



Universidad
del Tolima



ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022



ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

ENERO 2022

UNIVERSIDAD DEL TOLIMA

MARCELA BARRAGÁN URREA

Líder del Proceso Talento Humano

Jefe División Relaciones Laborales y Prestacionales



Universidad
del Tolima



ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. GENERALIDADES	4
2. MARCO LEGAL	5
3. OBJETIVO GENERAL	8
3.1. Objetivos Específicos	9
4. ALCANCE	9
5. INSUMOS PARA LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH)	10
5.1. Disposición de información	10
5.2. Caracterización de la población	10
5.3. Caracterización de los empleos	13
5.4. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano, a través de la matriz GETH 14	
5.4.1. Resultados del estudio <i>Clima Organizacional</i>	15
6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2021	17
6.1. Identificación de variables de acción priorizadas conforme al autodiagnóstico GETH-MIPG	18
6.2. Diseño de alternativas de mejora	19
6.3. Estrategias de Talento Humano	20
7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	22
8. REGISTROS	22

¡Construimos la universidad que soñamos!

INTRODUCCIÓN

La Universidad del Tolima es un ente universitario autónomo, pluralista y democrático, de carácter estatal del orden departamental, con personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, y patrimonio independiente; está constituida por una comunidad universitaria que cuenta con un proyecto académico, y es portadora de un claro sentido de lo público, que guía su quehacer en el marco de un fuerte compromiso con la región, en perspectiva de la construcción de un proyecto nacional.

Para cumplir con este compromiso la Institución, requiere contar con un Talento Humano altamente cualificado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y la posibilidad de innovar con calidad y eficiencia; requiere de la adopción de un Plan de Gestión del Talento Humano, que optimice los procesos de planeación, ingreso, desarrollo y retiro del personal, así como de la potencialización de sus capacidades y competencias, para contribuir a su desarrollo integral, fortaleciendo la cultura organizacional, logrando un buen clima laboral y eficiencia en los resultados de la entidad.

En este sentido, la planeación estratégica de la Universidad del Tolima, además de orientar la gestión de la entidad al cumplimiento del Plan de Desarrollo y sus objetivos estratégicos, alineados con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que propende “mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado”; la planeación estratégica del Talento Humano para la vigencia 2022 en la Institución, dirige sus esfuerzos a la generación de valor en cada una de las actividades del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), a través del fortalecimiento de las competencias, capacidades, habilidades y destrezas de los colaboradores, de tal manera que esto se refleje en el compromiso, motivación y desempeño laboral, así como en la mejora de los resultados en la prestación del servicio y la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos.

Finalmente, el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano contiene las políticas, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de Capacitación y de Bienestar e Incentivos. Se anexan los planes de Previsión del Recurso Humano, anual de Vacantes, Capacitación y Bienestar e Incentivos.



Universidad
del Tolima



ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

1. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), para el orden nacional e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. El nuevo Modelo articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno. El objetivo principal de esta actualización fue consolidar, en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente. (MIPG, 2018).

Es este sentido, MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

Finalmente, MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete dimensiones y contempla como dimensión principal el Talento Humano, lo que hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión estratégica del Talento Humano (GETH) en la institución definiendo las acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en el general todas aquellas actividades que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

La planeación estratégica de Talento Humano está compuesta por los siguientes planes institucionales:

- Plan Anual de Vacantes
- Pla de Previsiones.
- Plan Institucional de Bienestar e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación

2. MARCO LEGAL

Tabla 1. Marco Legal

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta 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	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Acuerdo Número 0008 del 24 de febrero de 2009	Por medio del cual se ajusta la Planta Global de Personal Administrativo de la Universidad del Tolima y se adopta el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de Empleos de conformidad con el decreto No. 785 del 17 de marzo de 2005 y se dictan otras disposiciones	Planta Global – Talento Humano
Acuerdo Número 0006 del 3 de mayo de 2012	"Por medio del cual se establece la planta global de personal de la Universidad del Tolima"	Planta Global – Talento Humano
Resolución 1136 de 2012	Por medio de la cual se adoptó el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta Global de Personal de La Universidad del Tolima.	Manual de Funciones – Talento Humano
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar



Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg- SST)
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Acuerdo Número 030 del 19 de diciembre de 2016	Por medio del cual se suprimen algunos cargos de la Planta Global de la Universidad del Tolima, adoptada por el Acuerdo 006 de 2012	Planta Global – Talento Humano
Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre 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
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del SG - SST para Empleadores y Contratantes	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg- SST)
Decreto 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
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación

Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017	Talento Humano
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación Discapacidad
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 y programas
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional	MIPG
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Competencias

Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias
Resolución 3546 de 2018 del 2018	Regula las prácticas laborales	Pasantes
Acuerdo del Consejo Superior No. 051 del 18 de diciembre de 2018	"Por el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG en la Universidad del Tolima y se dictan otras disposiciones"	MIPG
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación desempeño del
Acuerdo No. CNSC - 20191000000026 de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución 495 de 2020	Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad para la Universidad del Tolima	Talento Humano - Integridad
Resolución 689 de 2021	"Por medio de la cual se modifica la Resolución 1136 de 2012 en el sentido de establecer las competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico de los empleos de la planta global de la Universidad del Tolima"	Manual de Funciones – Talento Humano
Nota: además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.		

3. OBJETIVO GENERAL

Diagnosticar, planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en cada una de las etapas del ciclo de vida del Servidor Público (Ingreso, Desarrollo y Retiro), a través, de diversas estrategias, programas y actividades encaminadas al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida de los servidores, conforme a los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano.



3.1. Objetivos Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias de los servidores públicos, a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción, según el diagnóstico de necesidades.
- Adelantar programas de inducción y reinducción para los Servidores Públicos de la universidad, actualizándolos en los cambios organizacionales y normativos de la entidad y del Estado.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos de la institución, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los Servidores.
- Contribuir al desarrollo integral del servidor y mejoramiento del clima, la cultura y el cambio organizacional, potenciando el desarrollo del Talento Humano orientado a la cultura del servicio, de forma que se incremente el nivel de confianza de la ciudadanía.
- Realizar la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) de los servidores públicos de la Universidad, en el marco del propósito principal del empleo, las funciones y responsabilidades.
- Diseñar y desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio a los funcionarios de la entidad, buscando la readaptación personal del Talento Humano desvinculado o retirado.

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad del Tolima inicia con la elaboración y análisis de la matriz GETH (Herramienta de autodiagnóstico) y la detección de las necesidades de cada uno de los planes que conforman el plan de acción y el plan operativo; y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a todos los servidores públicos de la Institución (servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, de planta, provisionales, transitorios y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

5. INSUMOS PARA LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH)

5.1. Disposición de información

De conformidad con MIPG, para la planeación de la GETH se debe contar con información oportuna y actualizada, así como con insumos confiables, que permitan desarrollar una gestión de impacto en el desempeño productivo de los servidores, y por ende en la prestación de servicio al usuario.

En este sentido, la planeación y el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en la Universidad del Tolima, cuenta con información actualizada frente a su normatividad, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores públicos y resultados obtenidos en los seguimientos a planes de mejoramiento del año inmediatamente anterior.

5.2. Caracterización de la población

A través de los diferentes mecanismos de caracterización utilizados en la institución para los servidores públicos, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel académico, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, reten social, entre otros, como el principal insumo para la administración del talento humano.

Tabla 2. Ocupación Planta de cargos personal administrativo.

Nivel	Total Cargos	Provistos	Vacantes
Asesor	4	3	1
Asistencial	229	185	44
Directivo	78	73	5
Profesional	138	104	34
Tecnico	163	109	54
Total General	612	474	138

Fecha de corte: 25 enero de 2021

Fuente: DRLP

La planta de personal Administrativo de la Universidad del Tolima, con corte a 31 de diciembre de 2021 refleja una ocupación de 475 empleos equivalente al 77,61% del total y 137 empleos vacantes que representan el 22,39% del total de la planta de personal administrativo

Tabla 3. Cargos provistos por tipo de nombramiento

Nivel	Carrera Administrativa	Comisión Docente	De Periodo	Libre Nombramiento y Remoción	Provisional	Comisión (Carrera Administrativa)	Encargo
Asesor				3			
Asistencial	14				168		3
Directivo		28	2	36		7	
Profesional		1		9	76	3	15
Técnico	2				93		15
Subtotal	16	29	2	48	337	10	33
Total Provistos	475						

Fuente: División de Relaciones Laborales y Prestacionales.

Fecha de corte: 31 diciembre de 2021

Esta planta de personal ocupada está distribuida en diversas dependencias de la universidad y su composición por género es la siguiente:

Tabla 4. Composición de la planta de personal administrativo por género

Género	Cantidad	Peso Porcentual
Femenino	288	61%
Masculino	186	39%
Total	474	100%

Fuente: División de Relaciones Laborales y Prestacionales.

Fecha de corte: 31 diciembre de 2021

Gráfica 1. Composición de la Planta de personal administrativo por género

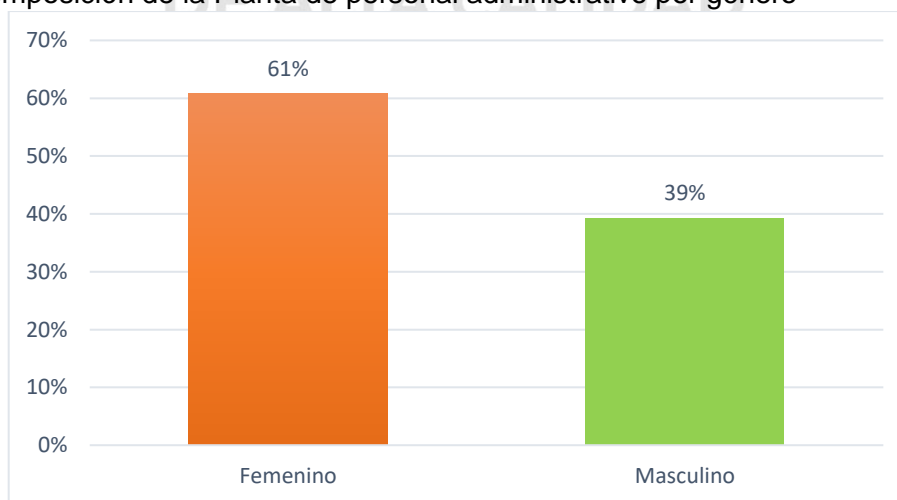


Tabla 5. Distribución planta de personal administrativo por rango de edades

Rango por edades	Cantidad de Empleos	Peso Porcentual
28-30	5	1%
31-40	127	27%
41-50	151	32%
> 50	191	40%
Total	474	100%

Fuente: División de Relaciones Laborales y Prestacionales.
Fecha de corte: 31 diciembre de 2021

Gráfico 2. Distribución planta de personal administrativo por rango de edades

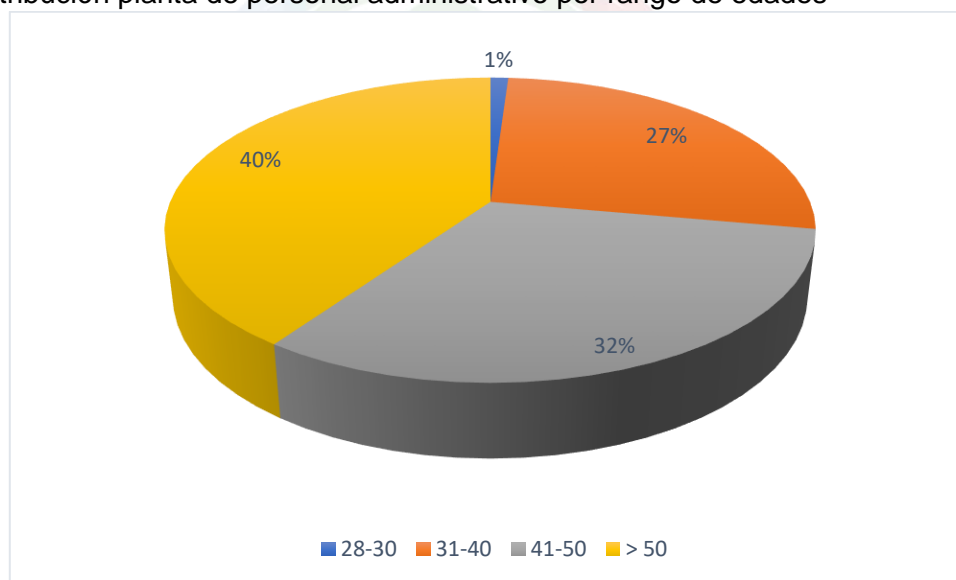
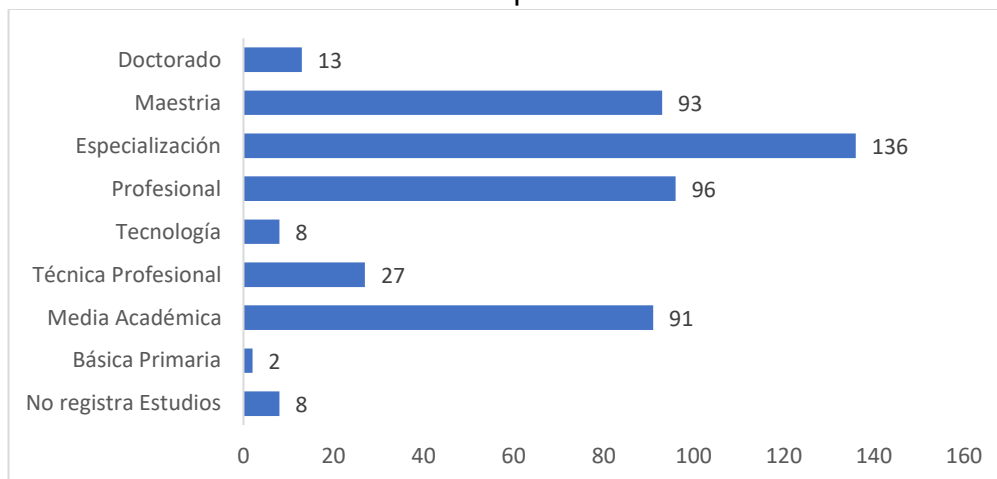


Tabla 6. Nivel académico funcionarios planta administrativos.

Nivel de Formación	Cantidad de Funcionarios	Peso porcentual
No registra Estudios	8	2%
Básica Primaria	2	0%
Media Académica	91	19%
Técnica Profesional	27	6%
Tecnología	8	2%
Profesional	96	20%
Especialización	136	29%
Maestría	93	20%
Doctorado	13	3%
Total general	474	100%

Fuente: División de Relaciones Laborales y Prestacionales.
Fecha de corte: 31 diciembre de 2021

Gráfico 3. Distribución funcionarios por nivel académico



La anterior información nos indica que tenemos en la planta de personal administrativo, 13 doctores, que representan el 3% de la planta ocupada, 93 personas con maestría que son el 20% de la planta ocupada, 136 funcionarios especialistas que corresponden a 29% de la planta ocupada, 96 profesionales universitarios (sin estudios de posgrado) que representan el 20% de la planta ocupada, 8 tecnólogos (Sin estudios de pregrado) que representan el 2%, 27 técnico que son el 6% y 2 personas con educación básica secundaria que corresponden al 0,4% de la planta ocupada.

5.3. Caracterización de los empleos

El grupo de nómina y gestión humana en la Universidad del Tolima, cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales como mecanismo para el control y seguimiento de la información, en el cual se identifica y actualiza la caracterización de los empleos conforme a las necesidades del servicio.

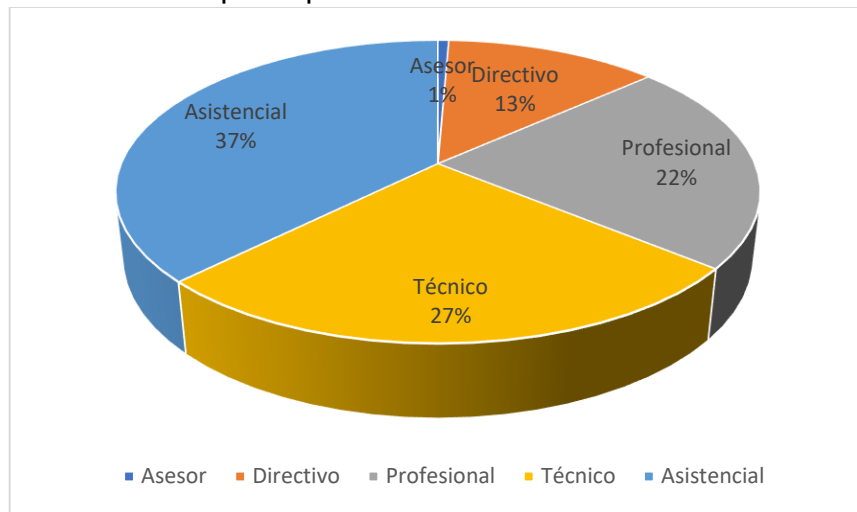
La planta de personal de la Universidad del Tolima está conformada por una planta administrativa permanente de 612 empleos.

Tabla 7. Distribución de los empleos de la Planta Permanente:

Nivel Jerárquico	Cantidad de Empleos	Peso Porcentual
Asesor	4	0,65
Directivo	78	12,75
Profesional	138	22,55
Técnico	163	26,63
Asistencial	229	37,42
Total	612	100%

Fuente: División de Relaciones Laborales y Prestacionales.
Fecha de corte: 31 diciembre de 2021

Gráfico 4. Distribución de empleos por nivel.

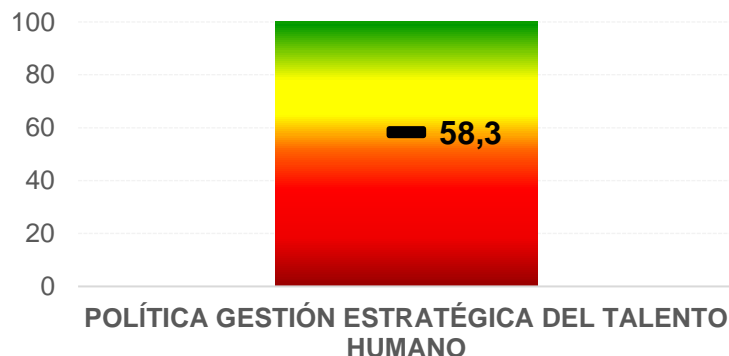


5.4. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano, a través de la matriz GETH

Con el propósito que la entidad logre contar con una línea de base respecto a los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluidos en su planeación institucional. El grupo de gestión humana de la Universidad del Tolima en cabeza de su líder, adelanta anualmente el diligenciamiento de cada una de las variables del autodiagnóstico, mediante la matriz GETH que brinda el Departamento de la Función Pública (DAFP).

En este sentido, el ejercicio de valoración del estado de la dimensión de Talento Humano en el marco del desarrollo de MIPG, evidencia una calificación de **58,3** sobre 100, ubicándola en el “Nivel Básico Operativo Alto”. Es de resaltar que en la vigencia 2021 la calificación fue de 44,7, por lo que se observó una mejora en el nivel de madurez con respecto al año anterior.

Gráfico 5. Calificación total Matriz GETH



Fuente: Autodiagnóstico Política de Integridad – GGTH

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora que se tienen en la institución, para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, tal como se muestra a continuación.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	59	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	55
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	60
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	59
		- Ruta para generar innovación con pasión	62
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	54	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	56
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	52
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	48
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	61
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	63	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	65
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	60
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	57	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	60
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	53
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	57	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	57

Los resultados en cada una de las rutas están relacionados en el numeral 6.1. de este plan y su articulación e implementación se evidenciará en los diversos planes de gestión; tales como, programa de Bienestar e Incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación; así como en las diferentes estrategias enmarcadas en el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).

5.4.1. Resultados del estudio Clima Organizacional

De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deben efectuar entre otros, la medición del clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

En este sentido, la Universidad del Tolima realizó un estudio del Clima Organizacional en el año 2018, como base a un programa encaminado al mejoramiento del Clima Organizacional. Entre los objetivos trazados, encontramos la identificación de la percepción actual de los colaboradores frente a las variables: liderazgo, motivación,

reciprocidad y participación; la percepción sobre el clima laboral de los colaboradores en las diferentes áreas y la elaboración del plan de intervención.

Para la Medición de Clima Organizacional se aplicaron 305 cuestionarios a igual número de participantes, que corresponden a un grupo focal de colaboradores de las áreas de interés de la Universidad del Tolima - Sede Santa Helena. La captura de la información en el software, su respectiva tabulación, estuvo a cargo de los funcionarios del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la Institución. Los resultados son los siguientes:

ANÁLISIS DE RESULTADOS - ESTUDIO CLIMA ORGANIZACIONAL 2018				
UNIVERSIDAD DEL TOLIMA				
VARIABLE	SUBVARIABLE	CALIFICACIÓN	INTERPRETACIÓN	PUNTAJE
LIDERAZGO	Dirección	65%	Medio alto	66%
	Estímulo hacia la excelencia	71%	Medio alto	
	Estímulo al trabajo en equipo	61%	Medio alto	
	Solución de conflictos	65%	Medio alto	
MOTIVACIÓN	Realización personal	73%	Medio alto	60%
	Reconocimiento de aportes	51%	Medio	
	Responsabilidad	57%	Medio	
RECIPROCIDAD	Adecuación a las condiciones de trabajo	60%	Medio alto	62%
	Aplicación al trabajo	73%	Medio alto	
	Cuidado del patrimonio institucional	76%	Alto	
	Retribución	50%	Medio	
	Equidad	50%	Medio	
PARTICIPACIÓN	Compromiso con la productividad	60%	Medio	55%
	Compatibilidad de intereses	58%	Medio	
	Intercambio de información	47%	Medio bajo	
	Involucración al cambio	54%	Medio	
TOTAL CLIMA		61%	Medio alto	

Fuente: Resultados de estudio de C.O. aplicada por la ARL Colmena Seguros, 2018.

Frente a las actividades a realizar en la estrategia del Programa de Bienestar, se tuvo en cuenta la medición arrojada con las variables más bajas, las cuales se pueden observar a continuación:

VARIABLE	SUBVARIABLE	CALIFICACIÓN	INTERPRETACIÓN
PARTICIPACIÓN	Intercambio de información	47%	Medio bajo
RECIPROCIDAD	Retribución	50%	Medio
RECIPROCIDAD	Equidad	50%	Medio
MOTIVACIÓN	Reconocimiento de aportes	51%	Medio

Fuente: Resultados de estudio de C.O. aplicada por la ARL Colmena Seguros, 2018.

Para el presente año se espera realizar la aplicación de un nuevo instrumento de medición que permita elaborar un nuevo plan de intervención que fortalezca el Clima Organizacional en la Institución.

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2021

Para implementar cada una de las actividades de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), se diseñaron estrategias articuladas con las Rutas de Creación de Valor, como parte del trabajo conjunto para lograr un mayor impacto en la Dimensión Talento Humano. Las siguientes estrategias son las siguientes:

- **Ruta de la felicidad:** Realizar actividades que propicien ambientes de trabajo adecuados a través de la implementación de la seguridad y salud en el trabajo, clima laboral y bienestar.
- **Ruta del crecimiento:** Llevar a cabo jornadas capacitación, talleres y actividades orientadas a la apropiación y fomento del Código de integridad y buen gobierno en las actuaciones del Servidor Público.
- **Ruta del servicio:** Ejecutar actividades que conlleven al fortalecimiento de la competencia de servicio al ciudadano en todos los colaboradores de la Entidad, así como la divulgación de buenas prácticas que permitan a los mismos desarrollar sus tareas de manera que apunten a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos.
- **Ruta de la calidad:** Ejecutar actividades de Formación que permitan a los funcionarios de la Entidad conocer, apropiar y desarrollar sus actividades conforme a los lineamientos internos actualizados, de conformidad con el Plan Estratégico Institucional y alineado con sus objetivos estratégicos, promoviendo de igual manera la cultura de calidad e integridad y haciendo seguimiento a sus logros, con el fin de medir su aporte en el cumplimiento de objetivos misionales a partir de criterios de eficacia y eficiencia.

- **Ruta del análisis de datos:** Llevar a cabo encuestas de identificación de necesidades de bienestar, seguridad y salud, capacitación, clima y cultura organizacional, además de realizar máximo cada 2 años medición de estas mismas variables, con el fin de obtener la mayor cantidad de información posible como línea base para diseñar los planes, programas y estrategias de la GETH. Igualmente, hacer campañas de actualización de información en el SIGEP para mantener la información lo más real posible al momento de generar reportes de seguimiento o evaluación

6.1. Identificación de variables de acción priorizadas conforme al autodiagnóstico GETH-MIPG

MAPA DE RUTAS				Ruta del Crecimiento			Ruta de la Calidad		
				Cultura de liderazgo	Bienestar del talento	Liderazgo en valores	Servidores que saben lo que hacen	Hacer siempre las cosas bien	Cultura de la calidad y la integridad
Actividades de Gestión (Variables)									
PLANEACIÓN	Planeación Estratégica	14C	Plan de bienestar e incentivos	X	X	X			
		14F	Evaluación de desempeño	X	X	X		X	
		14G	Inducción y reintucción (Se agrega en el Plan Estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan Institucional de Capacitación - Decreto 612 de 2018)		X		X		X
DESARROLLO	Clima organizacional y cambio cultural	55	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:	X	X	X			
		Valores	63	Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	X	X	X		

¡Construimos la universidad que soñamos!

Con base en el autodiagnóstico del GETH-MIPG y el análisis de los resultados de sus diferentes rutas, se identifican tres variables con menor puntaje que se incluyen como acción de mejora dentro del Plan Estratégico del Talento Humano para su ejecución, y se alinean con los objetivos estratégicos y Plan de Acción de la Entidad. Estas variables son:

Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:

- Plan de bienestar e incentivos
- Inducción y reintucción (Se agrega en el Plan Estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan Institucional de Capacitación - Decreto 612 de 2018)
- Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:

- Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.

6.2. Diseño de alternativas de mejora

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO					
Pasos		5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
<p>Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p>RUTA DEL CRECIMIENTO</p> <p>Liderando talento</p>					
2	<p>Selección en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos</p> <p>Subrutas con menores puntajes (máximo tres)</p> <p>Ruta para implementar un liderazgo basado en valores</p> <p>Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al lucro</p> <p>Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad</p>	Plan de bienestar e incentivos	<p>Incluir en el plan de Bienestar e Incentivos: Diseñar el plan de trabajo del programa de Teletrabajo.</p> <p>Realizar actividades de promoción de programas de vivienda</p> <p>Realizar actividades relacionadas con la preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio</p> <p>Diseñar el programa la Mujer Lactante y Embarazada</p>	<p>(Enero - Junio)</p> <p>(Octubre)</p> <p>(Abril, Agosto)</p> <p>(Enero - Diciembre)</p>	
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores	Inducción y reinducción (Se agrega en el Plan Estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan Institucional de Capacitación - Decreto 612 de 2018)	Realizar la jornada de Inducción y Reinducción en los plazos establecidos	(Marzo)	
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita	Realizar la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional de manera oportuna	(Enero - Diciembre)	
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcribalas en la columna No. 5: "Variables resultantes"				
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas (Luvia de ideas). Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP	Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	Ajustar el cronograma de implementación del código de integridad y dar cumplimiento al mismo.	(Enero - Diciembre)	
7	De las alternativas existentes, identifique las que va a implementar y en qué plazo las a va a realizar. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas. Este paso se realiza después de finalizar la implementación de las acciones.				
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado				

De acuerdo con el anterior ejercicio, se formulan las siguientes alternativas de mejora, que permiten un plan de acción a implementar a corto plazo.

- Incluir en el plan de Bienestar e Incentivos los siguientes ítems:
 - Diseñar el plan de trabajo del programa de Teletrabajo.
 - Realizar actividades de promoción de programas de vivienda
 - Realizar actividades relacionadas con la preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio
 - Diseñar el programa la Mujer Lactante y Embarazada
- Realizar la jornada de Inducción y Reinducción en los plazos establecidos
- Realizar la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional de manera oportuna
- Ajustar el cronograma de implementación del código de integridad y dar cumplimiento al mismo.

6.3. Estrategias de Talento Humano

Con los resultados obtenidos en cada una de los instrumentos de diagnóstico y medición aplicados, se establecen estrategias de gestión que impacten el Talento Humano para el alcance de las metas y proyectos institucionales.

A continuación, se relacionan las estrategias que se tienen establecidas en el plan operativo y cada uno de los planes de la dependencia

6.3.1. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.

Con el propósito de dar cumplimiento al plan de trabajo establecido para la vigencia 2022 y partiendo, de las acciones identificadas de mejora, se han establecido las siguientes estrategias para cumplir las metas planteadas:

Capacitaciones Internas: Se realizarán capacitaciones orientadas por docentes de la institución con el fin de realizar una implementación del plan al 100%.

6.3.2. Estrategia Plan de Bienestar e incentivos.

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos en la vigencia 2022, está dirigido a todos los servidores de la Entidad y se encuentra orientado en fomentar y perfeccionar una cultura organizacional que permita el desarrollo integral de los funcionarios de la institución, mediante la implementación de actividades de bienestar e incentivos que eleven los niveles de satisfacción y motivación, y a la vez fortalezcan el sentido de pertenencia de los servidores públicos de la entidad favoreciendo el cumplimiento de los objetivos individuales e institucionales establecidos.

El Plan de Bienestar e Incentivos, se orienta a organizar, con base en la detección de necesidades de los servidores públicos de la entidad, que resulta de la aplicación de una



encuesta por áreas de trabajo, las acciones a implementar en materia de los siguientes programas:

- Salud
- Vivienda
- Cultura
- Recreación y Deporte
- Cambio Organizacional
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Programa integral para el retiro laboral
- Cultura Organizacional
- Vinculación de personas con discapacidad en el sector público entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017
- Incentivos
- Promoción del uso de bicicleta por parte de los funcionarios
- Desarrollar el programa de Estado Joven
- Servimos
- Teletrabajo y Horarios Flexibles

6.3.3. Estrategia Código de Integridad.

En el marco de la implementación del Código de Integridad, se han definido para su apropiación las siguientes actividades:

- Evaluar el cumplimiento de los valores y principios del servicio público teniendo en cuenta:
 - Conocimiento por parte de los servidores del Código de Integridad.
 - Cumplimiento del Código en su Integralidad.
 - Generar mecanismos que permitan exponer y manejar conflictos de interés.
 - Analizar y tomar las medidas de mejora que contribuyan al fortalecimiento del clima laboral en la Entidad.
 - Ajustar el cronograma de la estrategia adoptada por la universidad para garantizar la implementación del Código de Integridad por parte de los servidores.

6.3.4. Estrategia Plan Anual de Vacantes

El equipo de la División de Relaciones Laborales y Prestacionales formulará el Plan Anual de Vacantes y lo publicará en la página web de la Entidad.

6.3.5. Estrategia Plan de Previsión de Talento Humano

El equipo de la División de Relaciones Laborales y Prestacionales formulará el Plan de previsión de Talento Humano y lo publicará en la página web de la Entidad.



6.3.6. Estrategia Evaluación del Desempeño Laboral

Estará dirigida a orientar a los responsables del proceso de evaluación del desempeño laboral en la fase de concertación de compromisos, evaluaciones parciales y en la calificación definitiva; realizar el seguimiento en cada una de las fases en los tiempos establecidos con el fin de garantizar la Evaluación de Desempeño Laboral.

Así mismo, se tiene planeado establecer y adoptar un sistema de evaluación de desempeño propio mediante el cual se pueda evaluar a todo el personal vinculado (Carrera Administrativa, provisional, transitorio).

5.9. Estrategia Monitoreo y Seguimiento SIGEP

El equipo de la División de Relaciones Laborales y Prestacionales se encargará de realizar la gestión para mantener actualizada la información del formato único de hoja de vida a lo largo del ciclo de vida del servidor público vinculado a la planta de personal en el Sistema del Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP; de igual forma propenderá por la actualización y presentación de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el SIGEP, de acuerdo con los plazos establecidos en la Ley.

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano se realizará a través de las actividades señaladas en el Plan de Acción de la vigencia 2021, de la Vicerrectoría Administrativa, a la cual está adscrita la División de Relaciones Laborales y Prestacionales. Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como:

- FURAG – MIPG
- Matriz GETH – MIPG

8. REGISTROS

¡Construimos la universidad que soñamos!

Durante la ejecución de los diferentes planes y con ellos cada una de las actividades definidas en relación con el PIC, el Plan de Bienestar e Incentivos, la Evaluación de Desempeño Laboral, se deben establecer los siguientes registros:

- Registro de asistencia: Se aplicará durante el desarrollo o ejecución de las actividades establecidas. listados de asistencia.
- Registro de la evaluación: Aplicará para todas las actividades que se lleven a cabo, y se efectuará una vez finalice la actividad a través del formato diseñado para ello, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que participaron.
- Registro de Evidencias: hace referencia a Registros fotográficos, videos, audios, levantamiento de actas, entre otros.