cual se establece el sistema nomenclatura y clasificación de y difunciones y requisitos generales de los empleos de las entidades	

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano

Código
200.09.03.04. D.13

Versión
01

Emisión
31-07-2018

Página
7 de 20

	territoriales que se regulan por las disposiciones de la ley 909 de 2004	
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	
Ley 1712 de 2014.	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.	
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 y sus modificaciones.	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario (Establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, programas de Bienestar y Plan de Incentivos).	Plan Institucional de Capacitación. Programa de Bienestar.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario de Sector de Trabajo (Establece el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
Acuerdo de la CNSC No.	Establece el sistema tipo	Sistema tipo evaluación del

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano

Código
200.09.03.04. D.13

Versión
01

Emisión
31-07-2018

Página
8 de 20

565 de 2016.	empleados de carrera y en periodo de prueba.	desempeño.
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de CNSC para Sistemas propios de Evaluación del desempeño.
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 CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño.
Decreto 1833 de 2016	Por el cual se combinan las normas del Sistema general de Pensiones.	
Decreto 1669 de 2016	Por el cual se reglamente la Seguridad social de los estudiantes que hagan parte de los programas de incentivos para las prácticas laborales y judicaturas en el sector público.	
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública	
Decreto 052 de 2017	Por la cual se modifica el decreto 1072 del 2015, sobre la transición para la implementación del SG.SST	

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.03.04. D.13	Versión 01	Emisión 31-07-2018	Página 9 de 20

Decreto 1499 de 2017.	Modifica el decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la ley 1753 de 2015.	Talento Humano.
Circular 017 de 2017 - PGN	Por la cual se propende por el fortalecimiento de la meritocracia en el empleo público.	
Circular externa No. 100 – 009-2017. DAFP.	Estrategia de socialización y Capacitación para la implementación de MIPG	
GETH	Guía de Gestión Estratégica del talento Humano.	Talento Humano.
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017.	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión Seguridad y salud den el Trabajo para empleadores y contratantes.	
Decreto Ley 894 del 28 de mayo de 2017.	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera.	Plan Institucional de Capacitación.
Decreto 051 de 2018.	Por el cual se Modifica parcialmente el decreto 1083, de 2015 y se deroga el decreto 1737 de 2009	

2. ALCANCE

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.03.04. D.13	Versión 01	Emisión 31-07-2018	Página 10 de 20

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca inicia con la identificación de las necesidades de cada uno de los componentes (Plan de Desarrollo Institucional, Planes Operativos Anuales) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por lo anterior aplica para toda la población (servidores públicos de carrera, de planta, provisionales y contratistas) dependiendo del plan, de acuerdo con la normatividad establecida.

3. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar el proceso de Talento Humano, a través de las estrategias establecidas en aras de contribuir con el mejoramiento de las competencias, capacidades conocimientos, habilidades y la calidad de vida de los servidores.

4. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar el plan de Bienestar de los servidores públicos para contribuir al mejoramiento de la Calidad de vida, su desempeño laboral, generando espacios de reconocimientos e incentivos, esparcimientos e integración.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, implementando las pausas activas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de los servidores a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos, competencias y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan institucional de capacitación (inducción / re inducción).
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los servidores de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca. De acuerdo con los lineamiento del Acuerdo No. 565 de 2016.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Institución, manteniendo una planta optima requerida por la institución para el cumplimiento de su misión.
- Administrar información sobre el Talento Humano de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, en cuanto a datos de las hojas de vida.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.03.04. D.13	Versión 01	Emisión 31-07-2018	Página 11 de 20

- Hacer seguimiento al diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas por los funcionarios de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.
- Mantener actualizada la información de los movimientos en la planta de personal de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.

5. PLANEACION

La matriz que se muestra en el anexo, consolida el presente Plan Estratégico, las políticas determinadas a través de MIPG y el resultado del ejercicio institucional de planeación, que concentre los productos, los hijos y las actividades con las que se dará cumplimiento a los objetivos y metas de la Gestión Humana en la Institución en la presente vigencia y que se desarrolla a través de los diferentes componentes. (Planes Operativos Anuales).

5.1. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global, como se observa en la siguiente tabla

NIVELES	PLANTA GLOBAL
DIRECTIVO	6
ASESOR	6
PROFESIONAL	9
TECNICO	4
ASISTENCIAL	14
TRABAJADOR OFICIAL	4
DOCENTE DE PLANTA	16
TOTAL	59

Fuente Elaboración Proceso de Talento Humano corte julio de 2018.

NIVELES	No. CARGOS	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	VACANTES	% VACANTES
DIRECTIVO	6	2	33%	4	67%	0	0%
ASESOR	6	4	67%	2	33%	0	0%

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.03.04. D.13	Versión 01	Emisión 31-07-2018	Página 12 de 20

PROFESIONAL	9	7	78%	2	22%	0	0%
TECNICO	4	2	50%	2	50%	0	0%
ASISTENCIAL	14	12	86%	2	14%	0	0%
TRABAJADOR OFICIAL	4	4	100%	0	0%	0	0%
DOCENTE DE PLANTA	16	7	44%	9	56%		
TOTAL	59	31		12		0	

Fuente Elaboración Proceso de Talento Humano corte julio de 2018.

5.2. DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVES DE LA MATRIZ GETH.

Para desarrollar un ejercicio de diagnóstico de cada una de las rutas de valor en las cuales se estructura el plan estratégico de talento humano, y con el propósito de que la institución cuente con una línea base de los aspectos a fortalecer y que deben ser incluidos en la planeación, se aplicará el instrumento propuesto por el departamento administrativo de la función pública. Para la implementación de modelo integrado de planeación y gestión

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO.

El Plan Estratégico del Proceso de Talento Humano en la Institución, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor en su ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación del Plan, se centra en fortalecer las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas en el diagnóstico de la matriz GETH, y otras evaluaciones realizadas, a través de la implementación de acciones eficaces que nos ayuden a la mejora continua del proceso.

Una vez implementado y evaluado el instrumento de diagnóstico se determinara la ruta de creación de valor con menor puntaje junto con las sub - rutas que hayan obtenido puntajes más bajos, se identificarán las variables que hayan dado lugar a dicho resultado y se desarrollara

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.03.04. D.13	Versión 01	Emisión 31-07-2018	Página 13 de 20

un plan de acción a corto y mediano plazo, propendiendo por las alternativas de mejoras de las variables identificadas.

Implementadas las alternativas de mejora se evaluará la eficacia de las mismas, lo que conducirá a establecer el nivel de mejora alcanzado semestralmente.

TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES / MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación.
D3	Gestión para Resultados.
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

7. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO.

Mediante la Dimensión del talento Humano del MIPG, el compromiso del proceso de Talento humano, es la clave para fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas institucionales. A continuación las estrategias.

7.1. VINCULACIÓN

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.03.04. D.13	Versión 01	Emisión 31-07-2018	Página 14 de 20

A través de esta estrategia la institución velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

De esta forma podemos decir que el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad, Merito y prontitud. A través del acatamiento de los procedimientos establecidos, con el fin de contar con el personal competente que aporte a la obtención de las metas, en los diferentes procesos de la institución.

Para ellos e cuenta con el procedimiento de convocatoria. Selección, vinculación y retiro del personal, el cual se encuentra en el Sistema de Gestión Integrado.

7.2. PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS Y PROGRAMA SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

- **PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS**

Promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, a través de actividades de bienestar social, enmarcadas dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral. Propendiendo por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación del servicio.

- **SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.03.04. D.13	Versión 01	Emisión 31-07-2018	Página 15 de 20

Transversalmente se Trabaja el programa de Bienestar y de Sistema de Gestión Seguridad y salud en el Trabajo para la presente vigencia:

Programa de SG-SST se enfocara en los diferentes resultados y recomendaciones de las ARL, exámenes médicos, evaluación del riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de seguridad y salud en el trabajo, los cuales nos sirven para planificar la hoja de ruta que debemos seguir para el desarrollo de las diferentes actividades, de las cuales se trabajara las siguientes:

- Programa Hábitos y Estilos de Vida saludables.
- Instalaciones Locativas.
- Puestos de Trabajo.
- Salud Física (Exámenes médicos Ocupacionales).

Entre las actividades a trabajar están la actividad física, alimentación sana, prevención de riesgo (salud, exámenes médicos), todo con el fin de concebir una cultura autocuidado de seguridad y salud en el trabajo, que incite al compromiso de autocuidado, toma de conciencia de los riesgos, con la disminución de alimentos con altos contenidos de harina y azúcares, realizar actividad física, disminuir el estrés de esta manera se mejorara la productividad y el cumplimiento de los objetivos y metas trazados.

Se debe continuar realizando seguimiento para medir y evaluar los avances y progresos que permita observar cómo va la ejecución de las actividades y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos para finalmente otorgar un reconocimiento.

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de incentivo por su compromiso labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás.

7.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.03.04. D.13	Versión 01	Emisión 31-07-2018	Página 16 de 20

detección de necesidades a través del plan institucional de capacitación para la vigencia 2018.

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores públicos de la institución, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

De conformidad con lo anterior se tendrá en cuenta los siguientes insumos: encuestas de detección de necesidades, evaluaciones de desempeño laboral.

7.4. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

La evaluación de desempeño se llevara a cabo de conformidad con los lineamientos establecidos en el acuerdo 565 de 2016, de la CNSC por el cual se establece el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral.

Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que se encuentren en un puntaje menor o igual a 65% y/o en nivel no satisfactorio, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. Así como a generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas por procesos y la implementación del sistema Tipo de evaluación de desempeño. Las Rutas en las que intervienen dicha evaluación de desempeño, son las siguientes Ruta del Servicio y ruta de la Calidad).

7.5. REPORTE DE LA NOMINA

El proceso de Talento Humano recibe por parte de las facultades el reporte de novedades mensuales de personal, las cuales son revisadas y entregadas al proceso financiero quienes se encargan de la liquidación y pago.

7.6. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.03.04. D.13	Versión 01	Emisión 31-07-2018	Página 17 de 20

Esta estrategia se enfoca en mantener actualizada los datos consolidados en el sistema de información del proceso de talento humano (SITH), en el cual se ingresan las novedades del personal. de conformidad con los procedimientos establecidos en el SGI, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos además permitirá suministrar información veraz y oportuna a los demás procesos que los requieran, en pro de la mejora continua de la institución.

7.7. ADMINISTRACIÓN DE LAS HISTORIAS LABORALES.

Establecer los lineamientos para la organización, custodia, consulta, préstamo y conservación de la serie documental "Historias Laborales", procurando su debida organización y control, teniendo en cuenta los principios de procedencia y orden original, atendiendo a las disposiciones legales e institucionales vigentes.

7.8. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Las situaciones administrativas se encuentran fundamentadas en los decretos ley 2400 y 3074 de 1968, Decreto 1045 de 1978, el Decreto 1083 de 2015 cuyo Título 5 de la parte del libro 2 fue modificado por el Decreto 648 de 2017. Algunas situaciones tienen su origen en el Decreto ley 1228 de 1995 y las leyes 1635 de 2013 y 1822 de 2017.

Las situaciones que encontramos en la Institución son las siguientes:

1. En servicio activo
2. En licencia.
3. En permiso
4. En comisión.
5. En ejercicio de funciones de otro empleo por encargo.
6. Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones
7. En periodo de prueba en empleos de carrera

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.03.04. D.13	Versión 01	Emisión 31-07-2018	Página 18 de 20

8. En vacaciones
9. En descanso compensado
10. Prestando servicio militar

Se realiza la notificación oportuna de los actos administrativos, que sirven de insumo para articular la Ruta de la felicidad, el programa de bienestar y el código de integridad en los servidores.

7.9. PROCEDIMIENTO DE CONVOCATORIA, SELECCIÓN, VINCULACIÓN Y RETIRO DE PERSONAL

El proceso de Talento Humano, mediante el instrumento diseñado, enfoca su estrategia en identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la institución y formula las sugerencias respectivas según los requerimientos.

De igual manera se incentiva a los servidores a través de las actividades de los planes y programas del proceso de Talento Humano en los cuales se incluyan beneficios sociales, generando actividades conjuntamente con la caja de compensación familiar, las EPS, AFP y la ARL, a través de las cuales se brindan apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo inesperado y velar por la implementación de los mecanismos dispuestos por la institución.

8. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identifica el siguiente plan de acción.

- Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje: Ruta del Análisis de Datos Conociendo el talento Humano.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.03.04. D.13	Versión 01	Emisión 31-07-2018	Página 19 de 20

- Sub rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos.
Ruta para implementar un liderazgo basado en valores
Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en hacer siempre las cosas bien.
Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos.
- De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto y mediano plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:

(Ver Plan de Acción en el anexo del Plan Estratégico).

Dicho plan de acción se identifica como prioridad para el desarrollo e impacto de las variables con puntajes más bajos según lo establecido en la Matriz Estratégica de Talento Humano. Así mismo, se establecen oportunidades de mejora adicionales que permitirán generar mayor impacto en las diferentes variables y contribuyan a la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano para la vigencia.

Adicionalmente el plan también cuenta con resultados de medición de clima laboral de vigencia anteriores.

9. EVALUACIÓN DEL PLAN

Para la evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se realizarán las siguientes estrategias:

9.1. Matriz de Seguimiento

Mecanismo – diseñado e implementado por el proceso de Talento Humano, a través de la herramienta (Matriz de Seguimiento), permite tener información sobre el control, los avances y el cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.03.04. D.13	Versión 01	Emisión 31-07-2018	Página 20 de 20

9.2. Sistema de Gestión Integrado

A través del Sistema de Gestión Integrado – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada proceso y es el insumo necesario con el que cuenta la oficina de Control Interno, para la evaluación de cada uno de los procesos. Allí se evidenciara la Gestión Estratégica de Talento Humano tanto cualitativa como cuantitativamente.

9.3. FURAG II (Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión)

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento humano de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión se diligencia en las fechas establecidas lo concerniente a la política de desarrollo – Gestión de Talento Humano.

10.CONTROL DE CAMBIOS

FECHA DE CAMBIO	CAMBIO