



68Años

INSTITUCIÓN TECNOLÓGICA
COLEGIO MAYOR DE BOLÍVAR

2015-
2018

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS



Gestión de Recursos Humanos

Institución Tecnológica Colegio Mayor de Bolívar

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN3

OBJETIVO GENERAL.....4

OBJETIVOS ESPECÍFICOS4

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO
HUMANO4

SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS5

METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE
RECURSOS
HUMANOS..... 5

FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO6

- 1. Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Institución6
- 2. Definición de la Misión y Visión del proceso de Recurso Humano6
 - a. Visión de Gestión de Recursos Humanos7
 - b. Misión Gestión de Recursos Humanos7
- 4. Formulación de la Planeación Estratégica del Recurso Humano 11
- 5. Herramientas de seguimiento 11

INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la Institución Tecnológica Colegio Mayor de Bolívar, en el mediano y largo plazo. De este ejercicio se establece la estrategia de la Institución a seguir, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución. Aunque es importante conocer, hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Recursos Humanos están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

El presente Plan Estratégico está integrado por elementos ya conocidos: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional y por los objetivos del Plan de Desarrollo Rectoral.

Por consiguiente y dentro de la Política de Desarrollo Administrativo, el componente relacionado con el Modelo Estándar de Control Interno - MECI, encontramos la política de “Gestión de Talento Humano”, el cual está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan Anual de Vacantes.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión de Recursos Humanos, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Institución, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la Institución y el Plan de Desarrollo Rectoral, propuesto por la Rectora para la vigencia 2013 – 2019.

La gestión de Recursos Humanos parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible sistematiza) la información en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

- ✓ Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
- ✓ Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.
- ✓ Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

De igual manera, la gestión de Recursos Humanos incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección de meritocracia, capacitación y evaluación de los servidores públicos calificados como Gerentes Públicos.

En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de Recursos Humanos se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de la Institución Tecnológica Colegio Mayor de Bolívar.

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y evaluar la Gestión de Recursos Humanos en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Actualizar el plan estratégico del recurso humano.
- ✓ Desarrollar el Plan de Calidad de vida Mayorista en el marco de lo establecido para el área de Recursos Humanos en concordancia de la competencia con Bienestar Universitarios, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la Institución
- ✓ Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los empleados públicos en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la Institución.
- ✓ Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los empleados en propiedad de la Institución
- ✓ Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Institución, así como las requerimientos de los ex servidores de la Institución

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.). El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Institución (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente dicho modelo consta de lo siguiente:

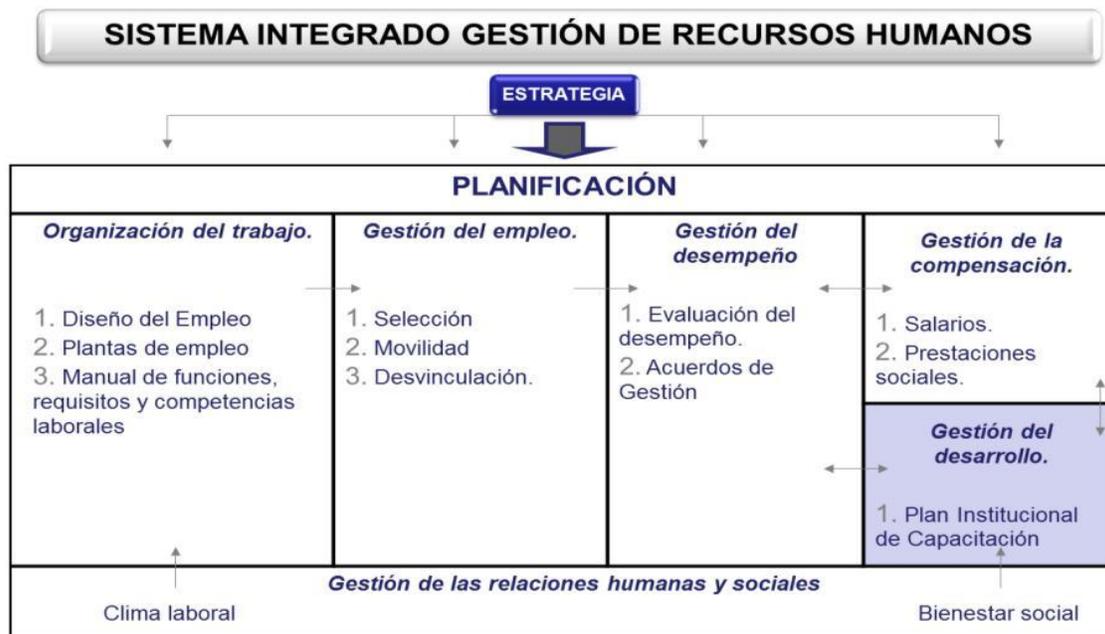
PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS



Figura N° 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11) ¹

SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Dando cumplimiento con la planeación estratégica de Recursos Humanos, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano se desarrolla, a través de los siguientes subsistemas:



¹ Figura N° 2. Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos. Adaptado de Serlavós, R. tomado de: (Longo, 2002 pág. 15)

¹La figura N° 1 representa la articulación de la gestión del recurso humano con la Planeación Estratégica o Institucional y la figura N° 2 es la articulación de los diferentes subsistemas con la Planeación del Recurso Humano.

METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL RECURSOS HUMANOS 2015 – 2018

La metodología realizada para la conformación del Plan Estratégico de Gestión de Recursos Humanos del año 2015 – 2018, se realizó por medio de los lineamientos establecidos en el Plan de Desarrollo Rectoral, Plan Estratégico de la Institución Tecnológica Colegio Mayor de Bolívar, Planes, Programas, proyectos implementados en cada vigencia.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional, representada por medio del sistema de Sistema Integrado de Gestión - SIG, se definieron las iniciativas estratégicas las cuales nos deben aclarar el proceso en el cual los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y presupuesto asignado.

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

El Plan Estratégico de Gestión de Recursos Humanos se inscribe en el marco del direccionamiento estratégico de la Institución Tecnológica Colegio Mayor de Bolívar, dentro del cual se definieron las siguientes políticas institucionales relacionadas con:

- ✓ Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
- ✓ Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, entre otras.
- ✓ Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

Los documentos se encontrarán anexos del presente Plan Estratégico para cada vigencia en el sistema de Gestión de la Institución.

Adicionalmente, para continuar con el proceso de la planeación estratégica de Gestión de Recursos Humanos, se tiene en cuenta factores internos y externos que influyen en la Institución y por ende en la gestión de Recursos Humanos para el logro de las metas e iniciativas institucionales (ver figura 1).

FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

1. Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Institución

MISIÓN DE LA INSTITUCIÓN

“Somos, desde el Caribe colombiano, una institución pública de educación superior que se asume como un proyecto social en la formación de profesionales integrales para el desarrollo humano sostenible, con base en los principios de equidad e inclusión, y atendiendo las necesidades del contexto.”.

VISION DE LA INSTITUCIÓN

“Ser en 2019 una institución de educación superior reconocida local, regional, nacional e internacionalmente por su contribución a la transformación de las personas, en función de su desarrollo personal y profesional, lo que les permitirá prosperar y responder con calidad y pertinencia a los desafíos del contexto social”.

2. Definición de la Misión y Visión del área de Recurso Humano

Hace referencia al análisis de la situación actual de cada uno de los subsistemas de la gestión de recursos humanos con el objetivo de identificar las necesidades y estrategias que permitan el desarrollo de cada subsistema.

Se sugiere tener en cuenta las siguientes preguntas para efectuar el diagnóstico por cada uno de los subsistemas:

a. Visión de Gestión de Recursos Humanos

Diseñar, definir, coordinar y verificar políticas de operación, procesos y procedimientos en lo relacionado con el Recursos Humanos en la Institución, acompañando a otras dependencias en temas del área, de manera que éstos se puedan integrar con el Plan de Desarrollo Rectoral, Plan Estratégico de la Institución y Plan de Acción Institucional, procurando la especialización en la atención a los usuarios internos y la eficiencia en los procesos a cargo

b. Misión Gestión de Recursos Humanos

En el 2017 el grupo humano que hace parte de la Institución Tecnológica Colegio Mayor de Bolívar será una unidad de Gestión de Recursos Humanos que se concentrará en la atención interna a los servidores públicos, toda vez que cuenta con personal especializado y altamente calificado en el área.

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

3. Diagnóstico de la situación actual de Recursos Humanos

Subsistema	¿Cuál es el Objetivo?	¿Que necesito?	¿Cómo lo hago?	¿Que Tengo?
Planificación	Desarrollar, implementar planes para alcanzar objetivos y metas establecidas en un tiempo determinado, con base en el plan de desarrollo rectoral vigente.	<ul style="list-style-type: none"> * Mediciones previas * Detección de necesidades * Plan de Desarrollo Rectoral. * Planeación Estratégica de la Institución. * Objetivos Institucionales y de Calidad * Metas Establecidas 	Por medio de: <ul style="list-style-type: none"> * Proyectos * Planes * Programas * Tablas, cronogramas, estadísticas, matrices, entre otros. 	Por medio de: <ul style="list-style-type: none"> * Proyectos * Planes * Programas * Tablas, cronogramas, estadísticas, matrices, entre otros.
Organización del Trabajo	Diseñar y/o modificar la planta de personal, y definir los perfiles ocupacionales del empleo con los requisitos de idoneidad.	<ul style="list-style-type: none"> * Estructura *Planta de personal *Manual de funciones *Nomenclatura y clasificación de empleos. 	Por medio de: <ul style="list-style-type: none"> * Estructura *Planta de personal *Manual de funciones *Nomenclatura y clasificación de empleos. * Tablas, cronogramas, estadísticas, matrices, entre otros. 	*Estructura de la Institución Tecnológica Colegio Mayor de Bolívar, Planta Global, docentes ocasionales y catedra con 190 en promedio según su vinculación.

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

<p>Gestión del Empleo</p>	<p>Dar cumplimiento a la normatividad en cuanto a ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la Institución</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Normativa vigente en materia de Recursos Humanos. * Selección (Mérito) *Situaciones Administrativas *Preparación pre-pensionados 	<p>Por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Procedimiento de ingreso y permanencia de personal, * Procedimiento de retiro. * Selección de servidores por mérito (aplicación de pruebas meritocráticas), * Tramite a solicitudes de situaciones administrativas, * Actividades en el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la preparación pre - pensionados 	<ul style="list-style-type: none"> * Normativa vigente en materia de Recursos Humanos. * Procedimiento de ingreso y permanencia de personal, procedimiento de retiro * Selección (Mérito) *Situaciones Administrativas * Preparación pre-pensionados por medio del programa de Bienestar e Incentivos.
<p>Gestión del rendimiento</p>	<p>Planifica, estimula y evalúa la contribución de los servidores en el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Evaluación del Desempeño *Acuerdos de Gestión 	<p>Se desarrolla así:</p> <p>Evaluación del desempeño:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Procedimiento de evaluación del desempeño y calificación de servicios, * Sistema tipo de la evaluación de desempeño diseñada por la CNSC y 	<ul style="list-style-type: none"> * Normativa Vigente * Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño * Procedimiento de Evaluación del desempeño y calificación de servicios * Formatos establecidos para el desarrollo de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

			<ul style="list-style-type: none"> * Se concerta y evalúa entre el evaluador y el evaluado * Formato establecido en el Sistema de Gestión de la Entidad. Acuerdos de Gestión * Formato establecido en el Sistema de Gestión de la Entidad. * Se concerta y evalúa entre el evaluador y el evaluado 	<p>en el sistema de Gestión de la Entidad.</p>
Gestión de la Compensación	<p>Dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normativa vigente y expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Compensación salarial y prestacional * Reajuste salarial por inflación a nivel nacional 	<p>Se realiza por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Procedimiento de Nómina * Procedimiento de seguridad social y parafiscales. * Según el reajuste salarial por inflación a nivel nacional y * Demás normatividad vigente. * Sistema SIGEP - Módulo Nómina. 	<ul style="list-style-type: none"> * Normatividad Vigente * Procedimiento de Nómina y * Procedimiento de seguridad social y parafiscales * Sistema SIGEP

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

<p>Gestión del desarrollo</p>	<p>Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios de conformidad con la Ley 909 de 2004</p>	<p>*Plan Institucional de Capacitación, basado en Proyectos de aprendizaje en equipo</p>	<p>Se realiza por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Sensibilización * Detección de necesidades de Capacitación por área. * Formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo. * Convenios * Inducción y Reinducción * Capacitaciones. * Aprobación por parte del Comité de Estímulos * Sensibilización * Publicación 	<p>* Plan Institucional de Capacitación basado en las fases anteriormente mencionadas publicado en la página WEB y el SIG.</p>
-------------------------------	---	--	---	--

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales	Establecer las relaciones entre la organización y sus servidores, en torno a las políticas y prácticas de personal, (Relaciones Laborales, Políticas Sociales e incentivos).	*Programas de bienestar e incentivos	Se realiza por medio de: * Detección de necesidades. * Proyección de Cronograma de actividades de conformidad a las necesidades (se incluye actividades de Relaciones Laborales, Políticas Sociales e incentivos). * Caja de compensación - ARL * Presentación para aprobación * Sensibilización * Publicación	*Programas de bienestar e incentivos publicado en la página WEB y el SIG de la Entidad
--	--	--------------------------------------	--	--

4. Formulación de la Planeación Estratégica del Recurso Humano

La planeación de Gestión de Recursos Humanos se desarrolla a través de cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos en la planeación de la Institución. Esto se evidencia en los documentos y programas de la Institución, en el cual se han establecido los siguientes objetivos y responsables:

	Objetivo Específico	Responsable
1	Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de Institución	Equipos de Recursos Humanos y Bienestar Universitario
2	Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Coordinadora de Recursos Humanos y persona en Recursos Humanos, responsable del tema.
3	Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.	Coordinadora de Recursos Humanos y persona en Recursos Humanos, responsable del tema.
4	Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la Institución.	Coordinadora Recursos Humanos y Persona de apoyo de nómina.
5	Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores de la Institución.	Coordinadora de Recursos Humanos y persona en Recursos Humanos, responsable del tema.
6	Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los	Coordinadora Recursos Humanos

	servidores de la Institución.	y Persona de apoyo de vinculación.
--	-------------------------------	------------------------------------

Así mismo las actividades, cronogramas, indicadores y riesgos se encuentran establecidas en el SIG de la Institución.

5. Herramientas de seguimiento

La Institución Tecnológica Colegio Mayor de Bolívar ha dispuesto las siguientes herramientas que facilitan la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Recursos Humanos:

- ✓ Modelo Estándar de Control Interno – MECI
- ✓ Auditorías de gestión y de calidad.
- ✓ Auditorías de Control Interno
- ✓ Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP

Nota: Los documentos de las herramientas de seguimiento, se encuentran establecidos en los diferentes sistemas.