

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Elaborado por:

Revisado por:

Aprobado por:

Profesional Universitario
Talento Humano

Secretario(a) General

Rector(a)

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.01.D.06	Versión 07	Emisión 24-01-2024	Página 2 de 27

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. MARCO LEGAL
2. ALCANCE
3. OBJETIVO GENERAL
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
5. MARCO ESTRATÉGICO
6. MISIÓN Y VISIÓN
7. MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO
8. VALORES CONTENIDOS EN EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD
9. PLANEACIÓN
 - 9.1. Caracterización de los Empleos
 - 9.2. Caracterización de la población
 - 9.3. Diagnóstico del Talento humano a través de la Matriz GETH
 - 9.4. Resultados de mediciones
10. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
11. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO
 - 11.1. Ciclo de vida del servidor publico
 - 11.2. Programa Institucional de Bienestar Social Laboral e Incentivos
 - 11.3. Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - 11.4. Plan Institucional de Capacitación
 - 11.5. Evaluación de Desempeño- carrera Administrativa
 - 11.6. Situaciones Administrativas
12. PLAN DE ACCIÓN – MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO
13. EVALUACIÓN PLAN DE ACCIÓN
14. CONTROL DE CAMBIOS

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.01.D.06	Versión 07	Emisión 24-01-2024	Página 3 de 27

INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica de Talento Humano en el Colegio Mayor del Cauca – Institución Universitaria, es un proceso que tiene por objeto la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de los distintos planes, programas y proyectos del proceso de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, dando cumplimiento a las directrices de las políticas del Gobierno Nacional y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El Plan Estratégico de Talento Humano es un mecanismo que permite cumplir los logros de las metas establecidas, generando una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo del ciclo de vida del servidor público que permita no solo incentivar y motivar al talento humano sino retenerlos para tener políticas sólidas al interior de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.

En este plan se estructuran y detallan las estrategias y tiempos a seguir en el ciclo de vida del talento humano, además de la priorización de las acciones a desarrollar y recursos necesarios, para culminar con el seguimiento y verificación del logro de metas y objetivos propuestos, por otro lado es importante precisar que nuestros objetivos estratégicos los cuales se encuentran alineados con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, en concordancia con lo que persigue MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional "*Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador*", para la vigencia 2024 en la Entidad, se dará un valor agregado a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

Por otra parte es importante precisar que el plan se encuentra articulado con las siete (7) dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, alineado con la política de Integridad planteada en este modelo, que busca en cada servidor, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con los valores institucionales aprobados en el código de integridad, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos como son la entrega de servicios a cargo de la entidad y la integralidad inmersa en la cultura organizacional.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.01.D.06	Versión 07	Emisión 24-01-2024	Página 4 de 27

El proceso de Gestión y desarrollo del Talento Humano de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, formula el Plan Estratégico de Talento Humano 2024, con base en el autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, teniendo en cuenta el concepto de empleo público determinado en el artículo 19 de la Ley 909 de 2004, así como la visión del empleo por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública–DAFP.

El Plan se encuentra estructurado de acuerdo a la Política de Integridad 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 Social Laboral e Incentivos, Plan de Vacantes y Provisión de talento humano.

Por su parte, el Decreto 612 de 2018, establece que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, deben integrar al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, los planes institucionales y estratégicos de talento humano que se relacionan a continuación: 1. Plan Anual de Vacantes, 2. Plan de Previsión de Recursos Humanos, 3. Plan Estratégico de Talento Humano, 4. Plan Institucional de Capacitación, 5. Plan Bienestar Social e incentivos Institucionales, 6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

Los procesos, procedimientos, proyectos y prácticas del proceso de Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada con el proceso de gestión de la institución, de tal forma que exista relación en las actividades y coadyuvancia 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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.01.D.06	Versión 07	Emisión 24-01-2024	Página 5 de 27

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 frente al autocuidado, fortalecer el plan de necesidades de capacitación en sus saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos.

En ese orden de ideas, las actividades relacionadas con la gestión y desarrollo del talento humano estarán enfocadas a contribuir con cumplimiento y alcance de la misión y visión de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, bajo el compromiso del cumplimiento de los requisitos legales, atendiendo a la implementación de diferentes herramientas estratégicas y administrativas para el mejoramiento de los procesos y servicios.

1. MARCO LEGAL

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Constitución Política de Colombia 1991		
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	Capacitación Evaluación del Desempeño

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.01.D.06	Versión 07	Emisión 24-01-2024	Página 6 de 27

	empleados del Estado.	Estímulos
Ley 581 de 2000	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 conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.	Empleo Público
Ley 734 de 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único	Derecho y Deberes del Servidor Público Régimen Disciplinario
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.	Empleo Público
Decreto Ley 760 de 2005	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.	Evaluación del Desempeño Planta de Empleos
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	Empleo Público Niveles Jerárquicos Planta de Empleos

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.01.D.06	Versión 07	Emisión 24-01-2024	Página 7 de 27

	requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.	Competencias Laborales Manual de Funciones
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.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.	
Ley 1437 de 2011	Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo	
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 1635 de 2013	Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos.	
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 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.	Función Pública Empleo Público

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.01.D.06	Versión 07	Emisión 24-01-2024	Página 8 de 27

Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1833 de 2016	Por el cual se compilan 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.	
Ley 1821 de 2016	Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas.	
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.	
Decreto 052 de 2017	Por la cual se modifica el decreto 1072 del 2015, sobre la transición para la implementación del SG.SST	
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	Gestión Estratégica del

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.01.D.06	Versión 07	Emisión 24-01-2024	Página 9 de 27

	talento Humano.	Talento Humano
Resolución 1111 de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión Seguridad y salud den el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto Ley 894 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
Ley 1822 de 2017	Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido.	Bienestar Social Laboral
Resolución 390 de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.	Plan Institucional de Capacitación
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.	Planes Institucionales
Acuerdo No. 20181000006176 de 2018 CNSC	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.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de	Régimen disciplinario

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.01.D.06	Versión 07	Emisión 24-01-2024	Página 10 de 27

	2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.	
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.	Extiende capacitación a los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación
Cartilla	Plan de formación y capacitación 2020 -2030.	
Procesos y procedimientos internos SAIC	Manuales, instructivos, procedimientos, formatos del proceso de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.	
Ley 2293 de 2023	Plan Nacional de Desarrollo "Colombia potencia mundial de la vida"	

2. ALCANCE

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, Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano), extensivo a la población de colaboradores externos en relación al Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo, teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y se puedan impactar con las acciones del proceso de Gestión y desarrollo del Talento Humano.

3. OBJETIVO GENERAL

Gestionar adecuadamente el talento humano de la institución conforme con la normatividad vigente alineada con la planeación estratégica y la cultura organizacional, mediante el diseño, ejecución y seguimiento del ciclo de vida del servidor público a través de sus planes, con el propósito de lograr los objetivos institucionales y la mejora

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.01.D.06	Versión 07	Emisión 24-01-2024	Página 11 de 27

continúa, contribuyendo al cumplimiento de la misión y materialización de la visión institucional.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Cumplir con la normatividad vigente en cumplimiento de los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Desarrollar de conformidad con los planes de talento Humano el ciclo de vida del servidor público para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, competencias, habilidades en su desempeño laboral y fortaleciendo la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Institución, manteniendo una planta óptima para el cumplimiento de su misión.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y el modelo de cultura organizacional.
- Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.
- Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público.
- Promover la toma de decisiones para la gestión estratégica del talento humano a través de información oportuna y consolidada en sistemas de información seguros e integrados.
- Fortalecer la transformación de la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.
- Promover el liderazgo del talento humano fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.01.D.06	Versión 07	Emisión 24-01-2024	Página 12 de 27

- Propiciar espacios de diálogo y concertación orientados al desarrollo de nuevas políticas y toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano.

5. MARCO ESTRATÉGICO

Para la formulación y construcción del Plan tiene como base el documento de análisis del contexto estratégico de la entidad, el cual identifica los factores internos y externos que deben ser tenidos en cuenta para la formulación de las estrategias y acciones permitiendo así proyectar una intervención pertinente que atienda las necesidades y expectativas del sector y la entidad.

6. MISIÓN Y VISIÓN

6.1 MISIÓN: Somos una Institución Universitaria Pública, comprometida con el desarrollo regional, a través de la formación integral de personas, donde el ser, saber y el hacer se fundamentan en los principios de libertad, convivencia, respeto a la vida, la diversidad y el medio ambiente.

6.2 VISIÓN: En el 2024, el Colegio Mayor del Cauca será reconocido como una institución de Educación Superior Pública, en camino a la Acreditación Institucional, posicionada por la pertinencia y el impacto social de sus programas de Alta Calidad, en el ámbito territorial y nacional.

7. MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Según el diagnóstico realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo-BID para la generación del índice de desarrollo del servicio civil en Latinoamérica, Colombia se ubica en el quinto lugar y evidencia que para los años 2011-2013 el país avanzó seis puntos frente al año 2004, a este crecimiento se le atribuye la expedición de normas como la Ley 909 de 2004 y sus consecuentes mejoras frente a la institucionalidad del sistema y la creación de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC como uno de los órganos rectores del empleo público junto con Función Pública, así como también al establecimiento de políticas específicas de Gestión del Talento Humano. Esto permite evidenciar un esfuerzo conjunto para mejorar el desempeño del servicio civil, pero también evidencia que el avance no ha sido el esperado y que es necesario desarrollar e implementar las acciones que permitan que la normatividad se refleje y tenga un mayor

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.01.D.06	Versión 07	Emisión 24-01-2024	Página 13 de 27

impacto en el desarrollo del servicio civil, pues aún existen aspectos de la Gestión del Talento Humano que permanecen en niveles similares a los de diez años atrás, lo cual configura un amplio escenario de mejora para el empleo público en Colombia.

En consecuencia de lo anterior, la Política de gestión estratégica del Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.

PRINCIPIOS BASE

La gestión estratégica del talento humano del Colegio Mayor del Cauca se basa en los siguientes principios fundamentales, teniendo en cuenta lo planteado en el MIPG:

- **Orientación a resultados:** La estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público, en la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan, reflejando una mayor productividad que conduzca a la mejora en la prestación del servicio a los ciudadanos y mayor confianza de los colombianos en los servidores del Colegio Mayor del Cauca.
- **Articulación interinstitucional:** La estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en la Entidad se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio en todas las partes interesadas.
- **Excelencia y calidad:** Desde el accionar de cada servidor público es necesario hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio al ciudadano. La gestión del talento humano debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la Entidad.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.01.D.06	Versión 07	Emisión 24-01-2024	Página 14 de 27

- **Toma de decisiones basada en evidencia:** Cualquier decisión tomada debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados esperados, y no en intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.

- **Aprendizaje e innovación:** El propósito fundamental de la gestión estratégica del talento humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores públicos y potencien la productividad de la Entidad.

La estrategia comparte con el modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, lo concibe como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados, como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro o corazón del MIPG.

La estrategia de implementación de la política de GETH al articularse e integrarse al MIPG como la metodología que permitirá mejorar el eje central del modelo para propiciar el desarrollo y evolución de todos los temas que lo componen, tiene como propósito fundamental incrementar tanto la productividad del sector público como la calidad de vida de los servidores públicos. Esto genera resultados positivos en términos de bienestar para los ciudadanos y de eficacia en la prestación de los servicios del sector público. (DAFP, 2018).

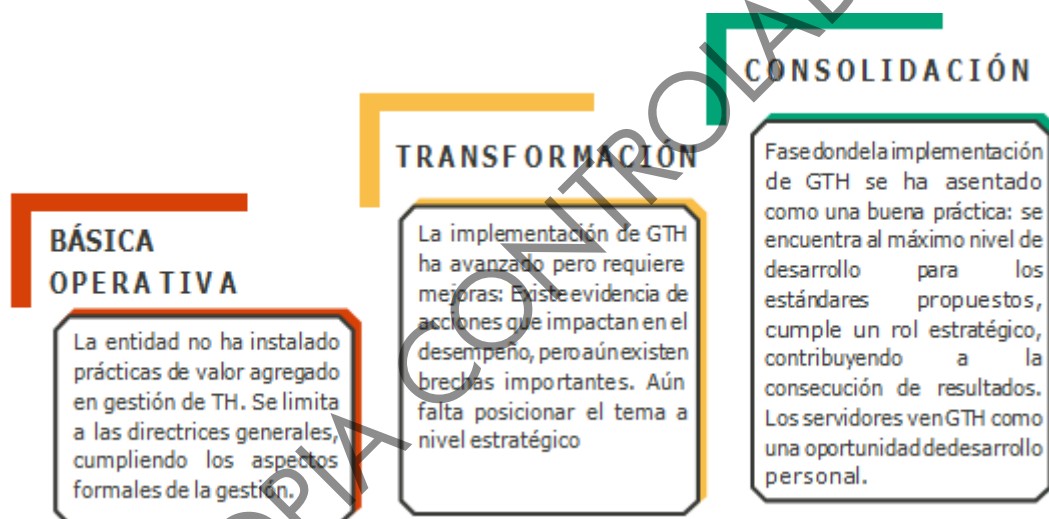
En este sentido, se entiende la GETH como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional. Esta concepción implica la necesidad de articular estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misionales.

Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se pueda identificar las necesidades de mejora y uno de los insumos es el diagnóstico derivado a través de la matriz de la GETH, incorporada en el instrumento de

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.01.D.06	Versión 07	Emisión 24-01-2024	Página 15 de 27

autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el proceso debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos para fortalecer, como punto de partida para la implementación de la gestión estratégica. El diligenciamiento de esta matriz generará una calificación que ubica a cada entidad en particular en alguno de los tres niveles de madurez de la GETH.

Gestión estratégica del Talento Humano

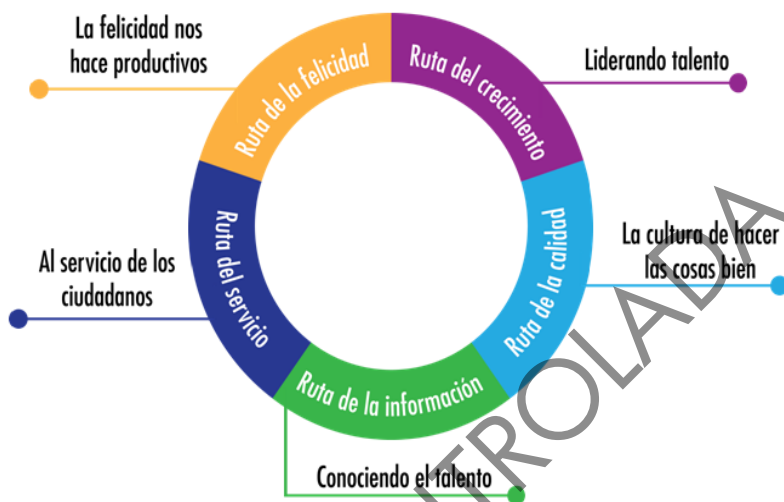


Fuente: DAFP, 2016

Dentro del proceso de cierre de brechas la GETH se puede realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través de las "Rutas de creación de valor"; estas trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH, en este sentido la Institución vienen consolidando resultados desde la aplicación del autodiagnóstico con un resultado del 90% el cual tiene relación directa con la medición del FURAG logrando una solidez.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.01.D.06	Versión 07	Emisión 24-01-2024	Página 16 de 27

Rutas de creación de valor



8. VALORES CONTENIDOS EN EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Los funcionarios y colaboradores del Colegio Mayor del Cauca, enmarcan su actuar y labor diaria en los valores establecidos en el Código de Integridad, el cual se encuentra adoptado mediante la Resolución 431 del 31 de marzo de 2020, los cuales se encuentran alineados con los definidos por la Función Pública y por el Proyecto Educativo Institucional 2019, en búsqueda de la generación de un valor público de alta calidad, los cuales se presentan a continuación:

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.

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: Cumpló 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.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.01.D.06	Versión 07	Emisión 24-01-2024	Página 17 de 27

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

Trabajo en equipo: Construcción interdisciplinaria del saber, en donde todos somos mutuamente responsables por los procesos y sus resultados.

Equidad: Disponibilidad de los bienes de la institución y del servicio educativo que ofrecemos, sin exclusión ni desmejoramiento de la calidad u oportunidad, para que unos y otros accedan sin discriminación.

Servicio: Reconocimiento de los derechos del ciudadano y la consideración en el actuar frente a la comunidad con actitud de cooperación y colaboración por convicción.

Lealtad: Respeto propio y por los demás, manifiesto en el comportamiento, actuación y ejecución de su trabajo con rectitud, honradez, dignidad, eficiencia y veracidad.

Transparencia: Actuación de manera abierta, visible, permitiendo al público interno y externo acceder a información, documentación, requisitos, y términos de referencia.

9. PLANEACIÓN

La matriz de planeación consolida el presente Plan Estratégico, junto a las políticas determinadas a través del MIPG y el resultado del ejercicio institucional de planeación, que concentre los productos y las actividades con las que se dará cumplimiento a los objetivos y metas de la Gestión y Desarrollo del Talento Humano en la Institución y que se desarrolla a través de los diferentes componentes.

9.1 CARACTERIZACIÓN 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:

NIVEL	PLANTA GLOBAL
Directivo	7
Asesor	2
Profesional	21
Técnico Administrativo	1
Auxiliar Administrativo	16
Trabajadores oficiales	3

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.01.D.06	Versión 07	Emisión 24-01-2024	Página 18 de 27

Planta docente	33
Total planta de Personal	83

Fuente: Elaboración Proceso de Talento Humano corte 31 de diciembre de 2023.

9.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS LA POBLACION

NIVELES	No. CARGOS	MUJERES	HOMBRES	PROPIEDAD	PERIODO DE PRUEBA	PROVISIONAL	VACANCIA	LIBRE NOMBAMIE NTO Y REMOCION	PERIODO	EN COMISION
DIRECTIVO	7	3	4	0	0	0	0	6	1	0
ASESOR	2	1	1	0	0	0	0	1	1	0
PROFESIO NAL	21	9	12	2	0	7	0	12	0	0
TÉCNICO	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0
ASISTENCI AL	16	13	3	2	0	14	0	0	0	0
TRABAJAD OR OFICIAL	3	3	0	3	0	0	0	0	0	0
DOCENTE DE PLANTA	33	15	14	26	3	0	3	0	0	3

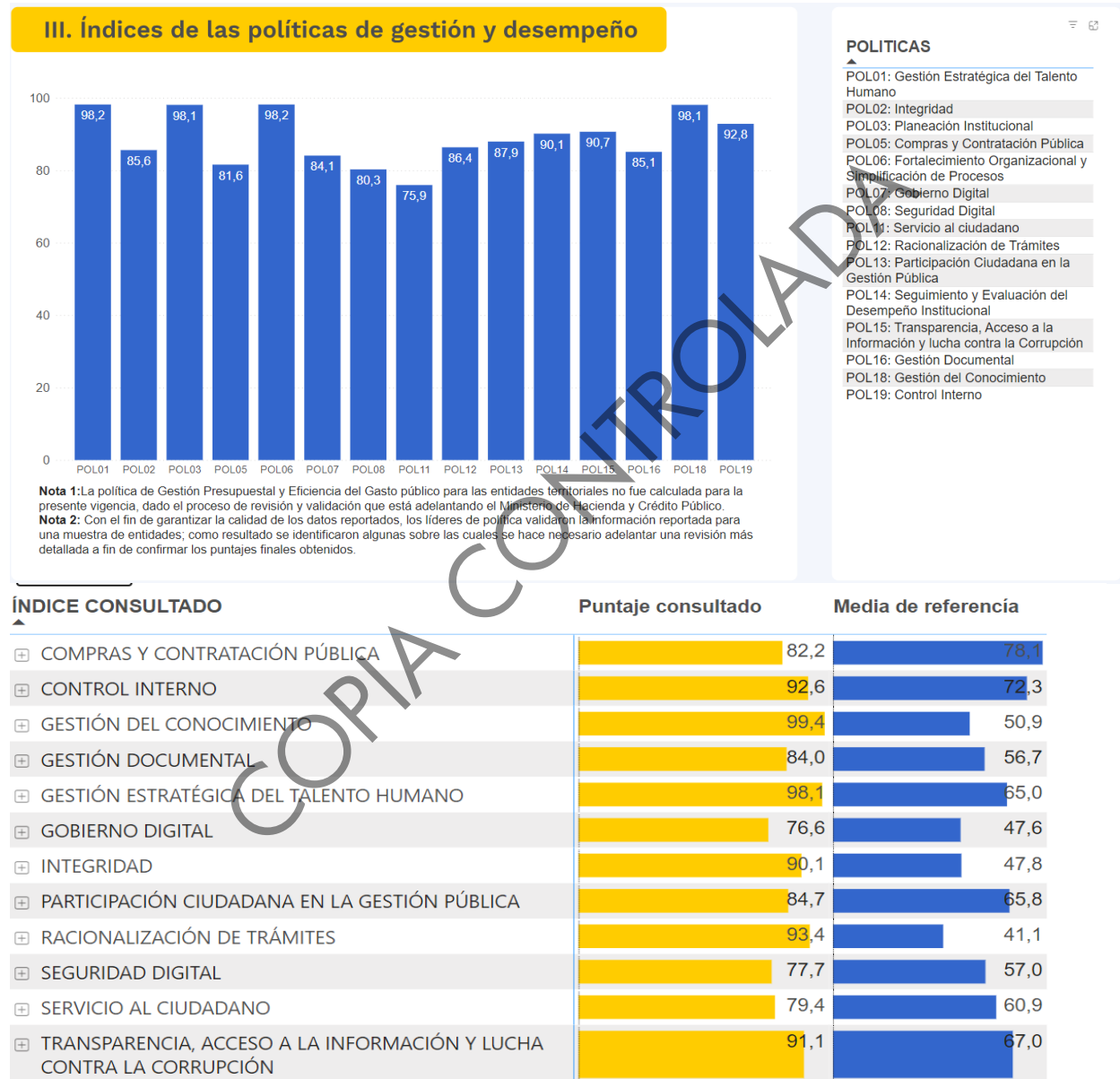
Fuente: Elaboración Proceso de Talento Humano corte 31 de diciembre de 2023.
Se anexa informe de caracterización.

9.3 DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA 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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.01.D.06	Versión 07	Emisión 24-01-2024	Página 19 de 27

Planeación y Gestión, bajo el direccionamiento de la jefe de la oficina asesora de Planeación.



El resultado consolidado de la dimensión con sus dos políticas, con calificación en autodiagnóstico para el año 2023 de 98.2 puntos que para la política de Gestión estratégica de talento humano.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.01.D.06	Versión 07	Emisión 24-01-2024	Página 20 de 27

9.4 RESULTADOS DE AUDITORIAS Y MEDICIONES

Auditoria interna al proceso de gestión y desarrollo del Talento Humano	Sin hallazgos
Auditoria interna al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Sin hallazgos
Cumplimiento estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo	100%
Cumplimiento de la política de gestión estratégica del talento humano – FURAG	98.2%
Cumplimiento Política de Integridad -FURAG	90%
Cumplimiento Plan Operativo Anual 2023.	100%

10. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO 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 autodiagnóstico de GETH, y otras evaluaciones realizadas, a través de la implementación de acciones eficaces propensas por la mejora continua del proceso., dentro de las cuales se encuentra la medición constante de clima organizacional, seguimiento SIGEP, y los planes institucionales que se ejecutan en el proceso de Gestión y desarrollo del talento humano.

Una vez implementado y evaluado el instrumento de diagnóstico se determinará la ruta de creación de valor con menor puntaje junto con las sub – rutas que hayan obtenido puntajes más bajos, se identificará las variables que hayan dado lugar a dicho resultado y se formulará un plan de acción a corto y mediano plazo, apuntando a las alternativas de mejoras de las variables identificadas.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.01.D.06	Versión 07	Emisión 24-01-2024	Página 21 de 27

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	92	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional - Ruta para generar innovación con pasión	84 91 92 100
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	90	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	91 87 89 93
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	91	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	94 87
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	89	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	90 88
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	84	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	84

Implementadas las alternativas de mejora se evaluará su eficacia, lo que conducirá a establecer el nivel de mejora alcanzado en la vigencia.

11. 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 centrando para esta vigencia los esfuerzos en las rutas de análisis de datos y calidad.

11.1 CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO

• VINCULACIÓN

A través de esta estrategia la institución velará por la vinculación de personas con competencias en cumplimiento del manual de funciones y los perfiles requeridos; de esta

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.01.D.06	Versión 07	Emisión 24-01-2024	Página 22 de 27

manera la estrategia de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad, mérito y prontitud, en acatamiento del mandato constitucional y legal, a través de la ejecución 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 se cuenta con el procedimiento de convocatoria, selección, vinculación y retiro del personal, el cual se encuentra articulado al Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad, incentivando la concurrencia para los cargos de nivel directivo, el desarrollo se impulsa mediante los diferentes planes a saber y el retiro con el seguimiento al programa de desvinculación asistida.

11.2 PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS

Tiene como propósito 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 del servicio basado en los valores institucionales, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación del servicio.

11.3 SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se enfocará en los resultados y recomendaciones suministrados por las diferentes fuentes: ARL, exámenes médicos ocupacionales, matriz de Riesgos, evaluación del riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de seguridad y salud en el trabajo, los cuales se erigen como insumo para planificar la hoja de ruta a seguir para el desarrollo de las diferentes actividades.

De manera continua se realizará el seguimiento a dichas actividades para medir y evaluar los avances y progresos que evidencien su ejecución y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos, para esta vigencia se trabajará desde el programa de promoción y prevención en entornos saludables, generando conciencia en la población trabajadora, estimular estilos y entornos de vida saludables, fomentando el

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.01.D.06	Versión 07	Emisión 24-01-2024	Página 23 de 27

autocuidado, frente a condiciones de vulnerabilidad personal y laboral, evitando o minimizando complicaciones en la salud.

11.4 PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades liderada por cada proceso a través del Plan Institucional de Capacitación para cada vigencia.

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada a 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, todo ello apuntando a elevar el compromiso de los servidores respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y objetivos de la Institución.

De conformidad con lo anterior se tendrá en cuenta los siguientes insumos: Detección de necesidades, Evaluaciones de desempeño laboral, resultados autodiagnóstico de la matriz GETH, y las necesidades gerenciales, matriz de riesgos y peligros.

Estrategias para la capacitación

- Capacitación externa: Programas de capacitación no formal o informal con establecimientos públicos o privados legalmente autorizados.
- Capacitación interna: Realizada por servidores públicos de la entidad con el fin de transferir el conocimiento propio de la entidad.
- Capacitación virtual: Capacitación Interna o externa realizada mediante TIC.

Así mismo, el programa de inducción - reinducción tiene por objeto integrar al servidor público a la cultura organizacional, normatividad aplicable, régimen salarial, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad. Para la ejecución del programa se abordarán los siguientes temas que podrán variar de acuerdo con las necesidades de la entidad:

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.01.D.06	Versión 07	Emisión 24-01-2024	Página 24 de 27

- ✓ MIPG
- ✓ Planes institucionales.
- ✓ Visión, misión, objetivos, estructura funcional.
- ✓ Sistema de información para la gestión del sistema de aseguramiento interno de la calidad.
- ✓ Normatividad aplicable y régimen prestacional.
- ✓ Código de integridad.

11.5 PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE EMPLEOS

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que tienen como fin, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes a fin de que la entidad pueda programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal, siempre y cuando cuente con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

Por otra parte El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano, que permite determinar, de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad.

Es de utilidad para la entidad en cuanto se tiene en tiempo real, la identificación de necesidades de personal y los mecanismos de provisión de los mismos, facilitando la movilidad de los servidores, teniendo en cuenta que son varios los factores que pueden afectar la gestión del Talento Humano como los cambios tecnológicos, políticos, económicos, sociales, organizacionales.

Objetivo.

Identificar las vacantes definitivas y /o temporales existentes que puedan generarse en la planta de personal de la entidad para la eficiente provisión, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones con el fin de lograr el cumplimiento de la misión de la entidad.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.01.D.06	Versión 07	Emisión 24-01-2024	Página 25 de 27

11.6 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La evaluación de desempeño se llevará a cabo de conformidad con los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, por el cual se establece el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral, se utilizará los instrumentos suministrados por la Comisión.

El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral se aplicará a los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba que presten sus servicios en la Institución, bajo los lineamientos de la Ley 909 de 2004. Dicha evaluación se contempla como 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, permitiendo así mismo medir el desempeño institucional.

Al efecto, y en cumplimiento del mandato legal, si durante el periodo de evaluación el evaluador evidencia que existen aspectos a mejorar, suscribirá con el evaluado compromiso de mejoramiento individual, basado en el seguimiento a los avances del plan institucional u operativo anual, indicadores de gestión y evidencias, según el caso, sobre el desarrollo de los compromisos concertados.

ACUERDOS DE GESTIÓN

Por otra parte se plasmarán y se hará seguimiento a los acuerdos de gestión firmados con los servidores que ostenten calidad de gerentes públicos para el caso en particular de la Institución Vicerrector Académico y de investigaciones, Secretario General y Decanos.

SEGUIMIENTO SIGEP

El Departamento Administrativo de la Función Pública lidera desde el año 2010 la implementación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) con el fin de compilar información de gestión del talento humano al servicio del Estado Colombiano, lo anterior en cumplimiento del artículo 18 de la Ley 909 de 2004, Campus Institucional y la Declaración de Bienes y Rentas es una obligación de todos los

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.01.D.06	Versión 07	Emisión 24-01-2024	Página 26 de 27

servidores públicos de entidades y organismos públicos, se realiza en el SIGEP y contiene información detallada de ingresos, cuentas bancarias, bienes patrimoniales, acreencias y obligaciones y participación en juntas, consejos directivos, corporaciones, sociedades o en cualquier organización o actividad privada de carácter económico o sin ánimo de lucro dentro o fuera del país y solo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servicio público.

Artículo 122 de la Constitución Política de Colombia, Ley 190 de 1995 y Decreto 1083 de 2015.

11.7 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
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 Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos y el Código de Integridad del Servidor Público.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.01.D.06	Versión 07	Emisión 24-01-2024	Página 27 de 27

12. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

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

- Ruta de Creación de Valor con menor puntaje.
- Sub rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos.
- De las variables encontradas, se identifica aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto y mediano plazo y se establecen alternativas de mejora.

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.

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Para la evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se realizarán mediante el seguimiento al Plan Operativo Anual, resultados FURAG, acciones preventivas y correctivas si aplica, de conformidad a las actividades planeadas en el mismo el cual estará a cargo de la Jefe de la Oficina Asesora de Planeación y oficina de control interno.

14. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA DE CAMBIO	CAMBIO
25 de Enero de 2019	Actualización normativa
28 de enero de 2021	Actualización normativa
27 de enero de 2022	Actualización normativa
26 de agosto de 2022	Se actualiza código del plan, según nueva TRD.
26 de enero de 2023	Se actualiza el plan conforme a la normatividad vigente.
24 de enero de 2024	Se actualiza el plan conforme a la normatividad vigente.