

Resolución Rectoral No. **513** de 2021

(31 de diciembre de 2021)

“Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad Internacional del Trópico Americano – Unitrónico para el año 2022”

El Rector de la Universidad Internacional del Trópico Americano- Unitrónico, en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el Artículo 36, del Estatuto General de Unitrónico y,

CONSIDERANDO

Que la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrónico, de conformidad con las disposiciones de la ley 1937 de 2018, en especial los artículos 1 y 2, que permitieron a la Asamblea Departamental de Casanare su oficialización mediante la ordenanza No. 014 de 2021, según su Estatuto General es la institución de educación superior del Departamento de Casanare, por disposición constitucional no hace parte de ninguna de las ramas del poder público, ni es un establecimiento público, por ser un ente de régimen especial de los que trata el artículo 69 de la Constitución Política y el artículo 40 de la ley 489 de 1998, siendo así, una Universidad dotada de personería jurídica, gobierno propio, autonomía académica, administrativa, financiera y presupuestal; rentas y patrimonio propios e independientes provenientes de la nación, del Departamento de Casanare y otras fuentes permitidas por la ley, forma parte del sistema de universidades estatales, y, está vinculada al Ministerio de Educación Nacional en lo referente a las políticas y planeación del sector educativo y el servicio público de la educación superior, en especial por la ley 30 de 1992, ley 1740 de 2014, y las demás disposiciones legales que le sean aplicables de acuerdo con su naturaleza jurídica, carácter académico y las normas internas dictadas en ejercicio de su autonomía.

Que la autonomía de las instituciones universitarias es una facultad reconocida en el artículo 29 de la ley 30 de 1992, que se traduce en su capacidad de darse y modificar sus estatutos, es decir para autogobernarse y auto determinarse, en el marco de las limitaciones que el mismo ordenamiento superior y la ley le señalen, con el único fin de cumplir con su misión social y objetivos que le son propios.

Que mediante Resolución Rectoral No. 321 de 2021 se adoptó la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano de la Universidad Internacional del Trópico Americano, en la cual se contempló la planeación estratégica de la Oficina de Talento Humano en donde se deben establecer distintos planes que contemplen el ciclo de vida de los funcionarios de la institución, entre los cuales estará el Plan Estratégico de Talento Humano de 2022.

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 MIPG, 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, tales como: Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar, Plan de Incentivos Institucionales, y Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que Unitrónico al ser un ente universitario autónomo público de los que trata el artículo 40 de la Ley 489 de 1998, no acoge el MIPG. Sin embargo, como una buena práctica institucional elabora anualmente el Plan Estratégico de Talento Humano como un mecanismo de planeación estratégica.

Que se hace necesario adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano tendiente a generar interacción social en los empleados y servidores públicos, mantener y mejorar el ambiente laboral y proporcionar herramientas para el fortalecimiento de las conocimientos, habilidades y destrezas del talento humano al servicio de Unitrónico.

Que se hace necesario expedir el acto administrativo que establezca el Estratégico de Talento Humano de 2022 de la Universidad Internacional del Trópico Americano.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. OBJETO. Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad Internacional del Trópico Americano para el año 2022, anexo a la presente Resolución, documento que además forma, parte integral de la misma.

ARTÍCULO 2. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Yopal - Casanare, a los treinta y un (31) días del mes de diciembre del año dos mil veintiuno (2021).



ORIO JIMÉNEZ SILVA
Rector

Proyectó: Lilia Andrea Nocua Neme - Profesional Universitario Oficina de Talento Humano
Revisó: Paula Andrea Solano Balaguera - Jefe Oficina de Talento Humano.
Vo.Bo: Alexis Ferley Bohórquez - Jefe Oficina Asesora Jurídica y de Contratación.

INTRODUCCIÓN

La Oficina de Talento Humano proyecta los lineamientos necesarios para la gestión del ciclo de vida del funcionario de la Universidad Internacional del Trópico Americano, buscando el desarrollo de mejores prácticas de gestión y del talento humano, desde las diferentes necesidades detectadas en los diagnósticos y herramientas utilizadas por la Oficina, por lo tanto, una planeación estratégica permite fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos en el mediano y largo plazo, para promover el desempeño eficaz de los funcionarios de la Institución.

Para cumplir con este plan, la Universidad requiere contar con un Talento Humano altamente cualificado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal. En este sentido se busca orientar sus esfuerzos a la generación de valor en cada una de las actividades del ciclo de vida del funcionario (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.

Desde la normatividad vigente, se busca la integración estratégica de los planes institucionales relacionados en las Política de Gestión Estratégica de Talento Humano en el Plan Estratégico de Talento Humano. Dicho plan busca desarrollar y evaluar la gestión del talento humano de la Universidad en aras de mejorar y contribuir en la calidad de los procesos de Unitrónico.

Unitrónico

Vigilada MinEducación

1. MARCO NORMATIVO

Entre la normatividad legal vigente y aplicable al Plan Estratégico de Talento Humano, están:

1.1. Normativa Externa

NORMATIVA	TEMA
Constitución Política de Colombia, Artículo 69	Autonomía Universitaria
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso aboral y otros hostigamientos en le marco de las relaciones de trabajo.
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.
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 30 de 1992	Por el cual se organiza el servicio público de la educación superior.
Decreto 1279 de 2002	Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales.
Decreto 1567 del 15 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1083 de 2015	Decreto único reglamentario del sector función publica
Decreto 1072 de 2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo

1.2. Normativa Interna

NORMATIVA	TEMA
Resolución Rectoral No. 003 de 2021	Por medio del cual se adopta la estructura orgánica de la Universidad Internacional del Trópico Americano.
Resolución Rectoral No. 005 de 2021	Por medio del cual se adopta el manual específico de funciones y de competencias para empleos de la planta de personal de la Universidad Internacional del Trópico Americano.
Resolución Rectoral No. 006 de 2021	Por medio del cual se expide el Estatuto de Carrera Administrativa de la Universidad Internacional del Trópico Americano.
Resolución Rectoral No. 016 de 2021	Por medio del cual se establece el Estatuto del Profesor Universitario de la Universidad Internacional del Trópico Americano.
Resolución Rectoral No. 020 de 2021	Por medio del cual se expide el Estatuto de Bienestar Universitario de la Universidad

Universidad Internacional del Trópico Americano Unitrónico / NIT. 844002071-4

☉ Cra 19 N. 39 - 40 - Ciudadela Universitaria, Yopal - Casanare, Colombia.

☎ 313 603 9620 / 321 398 3917

✉ vur@unitropico.edu.co

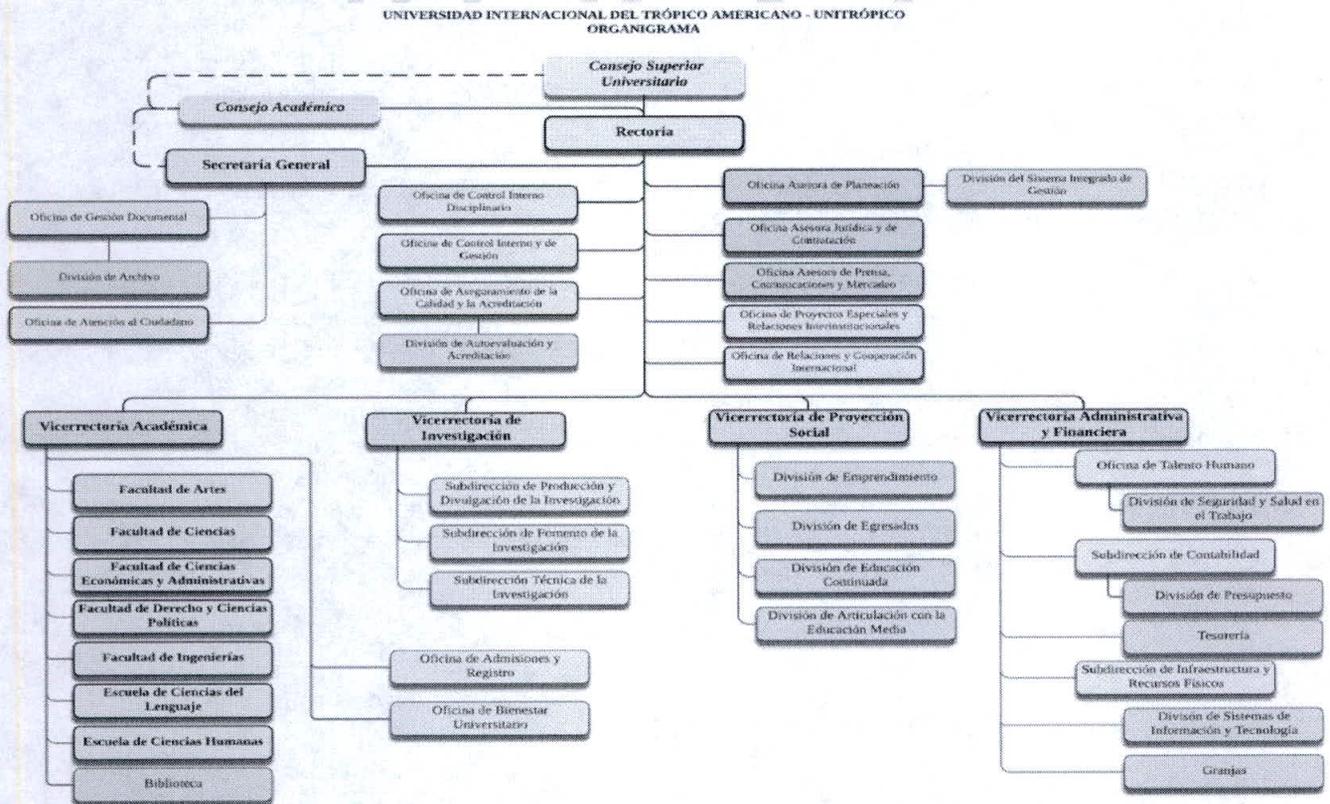
🌐 www.unitropico.edu.co

	Internacional del Trópico Americano.
Resolución Rectoral No. 255 de 2021	Por medio del cual se adopta el Estatuto Disciplinario del Personal Académico y Administrativo de la Universidad Internacional del Trópico Americano.
Resolución Rectoral No. 321 de 2021	Por medio de la cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de Unitrónico.
Resolución Rectoral No. 340 de 2021	Por medio del cual se modifica el manual específico de funciones y de competencias para empleos de la planta de personal de la Universidad Internacional del Trópico Americano.

2. MARCO ESTRATEGICO

2.1. Estructura Orgánica

Que mediante la Resolución Rectoral No. 003 de 2021 se adopta la estructura orgánica de la Universidad Internacional del Trópico Americano y tiene por objeto garantizar la función académica y administrativa mediante las relaciones explícitas de integración y dependencia.



La Universidad Internacional de Trópico Americano es la Universidad Pública de Casanare cuenta con una sede en la ciudad de Yopal, forma integralmente personas con criterios humanísticos, solidarios, bioéticos, científicos e innovadores, con el fin de que sean profesionales y ciudadanos autónomos, con pensamiento crítico y una visión integral de los problemas humanos y ambientales. De esta forma la Universidad contribuye con la generación, divulgación y aplicación del conocimiento, que proyecte a la Orinoquia hacia el país y el mundo.

La Oficina de Talento Humano de la Universidad Internacional del Trópico Americano es la unidad administrativa que es la estructura básica de la gestión de talento humano en la administración universitaria. Está orientada a gestionar la modernización a través de la profesionalización y el enaltecimiento de los funcionarios y profesores, insumos esenciales para prestar un servicio orientado a generar resultados y valor público.

2.2. Ejes del Plan de Desarrollo Institucional 2021 – 2024 de la Universidad Internacional del Trópico Americano.

El Plan de Desarrollo Institucional 2021 – 2024 aprobado mediante Acuerdo CS No. 004 de 2021 bajo el lema “Comprometida con la transformación de sí misma y de la sociedad” orientado en la obtención de resultados y el cumplimiento de sus objetivos estratégicos, contextualizado en sus funciones sustantivas: la academia, investigación y proyección social; Además de la transformación misma de la institución, la construcción de este Plan de Desarrollo Institucional se yergue en múltiples reflexiones sobre el compromiso de la institución con el cambio social, la problemática ambiental y la prioridad imperativa de contribuir con la construcción de una sociedad en paz. El diálogo resultó ser, entonces, la herramienta que evidenció cómo mediante la discusión y el consenso, se puede pensar la universidad en tiempos de cambio, a través de un ejercicio franco y desinteresado en el que se pueden gestar acciones y cumplir sueños que inciden en las nuevas generaciones y en la construcción de un nuevo país. Por tanto, Unitrónico será el epicentro del conocimiento de la región; cada miembro de la comunidad universitaria deberá apropiarse de este plan y desarrollarlo en cada una de sus acciones, pues la responsabilidad que de aquí se deriva, repercutirá en el futuro de la educación del Departamento y el país.

Por tratarse la transformación de Unitrónico de un caso atípico, el avance logrado con el Plan de Desarrollo de la Fundación resulta necesario y relevante para la formulación de este nuevo plan. Ahora bien, el Plan de Desarrollo Institucional debe ajustarse a la nueva condición académica y jurídica de la institución; por ello, para su formulación, se ha evaluado el avance de cada una de las metas del plan de la Fundación, y se han trasladado, adoptado o reformulado en razón a las acciones que, por la continuidad del servicio, no han parado, y siguen representado el esfuerzo de la comunidad por el crecimiento de la institución. El nuevo Plan de Desarrollo Institucional atiende, especialmente, los proyectos de la Fundación que siguen siendo coherentes con la Universidad, con mayor atención en aquellos que se alinean con los factores de acreditación establecidos por el acuerdo 02 de 2020 del Consejo Nacional de Acreditación.

El plan contempla seis (6) ejes estratégicos:

Eje Estratégico 1. Hacia una Comunidad Universitaria integral y fortalecida, que aprende de sí misma y contribuye en la creación de capital social para la región y el país.

Eje Estratégico 2. Hacia una oferta educativa contextualizada y de alta calidad, que promueva prácticas pedagógicas innovadoras y motive la apropiación del conocimiento.

Eje Estratégico 3. Hacia una Universidad comprometida con las necesidades de su entorno, que lidera relaciones permanentes y de doble vía para compartir conocimientos con la comunidad local, nacional e internacional.

Eje Estratégico 4. Hacia una universidad orientada al conocimiento, que armoniza la libertad de indagar, de generar y de compartir saberes, con la responsabilidad de realizar proyectos de investigación pertinentes.

Eje Estratégico 5. Hacia una organización estable y eficiente, que asegure los recursos y espacios necesarios en un campus sostenible, orientado al aprendizaje y al bienestar de la comunidad universitaria.

Eje Estratégico 6. Hacia una universidad transparente, participativa y pluralista; respetuosa de los derechos y obligaciones de su función pública.

Para la Oficina de Talento Humano los ejes estratégicos que generan más impacto son:

- Eje estratégico 1. Hacia una Comunidad Universitaria integral y fortalecida, que aprende de sí misma y contribuye en la creación de capital social para la región y el país.
 - ✓ **Objetivo Estratégico:** Asegurar el desarrollo profesoral a través de planes y programas que incentiven la evaluación y la capacitación permanente; estas últimas, son necesarias para afianzar las competencias disciplinares, didácticas y pedagógicas requeridas por los estudiantes.
Meta: Actualizar el Sistema de evaluación y desempeño del profesorado.
 - ✓ **Objetivo Estratégico:** Reconocer y ennoblecer el ejercicio calificado de las labores formativas, académicas, pedagógicas, científicas y culturales de los profesores.
Meta: Implementar un (1) plan anual de incentivos y estímulos para profesores.
- Eje estratégico 5 Hacia una organización estable y eficiente, que asegure los recursos y espacios necesarios en un campus sostenible, orientado al aprendizaje y al bienestar de la comunidad universitaria.
 - ✓ **Objetivo Estratégico:** Garantizar la eficiencia en los procesos y procedimientos administrativos y de gestión, en el marco de una articulación organizacional encaminada a la mejora continua.
Meta 1: Implementar un (1) Sistema Integrado de Gestión (SIG).
Meta 2: Implementar una (1) política de estímulos y promoción del personal administrativo.
Meta 3: Implementar un (1) programa de capacitación anual del personal administrativo que redunde en la cualificación del desempeño de sus funcionarios.
- Eje estratégico 6 Hacia una Universidad transparente, participativa y pluralista; respetuosa de los derechos y obligaciones de su función pública.
 - ✓ **Objetivo Estratégico:** Implementar un sistema de evaluación institucional que permita cualificar el desempeño adecuado de las funciones y competencias de

los distintos miembros de la comunidad universitaria, que permita resaltar las fortalezas y hacer planes de mejora oportunos.

Meta: Realizar una (1) evaluación anual de desempeño a los profesores y al personal administrativo para favorecer su mejoramiento, con el propósito de implementar planes de profesionalización y cualificación.

3. ALCANCE DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad Internacional del Trópico Americano, tiene aplicación en lo referente a los componentes dados en la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, a los servidores públicos en vínculo laboral permanente o temporal y busca articular la gestión del talento humano con la normativa vigente y los recursos disponibles, iniciando con la detección de necesidades relacionadas con cada uno de los componentes de este, y finalizando con actividades de seguimiento y control relacionadas con su ejecución, procurando su cobertura a los funcionarios profesoraes y administrativos.

4. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

4.1. Objetivo General

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

4.2. Objetivos Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias de los servidores públicos, a través de actividades de capacitación y formación, según el diagnóstico de necesidades.
- Apoyar, promover y participar de las actividades enmarcadas en el desarrollo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los funcionarios de la Universidad y la prevención d accidentes y enfermedades laborales.
- Adelantar programas de inducción y reinducción para los funcionarios 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 funcionarios de la Universidad a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los Servidores.
- Diseñar y reglamentar los documentos estratégicos y normativos de la Oficina de Talento Humano con el propósito de implementar la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano.
- Construcción e implementación del Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral de la Universidad, en el marco del propósito principal del empleo, las funciones y responsabilidades.
- Administrar la nómina y seguridad social de los funcionarios de la Universidad.
- Promover el liderazgo de los funcionarios de la Universidad fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.

5. DIAGNOSTICO GENERAL DEL TALENTO HUMANO.

5.1. Información

Para la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano (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 política en la Universidad Internacional del Trópico Americano, cuenta con información actualizada frente a su normatividad, régimen laboral (marco legal), caracterización de los funcionarios públicos.

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

5.1.2. Caracterización de empleos y funcionarios

- Personal Administrativo

Nivel	Total, Planta cargos	Mujeres	Porcentaje Mujeres	Hombres	Porcentaje Hombres	Vacantes
Directivo	20	10	50%	10	50%	8
Asesor	4	2	50%	2	50%	1
Profesional	56	35	55%	21	33%	7
Técnico	19	13	65%	6	30%	1
Asistencial	45	27	60%	18	40%	2
Totales:	144	87	56%	47	41%	19

De la información que actualmente tiene la Universidad respecto al personal administrativo se puede observar que los cargos son ocupados por su mayoría por personal femenino y que todos cumplen con el perfil requerido.

○ Personal Profesoral

Cargo	Total Profesores	Mujeres	Porcentaje Mujeres	Hombres	Porcentaje Hombres	Educacion Superior	Maestria	Especializacion	Doctorado
Profesor Tiempo Completo	29	9	31%	20	69%	14	8	3	4
Profesor Medio Tiempo	1	0	0%	1	100%			1	
Profesor Ocasional	15	5	33%	10	67%	5	6	4	
Profesor Catedra	86	19	22%	67	78%	42	28	9	2
Profesor Transitorio	13	6	46%	7	54%	5	1		7
Periodo Fijo	1		0	1	100		1		
Totales:	145	39	27%	106	73%	66	44	17	13

La Universidad Internacional del Trópico Americano Unitrónico, para el desarrollo de sus procesos, tanto misionales como de apoyo cuenta con personal calificado de acuerdo con sus necesidades estipulados en las actividades de los diversos tipos de cargos y de vinculación de acuerdo con la dinámica y los retos de la Universidad.

De acuerdo con la estadística manejada por la Oficina de Talento Humano de la Universidad se puede evidenciar que la mayoría de los funcionarios de la Universidad Internacional del Trópico Americano, se encuentran en un rango de edad de los 29 a 49 años (208), así mismo se tiene un alto porcentaje de funcionarios profesoriales con un nivel educativo relativamente alto (140). Información que permite garantizar un nivel de educación que cumpla con los estándares de calidad educativa de la Universidad.

6. CLIMA ORGANIZACIONAL

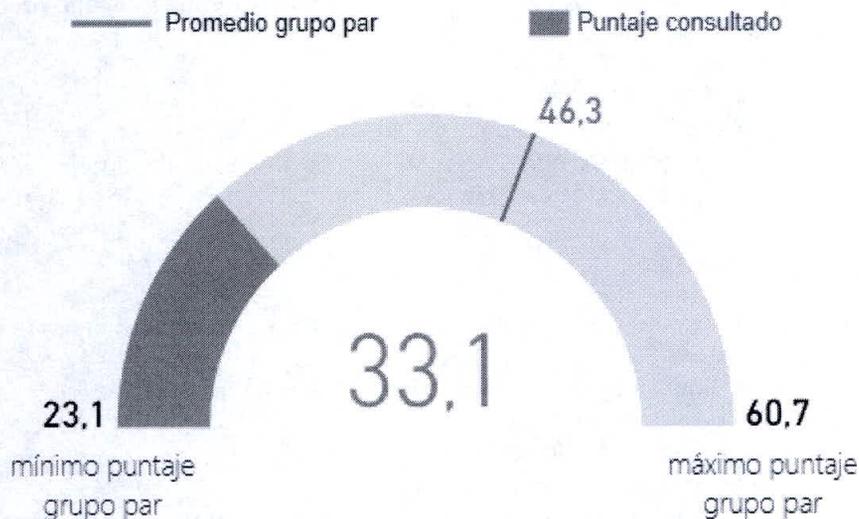
De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998, y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deben efectuar entre otros, programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. En este sentido, la Universidad Internacional del Trópico Americano, debe implementar la medición del clima laboral, y se debe realizar anualmente para definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención que permitan cumplir con los objetivos trazados. Para la medición del clima organizacional se deben aplicar cuestionarios, que correspondan con el grupo focal de funcionarios de la Universidad en todas sus áreas y dependencias.

7. FURAG

Como complemento a la medición y al diagnóstico que realiza la Universidad, con la Oficina de Talento Humano para la evaluación de la gestión, se diligencia el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), conforme a los lineamientos establecidos para tal fin. informando la vigencia inmediatamente anterior. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado

de la Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH) en la Universidad, los resultados concretos, evidencias y el avance en los niveles de madurez.

Gestión Estratégica del Talento Humano



8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad Internacional del Trópico Americano Unitrópico del año 2022, se desarrollará a través del ciclo de vida de sus funcionarios: Ingreso, Desarrollo y Retiro de Unitrópico. En cada una de esas etapas se pueden identificar actividades puntuales a considerar así:

1. Ingreso del funcionario

- Se proveen vacantes de forma definitiva oportunamente.
- Deberá contarse con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor.
- Deberá contarse con mecanismos para evaluar competencias para candidato a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.
- Verificar que se realice adecuadamente la evaluación del periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente aplicable.
- Realizar inducción a todo servidor público que se vincule con la entidad.

2. Desarrollo del funcionario

- Realizar Reinducción a todos los funcionarios cada dos (2) años.

- Contar con información confiable sobre los servidores que, dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo, se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.
- Efectuar las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes en sus respectivas fases.
- Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual.
- Establecer mecanismos de evaluación periódico del desempeño, diferentes a las obligatorias.
- Elaborar el plan institucional de capacitación.
- Elaborar el plan de bienestar e incentivos.
- Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.
- Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor.
- Realizar mediciones de clima laboral.

3. Retiro del funcionario

- Contar con cifras de retiro de funcionarios y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.
- Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los funcionarios se retiran de la entidad.
- Realizar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumo para el plan de previsión del talento humano.
- Contar con programa de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan.
- Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar un cambio, mediante un plan de desvinculación asistida.
- Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados

8.1. FASES DEL CICLO DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

La Oficina de Talento Humano está orientada a gestionar la modernización a través de la profesionalización y el enaltecimiento de los funcionarios y profesores, insumos esenciales para prestar un servicio orientado a generar resultados y valor público, sin dejar de lado el equilibrio en la calidad de vida del funcionario, su ciclo laboral y su relación vida familiar laboral y personal que influye en el concepto propio de productividad individual y colectiva.

Este ente autónomo universitario público, Unitrónico, necesita del activo más importante como es su talento humano, es decir, servidores públicos, conscientes del compromiso de prestar un servicio de calidad, lo cual se ve reflejado en el desempeño de sus labores diarias con innovación y la mejora constante en la forma de hacer las cosas, con criterios de eficiencia, eficacia y efectividad para lograr un agestión sistémica que permita abarcar todos los aspectos y factores que se deben incluir en el análisis y ejecución de las diferentes actividades y acciones relacionadas con el talento humano.

En este sentido, cada una de las fases que integra, los aspectos fundamentales en la consecución de los objetivos misionales de Unitrónico, teniendo en cuenta la articulación de procesos, productos y servicios misionales.

8.1.1. FASE 1 – Diagnostico.

Contempla el diagnóstico, por lo tanto, se debe realizar la implementación y diligenciamiento de la matriz de la Gestión Estratégica del Talento Humano con el fin de identificar las brechas y oportunidades de mejora, este análisis interno debe ser objetivo, en la medida en que de sus resultados dependen de la planeación estratégica.

Para tener el diagnóstico con una visión integral, es necesario contar con los resultados de las mediciones del clima organizacional el cual por normatividad debe realizarse anualmente.

ETAPAS DE LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA

a. Disponer de información:

La Universidad Internacional del Trópico Americano deberá contar con la información oportuna y actualizada permitirá tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los funcionarios.

b. Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano:

La Universidad Internacional del Trópico Americano realizara anualmente un diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la Universidad.

c. Diseño de Medición: Matriz de gestión estratégica del Talento Humano – GETH.

La adopción de la matriz GETH, permite a la Universidad Internacional del Trópico Americano, específicamente al área de Talento Humano, identificar el estado de la gestión que adelante la universidad en lo relacionado con el talento humano, las acciones que ha venido realizando para desarrollar los diferentes aspectos sin esta materia, todo ello, enmarcado en las dimensiones que componen el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y que permite establecer un punto inicial de partida para identificar y verificar la efectividad de la implementación de acciones que se han realizado y las que no se han tenido en cuenta, que requieren de atención inmediata en el diseño de estrategias para lograr la eficiencia y la excelencia en la planeación y desarrollo con el nuevo entendimiento de la gestión del talento humano en la institución.

La ejecución de la matriz GETH, puede ser implementada por el estado o diseñada por autonomía, Unitrónico obtiene un resultado que le permite identificar los siguientes aspectos:

- Estado actual de cada uno de los temas de talento humano.
- Nivel de madurez de la gestión estratégica del talento humano en la que se ubica la universidad.
- Estado actual de las rutas de creación de valor y de cada una de las sub-rutas. (Implementar el plan de acción).
- Aspectos por priorizar con el objeto de avanzar en la gestión estratégica de talento humano con base en esta información, detallada y desagregada, le entidad puede conocer su

estado actual y determinar el estado futuro al que aspira a llegar para iniciar los planes de acción correspondientes.

8.2. FASE 2 – Planeación Estratégica.

La Universidad Internacional del Trópico Americano diseñara un plan de acción que le permita avanzar en los niveles de la gestión estratégica del talento humano. Para lograr una planeación estratégica es necesario tener en cuenta que debe entenderse como parte de un sistema integrado, constituido por los subprocesos de planeación, organización, dirección y control, que comprenda la importancia de la planeación para el cumplimiento del logro en las áreas y la entidad, es decir identificar donde se esta y hacia donde se quiere llegar.

El plan de acción debe describir los pasos soportados en el diagnostico soportados en el diagnostico que establezcan los aspectos sobre los cuales se van a priorizar:

- **Planeación:** Implementar herramientas y procesos que permitan estimar y conformar la planta de personal administrativo y profesoral necesarios para el cumplimiento de los propósitos de la universidad.
- **Gestión de Empleo:** Se trata de atraer y vincular los mejores talentos. Es necesario diseñar y adelantar procesos que faciliten la vinculación permanente, de forma ágil, oportuna, objetiva, incluyente, equitativa de las personas calificadas.
- **Desarrollo y Reconocimiento:** Se deben adelantar procesos permanentes de formación y capacitación, estímulos y reconocimiento (bienestar social e incentivos) con el fin de garantizar la permanencia y desarrollo de las personas y equipos, en un ambiente de trabajo seguro y saludable de tal manera que el funcionario se sienta que esta trabajando en el mejor lugar para trabajar.
- **Clima Organizacional:** Se constituye a partir de acciones orientadas a mejorar el ambiente de trabajo que redunden en altos niveles de motivación y satisfacción.
- **Valoración del Desempeño:** Se debe definir el marco de evaluación individual y organizacional, orientado al cumplimiento de resultados y al alto desempeño.
- **Compensación:** Proceso de reconocimiento de los elementos salariales y prestacionales como primordiales para atraer y retener el talento humano de la Universidad.

8.3. FASE 3 – Ejecución

En esta fase es necesario tener claro los lineamientos diseñados en la planeación estratégica correspondiente. Para lograr una GETH se hace necesario que la oficina de Talento Humano pueda ejercer el rol estratégico en el desempeño de la organización como aliado estratégico en el cumplimiento de la misión y objetivos de la Universidad, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Disponer de información.
- Diagnosticar la gestión del talento humano.
- Elaborar el plan de acción.
- Implementar el plan de acción.
- Evaluar la gestión estratégica del talento humano.

Lo que refiere específicamente en la ejecución de las fases I y II, permitirá tener una ejecución con el cumplimiento de fechas, actividades, presupuesto y metas ya diseñadas previamente.

8.4. FASE 4. Seguimiento y Control

Esta fase se refiere al conjunto de acciones que se llevarán a cabo para la comprobación de la correcta ejecución de actividades planeadas y ejecutadas establecidas en la planeación inicial, para ello, es necesario tener en cuenta que desde un pensamiento parcial no se puede verificar si lo que se diagnosticó, planeo y que se viene ejecutando, se encuentra alineado con los resultados esperados, si no se tiene una herramienta que permita entendimiento sistémico.

- Disponer de información.
- Diagnosticar la gestión del talento humano.
- Elaborar el plan de acción.
- Implementar el plan de acción.
- Evaluar la GETH seguimiento y el control de medición del impacto que se debe esperar, una vez claras las fases anteriores.

8.5. FASE 5 – Análisis de Resultados.

La Universidad Internacional del Trópico Americano deberá contar con información actualizada organizada y que permita analizar los resultados del seguimiento y control de la política de Gestión del Talento Humano con el fin de verificar que lo se realizó en las primeras cuatro fases, sirva para realizar una planeación del siguiente año con un insumo detallado que permita continuar con una maduración integral en todos los aspectos de talento humano que impacten en el incremento del valor público de la universidad.

Por lo anterior las acciones establecidas para llevar a cabo el desarrollo de la dimensión de Talento Humano, se definen en la matriz que se relaciona a continuación.

PLAN ESTRATEGICO OFICINA DE TALENTO HUMANO UNITROPICO		
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES
Ruta del Bienestar para ser más productivos"	Ambiente Físico	Elaborar y ejecutar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
		Adelantar inspecciones a los sitios o puestos de trabajo.
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de Unitrónico (según el riesgo).
		Planear y ejecutar acciones para el desarrollo del plan de seguridad vial
		Realizar campañas de vacunación.
	Ambiente Estable	Aplicación de evaluaciones médicas ocupacionales en torno a la adaptación laboral
		Programar actividades de esparcimiento como: torneos internos
		Programar mediciones de (clima laboral - riesgo Psicosocial) con su correspondiente plan de intervención
	Ambiente Productivo	Actualizar el Plan Anual de Vacantes
		Programar ejercicios dirigidos - Actividad física.

	Ambiente de Innovación	<p>Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.</p> <p>Elaboración y divulgación del Código de Integridad.</p> <p>Gestionar temas de capacitación para los servidores públicos en temáticas de innovación.</p> <p>Generar mecanismos de recolección y análisis de información, que permitan identificar las razones de retiro de los funcionarios.</p>	
Ruta del Crecimiento	Cultura de Liderazgo	<p>Diseñar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación</p> <p>Aplicar la Evaluación de Desempeño Laboral al personal administrativo y profesoral</p> <p>Promover la construcción de compromisos de mejoramiento individual para los funcionarios que no tengan buena calificación en la Evaluación de Desempeño Laboral.</p>	
		Bienestar del Talento	<p>Realizar la jornada de inducción para funcionarios nuevos de la Universidad.</p> <p>Desarrollar una jornada de Reinducción todos los funcionarios con el fin de actualizarlos, con todo lo relacionado a la normatividad, estructura, procedimientos y así como a reorientar su integración a la cultura organizacional.</p>
			<p>Gestionar capacitaciones para los funcionarios</p>
	Funcionarios que saben lo que hacen	<p>Celebración o conmemoración de fechas especiales</p> <p>Generar conjuntamente con la Caja de Compensación y ARL, estrategias a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión.</p>	
		<p>Gestionar capacitación a los servidores Públicos, en temáticas relacionadas con: Planificación, Contratación Pública, Gestión documental, Presupuesto, propiedad intelectual, etc.</p>	
		<p>Verificar el cumplimiento de entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la entidad.</p>	
		<p>Trabajar en el diseño de estrategias para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados.</p>	
	Ruta de la Calidad	Hacer siempre las cosas bien	<p>Gestionar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad.</p>
			<p>Gestionar la nómina de la Universidad y llevar los registros estadísticos correspondientes, para la elaboración de informes de manera rápida y confiable.</p>

		<p>Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme a la normatividad vigente y las necesidades de la Entidad.</p> <p>Gestionar las actividades pertinentes, para que los funcionarios de la Universidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas, haciendo el seguimiento correspondiente.</p>
Ruta del análisis de datos	Manejo de Información	<p>Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.</p> <p>Gestionar la información de la planta de personal y generar reportes en tiempo real, articulados con la nómina.</p> <p>Gestionar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor</p> <p>Digitalizar el trámite de solicitud de certificaciones, agilizando el tiempo de entrega y contribuyendo a la política de cero papel.</p>

9. ESTRATEGIAS PARA DESARROLLAR EL PLAN ESTRATEGICO

De acuerdo con lo anterior el Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad Internacional del Trópico Americano, se debe articular entre sí con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Formación y Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, y el Plan Anual de Vacantes.

9.1. Estrategia de Vinculación por Merito.

La Oficina de Talento Humano o quien haga sus veces debe implementar las herramientas necesarias que permitan la identificación de los perfiles más adecuados para el desempeño de las funciones requeridas.

Dentro del marco de lo dispuesto en el Estatuto del Profesor Universitario, en los que se define el artículo 86, establece lo siguiente: *“Los cargos en la planta de profesores de Unitrónico, se proveen mediante concurso público de méritos, de acuerdo con la reglamentación que al respecto expida el Consejo Superior Universitario”*. Para el personal administrativo, el Estatuto de Carrera Administrativa en su artículo 38 *“Define que El ingreso, promoción y ascenso a la Carrera Administrativa en la Universidad Internacional del Trópico Americano, se hará exclusivamente mediante concurso y en ningún caso, la cultura, raza, género, edad, origen familiar, lengua, religión, condición social, limitación física, opinión política o filosófica, tengan influencia alguna”*

La Universidad en su proceso de transformación y en aras de garantizar sus actividades, en sus Estatuto General, Artículos 126 y 127 señala lo siguiente: *“ARTÍCULO 126º. “Con el fin de garantizar la protección del derecho a la educación y la obligación estatal de garantizar la continuidad en la prestación del servicio que ofertaba la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano, Unitrónico, así como la salvaguarda de las expectativas legítimas creadas a los estudiantes y trabajadores, el Rector de acuerdo con la necesidad del servicio, designará y nombrará en provisionalidad la planta académico-administrativa de la Universidad Internacional del Trópico Americano y así mismo al personal profesoral, de acuerdo al régimen establecido en el Estatuto del Profesor Universitario”*.

ARTÍCULO 127. *“El régimen de transición para los trabajadores y docentes que tengan obligaciones laborales y/o contractuales con la institución privada transformada se regirá por las normas constitucionales, legales, reglamentarias y estatutarias, sin perjuicio de las situaciones jurídicas individuales consolidadas conforme a derecho.”*

El procedimiento de vinculación de personal deberá atender los principios de transparencia, oportunidad, legalidad e inclusión social, en el marco del compromiso ético de la Universidad. Dadas las circunstancias se plantea la necesidad de contar con una base de datos de pruebas de selección por competencias que permita evaluar competencias funcionales y comportamentales y tener confidencialidad, con el fin de fortalecer el proceso vinculación.

9.2. Estrategia de bienestar de todo el personal

De acuerdo a la estructura y funcionamiento de la Universidad, se implementara un Plan de Bienestar Laboral e Incentivos que tendrá cobertura para todo el personal, enfocado principalmente acciones para el incremento de la satisfacción, a través de programas de capacitación, recreación, deporte, cultura y mejoramiento del ambiente laboral que contribuyan al mejoramiento de la calidad de su vida laboral, de su desempeño laboral y del fortalecimiento de la cultura organizacional, generando espacios de aprendizaje, experiencias, esparcimiento e integración familiar.

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos de la Universidad debe ser formulado teniendo en cuenta la integralidad del ser humano y se enfoca en el desarrollo de hábitos saludables de manera articulada con las demás líneas de acción que componen el Plan Estratégico de Talento Humano.

9.3. Estrategia Adopción del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se debe implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en donde se planea, ejecute y se evalúe de forma organizada y secuencial los estándares, procesos y actividades que se desarrollan en la Universidad Internacional del trópico Americano, con el fin de intervenir los riesgos asociados a las condiciones laborales, procurando el bienestar físico y mental de todos los funcionarios, encaminado a contribuir en el desarrollo de acciones que permitan fortalecer acciones para prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo. Buscamos la protección y promoción de la salud de todos los funcionarios, creando su bienestar físico, social y mental a través de la promoción y prevención de la salud. Este Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) aplica en todas las áreas de la Universidad, buscando el beneficio de todos los funcionarios que se encuentren vinculados: directamente, por prestación de servicios, por prácticas profesionales u otros tipos que la ley establezca.

9.4. Estrategia de estímulos

Ejecutar el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos de la Universidad Internacional del Trópico Americano, con el fin de propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de sus funcionarios y su desempeño laboral, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención de esparcimiento e integración; estimulando el sentido de pertenencia y compromiso institucional.

Además del otorgamiento de estímulos, distinciones y reconocimientos; la mejora en las condiciones de trabajo y remuneración progresiva.

- Calidad de vida: La Universidad Internacional del Trópico Americano fomentará el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios mediante acciones y estrategias de bienestar que impacten sus dimensiones físicas, emocionales, sociales y espirituales.
- Equilibrio: Se buscará mantener un equilibrio entre las exigencias requeridas y los recursos dados a cada funcionario.
- Respeto y trato justo: Se considera que las virtudes de la empatía (o buena disposición) y el trato respetuoso son esenciales para la convivencia.
- Ambiente laboral propicio: Donde la cultura e integración, garanticen relaciones armónicas con todos los actores del entorno, logrando de esta forma mantener un clima laboral de alta favorabilidad y el aumento en la productividad.
- Cumplimiento Normativo: Aplicar y cumplir a cabalidad la legislación laboral vigente tanto en aspectos individuales como colectivos.

9.5. Estrategia Plan de Formación y Capacitación

Implementar las actividades y criterios para el desarrollo del programa capacitación y formación de los funcionarios, orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica para que puedan convertirse en agentes dinamizadores del proceso de cambio y mejoramiento personal e institucional.

La ejecución del Plan se realizará teniendo en cuenta la propuesta de la Comisión de la Carrera Administrativa, el Consejo Superior Universitario que adoptarán anualmente el Plan de Capacitación y Formación de los empleados administrativos, y para los profesores, el Consejo Académico por solicitud de la vicerrectoría académica o de la vicerrectoría de investigaciones, adoptará un plan de capacitación elaborado con base en las propuestas presentadas por las unidades académicas, las cuales deberán actualizarlas anualmente.

Se debe tener en cuenta imprevistos que se pueda presentar, y para conseguir la correcta ejecución del plan, se debe contar con recursos financieros y administrativos, observando el cumplimiento de los objetivos trazados, y la utilización de metodologías, estrategias y técnicas de capacitación, que faciliten la apropiación del conocimiento.

También se debe Buscar el apoyo y la cooperación con diferentes instituciones, los cuáles abren inmensas posibilidades para ampliar la oferta formativa. Así mismo, se buscará el apoyo de personal académico y administrativo de la universidad, para contribuir a elevar la pertinencia de los temas a tratar en particular y aquellos que emerjan con gran relevancia, para lo cual, se identificarán los funcionarios que de acuerdo con su formación pedagógica y disciplinar, que faciliten la retroalimentación en algunos temas específicos y de interés para el desarrollo misional de la Institución.

9.6. Estrategia Evaluación Profesoral y Valoración del Mérito para el Personal Administrativo.

Desarrollar un conjunto de acciones, que permita articular los procesos y procedimientos para la evaluación de desempeño laboral a sus funcionarios, creando un proceso participativo desde la base de la confianza, fortaleciendo el desarrollo humano, los procesos educativos, y el ambiente académico de la Universidad.

La Universidad debe implementar la evaluación para el personal profesoral, como un proceso integral y continuo que implica: a) una mirada integral acerca de los fenómenos a evaluar, en este caso, las actividades, gestiones y producciones realizadas por el personal profesoral, incluida su propia mirada y reflexión sobre dicho proceso; b) una comprensión acerca de las constantes posibilidades de aprendizaje de los mismos profesores y de los ajustes que puede hacer a su planificación, en caso necesario; c) una perspectiva formativa y de acompañamiento a la labor del profesor por parte de todos los actores implicados en el proceso.

9.7. Estrategia de Gestión de Información

El proceso de gestión de la información ocupa un lugar importante en la universidad, es la técnica de trabajo que busca agilizar y facilitar los procesos de manejo de la información con el objeto de transformarla en conocimiento interrelacionado y eficaz, la información ofrece herramientas y métodos que permiten realizar análisis necesarios. La universidad buscar implementar un proceso que le permita facilitar la localización y el acceso a los documentos, automatizar y controlar los procesos de transferencia de la documentación; de esta forma brindar la posibilidad de obtener grandes ventajas, incrementar la capacidad de organización de la información de la Universidad, y tornar de esta manera los procesos una verdad competitividad.

