

| | | |
|---|---|-------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 0 de 114 |



Sistema Integrado de Gestión

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Versión 8

Código: GA.132.43.07.10

**Proceso: Gestión Administrativa – GA
Unidad de Desarrollo Humano**

Enero de 2024

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 1 de 114 |

PATRICIA MARTINEZ

Rectora

MARÍA ISABEL ANDRADE

Vicerrectora Administrativa

Elaborado por:

Marilyn Guerrero Jiménez

Profesional Especializado – Unidad de Desarrollo Humano

Dando cumplimiento con el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, "...las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web. La Unidad de Desarrollo Humano de la institución, publica el Plan Estratégico de Talento Humano correspondiente a la vigencia 2024.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 2 de 114 |

1. INTRODUCCIÓN

La Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte es una Institución Universitaria descentralizada del Municipio de Santiago de Cali, en la actualidad cuenta con cinco programas de pregrado, dos de tecnología y siete programas de postgrado a nivel de especialización todos con registro calificado, programas que han sido diseñados en aras de dar respuestas a las demandas del entorno, mediante el mejoramiento de la calidad de la educación y la normalización de sus procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación, que permitan la prestación de servicios educativos de calidad, pertinentes con las necesidades de sus usuarios y beneficiarios y los cambios científicos y tecnológicos que se dan a nivel mundial.

La planeación estratégica de la Institución tiene como base todo lo enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual está orientado a fortalecer la labor que realizan los servidores públicos y docentes, para hacer más eficiente a las empresas del Estado, generando confianza en sus usuarios y que se desarrolle la gestión de manera integral conforme a la política de integridad; alineado también con las políticas municipales y las directrices institucionales dadas por la actual Rectora en el Plan de Desarrollo 2034, en conjunto con la normatividad vigente.

Partiendo de cada uno de esos referentes, el presente documento tiene como finalidad presentar como la institución lleva a cabo el Ciclo de Gestión de Talento Humano para la selección, vinculación, retención y retiro del mismo, entendiéndose a éste como el activo más importante con el que cuenta la institución para garantizar la gestión y el logro de los objetivos que se han propuesto, atendiendo las prioridades dadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y de Planeación del MIPG, las vinculaciones a través del mérito, con los perfiles y competencias definidos para poder cumplir con los objetivos estratégicos y satisfacer las necesidades de nuestros usuarios.

De igual manera y para que todo sea posible, es necesario que se brinden las condiciones laborales adecuadas, que se ofrezca un clima laboral armónico para la prevención de riesgos laborales relacionado con su autocuidado y que se incluya también a su grupo familiar que contribuya al mejoramiento de su calidad de vida todo esto a través de la

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 3 de 114 |

ejecución de los Planes de Capacitación, Bienestar Estímulos e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, Previsión de Recursos y Plan Anual de Vacantes.

2. CONTEXTO

El presente Plan Estratégico de Talento Humano, inicia con la descripción de los lineamientos estratégico de la institución y el desarrollo de cómo se llevan a cabo los planes de operativos que le corresponde a la Unidad de Desarrollo Humano; aplica para todos los servidores público de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y docentes ocasionales vinculados a la institución.

A continuación, se realizará una descripción de todo lo relacionado con el desarrollo del Talento Humano en la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte y como este está alineado con su entorno estratégico.

2.1 Referentes estratégicos orientadores

La Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, se rige principalmente a través de los siguientes referentes estratégicos, los cuales pueden ser consultados a través de la página web y son los derroteros para llevar a cabo todos los proyectos:

- ✓ Estatuto General
- ✓ PEI Acuerdo No. 1,0.02.01.245
- ✓ Reglamento Docente Acuerdo No, 1,0.02.01.286
- ✓ Plan de Desarrollo 2034
- ✓ Ley 909 de 2004
- ✓ Ley 1010 del 23 de enero de 2006
- ✓ Plan Indicativo 2019-2023
- ✓ Decreto 1083 de 2015
- ✓ Decreto 103 de 2015
- ✓ Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015
- ✓ Resolución 3564 de 2015
- ✓ Decreto 648 de 2017
- ✓ Decreto 1499 de 2017
- ✓ Decreto 051 de 2017
- ✓ Decreto ley 1567 de 1998

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 4 de 114 |

- ✓
- ✓ Acuerdo 617 de 2018
- ✓ Ley 1960 de 2019
- ✓ Acuerdo No. CNSC 20181000006176 del 10 de octubre de 2018
- ✓ Decreto 612 de 2018
- ✓ Resolución 0312 de 2019
- ✓ Código de Buen Gobierno
- ✓ Ley 734 de 2002

2.2 Direccionamiento Estratégico

El Plan de Desarrollo 2034, plantea el direccionamiento estratégico y sus líneas de acción como se muestra en la imagen No. 1, en el cual se aprecia como el perfil institucional, la misión y la visión han sido base para determinar cuál serán los componentes a trabajar durante ese periodo con sus respectivas actividades, lo cual ha sido resultado de todo un trabajo que se desarrolló en conjunto y en el cual participo toda la comunidad universitaria permitiendo identificar cada una de las necesidades al interior y al exterior de la institución , buscando esto que la institución tenga una dirección, enfoque y estrategia que permita establecer objetivos claros, tomar decisiones informadas, medir el progreso y mantener a todos los miembros del equipo alineados con una visión compartida hacia el éxito sostenible a largo plazo.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 5 de 114 |

Imagen No. 1 Direccionamiento Estratégico y Líneas de Acción



Fuente: Plan de Desarrollo 2034

2.3 Normatividad asociada

La Institución cuenta con un Normograma que se actualiza permanentemente y en el cual se encuentran las normas aplicables a cada proceso del Sistema Integrado de Gestión SIG; el cual puede ser consultado a través de la página web de la institución en el link <https://endeporte.edu.co/publicaciones/2627/normatividad/>

2.4 Orientaciones estratégicas generales del área de Desarrollo Humano

Dentro del Plan de Desarrollo 2034 propuesto por la señora Rectora, se presentan los siguientes pilares que serán las estrategias claves para el desarrollo de este plan y los demás planes institucionales asignado a la Unidad de Desarrollo Humano los cuales a continuación se relacionan en la imagen No. 2.

Una Institución Universitaria enfocada en el ser humano como eje central de calidad

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 6 de 114 |

Imagen No. 2 Estrategias

| Direccionamiento Estratégico | Líneas de Acción | Estrategias |
|---|---|---|
| Organización Dinámica y Eficiente | Modernización de la Estructura Organizacional | Consolidar la gobernanza institucional |
| | | Revisar y ajustar las estructuras organizacionales existentes frente a las necesidades de la Institución como Universidad. |
| | | Incorporar el concepto de responsabilidad frente al desarrollo funcional de la Institución. |
| | | Lograr el reconocimiento de la Escuela Nacional del Deporte como Universidad para fortalecerse como centro de pensamiento, especialmente en las ciencias aplicadas al deporte y otros campos de acción de las ciencias, las tecnologías, las artes y las técnicas |
| | Gestión Efectiva | Establecer mecanismos de toma de decisiones soportados en información confiable y oportuna |
| | | Empoderar a todos los directivos en la toma responsable de decisiones institucionales |
| | | Establecer mecanismos de control y seguimiento a la toma de decisiones institucionales |
| | | Garantizar los recursos técnicos, tecnológicos, financieros y humanos necesarios para que las unidades organizativas puedan asumir adecuadamente sus responsabilidades cuidando, en todo caso, la sostenibilidad financiera de la Institución. |
| | | Consolidar procesos de evaluación sistemática de directivos y órganos de gobierno |
| Bienestar para la Comunidad Universitaria | Formación Integral como Referente para la Institución | Desarrollar una oferta de servicios y programas de bienestar que cubra a todos los sectores de la Institución de manera diversa e inclusiva. |
| | | Apoyar el desarrollo integral de los miembros de la Institución y su entorno familiar |
| | Clima Organizacional como Soporte para el Desarrollo | Realizar permanentemente estudios sistemáticos sobre la calidad del clima organizacional en la Institución |
| | | Potenciar espacios de diálogo entre directivos y demás empleados tendientes a enriquecer y hacer más efectivos los espacios laborales en la Institución |

Fuente: Plan de Desarrollo 2034

Estas estrategias están orientadas a dar cumplimiento a la política para la Gestión del Talento Humano en la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, que se encuentra sustentada en el Acuerdo de

Una Institución Universitaria enfocada en el ser humano como eje central de calidad

| | | |
|---|---|-------------------------|
| <div> <div>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</div>  <div>ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</div> </div> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 7 de 114 |

Consejo Directivo No. 1-02-01-195 de 2014, Estatuto General en su Título Sexto, artículos 71 al 74, así mismo, se da cumplimiento a la Constitución Política, a los Decretos 1083 de 2015, 648 de 2017, 051 de 2018 y en la Ley 909 de 2004 y demás normas que en esta materia las complementen o sustituyan y alineada con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG .

A su vez estos lineamientos han sido base para el diseño del ciclo de gestión del talento humano en la institución que se muestra a continuación para lograr la articulación de cada una de estas etapas para el desarrollo del personal con los programas y proyectos propuestos desde la planeación estratégica institucional.

CICLO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Fuente: Unidad de Desarrollo Humano

Como se muestra en el Ciclo de Gestión del Talento Humano, la Institución busca comprometer a su personal desde el proceso que se selecciona hasta el momento de su retiro con el fin de adaptarlo desde un inicio a su cultura organizacional y comprometerlo en la búsqueda del logro de los objetivos planteados a conseguir, basados en el fortalecimiento de las competencias, en el liderazgo organizacional, en mejorar el clima organizacional, manteniendo unas relaciones laborales adecuadas y en óptimas condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 8 de 114 |

3. INFORMACIÓN DE BASE

Antes de realizar una descripción sobre el personal de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, es importante mostrar la oferta de servicios que en la actualidad se tiene y a su vez el número de población que atienden debido a que esto demuestra su crecimiento en los últimos años, circunstancia que ha obligado a reestructurar la planta de cargos.

Oferta de Servicios

| Programas Académicos | Registro SNIES |
|---|----------------|
| Fisioterapia | No. 7306 |
| Mercadeo y Negocios Internacionales | No. 110783 |
| Terapeuta Ocupacional | No. 104024 |
| Profesional en Deporte | No. 53212 |
| Administrador de Empresas | No. 90555 |
| Tecnología en Deporte | No. 7305 |
| Tecnología en Gestión Deportiva | No. 110571 |
| Especialización en Actividad Física | No. 54385 |
| Especialización en Dirección y Gestión Deportiva. | No. 7802 |
| Especialización en Teoría y Metodología del Entrenamiento Deportivo | No. 55086 |
| Especialización en Periodismo Deportivo | No. 107145 |
| Especialización en Neurorrehabilitación | No. 107667 |
| Especialización en Fisioterapia del Deporte | No. 017777 |
| Especialización en Mercadeo Deportivo | No. 110159 |

3.1 Planta de personal actual

Con base a lo anterior y al crecimiento que ha tenido la institución se realizó un estudio técnico que dio como resultado la necesidad de ampliar la planta de personal en el año 2015, la cual se estableció mediante Resolución No. 1-18-420-2015 del 23 de junio de 2015 “Por medio del cual se adopta la Planta de Empleos Administrativos y la Planta Docente de la

| | | |
|---|---|-------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 9 de 114 |

Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte”, con un total de 89 cargos.

De igual manera y para desarrollar y ejecutar la política de Internacionalización, mediante Acuerdo de Consejo Directivo No. 1,0.02.01.250 del 2 de octubre de 2017 se determina la Escala Salarial y se crean tres (03) empleos para la Dirección Técnica de Internacionalización.

A su vez y con el fin de potencializar la gestión y el seguimiento a los egresados de la Institución, mediante Acuerdo de Consejo Directivo No. 1,0.02.01.253 del 10 de noviembre de 2018, se adscribe la Oficina de Egresados a la Rectoría de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte y se crea un empleo.

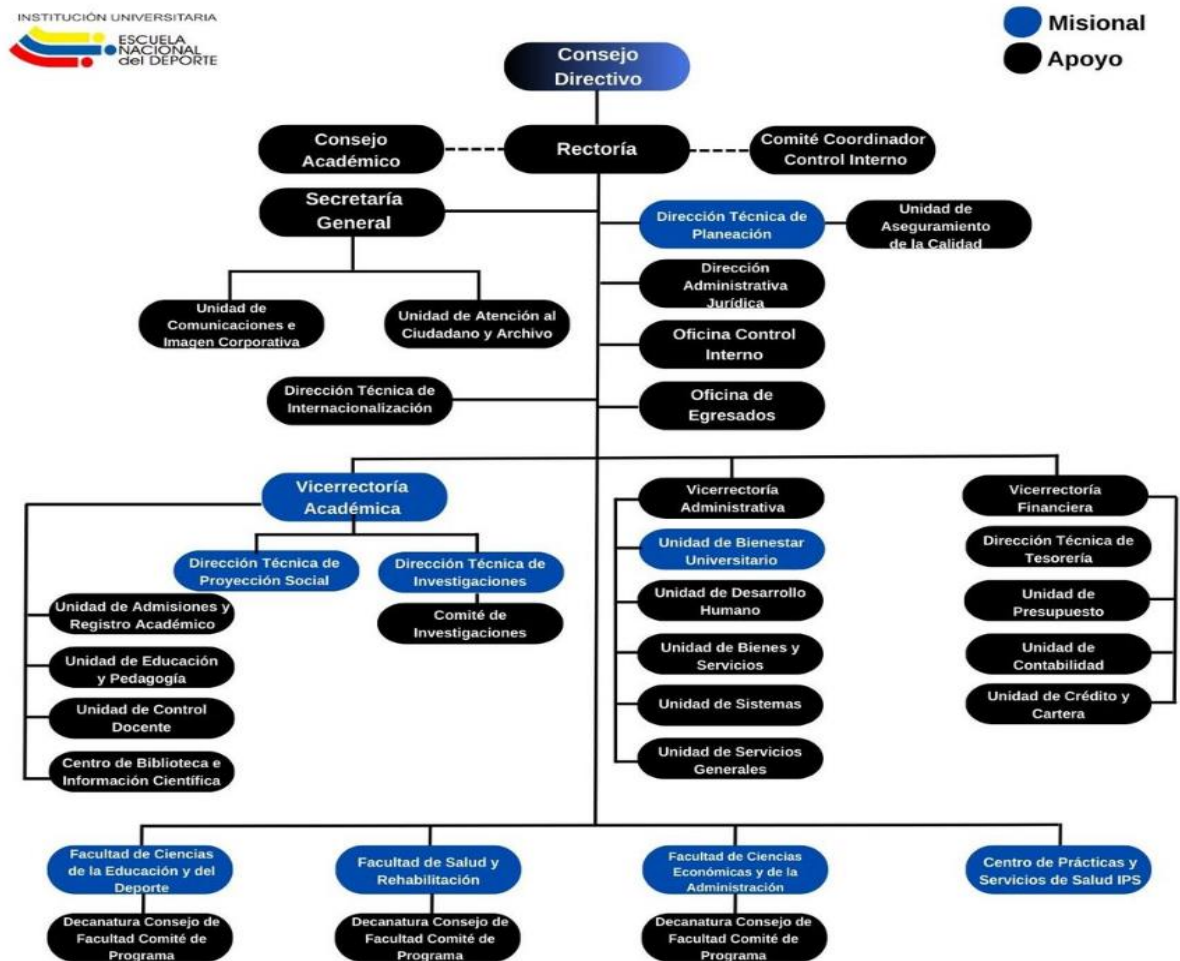
Mediante el Acuerdo de Consejo Directivo No. 100.02.01.313 del 18 de junio del 2021, se crea la Unidad de Aseguramiento de la Calidad, a la cual se adscriben dos cargos del nivel profesional, con la cual se busca potencializar todo el proceso de Acreditación Institucional y se cambia la denominación de las dependencias de Oficina Asesora de Planeación y Oficina Asesora Jurídica a Dirección Técnica de Planeación y Dirección Administrativa Jurídica.

Estas modificaciones establecen el siguiente Organigrama Institucional, con un total de 95 cargos entre el nivel directivo, profesional, técnico y asistencial; en la actualidad existen 89 personas nombradas en la planta de cargos de la institución.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 10 de 114 |

Gráfica No. 1

Organigrama Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte



3.2 Sistemas de información

La institución cuenta con diferentes sistemas de información para el desarrollo de las diferentes actividades estratégicas, misionales y de apoyo, insumos que son confiables para para el desarrollo de una gestión más eficiente, confiable y que promueve y facilita la comunicación con los usuarios internos y externos.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 11 de 114 |

Todos estos sistemas de información están administrados por la Unidad de Sistemas quien se encarga de dar apoyo a las unidades que lo requieren para que estos se encuentren en óptimo funcionamiento y que se tengan las licencias de funcionamiento al día, se asignen correctamente los perfiles de usuario, los responsables de back up's de los servidores y el de los equipos, así como también los responsables de las actualizaciones tecnológicas.

3.3 Riesgos

La Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, cuenta con el Manual de Administración del Riesgo Institucional PA.101.43.01.04, el cual se encuentra alineado a la Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en las Entidades Públicas versión 6 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

De igual manera ha creado las siguientes herramientas: Identificación, Contextualización, Valoración y Seguimiento Riesgos de Gestión PA.107.43.04.21, Identificación, contextualización, valoración y seguimiento riesgos de corrupción PA.107.43.04.22, Identificación, contextualización, valoración y seguimiento riesgos de Seguridad de la Información PA.107.43.04.23.

La información de los riesgos se encuentra identificada por procesos y actividades, las cuales se desarrollaron al interior de la institución y con cada uno de los responsables de los procesos.

3.4 Caracterización del Talento Humano

Para realizar la caracterización de la población, se tomó como base los datos con que cuenta la Institución a través de sistema de nómina Artiko, el cual contiene las variables que se van a caracterizar frente a la población vinculada y la cual se diligencia en el sistema al momento de realizar su contratación, conforme a la información de su hoja de vida.

Las variables que se tienen en cuenta para la caracterización se describen a continuación:

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 12 de 114 |

| | |
|------------------|--|
| Género | Sexo de los funcionarios y Docentes. |
| Edad | Edad de los funcionarios y Docentes en años cumplidos. |
| Nivel de Cargo | Distribución de la planta de cargos por nivel de empleo ya sea Directivo, Profesional, Técnico y Asistencial. |
| Nivel de Estudio | Nivel de clasificación de los funcionarios y docentes conforme a su nivel educativo – Bachiller, Técnico o Tecnológico, Profesional, Especialista, Magíster y Doctorado. |

En la actualidad la institución cuenta con 90 servidores públicos, 42 adscritos a la planta administrativa y 48 a la planta académica distribuidos como se muestre en la siguiente tabla:

Tabla No 1: Distribución de Funcionarios por Niveles

| NIVELES | TOTAL |
|-------------|-------|
| DIRECTIVO | 16 |
| PROFESIONAL | 44 |
| TECNICO | 15 |
| ASISTENCIAL | 15 |

Fuente: Sistema de Información Artiko

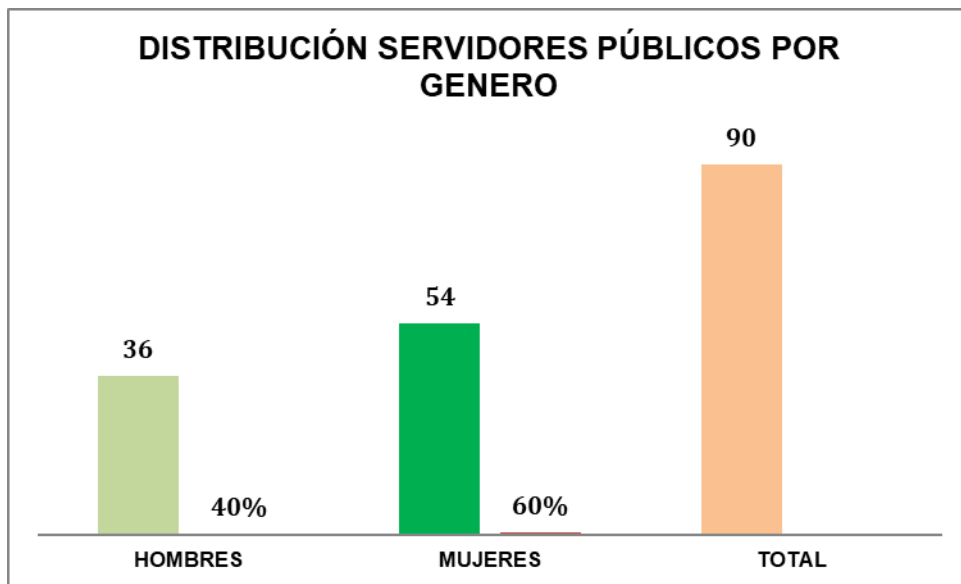
3.4.1. Caracterización Personal de Planta.

3.4.1.1. Distribución de Servidores Públicos por Género.

Como se muestra en el gráfico No. 1 se puede evidenciar que hay un mayor número de mujeres vinculadas en la planta de cargos de la institución, de los 90 servidores públicos que se encuentran vinculados 54 son mujeres con una participación porcentual del 60% y 36 son hombres con un porcentaje de 40%, lo cual indica que prevalece la población femenina a nivel institucional.

| | | |
|--|--|-------------------------|
| <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</p>  <p>ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 13 de 114 |

Gráfico No. 2

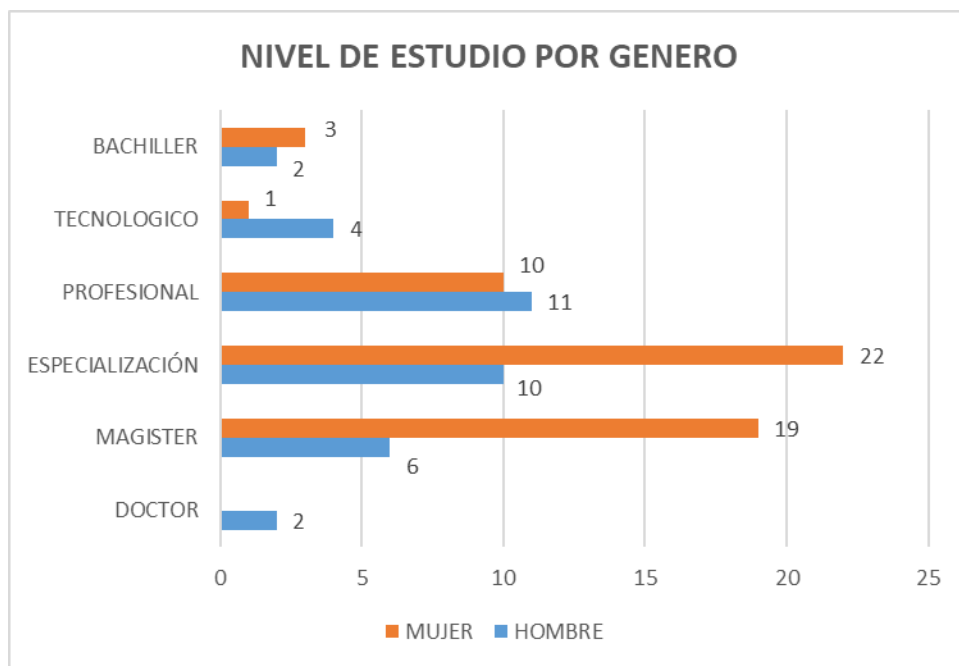


Fuente: Unidad de Desarrollo Humano

3.4.1.2. Distribución de Servidores Públicos por Nivel Educativo y Género

De igual manera, en la gráfica No. 2 se puede observar el nivel educativo de los funcionarios de la institución por género, en el cual se identifica que el nivel de estudios con mayor participación de la población es Especialización con un total de 32 funcionarios 22 mujeres y 10 hombres, posteriormente se evidencia también que 25 funcionarios tienen título de maestría 19 mujeres y 6 hombres, 21 funcionarios tienen una carrera profesional, 10 mujeres y 11 hombres y 2 hombres cuentan con título de doctor, lo cual indica que el personal de la institución se ha venido cualificando y que es mayoritario el número de mujeres con nivel de estudio profesional y posgradual que el número de hombres.

Gráfico No. 3



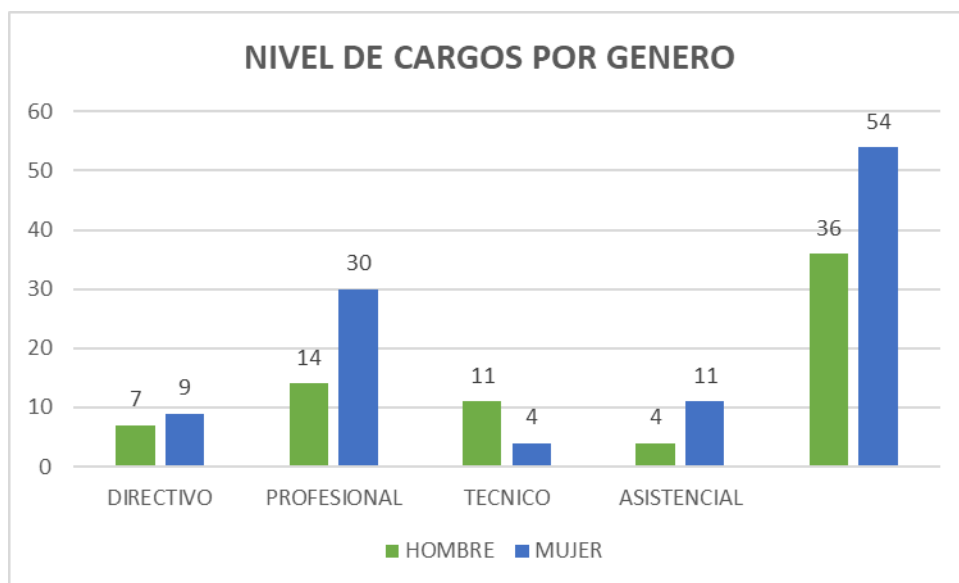
Fuente: Unidad de Desarrollo Humano

3.4.1.3. Distribución de Servidores Públicos por Cargo y Género

De igual manera la gráfica No. 3 permite evidenciar cómo está distribuida la planta de cargos por nivel de cargo y género, en donde se puede evidenciar que los cargos del nivel asistencial y profesional son ocupado principalmente por mujeres, mientras que el nivel técnico es ocupado por personal masculino; en el nivel directivo se evidencia una equidad de género que deja claro que la institución está cumpliendo con lo establecido en la Ley 581 de 2000 *“Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones”*.

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 15 de 114 |

Gráfica No. 4



Fuente: Unidad de Desarrollo Humano

3.5 Acuerdos sindicales

En la actualidad la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, no cuenta con ningún acuerdo sindical.

3.6 Manual de Funciones

La Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte tiene el Manual de Funciones adoptado mediante la Resolución Rectoral No. 1-18-0418-2015 de Junio 23 de 2015, “Por medio de la cual se adopta el Manual de Funciones, Competencias Laborales, requisitos mínimos por niveles jerárquicos y empleos que conforman la planta de personal de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte” y la Resolución Rectoral No. 0533 de 2021 “Por medio de la cual se ajusta el Manual de Funciones, Competencias Laborales y requisitos Mínimos por Nivel Jerárquicos y Empleos que conforman la Planta de Personal de la IU END, cual puede ser consultado a través de la página web de la Institución: <https://endeporte.edu.co/publicaciones/2627/normatividad/>.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 16 de 114 |

4. DIAGNÓSTICOS

4.1 Matriz GETH

Para realizar un diagnóstico de la situación actual del Talento Humano en la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, se ha desarrollado la siguiente matriz en la cual se establecen las actividades que se llevan a cabo con el personal para dar cumplimiento al Ciclo de Gestión de Talento Humano que debe desarrollarse durante toda su etapa laboral en la institución.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 17 de 114 |

| DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL RECURSO HUMANO | | | | |
|---|--|---|---|---|
| Subsistema | ¿Cuál es el Objetivo? | ¿Que necesito? | ¿Cómo lo hago? | ¿Que Tengo? |
| Gestión del Rendimiento | Planifica, estimula y evalúa la contribución de los servidores de carrera en el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales | *Evaluación del Desempeño *Acuerdos de Gestión | Se desarrolla así: Evaluación del desempeño * Evaluación del Desempeño desarrollada conforme al Acuerdo de la CNSC No. 20181000006176 de 2018. Acuerdos de Gestión * Sistema EDL. | * Normativa Vigente * Plataforma parametrizada para realizar la Evaluación del Desempeño definida por la CNSC y los formatos establecidos para los Acuerdos de Gestión. |
| Gestión de la Compensación | Dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normativa vigente. | *Normatividad para la compensación salarial y prestacional. *Normatividad frente al ajuste salarial decretado por el municipal. *Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos. * Aplicativo de nomina | Se realiza de la siguiente manera: * Elaboración de Nómina *Pago de seguridad social y parafiscal. *Entrega de estímulos e incentivos a funcionarios y docentes. | * Aplicativo de Nomina * Normatividad Vigente frente a la liquidación de nómina y pago de seguridad social. Normatividad Interna * Cronograma para actividades de Bienestar Laboral. |
| Gestión del Desarrollo | Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias de los empleados para fortalecer su compromiso con la institución. | Plan Estratégico de Talento Humano que integra los siguientes planes: - Plan Institucional de Capacitación. - Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos. - Plan de Vacantes - Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. - Plan de Previsión y Recursos | Se realiza la ejecución de cada uno de estos planes llevando a cabo las actividades planteadas en cada uno. | Planes diseñados con sus respectivas actividades pendientes a ejecutar, según los cronogramas. |

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 18 de 114 |

| DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL RECURSO HUMANO | | | | |
|---|---|--|--|---|
| Subsistema | ¿Cuál es el Objetivo? | ¿Que necesito? | ¿Cómo lo hago? | ¿Que Tengo? |
| 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, (Clima Laboral, Relaciones Laborales, Políticas Sociales e incentivos). | *Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos. | Se realiza por medio de: * Ejecución de actividades programadas para la realización del clima laboral y el riesgo psicosocial. * Implementación de planes de Mejoramiento conforme a los resultados obtenidos. | Resultados anteriores de la medición de clima laboral y riesgo laboral junto con los planes de mejoramiento. Cronograma de actividades del plan de Bienestar laboral y plan de seguridad y salud en el trabajo |

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 19 de 114 |

4.4 Resultados de la Evaluación de Desempeño Periodo 2023-2024

La evaluación del desempeño para el personal de carrera administrativa se está realizando a través del aplicativo creado por la CNSC denominado Sistema de Evaluación del Desempeño EDL, conforme a lo establecido en el Acuerdo de la Comisión Nacional del Servicio Civil No. CNSC - 20181000006176 del 10-10-2018 el cual fue adoptado por la institución mediante Resolución de Rectoría No. 1,0.18.060.2019 del 6 febrero de 2019.

El periodo de evaluación para el año 2023 - 2024 comienza partir del 15 de febrero de 2023 hasta el 30 de enero de 2024, inicia con la concertación de compromisos laborales y comportamentales de los trece (13) funcionarios de carrera administrativa que deben ser evaluados conforme a la normatividad vigente, seguidamente se realizó la evaluación parcial del primer semestre que inicia desde el 15 de febrero de 2023 a junio 30 de 2023 y posteriormente se realizará la segunda evaluación que abarca del 1 de julio de 2023 al 31 de enero de 2024; durante toda esa etapa los funcionarios evaluados y evaluadores recopilan las evidencias que sirven de soporte para determinar su evaluación y que arrojó los siguientes resultados correspondiente a la evaluación del primer periodo, teniendo en cuenta que a la fecha no se tienen los resultados de las evaluaciones finales, teniendo presente que el plazo máximo de entrega para la calificación es hasta el 22 de febrero de 2024:

| No | Cargo | Sexo | Área | Primera Evaluación Parcial | Resultado Evaluación | Calificación Final |
|----|-------------------|------|--|----------------------------|----------------------|--------------------|
| 1 | Secretaria 440-05 | F | Facultad de Ciencias Económicas y de la Administración | 97.73 | 97.73 | Muy Alto |
| 2 | Secretaria 440-05 | F | Admisiones y Registro Académico | 100 | 100 | Muy Alto |
| 3 | Secretaria 440-05 | M | Internacionalización | 100 | 100 | Muy Alto |
| No | Cargo | Sexo | Área | Primera Evaluación Parcial | Resultado Evaluación | Calificación Final |

| | | | |
|---|---|--|--------------------------------|
|  INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | | Versión: 8 |
| | | | Página 20 de 114 |

| | | | | | | |
|----|----------------------------------|---|---|-------|-------|----------|
| 4 | Secretaria 440-05 | M | Secretaria General | 100 | 100 | Muy Alto |
| 5 | Auxiliar Administrativo 407-05 | M | Unidad de Bienes y Servicios | 85,5 | 85,5 | Alto |
| 6 | Técnico Operativo 314-02 | M | Unidad de Bienestar Universitario | 95.98 | 95.98 | Alto |
| 7 | Técnico Operativo 314 - 03 | M | Dirección Técnica de Proyección Social | 93.6 | 93.6 | Alto |
| 8 | Técnico Operativo 314 - 03 | F | Unidad de comunicaciones e imagen corporativa | 100 | 100 | Muy alto |
| 9 | Profesional Universitario 219-01 | M | Oficina de Egresados | 98.81 | 98.81 | Muy Alto |
| 10 | Profesional Universitario 219-02 | F | Unidad de Presupuesto | 96.52 | 96.52 | Muy Alto |
| 11 | Profesional Universitario 219-02 | M | Unidad de Presupuesto | 95.73 | 95.73 | Alto |
| 12 | Profesional Universitario 219-03 | F | Vicerrectoría Académica | 81.3 | 81.3 | Alto |
| 13 | Profesional Universitario 219-04 | F | Unidad de Desarrollo Humano | 94.75 | 94.75 | Muy Alto |

Fuente: Aplicativo EDL

Con base en estos resultados se puede evidenciar que el mayor número de funcionarios cuenta con una calificación Muy Alta; por lo cual no se implementaron planes de mejoramiento.

Es importante resaltar que durante este periodo no ha se podido realizar ni concertación ni evaluación en al cargo Asistencia 440 – 05, teniendo en cuenta que la funcionaria no se encuentra ejerciendo las funciones de su

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 21 de 114 |

cargo ya que está en una incapacidad prolongado por lo cual se realizó evaluación hasta el tiempo que pudo ejecutar sus actividades.

De igual manera es importante realizar una caracterización de la población como se muestra en la Tabla No. 1, donde se puede identificar que del total de los trece (13) funcionarios de carrera administrativa (6) son mujeres de las cuales dos (2) son del nivel asistencial, uno (1) del nivel técnico y tres (3) del nivel profesional; respecto al género masculino fueron evaluados siete (7) hombres de los cuales tres (3) son del nivel asistencial, dos (2) del nivel técnico y dos (2) del nivel profesional; conforme a dicha información se puede decir que en términos generales la institución tiene una paridad de género en el número de personas de carrera administrativa.

Tabla No. 2 Caracterización de los funcionarios de Carrera Administrativa

| Sexo | Nivel del cargo | | |
|------------------|-----------------|---------|-------------|
| | Asistencial | Técnico | Profesional |
| Femenino | 2 | 1 | 3 |
| Masculino | 3 | 2 | 2 |

Fuente: Sistema de Nómina Artiko

4.5 Medición de clima organizacional

La última medición del clima organizacional fue realizada por el grupo de psicología de la institución quienes diseñaron un cuestionario con 43 preguntas divididas en 7 grupos que estaban enfocados en los siguientes aspectos: orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional y ambiente físico; el cuestionario fue compartido vía correo electrónico a los funcionarios y docentes de la institución para su diligenciamiento, el cual fue respondido por 192 personas entre docentes y servidores públicos.

Los resultados obtenidos permitieron identificar que los servidores públicos y docentes tienen claridad sobre la misión, visión objetivos, estrategias, valores y políticas de la institución, por lo cual se presume que las estrategias implementadas para este fin han sido exitosas.

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 22 de 114 |

De igual manera la mayoría de los encuestados se encontraron satisfechos frente a los ítems relacionados con claridad del cargo, claridad en las funciones, capacitaciones, valoración del talento humano y apoyo de la institución frente al compromiso laboral; al igual que se tiene una percepción positiva frente a las decisiones que son tomadas por parte de la dirección y la retroalimentación de los jefes con su equipo de trabajo.

Lo cual refleja que la institución es permeada por buenas prácticas gerenciales y administrativas y que se grupo de funcionarios y docentes se encuentran libres de acoso o conductas de intimidación y en su gran mayoría cuentan con las competencias y capacidades profesionales para asumir los retos que les demandan sus obligaciones laborales.

Sin embargo y en aras de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y conforme a los resultados que arrojaron la encuesta se deben implementar acciones que mejoren la participación y escucha de los trabajadores, fortalecer los procesos de resolución de conflicto y comunicación a través de recursos digitales, vivenciales y de capacitación; así como también a revisar los espacios de trabajo y las oficinas de manera que se puedan tomar acciones para controlar el ruido y se ofrezca un mejor confort acústico.

Los resultados completos de la medición de clima organizacional son custodiados por el personal de psicología.

La institución para el año 2024 tiene programado realizar la medición de clima organizacional para el segundo semestre del presente año, para lo cual se está en este momento definiendo el proveedor para que lleve a cabo esta actividad.

4.6 Diagnóstico de riesgo psicosocial

Frente al tema del riesgo psicosocial la institución realizó el diagnóstico con el apoyo de la ARL colmena, un profesional especializado en el tema y el grupo de psicología; el resultado arrojó que la institución tiene un bajo nivel de riesgo psicosocial; lo cual no obliga a realizar un plan de

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 23 de 114 |

trabajo; sin embargo, la institución llevo a cabo actividades orientadas a fortalecer los componentes que no obtuvieron una puntuación muy alta.

Estas actividades son desarrolladas en cabeza de la Unidad de Desarrollo Humano, la coordinadora del programa de seguridad y salud en el trabajo, el equipo de Psicología y la Unidad de Bienestar Universitario.

Para el año 2024 la institución debe realizar nuevamente su medición de riesgo psicosocial, la cual se está programando para realizar en el primer semestre del mencionado año.

5. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA

5.1 Alcance

El Plan Estratégico de Recursos Humanos beneficiará a todos los servidores públicos, docentes y contratistas de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte.

5.2 Política de calidad

La Política de Aseguramiento de la Calidad es la aprobada en el Proyecto Educativo Institucional – PEI, adoptado mediante Acuerdo de Consejo Directivo No. 069 de 2006, así:

“La Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, en aras de un mejoramiento continuo en la prestación del servicio educativo y en cumplimiento con su responsabilidad social entiende la calidad como el medio a través del cual se construye permanentemente como comunidad educativa comprometida con la nacionalidad, lo público, lo social y lo humano. En tal sentido, busca reconocimiento institucional acogiendo la gestión de los procesos conforme con los estándares nacionales e internacionales, dentro del marco de la autonomía universitaria”.

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 24 de 114 |

5.3 Políticas específicas de talento humano de la entidad

La Política de Gestión del Talento Humano en la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte se sustenta en el Acuerdo de Consejo Directivo No. 1-02-01-195 de 2014 Estatuto General en su Título Sexto, artículos 71 al 74, Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 648 de 2017, el Decreto 051 de 2018, el código de buen gobierno y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y es definida de la siguiente manera:

Estamos comprometidos “Al desarrollo del Talento Humano mediante la definición de los perfiles profesionales requeridos, el fortalecimiento de sus competencias y habilidades, el mejoramiento de la comunicación y del clima organizacional; propiciando un ambiente de trabajo seguro, de bienestar y de motivación; generando en el servidor público y docente sentido de pertenencia Institucional”.

En este mismo orden de ideas y con el fin de materializar dicha política se formula y ejecuta la planeación del Talento Humano considerado como un mecanismo para promover la vinculación a la Institución de personas capaces e idóneas; velando por el fortalecimiento de sus competencias y habilidades mediante el Plan Institucional de Capacitación institucional, evaluando su desempeño y se realizan planes de mejoramiento individual sobre sus resultados en caso que se requiera.

Así mismo, da cumplimiento al programa de inducción y re inducción con sus servidores públicos, docentes y contratistas sobre temas generales del funcionamiento de la institución y su gestión interna y cuenta con el documento denominado manual de inducción y re inducción código GA.132.43.01.01 que puede ser consultado en la página web en el link <https://www.endeporte.edu.co/institucional/recurso-humano/manual-de-induccion-y-reinduccion>.

Mediante el presente documento se establece que todo servidor público y docente beneficiario de un programa de capacitación, actualización o reentrenamiento debe socializar y multiplicar el conocimiento recibido y entregar copia de las memorias en el área de desempeño pertinente.

La Rectora y su equipo directivo también se comprometen con el desarrollo de sus competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad dispuestas a su servicio, determinando políticas y prácticas de gestión

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 25 de 114 |

humana que deben incorporar los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar las actividades relacionadas con la selección, vinculación, inducción, capacitación, evaluación del desempeño y retiro.

5.4 Objetivo

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como objeto la planeación, el desarrollo y la evaluación del funcionamiento del Ciclo de Talento Humano de los servidores y docentes de la institución, enmarcado en los lineamientos dados por el MIPG en lo referente a la primera dimensión de este modelo buscando siempre mejorar las capacidades, conocimientos, competencias, calidad de vida de cada uno de ellos y sus condiciones laborales buscando crear valor en lo público.

5.5 Estrategias

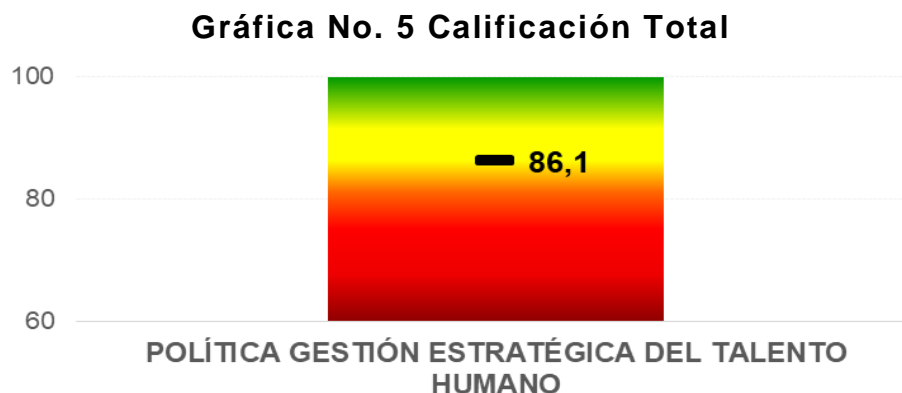
- Realizar y actualizar constantemente el plan anual de vacantes y el Plan de Previsión de Talento Humano para mantener la planta de personal que requiere la institución para su óptimo funcionamiento.
- Realizar, ejecutar y evaluar el Plan de Capacitación para la presente vigencia, fortaleciendo las habilidades y capacidades del personal vinculado a la institución.
- Realizar, ejecutar y evaluar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Institución para propiciar condiciones que mejoren la calidad de vida laboral de los servidores y docentes de la institución y su grupo familiar.
- Realizar y ejecutar el Plan de Desarrollo Docente
- Llevar a cabo el proceso de evaluación de desempeño para los funcionarios de carrera administrativa de la Institución.
- Realizar y ejecutar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que permita identificar, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar a los servidores públicos y docentes de la institución, su desempeño y se cree una cultura del autocuidado.

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 26 de 114 |

- Apoyar el proceso de desvinculación laboral de las personas que se retiran de la institución por temas de pensión.

5.6 Prioridades identificadas en el Autodiagnóstico

Una vez realizado el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano se identificó que la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, se encuentra en este momento con una calificación de 86,1 de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como se muestra a continuación en la gráfica No. 5.

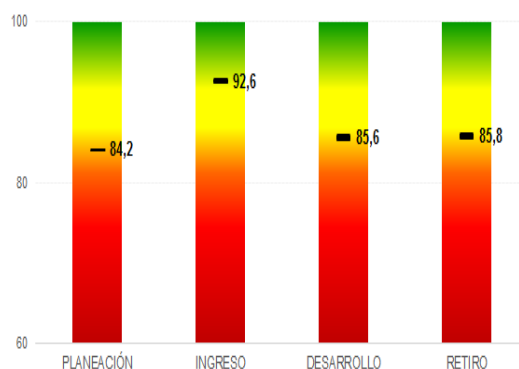


Fuente: Autodiagnóstico MIPG

De igual manera en el autodiagnóstico se identifica que el componente en el que se debe trabajar de mayor manera es el componente de planeación en el cual las acciones realizadas deben enfocarse más para apoyar al personal en el conocimiento y funcionamiento de la institución durante su estancia como trabajador; aunque es necesario tener en cuenta que cada uno de los componentes se encuentran en una puntuación por encima de los 80 puntos y el componente de ingreso es el que se encuentra con una mejor calificación con un total de 92.6 puntos como se puede observar en la gráfica No. 6.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 27 de 114 |

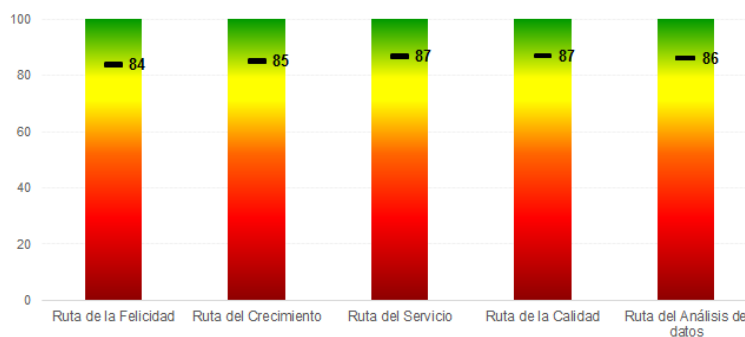
Gráfica No. 6 Calificación por Componentes



Fuente: Autodiagnóstico MIPG

Así mismo frente a las rutas de creación de valor, se puede observar que la ruta del análisis de datos es la que tiene la mayor puntuación con 86 puntos, aunque las demás rutas de valor tienen una puntuación muy similar y se ubican entre 84 a 86 puntos, como lo muestra la gráfica 7 queda claro que la ruta a fortalecer está relacionada con la ruta de la felicidad, en donde es necesario trabajar en temas para mejorar el entorno físico, el equilibrio laboral - personal y la innovación.

Grafica No. 7 Calificación por Rutas de Creación de Valor



Fuente: Autodiagnóstico MIPG

Este análisis permite identificar que en este momento la Institución se encuentra en un nivel de consolidación del modelo de gestión de

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 28 de 114 |

planeación en lo relacionado con la dimensión del talento humano en un nivel 5.

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 29 de 114 |

6. PLANES TEMÁTICOS

Conforme a lo establecido en este documento y a la dimensión del talento humano del MIPG, la Unidad de Desarrollo Humano en cabeza de la Vicerrectoría Administrativa y con la aprobación de la Rectora de la Institución ha establecido los siguientes planes instituciones que están orientados a fortalecer el ciclo de talento humano de la institución y que a su vez se logre mejorar el desempeño institucional.

- Plan de Previsión de Recursos
- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Bienestar, Estímulos e incentivos
- Plan de Capacitación Institucional
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Estos planes se desarrollaran como anexos de este documento.

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 30 de 114 |

ANEXO 1: PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos; la institución para proyectar este plan tuvo en cuenta la caracterización que se presenta en el siguiente cuadro que partió de identificar las necesidades de personal frente al número de funcionarios de la planta de personal, las situaciones administrativas que se pueden presentar y que pueden influir para que un puesto de trabajo quede vacante:

| PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS | | | | |
|---|--|--|--|---|
| Diagnóstico de necesidades | Análisis de información sobre personal | situación detectada | Medida de Cobertura Propuesta | Aspectos normativos y técnicos a tener en cuenta |
| <p>Total, de empleos requeridos: 2 Cargos</p> <p>Hay un encargo de funciones</p> <p>Para los empleos de libre nombramiento se requieren</p> <p>Nivel Profesional: 2 cargos</p> <p>Carácter: Tiempo Completo</p> | <p>La planta de cargos es de 95 puestos de trabajo</p> | <p>* Se identifica que hay una vacante temporal porque el titular del cargo se encuentra en encargo.</p> <p>* Se identifica que hay una (1) vacante definitiva en cargos de libre nombramiento y remoción.</p> <p>* Hay un cargo del nivel profesional que se encuentra en encargo de funciones.</p> | <p>Vincular al personal idóneo para cada uno de los cargos</p> | <p>Normatividad vigente frente a la vinculación de personal.</p> <p>Procedimiento GA.132.43.02.01 selección, vinculación e inducción de personal.</p> |

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 31 de 114 |

De igual manera a continuación se presenta la descripción de las necesidades de personal que tiene la institución relacionado con el empleo de libre nombramiento y remoción donde se puede observar que se requiere proveer dos cargos uno que está en vacancia definitiva y el otro se encuentra en encargo y son del nivel profesional.

| DIAGNOSTICO NECESIDAD DE PERSONAL | | | | | | | |
|-----------------------------------|--------------------|----------------------------------|-----------------|---|-----------|---|---|
| Área o Dependencia | Empleos Requeridos | | | Perfil del Cargo | Prioridad | | |
| | Cantidad | Identificación | Carácter | | A | M | B |
| Oficina de Egresados | 1 | Profesional Especializado 222-05 | Tiempo Completo | ESTUDIO: Título Profesional en Deporte y Actividad Física, Administración de Empresas o Administración Pública, Título de Posgrado en Modalidad de Especialización. EXPERIENCIA: Profesional de 45 meses 1. Conocimientos Básicos: Administración Pública, 2. Normatividad del Sector Educativo, 3. Administración del Sector Educativo, 4. Sistema de Gestión de Calidad o Integrados de Gestión; 5. Conocimientos en gestión documental; 6. Manejo de Ofimática, Internet y Bases de Datos, 7. Sistemas de Información, 8. Conocimiento en programas técnico-laborales, 9. Emprendimiento y formulación de proyectos, 10. Sistemas de gestión pública, 11. Normatividad vigente relacionada con el área de desempeño y, | | X | |

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 32 de 114 |

| DIAGNOSTICO NECESIDAD DE PERSONAL | | | | | | | |
|---------------------------------------|--------------------|---|-----------------|---|-----------|---|---|
| Área o Dependencia | Empleos Requeridos | | | Perfil del Cargo | Prioridad | | |
| | Cantidad | Identificación | Carácter | | A | M | B |
| | | | | 12. Reglamentación Interna | | | |
| Unidad de Aseguramiento de la Calidad | 1 | Profesional Universitario Código 219 Grado 04 | Tiempo Completo | ESTUDIO: Título Profesional en Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines, Administrador de Empresas, Administrador Público, Ingeniería Industrial; Título de Posgrado en Modalidad Especialización. Experiencia: Profesional de 22 Meses. Conocimientos básicos: 1. Estructura y funcionamiento de la dependencia y de la Institución 2. Ley 30 de 1992 (Educación superior) y decretos reglamentarios 3. Políticas públicas en materia de educación superior 4. Sistemas de gestión de calidad 5. Sistemas de información y aplicativos propios de la Institución 6. Finanzas, presupuesto y contabilidad 7. Programación 8. Administración de bases de datos ORACLE y POSTGRES 9. Administración de lenguaje de programación JAVA y | | X | |

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 33 de 114 |

| DIAGNOSTICO NECESIDAD DE PERSONAL | | | | | | | |
|-----------------------------------|--------------------|----------------|----------|-------------------|-----------|---|---|
| Área o Dependencia | Empleos Requeridos | | | Perfil del Cargo | Prioridad | | |
| | Cantidad | Identificación | Carácter | | A | M | B |
| | | | | modelamiento UML. | | | |

El Gobierno Nacional en el artículo 82 del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, previsto en la Ley 2294 de 2023, dispuso la formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia; por tal razón las entidades del estado tanto del orden nacional como territorial deben empezar a realizar las acciones pertinentes para lograr disminuir los contratos de prestación de servicios.

El Gobierno Nacional busca que la administración Pública provea todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y se haga uso racional de la contratación por prestación de servicios para formalizar el empleo en condiciones de meritocracia, igualdad, inclusión principalmente de los jóvenes, las personas con discapacidad, las personas con identidad de género diversa y otras poblaciones vulnerables, buscando siempre la paridad de género, de acuerdo con lo dispuesto en las normas para estos efectos

Se definieron diferentes actividades que garanticen la implementación de lo previsto en la Ley 2294 de 2023, dispuso la formalización del empleo

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 34 de 114 |

público en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia:

Obtener orientación de la Función Pública o de la ESAP, como líder técnico de este plan, para iniciar con el proceso gradual y sistemático de la formalización laboral.

Participar de la capacitaciones y charlas que realice el DAFP y la ESAP, frente a la formalización del empleo público.

Realización de estudio técnico de cargas laborales para llevar a cabo la ampliación de la planta de cargos, esto a través de entidad externa.

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 35 de 114 |

ANEXO 2: PLAN ANUAL DE VACANTES

INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del plan de vacantes de la Institución, según lo estipulado en la Ley 909 de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, sin consagrar fecha para el efecto.

OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que tiene como objetivo diseñar estrategias para la provisión de los cargos que se encuentran en vacancia definitiva, temporal y las convocatorias docentes para cada semestre que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal para que sean provistas y así garantizar el buen funcionamiento y el servicio que presta la Institución

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer las necesidades de personal de la planta de personal en cada área.
- Implementar estrategias de previsión de los empleos vacantes en observancia con las normas legales vigentes.
- Tramitar la provisión de los cargos en vacancia definitiva o temporal, de tal forma que no se afecte la prestación del servicio.

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 36 de 114 |

- Vincular servidores públicos competentes, adelantando el concurso de méritos en la modalidad abierto y ascenso a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC.

PROPÓSITO

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta que tiene como propósito, estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitivas que sean requeridas en la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte para la vigencia 2024. Así mismo vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta a través del concurso de méritos en modalidad de ascenso y abierto.

NORMATIVIDAD

- **Ley 909 de 2004:** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.
- **Decreto 1083 de 2015:** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. “Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas; “Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales; “Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera; “Artículo 2.2.6.3 Convocatorias.

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 37 de 114 |

- **Decreto 648 de abril de 2017:** “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”

- **Decreto Ley 1960 de junio de 2019:** ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así: ARTÍCULO 24. Encargo. (...).

ALCANCE

El Plan de Vacantes se constituye en una herramienta que permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes en cuanto a:

- Estimación de los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- Identificación de las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando la forma de provisión

RESPONSABLE

La Unidad de Desarrollo Humano de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, será la responsable de elaborar y actualizar el Plan Anual de Vacantes cada vez que se presenten vacancias definitivas o temporales en la planta de personal o si se requieren docentes para cada semestre.

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 38 de 114 |

ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta de personal de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte está conformada con un total de noventa y cinco (95) empleos, los cuales se encuentran caracterizados por nivel jerárquico así:

Tabla 1. Planta de Personal, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2023

| INSTITUCION UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL DEL DEPORTE | | |
|--|-----------|-------------|
| CARACTERIZACION PLANTA DE PERSONAL | | |
| Nivel | Cargo | Porcentaje |
| Directivo | 16 | 17% |
| Profesional | 47 | 49% |
| Técnico | 16 | 17% |
| Asistencial | 16 | 17% |
| TOTAL | 95 | 100% |

Fuente: Unidad Desarrollo Humano

Frente a la planta de personal en la actualidad la institución tiene 95 cargos de los cuales hay noventa (90) funcionarios debidamente posesionados; de los cinco (5) cargos que están vacantes hay un total de tres (3) cargos de carrera que se encuentran en vacancia definitiva, (1) que se encuentran en vacancia temporal y un (1) cargo el cual está en encargo de funciones.

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 39 de 114 |

Tabla 2. Vacantes Definitivas, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2023

| INSTITUCION UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL DEL DEPORTE | | | | | |
|--|---------------------------|--------|-------|----------|-----------|
| VACANTES DEFINITIVAS | | | | | |
| Nivel | Cargo | Código | Grado | Total | Sueldo |
| Profesional | Profesional Universitario | 219 | 4 | 1 | 7.399.876 |
| Técnico | Técnico Operativo | 314 | 2 | 1 | 3.735.415 |
| Asistencial | Secretaria | 440 | 5 | 1 | 3.399.583 |
| TOTAL | | | | 3 | |

Fuente: Unidad Desarrollo Humano

SEGUIMIENTO DE LA PLANTA DE PERSONAL

La Unidad de Desarrollo Humano efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- Planta de personal global distribuida por centros de costos, se cuenta con el aplicativo Artiko, que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y los centros de costos. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.
- Se cuenta con el aplicativo Artiko que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, tipo de cargo, nivel, código, grado, asignación mensual, de cada servidor dentro de la institución.
- Para la selección de cada personal ya sea servidor público, docente o contratista, la institución ha diseñado el procedimiento GA.132.43.02.01 selección, vinculación e inducción de personal, en el cual se indica cada

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 40 de 114 |

una de las etapas que deben llevarse a cabo al momento de ingresar un personal nuevo.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 41 de 114 |

ANEXO 3: PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS

INTRODUCCION

El presente anexo expone el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, el cual fue diseñado conforme a los resultados obtenidos de la calificación realizada al desarrollo de las actividades que se llevaron a cabo en el año 2023 y la participación que se obtuvo; así como también las directrices dadas por la Rectora de la institución para el periodo 2023-2027 y la normatividad vigente.

Para esto el equipo de la Unidad de Desarrollo Humano ha diseñado este plan, buscando mejorar las condiciones laborales de los servidores públicos y docentes de la institución que genere un fortalecimiento en sus competencias y capacidades, un mejoramiento en el desarrollo de las actividades laborales, la participación en el mismo y se promueva la seguridad y salud en el trabajo entorno al objetivo propuesto en el plan estratégico y al fortalecimiento del ciclo de gestión de talento humano.

Para el año 2024 el presente plan se desarrollará a través de dos programas denominados programa de bienestar y programa de protección de servicios sociales dentro de los cuales se fortalecerán los siguientes ejes temáticos: equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas institucionales y transformación digital como lo ha determinado el Programa Nacional de Bienestar

Este Plan fue aprobado mediante la Resolución de Rectoría No. 100.03.03.0081.2024 del 29 de enero del 2024.

OBJETIVO

Contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores público y docentes de la institución en conjunto con su grupo familiar que generen espacios de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar la eficiencia y efectividad en el desarrollo de sus actividades laborales, su sentido de pertenencia y su desarrollo personal y profesional.

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 42 de 114 |

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer y ejecutar las actividades programadas dentro del Programa de Protección de Servicios Sociales y el programa de calidad de vida laboral, alineada con las necesidades identificadas que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales que fortalezca el sentido de pertenencia e identidad con los lineamientos institucionales.
- Determinar los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que permita reconocer y exaltar la labor de los servidores públicos y docentes de la institución.

NORMATIVIDAD

- Ley 1960 de 2019
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004
- Ley 734 de 2002
- Decreto Ley 1567 de 1998
- Decreto 1083 de 2015

RESPONSABLES

El diseño, ejecución y seguimiento de este plan estará a cargo de la Unidad de Desarrollo Humano con la participación y gestión del Comité Institucional de gestión y Desempeño.

DESARROLLO DEL PLAN

Para la ejecución del plan se han implementado los siguientes programas que a continuación se describen:

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 43 de 114 |

1 Programas de protección de servicios sociales: a través de estos se atenderán las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, en apoyo con la Unidad de Bienestar Universitario, orientado a mejorar las condiciones de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, para lo cual se han definido las siguientes actividades para cada uno de los componentes de este programa:

- **Deportivos, recreativos y vacacionales:** Actividades orientadas para que los servidores públicos y docentes reconozcan sus capacidades de expresión, imaginación y creación, logren consolidar su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Con estas actividades se busca que los servidores públicos y docentes tengan diversas alternativas que le permitan lograr una integración, identificación y pertenencia con la institución y su grupo familiar y social.

- **Artísticos y culturales:** En estos espacios se podrán desarrollar las habilidades artísticas y culturales de los servidores públicos, docentes y su grupo familiar; espacios en los cuales pueden expresar libremente sus ideas y sentimientos, alejándose de la rutina y el estrés que se puede presentar en el trabajo.

A su vez, busca fortalecer los valores y creencias individuales e institucionales a través de la integración en fechas especiales para compartir, conocerse y afianzar las relaciones interpersonales.

- **Promoción y prevención de la salud:** Estas actividades, buscan proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos y docentes a través del ofrecimiento de condiciones higiénicas, puestos de trabajo seguros para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales y la implementación de los protocolos de bioseguridad conforme a los requerimientos dados por el Gobierno Nacional y conforme al programa de seguridad y salud en el trabajo.

- **Capacitación informal en artes o artesanías:** Ofrece espacios para el desarrollo de actividades manuales que fortalezcan y florezcan la creatividad y habilidades en los servidores públicos.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 44 de 114 |

- **Promoción de programas de vivienda:** Ofrece espacios para identificar las necesidades de vivienda de los servidores públicos y docentes en compañía de la Caja de Compensación Familiar y otros aliados, ofreciendo las opciones más favorables de acuerdo a las necesidades de cada trabajador.

- **Educación formal:** Identifica las necesidades de capacitación y actualización conforme al requerimiento de los procesos para los cuales, es necesario fortalecer las competencias y habilidades de los servidores públicos y docentes que están plasmadas en el Plan Anual de Capacitación Institucional.

2. Calidad de vida laboral:

Está orientado a ofrecer a los servidores públicos y docentes un ambiente satisfactorio y propicio para su bienestar y el desarrollo de sus actividades laborales que genere motivación, seguridad y rendimiento laboral en términos de productividad y mejoramiento de las relaciones interpersonales, ofreciendo condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos.

Las actividades a implementar estarán orientadas a:

- **Medición del clima laboral:** Identifica la percepción que los servidores públicos y docentes tienen frente al ambiente de trabajo y cómo influye en su comportamiento al interior de la Institución, teniendo en cuenta, sus experiencias, necesidades, motivaciones, deseos, expectativas y valores; para de esta forma poder definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

- Esta medición se realizará en el segundo semestre de la presente vigencia, con ello se espera identificar el nivel de satisfacción en el cual se encuentran los servidores públicos y docentes de la institución, lo cual influye en su nivel de productividad; por lo cual se puede esperar que un buen clima laboral es fundamental para que la institución aumente su productividad y cuente con trabajadores eficientes, comprometidos y felices, de ahí la importancia de realizar dicha medición.

- **Adaptación al cambio organizacional:** Teniendo en cuenta que nos encontramos en un mundo cambiante y que las organizaciones deben

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 45 de 114 |

estar en adaptación constante, la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte implementará las acciones pertinentes para que todos los servidores públicos y docentes se alineen con las transformaciones de la estrategia, los procesos, la tecnología y la estructura, buscando que todo se oriente hacia un mismo enfoque, que la institución logre sus objetivos, maximice su desempeño y asegure su mejoramiento continuo.

Para que esto sea eficiente, se necesita que todos estén comprometidos y abiertos al cambio, lo fundamental es que se sientan como parte importante del proceso y que se reconozcan sus valores, creencias y comportamientos en armonía con la ideología institucional.

De igual manera y como apoyo a esta adaptación al cambio organizacional, se fortalecerán los programas de inducción y re inducción, los cuales están contemplados dentro del Plan de Capacitación Anual.

- **Desvinculación asistida:** Dentro de este aspecto se implementarán acciones que posibiliten el retiro o la desvinculación de los servidores públicos de la institución, buscando su beneficio personal, el de su familia y el del ambiente organizacional a través de la sensibilización y capacitación del personal que este próximo al retiro para que le ayuden a afrontar de manera positiva su cambio de vida.

Las acciones a implementar están orientadas a aspectos relacionados con la revisión de su historia laboral, resolver inquietudes frente al tema pensional y guiar como deben radicarse sus documentos en los fondos de pensiones, en torno a temas como fomento de cultura al ahorro, orientación laboral vocacional, refuerzo de la autoestima, desarrollo de habilidades micro empresariales y emprendedoras en caso que se requiera y en apoyo con el personal de psicología de la institución.

- **Cultura organizacional:** Busca fortalecer la identificación de los servidores públicos, docentes y contratista con la ideología institucional para eliminar las brechas que pueden existir entre la carta de principios y valores, el código de integridad de la institución y los comportamientos de cada uno que pueden ir en contravía de los lineamientos institucionales.

- **Trabajo en equipo:** Es una capacidad que se debe fortalecer en la Institución, para lo cual la Unidad de Desarrollo Humano promoverá el

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 46 de 114 |

desarrollo de actividades y capacitaciones dirigidas a reforzar esta habilidad para que los trabajadores sean capaces de comunicarse con los demás, aprender en equipo, solucionar problemas en conjunto, aceptar que existen opiniones diferentes, reconociendo que sus opiniones son tan buenas como las de los demás, tener sentido de pertenencia con la entidad y compromiso con el proyecto que se esté desarrollando; con el fin de alcanzar altos índices de calidad y cumplir los objetivos.

Generalidades Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos

- El Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, está dirigido a los servidores públicos y docentes de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte y sus familias.
- La meta está orientada a buscar que el 40% de estas personas participen en cada una de las actividades programadas dentro del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
- Para la ejecución del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, la institución anualmente deberá apropiar en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas dentro de este Plan (Decreto No. 1083 de 2015 Art. 2.2.10.5 Financiación de la educación formal.); a su vez se buscará el apoyo de la Caja de Compensación, Fondo de Pensiones y Cesantías, Entidades Promotoras de Salud, la Administradora de Riesgos Laborales -ARL y los proveedores para lograr alianzas estratégicas.
- El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, incluirá todo lo relacionado con las actividades que se programen dentro del Programa de Seguridad y Salud en el trabajo.

Obligaciones de las Partes

Para el desarrollo de este Plan tanto los servidores públicos, los docentes y la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, deberán cumplir las siguientes obligaciones:

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 47 de 114 |

• **Obligaciones Servidores Públicos y Docentes:**

- ✓ Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar;
- ✓ Asumir el proceso de evaluación de desempeño como un instrumento de gestión que apoya e impulsa el desempeño individual y de la Institución;
- ✓ Participar en las actividades de exaltación y premiación para los cuales hayan sido designados;
- ✓ Asistir con carácter obligatorio a las actividades de capacitación programadas;
- ✓ Cumplir la normas y procedimientos del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas por la Institución;
- ✓ Participar activamente en todas las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Participar en la conformación y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución, del Comité de Convivencia Laboral y la Comisión de Personal.
- ✓ Participar en la conformación y funcionamiento de las Brigadas de Emergencia.
- ✓ Informar de manera inmediatamente a la Unidad de Desarrollo Humano los accidentes e incidentes que se presenten en el trabajo;
- ✓ Asistir a los exámenes médicos y de laboratorio que se indiquen o recomienden;
- ✓ Informarse sobre los factores de riesgo de su oficio y puesto de trabajo, sus efectos y las medidas preventivas y de protección;
- ✓ Hacer uso de los elementos de bioseguridad que haga entrega la institución y cumplir con los protocolos establecidos.
- ✓ Reportar toda condición ambiental peligrosa y práctica insegura;

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 48 de 114 |

• **Obligaciones de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte:**

- ✓ Asignar los recursos financieros para el desarrollo del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos;
- ✓ Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos para el desarrollo del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos;
- ✓ Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores públicos en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos;

6.3.5 Ejecución del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos

Conforme a lo anterior la Unidad de Desarrollo Humano, ha diseñado el siguiente cronograma de actividades de bienestar social para el año 2024, teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la participación y evaluación de las actividades realizadas en el año 2023 y la normatividad vigente.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 49 de 114 |

☐ **Cronograma de Actividades de Bienestar Social 2024**

| No. | Componente | Meses | | | | | | | | | | | |
|-----|---|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | Ene | Feb | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov | Dic |
| 1 | Exámenes de Ingreso funcionarios y personal docente | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Reconocimiento cumpleaños funcionarios | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Exámenes periódicos ocupacionales | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Día de la Mujer | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Día de la Secretaría | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Día de la Madre | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Día del Padre | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Día del Servidor Público | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Encuestas para la medición del clima organizacional | | | | | | | | | | | | |
| 11 | Exámenes de Ingreso y retiro personal docente | | | | | | | | | | | | |
| 12 | Apoyo a carreras Atléticas | | | | | | | | | | | | |
| 13 | Inducción docente | | | | | | | | | | | | |
| 14 | Encuesta riesgo Psicosocial | | | | | | | | | | | | |
| 15 | Celebración del día de amor y amistad | | | | | | | | | | | | |
| 16 | Charla de orientación a los prepensionados | | | | | | | | | | | | |
| 17 | Taller para el fortalecimiento de los valores institucionales | | | | | | | | | | | | |
| 18 | celebración de halloween | | | | | | | | | | | | |
| 19 | Novenas Navideñas | | | | | | | | | | | | |
| 20 | Día de los niños | | | | | | | | | | | | |
| 21 | Integración de Navidad | | | | | | | | | | | | |
| 23 | Reconocimientos | | | | | | | | | | | | |

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 50 de 114 |

INCENTIVOS

Los estímulos e incentivos, están orientados a crear condiciones favorables al desarrollo de los servidores públicos y docentes para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y para reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

De conformidad con el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, serán beneficiarios del Programa Anual de Incentivos los siguientes servidores:

Servidor público de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa de los niveles directivo, profesional, técnico y asistencial.

TIPOS DE INCENTIVOS

De acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, se han definido los siguientes incentivos para reconocer la laboral de los servidores públicos y docentes de la Institución.

Incentivos No pecuniarios: son los beneficio o programas flexibles dirigidos a exaltar la labor de los servidores público y docentes tales como:

- Servicio de gimnasio con tarifa preferencial.
- Pago de Póliza Grupo de Vida (Aplica para los servidores públicos).
- Subsidio en el valor del almuerzo en la cafetería de la Institución.
- Servicio de parqueadero gratuito.
- Apoyo de auxilios económicos para los funcionarios o sus hijos que cursan algún programa de pregrado y postgrado en la institución.
- . Traslados, encargos y Comisiones para los funcionarios de Carrera Administrativa, previa verificación de disponibilidad y requisitos.
- Bonos de Consumo o de turismo
- Becas para adelantar estudios de educación formal, en áreas relacionadas con las funciones del cargo.

Incentivos Pecuniarios: es un reconocimiento económico que se asignara a los docentes por su producción intelectual el cual está sustentada en la Resolución Rectoral No. 1-18-0545-2016 de julio 06 de 2016 “Por medio de la cual se fijan incentivos a la investigación y producción intelectual en la Institución Universitaria escuela Nacional del Deporte”.

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 51 de 114 |

EVALUACION Y SEGUIMIENTO

La Unidad de Desarrollo Humano, deberá realizar el seguimiento de las acciones implementadas en este plan durante la vigencia 2024; para lo cual tendrá en cuenta los indicadores que se describen a continuación:

Ejecución de Actividades de Bienestar Laboral

Indicador de Cumplimiento: No. De actividades de bienestar, estímulos e Incentivos ejecutadas conforme al cronograma planteado para el año 2024.

Nivel de Satisfacción de los servidores públicos y docentes frente a las actividades de bien estar laboral desarrolladas

Indicador de Cumplimiento: Nivel de Satisfacción de las Actividades de Bienestar Laboral.

Medición de satisfacción de los servidores públicos que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el plan.

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 52 de 114 |

ANEXO 4: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

OBJETIVO

Contribuir al fortalecimiento del talento humano de la institución mediante su formación integral, a través del desarrollo y potencialización de sus competencias laborales y comportamentales, conocimientos y habilidades, de tal forma que aporten en el mejoramiento de la gestión organizacional, en cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional y sus direccionamientos estratégicos.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Efectuar un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, articulado a la identificación de necesidades de formación integral y requerimientos de cada área de trabajo, que cubra a todos los funcionarios y docentes de la Institución de manera diversa e inclusiva.
- Contribuir al mejoramiento en el desempeño de los funcionarios y docentes de la institución en niveles de excelencia, a través de los procesos realizados en el marco de la capacitación.
- Contribuir al mejoramiento institucional, para el logro de los objetivos de la entidad, mediante el fortalecimiento de las condiciones de los funcionarios y docentes de la institución desde las dimensiones del Ser, Saber y Saber Hacer.
- Fortalecer la cultura organizacional, mediante la integración oportuna de los funcionarios y docentes que se vinculen a la institución, respecto a los aspectos relevantes y que son de impacto en la gestión tanto individual como institucional, mediante programas de inducción y reinducción.

NORMATIVIDAD

- Artículo 54 de la Constitución Política “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”
- Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 53 de 114 |

atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones (Numeral b).

- Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”.
- Decreto 2740 de 2001 "Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al sistema de desarrollo administrativo".
- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” (Título VI, Capítulo I, Artículo 36, Numeral 1).
- Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto ley 1567 de 1998” (Título V, Capítulo I, Artículo 65).
- Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”.
- Decreto 2539 de 2005 “Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”
- Ley 1064 de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”
- Circular Externa No 100-010-2014 de la DAFP “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Decreto 894 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo 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”.
- 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”.

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 54 de 114 |

- Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” (Artículo 3. el literal g) del artículo 6 del Decreto- Ley 1567 de 1998).
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

PRINCIPIOS RECTORES

De conformidad con lo establecido en el Ley 1567 de 1998, la capacitación, de los Servidores Públicos, atiende los siguientes principios:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 55 de 114 |

los empleados de carrera.

- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del DAFP.
- **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

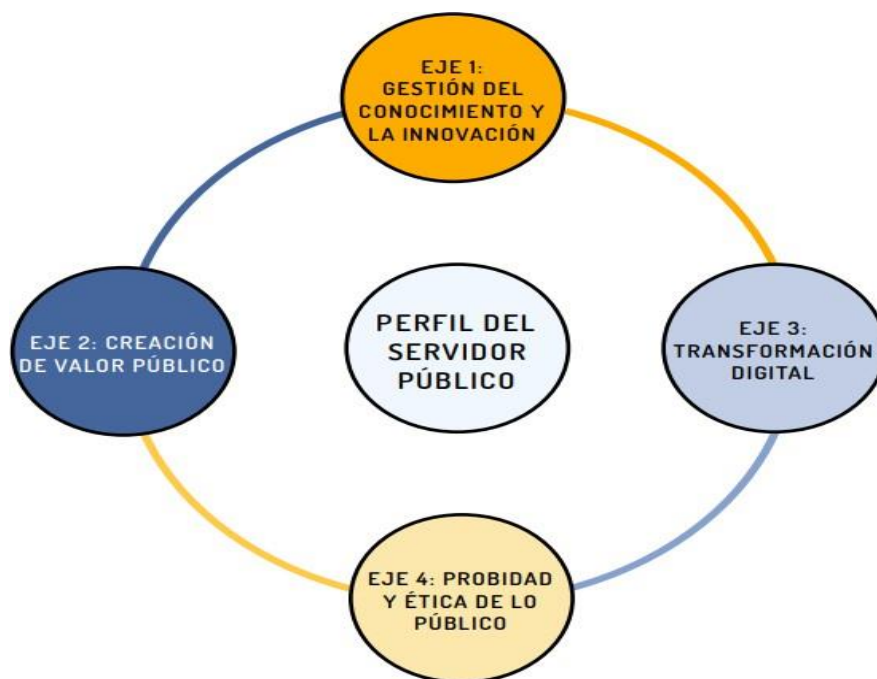
Por otra parte, el **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030**, emitido en marzo de 2020, por el Departamento Administrativo de la Función Pública, determinó cuatro ejes temáticos como prioritarios, los cuales se encuentran alineados con la visión de desarrollo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente los ODS:

| | | |
|---|---|--------------------------------|
| <div> <div>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</div>  <div>ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</div> </div> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 56 de 114 |

4“educación de calidad”, 9“industria, innovación e infraestructura”, 11“ciudades y comunidades sostenibles”, 16“paz, justicia e instituciones sólidas” y 17“alianzas para lograr los objetivos”

Los siguientes son los ejes temáticos priorizados en la formulación de los planes institucionales de capacitación:

GRÁFICA NO. 1. EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS



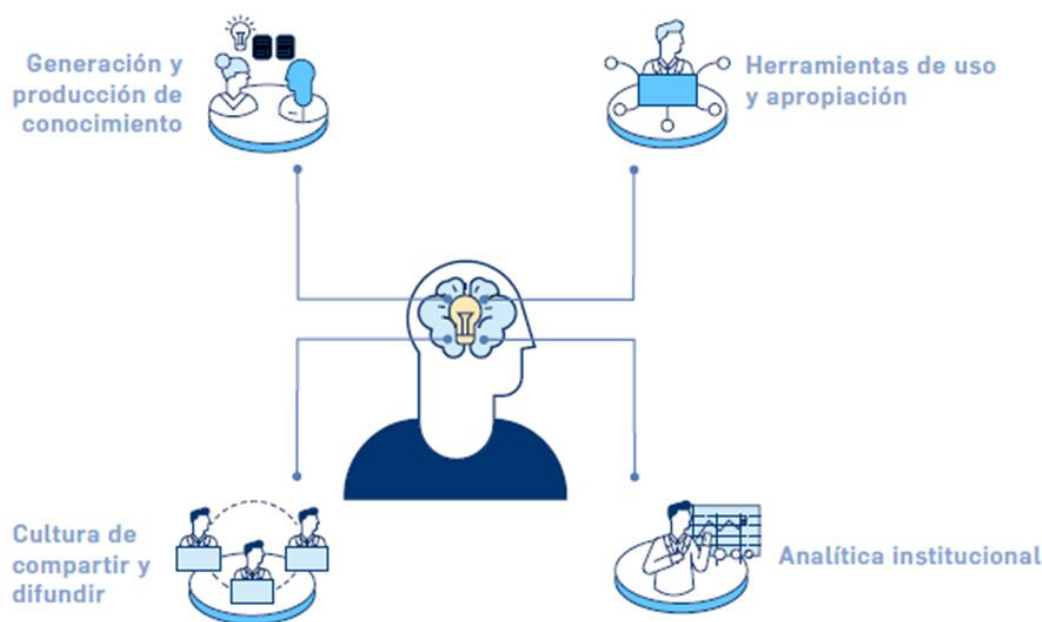
Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020

1. Gestión del conocimiento y la innovación: “Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del

| | | |
|---|---|--------------------------------|
| <div> <div>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</div>  <div>ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</div> </div> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 57 de 114 |

conocimiento. Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo”.

GRÁFICA NO. 2 COMPONENTES DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP. 2017

| | | |
|---|---|--------------------------------|
| <div> <div>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</div>  <div>ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</div> </div> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 58 de 114 |

Creación de valor público: “Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias”.

GRÁFICA NO. 3. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 59 de 114 |

2. Transformación digital: “Es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital”.

3. Probidad y ética de lo público: “(...) la idea de plantear como una prioridad temática la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público. Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio”.

| | | |
|--|---|--------------------------------|
| <div> <div> <div>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</div>  <div>ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</div> </div> </div> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 60 de 114 |

GRÁFICA NO. 4. CÓMO FORMAR HÁBITOS CON EFECTIVIDAD



Fuente: Juan C. Jiménez, 2016

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

El Plan Institucional de Capacitación 2024 de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, se desarrolla bajo el enfoque de la formación integral del ser humano y la formación basada en competencias, de esta manera se considera el equilibrio entre las dimensiones del Ser Humano, relacionadas a continuación:

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 61 de 114 |

Dimensión Saberes: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

Dimensión Saber Ser: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo y actitud) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

Dimensión Saber Hacer: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

Así mismo, este contempla como bases:

Desarrollo de competencias laborales: pues se establece que el individuo debe poseer y desarrollar unas capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes) que pueda poner en práctica (desempeño individual y colectivo) en un contexto determinado (el ámbito institucional de la entidad para la cual se encuentra vinculado).

Profesionalización del empleo público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los servidores públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficiencia, innovación, ética y transparencia, de manera que se logre una administración efectiva .

Enfoque de la formación basada en competencias: Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 62 de 114 |

conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico.

PEDAGÓGICOS

El Plan Institucional de Capacitación 2024 de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, se diseña de acuerdo con los siguientes enfoques pedagógicos:

Constructivista: El constructivismo se pregunta sobre la forma como los organismos particulares - en este caso los seres humanos - construyen el conocimiento desde las posibilidades biológicas de su sistema nervioso.

La Educación Basada en Problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana.

Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de situaciones laborales que requieren solución a nivel institucional o de retos y dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

Valoración de los Aprendizajes: Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producido por la evaluación del desempeño

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 63 de 114 |

POLÍTICA DE CAPACITACION

Beneficiarios

Teniendo en cuenta lo estipulado en la Ley 1960 de 2019 y en concordancia con lo definido respecto a la profesionalización del servidor público, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación y podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, siempre y cuando se ajuste a los requerimientos presupuestales teniendo prioridad los empleos de carrera administrativa.

Obligaciones de los Beneficiarios:

Conforme al Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998 (Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos), los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación tienen las siguientes obligaciones:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 1 de 114 |

- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar la prestación del servicio a cargo de la institución.
- Prestar el servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reintroducción, según el caso, impartidos por la institución.

ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación, hace parte integral del Plan Estratégico del Talento Humano de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, su vigencia será de cuatro (4) años, comprendiendo el periodo entre las vigencias 2024– 2028.

Este Plan contará con cronogramas de capacitación anuales, los cuales se formularán a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación para cada vigencia y serán presentados ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y la Comisión de Personal.

RECURSOS

La Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, contará con los siguientes recursos propios para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación así:

Financieros: Mediante el rubro de capacitación, se hará una asignación presupuestal en cada vigencia, en este sentido la institución podrá

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 2 de 114 |

gestionar con entidades públicas o privadas la realización de las temáticas definidas, mediante contrataciones, cumpliendo los principios de la contratación pública.

Teniendo en cuenta que el presupuesto asignado para capacitación hace parte de recursos públicos y en pro del uso correcto de los mismos, los funcionarios que participen en procesos que impliquen ejecución de estos recursos, asumirán el compromiso del cumplimiento de unos mínimos de participación y aprobación, y en caso de incumplimiento deberán asumir el costo del proceso al que fueron inscritos.

Humanos: Para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, la entidad podrá desarrollar temáticas a través del recurso humano con el que cuenta, considerando las competencias y conocimientos de este respecto al eje temático.

Otros: La institución podrá apalancar el cumplimiento de este plan en la oferta de capacitación del Distrito, con entidades del orden nacional, así como con los proveedores de servicios aliados.

Esto significa que de acuerdo a la formulación realizada se gestionarán alianzas y/o convenios con las entidades relacionadas con las temáticas a capacitar, tales como la Escuela Superior de Administración Pública ESAP; Contaduría General de la Nación; Gobierno en Línea; Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones; Ministerio de Hacienda; Servicio Nacional de Aprendizaje SENA; Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP; entre otras, así mismo , a

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 3 de 114 |

través de oferta de proveedores estratégicos aliados, como la ARL, la Caja de Compensación, los fondos de pensiones, entidades financieras, entre otros proveedores y /o docentes de la Institución.

Necesidades de capacitación

Para la identificación de las necesidades de capacitación se solicita el diligenciamiento del formato GA.132.43.04.49, en el cual se establecen las necesidades frente a los conocimientos específicos, habilidades y actitudes que se requieren en cada área, para formular el Plan de Capacitación para cada vigencia, conforme a las líneas de formación definidas para el Plan de Capacitación Institucional.

De igual manera, se tienen en cuenta los planes de mejoramiento individual derivados de los resultados de la evaluación del desempeño de los funcionarios y los acuerdos de gestión para el nivel directivo, como también las solicitudes realizadas por los funcionarios y docentes para continuar su formación en pregrado y posgrado, toda esta información se consolida en un cronograma el cual se encuentra inmerso dentro del Plan de Formación y Capacitación Institucional para la vigencia correspondiente, que se presenta más adelante

MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Para ejecutar las temáticas de capacitación, se podrán desarrollar talleres, cursos o seminarios en la modalidad requerida ya sea virtual, presencial o semipresencial en los niveles de profundización requerida

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 4 de 114 |

(Básico, Medio, Avanzado), la definición en este sentido dependerá de la oferta existente, las necesidades de la institución y la asignación presupuestal.

EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Para la evaluación del plan de capacitación se tendrán en cuenta los siguientes indicadores, para el caso de la medición de la capacitación docente se toma como base el Modelo de Medición de la Calidad MIDE, los cuales son utilizados por el Ministerio de Educación Nacional, utilización del formato GA.132.43,.04.28 (Verificación de la Inducción, reinducción, capacitación u orientación) en donde se evalúa el contenido, tiempo, pertinencia, disposición y satisfacción general de cada capacitación, obteniendo una medición real e integral del proceso, además de permitir la mejora continua del Plan de formación y capacitación.

Será responsabilidad de la Unidad de Desarrollo Humano la gestión del control de registros, memorias y seguimiento de la participación del personal en los procesos realizados, que permita la evaluación del Plan de Capacitación a través del análisis de los indicadores establecidos.

PROGRAMAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024:

Las actividades de formación y capacitación que se desarrollarán durante el año 2024 en la institución comienzan por describir el proceso de inducción, reinducción, capacitación en el puesto de trabajo, hasta el desarrollo del componente de capacitación y formación, necesario para

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 5 de 114 |

articular el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 con el Plan de Desarrollo 2034 de la Institución, el cual contempla tres componentes: *Plan Estratégico, Diseño Institucional Estratégico y Cadena de Valor.*

Inducción

El programa de inducción del Departamento Nacional de Planeación tiene como objetivo integrar al servidor público a la cultura organizacional, creando identidad y sentido de pertenencia como valores primordiales e instruirlo en lo relacionado con plataforma estratégica, historia de la entidad y objetivos de las diferentes áreas.

Reinducción

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten. A través de la reinducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia, evidenciando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el logro de los objetivos estratégicos.

Entrenamiento en el Puesto de Trabajo

El entrenamiento en el Puesto de Trabajo se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del cargo, por ello deberá realizarse al momento de la vinculación laboral, por reubicación, traslado o encargo (En los casos donde las funciones cambien significativamente).

| | | |
|---|---|-------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 6 de 114 |

Capacitación y Formación

Con el fin de priorizar los temas de capacitación se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

El Plan Estratégico que refleja las apuestas institucionales que se desarrollaran mediante programas, proyectos, planes de acción y planes tácticos.

El Diseño Institucional Estratégico, que posibilita el despliegue del perfil institucional, el cual se consolida mediante la articulación de las tres funciones sustantivas docencia, investigación y proyección social y las intersecciones entre las mismas.

La cadena de valor de la Institución que se piensa para incrementar su impacto y controlar los riesgos en función de los resultados que obtiene en el desarrollo de sus funciones sustantivas.

A partir de los ejes de desarrollo e instrumentos del plan de formación y capacitación dados por la Función Pública, se establecen las líneas de capacitación que serán tenidas en cuenta para estructurar la capacitación ofertada para los funcionarios de la Institución conformado de la siguiente manera:

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 7 de 114 |

**Temáticas del Plan de Capacitación Institución Universitaria
Escuela Nacional del Deporte - Unidad de Desarrollo Humano en
articulación con el Plan Nacional de Formación y Capacitación
2020-2030**

| Eje temático | Dimensión de competencias | Contenidos temáticos |
|---|---------------------------|---|
| Gestión del conocimiento y la innovación | Saberes | <ul style="list-style-type: none"> Herramientas para estructurar el conocimiento Cultura organizacional orientada al conocimiento Estrategias para la generación y promoción del conocimiento Diversidad de canales de comunicación Capital intelectual Procesamiento de datos e información Innovación Analítica de datos Construcción sostenible Ciencias de comportamiento |
| | Saber Ser | <ul style="list-style-type: none"> Orientación al servicio Cambio cultural para la experimentación e innovación Flexibilidad y adaptación al cambio Trabajo en equipo Gestión por resultados Formas de interacción Comunicación asertiva Diseño centrado en el usuario Gestión del cambio Ética en la explotación de datos |

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 8 de 114 |

| | | |
|---|---------------------------|--|
| <p>Creación de valor público</p> | <p>Saberes</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas) • Gerencia de proyectos públicos • Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA) • Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional • Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano • Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento • Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés • Competitividad territorial • Crecimiento económico y productividad • Catastro multipropósito |
| | <p>Saber Hacer</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI). • Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones • Seguridad ciudadana • Biodiversidad y servicios eco-sistémicos • Gestión del riesgo de desastres y cambio climático • Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño • Construcción de indicadores • Evaluación de políticas públicas • Esquemas asociativos territoriales • Análisis de impacto normativo |

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 9 de 114 |

| | | |
|-------------------------------|--------------------|--|
| | Saber Ser | <ul style="list-style-type: none"> • Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas • Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos • Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública • Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas • Focalización del gasto social • Lenguaje claro • Servicio al ciudadano |
| Transformación digital | Saberes | <ul style="list-style-type: none"> • Naturaleza y evolución de la tecnología • Apropiación y uso de la tecnología • Solución de problemas con tecnologías • Tecnología y sociedad • Big Data • Economía naranja |
| | Saber Ser | <ul style="list-style-type: none"> • Automatización de procesos. • Minimización de costos. • Mejoramiento de la comunicación. • Ruptura de fronteras geográficas. • Maximización de la eficiencia. • Incrementos sustanciales en la productividad • Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real. • Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial • Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos • Análisis de datos para territorios • Seguridad digital • Interoperabilidad |
| | Saber Hacer | <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación y lenguaje tecnológico • Creatividad • Ética en el contexto digital y de manejo de |

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 10 de 114 |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>datos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manejo del tiempo • Pensamiento sistémico • Trabajo en equipo |
| <p>Probidad y ética de lo público</p> | <p>Pensamiento Crítico y Análisis</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento crítico de los medios. • Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación. • Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía. |
| | <p>Empatía y Solidaridad</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia. • Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as). • Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales. |
| | <p>Práctica Reflexiva Continua</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro. • Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo. • Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia. • Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística. |

El presente programa de capacitación que se ejecutará para el año 2024 fue aprobado mediante Resolución de Rectoría No. 100.03.03.0080.2024 del 29 de enero de 2024.

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 11 de 114 |

ANEXO 5. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

INTRODUCCIÓN

El plan de trabajo anual es un instrumento de planificación que forma parte del proceso de implementación del SG-SST. Al mismo tiempo, representa uno de sus ejes principales porque debe guardar plena coherencia con lo definido en la planificación del sistema y con sus objetivos, de igual manera, su fin es propender por un ambiente laboral sano y seguro, en cumplimiento de la normatividad vigente en riesgos laborales.

Una vez identificadas las prioridades en materia de SST, se deben concretar las medidas de prevención y control, que se materializan precisamente en el plan de trabajo anual el cual es de carácter dinámico y se constituye como una herramienta práctica para el desarrollo de los programas y actividades. De igual manera, el plan de trabajo anual forma parte de los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019 en los artículos 3, 9 y 16.

La Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte consciente de su responsabilidad frente a las condiciones de trabajo de sus funcionarios, docentes y contratistas implementara su Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo con la finalidad de controlar los riesgos que puedan alterar la salud y seguridad de sus trabajadores y su proceso productivo, promoviendo una cultura del autocuidado y compromiso de su talento humano, recursos financieros y de

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 12 de 114 |

infraestructura, para generar en un ambiente de trabajo seguro y responsable con el medio ambiente.

De esta manera, la promoción de la salud en el lugar de trabajo se constituye como una estrategia enfocada a la prevención de los riesgos laborales (que incluyen los accidentes de trabajo y enfermedades) y a fortalecer la capacidad individual de la población trabajadora para mantener su salud y mejorar sus hábitos de vida, en un ambiente laboral seguro.

En el Plan anual de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, se plasman las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, que tienen como objetivo generar ambientes seguros y saludables para los funcionarios, docentes y contratistas, mediante el control de los riesgos, contribuyendo de esta manera, con su bienestar físico, mental y social en el ámbito laboral, planteando metas alcanzables, responsabilidades y recursos, para minimizar, medir y monitorear el comportamiento de los mismos.

NORMATIVIDAD

A continuación, se relaciona la normatividad vigente para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 13 de 114 |

LEY 9 DE 1979

Por el cual se crea el Código Sanitario Nacional y en el título III, artículos desde el 80 hasta el artículo 154 se dictan normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.

RESOLUCION 2400 DE 1979

Conocida como el estatuto de seguridad, establece disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al mantenimiento de las condiciones de su salud.

DECRETO 614 DE 1984

Determina las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en Colombia, orientando desde la implementación y funcionamiento a nivel nacional hasta el cubrimiento en el nivel empresarial.

RESOLUCION 2013 de 1986

Suministra las bases para la reglamentación de la organización y funcionamiento de los Comités de Higiene y Seguridad Industrial, hoy transformados en Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 14 de 114 |

RESOLUCION 1016 DE 1989

Reglamentación de la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores del país.

DECRETO 1295 DE 1994

Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Establece prestaciones asistenciales de salud y económicas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, define accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

RESOLUCION 2346 DE 2007

Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas periódicas, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

RESOLUCION 2646 DE 2008

Establece disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

DECRETO 2566 DE 2009

Determina nueva tabla de enfermedades profesionales.

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 15 de 114 |

LEY 1523 DE 2012

Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones

LEY 1562 DE 2012

Modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

RESOLUCION 652 DE 2012

Define la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral.

RESOLUCION 1356 DE 2012

Modifica la Resolución 652 en algunos aspectos.

DECRETO 1443 DE 2014

Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

DECRETO 1072 DE 2015

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 16 de 114 |

DECRETO 052 de 2017

Amplía a mayo 31 de 2017 el plazo para sustituir el PSO por el SG-SST- Señala las fases de su ejecución.

RESOLUCION 0312 DE 2019

Establece los estándares mínimos del SG SST y unas fases de adecuación transición.

CIRCULAR 072 DE 2021

Registro anual de Autoevaluación y Planes de Mejoramiento SG SST.

CIRCULAR 082 DE 2023 Registro anual de autoevaluaciones de Estándares Mínimos y planes de mejoramiento del SG-SST.

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 17 de 114 |

DIAGNÓSTICO

De conformidad con el informe de Condiciones del perfil sociodemográfico elaborado por el proveedor de servicios Prevenir S.A.S, correspondiente a lo ejecutado en el programa de medicina preventiva y del trabajo dentro de lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el año 2022, se cuenta con los siguientes resultados y conclusiones:

- Entre funcionarios y docentes, el promedio de edad para la población evaluada es de 40 años, la persona de menor edad fue de 26 años y el de mayor edad fue de 66 años de edad. Al 45,7 % de la población le han diagnosticado algún tipo de enfermedad de origen común y crónica.
- En cuanto a hábitos saludables la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte se caracteriza por ser una población que no fuma, el porcentaje de la población que consume bebidas alcohólicas lo realiza de manera ocasional, en tiempo libre realiza actividades de recreación y deporte con una frecuencia semanal y se nota participación en actividades de salud en actividades de la empresa.
- De las 329 personas programados para exámenes medico ocupacionales, se evaluaron 88 funcionarios (exámenes periódicos), y 241(exámenes de ingreso y retiro).
- Teniendo en cuenta la actividad económica de la institución se priorizó que los factores de riesgo a los que están expuestos los funcionarios, docentes y contratistas fueron de origen ergonómico, psicosocial y locativo.

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 18 de 114 |

- Se tuvo en cuenta las enfermedades más frecuentes sufridas por abuelos, padres y hermanos, las cuales en general pueden tener un componente hereditario. Tener en cuenta que puede haber más de un antecedente familiar por paciente evaluado, Como puede verse existe una tendencia a las enfermedades cardiovasculares con un 63,2%, obesidad y sobrepeso con un 42,1% y hipertensión arterial en un 36,8%, las cuales permiten la realización de actividades preventivas orientadas a mejorar los hábitos de vida saludables.

- Se logró identificar que en la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte cuenta con una población adulta mayor, para lo cual es necesario establecer y desarrollar actividades tendientes a prevenir enfermedades de origen laboral y que permitan mantener estilos de vida y hábitos saludables dentro y fuera de las instalaciones de la institución; de igual manera, se evidencia que la población trabajadora cuenta con una estabilidad laboral por sus diferentes niveles de estudio que les permite tener las habilidades y competencias necesarias para el desarrollo de sus labores, aspectos importantes que forman características en la forma de trabajar y de relacionar con los demás.

- De un total de 1.640 personas afiliadas a la ARL durante el 2022, que se encontraban distribuidas de la siguiente manera:

Funcionarios: 90

Docentes: 239

Contratistas: 127

Estudiantes de prácticas laborales Decreto 055 de 2015: 1.184

Se presentaron 9 accidentes de trabajo, que corresponden a un 0.55% del total de la población objeto de estudio, de los cuales, el predominio fue por caídas desde la propia altura.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 19 de 114 |

- De igual manera, en la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte durante el 2022 y años anteriores, no se han presentado enfermedades laborales, ni presuntas ni calificadas.
- Por otro lado, en la última evaluación de Estándares Mínimos del SG-SST (Resolución 0312 de 2019) realizada en el mes de Diciembre del 2022, se evidenció el cumplimiento del 97,5%, resaltando la importancia de mantener y mejorar esta calificación a través del mejoramiento continuo e implementación de acciones de mejora del sistema.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, a través del diseño de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de controlar y reducir la aparición de accidentes de trabajo y enfermedades laborales que puedan afectar el desempeño de los funcionarios, docentes, contratistas y estudiantes en práctica Decreto 055 de 2025.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer la estructura y gestión documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Capacitar y entrenar a los destinatarios del sistema en la ejecución eficiente y responsable de sus funciones y obligaciones, en un marco de autocuidado y autoprotección.
- Promover la identificación continua de peligros y amenazas, evaluar y valorar los riesgos y vulnerabilidades para la determinación de controles a fin de mitigar los impactos reales y potenciales en situaciones generadoras de accidentalidad, enfermedad laboral y emergencias.

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 20 de 114 |

- Desarrollar programas de prevención de enfermedades laborales y promoción de la salud a través de la gestión del riesgo prioritario en los cuales, se fomenten los Estilos de Vida Sana y Trabajo Saludable para mejorar las condiciones de trabajo y de salud.
- Generar y gestionar acciones preventivas, correctivas y de mejora para el control de la accidentalidad, enfermedad laboral y presentación de emergencias.

Presentación de la Institución Universitaria

| | |
|--------------------------|--|
| NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN | INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL DEL DEPORTE – IUEND |
| REPRESENTANTE LEGAL | Patricia Martínez |
| ACTIVIDAD ECONÓMICA | Educación Superior |
| DIRECCIÓN | Calle 9 # 34-01 |
| CIUDAD | Santiago de Cali |
| DEPARTAMENTO | Valle del Cauca |
| NIT | 805.001.868-0 |
| TELÉFONO | 5540404 |
| ARL | Colmena Seguros |
| CLASE DE RIESGO | I (Administrativa) II (Deporte – Laboratorios) III (Estudiantes y Docentes Práctica Instituciones de Salud y docentes IPS – Escenarios de práctica) – IV (Práctica Empresarial) – V Trabajo en alturas. |
| PROCESOS MISIONALES | Docencia, Investigación y Proyección Social |

Organización del Trabajo: Los funcionarios o servidores públicos de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, están vinculados por medio de nombramientos de libre nombramiento y remoción, nombramiento en carrera administrativa, contratos de prestación de servicios y los docentes por resolución por períodos académicos.

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 21 de 114 |

Transporte: La Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte no dispone de transporte para sus colaboradores, cada uno se moviliza por sus propios medios (particulares y/o públicos).

Aseguradora de Riesgos Laborales: La Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte para asegurar la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales a sus funcionarios, docentes, contratistas y estudiantes de prácticas laborales Decreto 055 de 2015 cuenta con la Administradora de Riesgos Laborales Colmena Seguros, para lo cual se establecen anualmente un cronograma de actividades en el cual se programan los planes de asesoría en prevención y capacitación.

Beneficios al Personal: Los funcionarios de planta tienen derecho a prestaciones sociales, dos primas al año, las prestaciones de Ley y un período de vacaciones.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 22 de 114 |

Sistema Integrado de Gestión



El Concejo de Santiago de Cali, en ejercicio de la autonomía propia de los entes territoriales, expidió el Acuerdo 168 del 14 de diciembre de 2005, el cual creó en el orden municipal, el establecimiento público “Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte”, con el fin de que éste, sea el receptor de la descentralización de la entidad educativa Unidad Administrativa Especial sin personería jurídica “Escuela Nacional del Deporte” del orden nacional (Decreto Número 2684 de 2006 08 de Agosto de 2006 “Por el cual se traspasa la Escuela Nacional del Deporte al municipio de Santiago de Cali”).

Actualmente la Escuela Nacional del Deporte como Institución Universitaria o de Educación Superior, está adscrita a la Secretaría de

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 23 de 114 |

Educación Municipal de Santiago de Cali, de conformidad con los procesos de descentralización de la educación.

Dentro de los servicios académicos que presenta a la comunidad, ofrece los programas de:

- Deporte.
- Tecnología en Deporte. (Sede Cali IU END, Sede Guachené Cauca Centro de Tutoría CERES Salto-Afro)
- Especialización en Teoría y Metodología del Entrenamiento Deportivo.
- Especialización en Periodismo Deportivo.
- Fisioterapia.
- Terapia Ocupacional.
- Tecnología en Gestión Deportiva.
- Mercadeo y Negocios Internacionales
- Especialización en Actividad Física.
- Especialización en Neurorrehabilitación.
- Especialización en Fisioterapia del Deporte.
- Especialización en Mercadeo Deportivo.
- Administración de Empresas.
- Especialización en Dirección y Gestión Deportiva.
- Mercadeo Deportivo.

Respondiendo a su compromiso con la sociedad, la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte interactúa con las comunidades, promueve la reflexión continua sobre problemáticas del entorno, fortalece mecanismos de intervención social y participa en la construcción de soluciones pertinentes, que validen su quehacer institucional.

La Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, por su alto sentido de responsabilidad social y concibiendo como sus funciones sustantivas la formación, investigación y extensión, se proyecta a la

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 24 de 114 |

sociedad con la generación de un impacto positivo en las comunidades que se intervienen, a través de la implementación, interacción y seguimiento de los programas de Educación para el trabajo y el desarrollo humano, prácticas y pasantías, asesorías y consultorías, gestión tecnológica, gestión social y el emprendimiento empresarial.

Misión

La Escuela Nacional del Deporte es una Institución Universitaria de carácter estatal, comprometida con la formación integral del ser humano para contribuir al desarrollo del país, mediante la generación, transformación y aplicación del conocimiento en los campos del deporte, la salud, la educación la administración y la economía, sustentada en principios y valores que promueven el respeto por la dignidad humana, el desarrollo sostenible, la convivencia y el mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad.

Visión

En el año 2029 la Escuela Nacional del Deporte será una institución de educación superior acreditada en alta calidad, reconocida nacional e internacionalmente por sus aportes a la sociedad.

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 25 de 114 |

Estructura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo



6. Alcance

Una Institución Universitaria enfocada en el ser humano como eje central de calidad

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 26 de 114 |

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte incluye y aplica para todos los funcionarios, docentes, contratistas, estudiantes de prácticas Decreto 055 de 2015, en sus diferentes dependencias, de acuerdo con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales.

PROPÓSITO

Brindar un ambiente sano y seguro a los funcionarios, docentes, contratistas, estudiantes de prácticas Decreto 055 de 2015, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las diferentes dependencias, puestos de trabajo, espacios físicos, y procesos en general, mediante la implementación de estrategias transversales a todos los procesos institucionales.

GLOSARIO

- **Accidente de trabajo:** Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los servidores públicos y contratistas o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 27 de 114 |

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de servidores públicos y contratistas de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (Ley 1562 de 2012, Artículo 3).

- **Accidente grave:** Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, humero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como, aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva. (Resolución 1401 de 2007, Artículo 3)
- **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 28 de 114 |

- **Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Ausentismo:** Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales.
- **Autorreporte de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Centro de trabajo:** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.):
- ✓ **Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los servidores públicos y contratistas, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 29 de 114 |

- ✓ **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.
- ✓ **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
- ✓ **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los servidores públicos y contratistas.

- **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST):**

Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual - laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinario o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta. (Resolución 2013 de 1986, Artículo 10).

- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

- **Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los servidores públicos y contratistas quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.):

- ✓ Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo.
- ✓ Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- ✓ Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 30 de 114 |

funcionarios, docentes, contratistas y estudiantes de prácticas laborales Decreto 055.

✓ La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

- **Cronograma:** Registro de las actividades del plan de acción del programa, en el cual se consignan las tareas, los responsables y las fechas de realización.

- **Descripción sociodemográfica:** Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de servidores públicos y contratistas, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

- **Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

- **Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

- **Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

- **Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa . Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los servidores públicos y contratistas, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 31 de 114 |

- **Enfermedad Laboral:** Es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (Ley 1562 de 2012, Artículo 4)
- **Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2)
- **Exámenes médico ocupacional:** Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para permitir un diagnóstico y las recomendaciones. (Resolución 2346 de 2007, Artículo 2)
- **Factores de Riesgo:** Aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas.
- **Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 32 de 114 |

- **Indicadores de estructura:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6 .2.)
- **Indicadores de proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Incidencia:** Medida dinámica de la frecuencia con que se presentan o inciden por primera vez, los eventos de salud o enfermedades en el periodo.
- **Incidente de trabajo:** Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con éste, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. (Resolución 1401 de 2007, Artículo 3)
- **Inspecciones de Seguridad:** Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los servidores públicos y contratistas.

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 33 de 114 |

- **Investigación de accidente o incidente:** Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron. (Resolución 1401 de 2007, Artículo 3)
- **Mantenimiento Preventivo:** Es aquel que se hace a la máquina o equipos, elementos e instalaciones locativas, de acuerdo con el estimativo de vida útil de sus diversas partes para evitar que ocurran daños, desperfectos o deterioro.
- **Matriz legal:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6 .2.).
- **Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Monitoreo ambiental o evaluación higiénica:** Medición de los peligros ambientales presentes en el lugar de trabajo para determinar la exposición ocupacional y riesgo para la salud, en comparación con los valores fijados por la autoridad competente. (GTC 45)
- **Morbilidad:** Número proporcional de personas que enferman en una población en un tiempo determinado.

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 34 de 114 |

- **Mortalidad:** Número proporcional de personas que mueren en una población en un tiempo determinado.
- **No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los servidores públicos y contratistas, en los equipos o en las instalaciones. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Plan de Emergencias:** Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.
- **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Prevalencia:** Medida de la frecuencia con que existe un evento de salud o enfermedad en el momento, independientemente de cuando se hay originado.
- **Priorización de riesgos:** Consiste en el ordenamiento secuencial de la severidad de los factores de riesgo identificados, según su grado de peligrosidad y/o de riesgo, con el fin de desarrollar acciones de control, corrección y prevención en orden prioritario.
- **Programa de Vigilancia Epidemiológica:** Conjunto de acciones y metodologías encaminadas al estudio, evaluación y control de los factores

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 35 de 114 |

de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que genera en la salud. Se apoya en un sistema de información y registro.

- **Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Revisión proactiva:** Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Revisión reactiva:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Requisito Normativo:** Requisito de Seguridad y Salud en el Trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Riesgos laborales:** Son riesgos laborales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como laboral por el Gobierno Nacional.

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 36 de 114 |

- **Salud:** Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. (O.M.S.)
- **Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los servidores públicos y contratistas. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los servidores públicos y contratistas como la del medio ambiente de trabajo. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

POLÍTICA

El Consejo Directivo de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte mediante el Acuerdo No. 1-02-01 de 2016, aprobó la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo así:

La Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, consciente de la importancia y responsabilidad directa que tiene con la protección y cuidado del medio ambiente, así como con el cuidado y bienestar de la salud de todos sus servidores públicos, docentes y contratistas que laboran en la Institución; Se compromete a:

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 37 de 114 |

- ✓ Identificar, evaluar y valorar los aspectos ambientales y los peligros, riesgos laborales en las actividades desarrolladas por la Institución.
- ✓ Identificar y establecer los controles para prevenir las lesiones y enfermedades laborales.
- ✓ Preservar la salud y seguridad de todos los servidores públicos, docentes y contratistas.
- ✓ Cumplir con la normatividad legal vigente.
- ✓ Promover actividades relacionadas con la sensibilización y capacitación en temas relacionados con el área ambiental y la seguridad y salud en el trabajo.

Para tal efecto, se establecen las siguientes acciones a desarrollar:

- *Examen Ocupacional de ingreso:* Se practicará para registrar las condiciones de salud del funcionario y docente al momento de su ingreso, clasificándolo en función de las demandas del oficio a desempeñar, determinar sus aptitudes y limitaciones psicofisiológicas para ubicarlo correctamente según análisis de los cargos. La información de las Evaluaciones Médicas Ocupacionales y de las Historias Clínicas Ocupacionales estará bajo la custodia del proveedor de servicios médico ocupacionales con la cual se realice la contratación.
- *Exámenes Periódicos Ocupacionales:* En esta fase el objetivo es el diagnóstico precoz de la enfermedad en sus etapas sub-clínicas o clínicas incipientes para la aplicación de los métodos de control ambiental y médico que eviten la progresión hacia la incapacidad, cronicidad, invalidez o la accidentalidad. Se realizará examen médico ocupacional periódico aquel personal de la empresa que está expuesta a riesgos, con el fin de identificar la problemática de salud.

El informe de condiciones de salud será insumo fundamental para el Sistema de Vigilancia Epidemiológico para riesgo Ergonómico del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 38 de 114 |

- *Examen de egreso retiro:* Con el fin de determinar el estado de salud del funcionario y docente al retirarse de sus actividades habituales de la Institución, se le realizará el examen médico correspondiente y se le comparará con el de ingreso y/o periódicos para conocer si existe sospecha de enfermedad profesional.
- *Exámenes clínicos y paraclínicos:* Se realizarán para complementar la valoración con el médico ocupacional, la selección de los exámenes estará sujeta a los principales riesgos que están expuestos los funcionarios y docentes, para lo cual se cuenta con el Profesiograma.
- *Atención Médica de emergencias:* Las emergencias y los primeros auxilios deberán ser ofrecidas a funcionarios, docentes y contratistas lesionados dentro de las instalaciones de la Institución antes de remitir al afectado a las instituciones prestadoras de salud correspondientes.

La Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte cuenta con el servicio de área protegida con un proveedor externo, quienes brindan el servicio de urgencias y traslado del personal que requiera ser valorado en algún centro asistencial de mayor complejidad.

- *Dotación Elementos de Protección Personal:* Según los principales riesgos a los que están expuestos los funcionarios, docentes y contratistas, se ha elaborado un procedimiento que explica la utilización, cuidado manejo de los elementos, de igual forma, se tiene una matriz que permita identificar los Elementos de Protección Personal que requiere el personal. La entrega de los elementos de protección personal queda registrada en el formato G.A.3,0,2.19.04.60
- *Reporte Accidente Laborales:* Toda persona que sufra un accidente laboral debe reportarlo al área administrativa, específicamente la Unidad de Desarrollo Humano. De igual forma el trabajador puede hacer su

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 39 de 114 |

reporte vía telefónica y posteriormente informarlo a la Unidad de Desarrollo Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes deberán legalizae el reporte del accidente laboral ante la ARL.

- *Investigación de incidentes y accidentes laborales:* La Institución Universitaria mediante la Resolución de Rectoría No 1-18-0281-2013, conformó la comisión de investigación de incidentes y accidentes de trabajo, la cual está conformada por un representante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, la persona responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Jefe inmediato o supervisor del funcionario, docente o contratista. Para el desarrollo de la Investigación se tomará como base la metodología que utiliza la ARL Colmena.

- *Reporte Ausentismo laboral:* La Institución Universitaria ha elaborado el formato de permisos laborales a través del diligenciamiento del formato GA.3,0,2.19.04.04, con el fin de poder llevar indicadores con respecto al ausentismo derivado de asuntos personales, cita médica, calamidad familiar, entre otros.

- *Inspecciones de Seguridad:* La Institución Universitaria elaboró un procedimiento para el desarrollo, implementación, realización y seguimiento de inspecciones de seguridad GA.3,0,2.19.02.07, que permitan la detección oportuna de fallas, condiciones sub estándar, tomar medidas que disminuyan la exposición a una situación peligrosa o que puedan generar pérdidas y verificar la eficiencia de las acciones correctivas que se tomen al respecto.

Preparación y Respuesta Ante Emergencias: La Institución cuenta con un plan de emergencias, cuyo objeto es trabajar por la prevención y estudiar la mejor manera de afrontar las emergencias y/o desastres que se puedan presentar; reúne un conjunto de estrategias que permiten, a los miembros de la comunidad universitaria, reducir la posibilidad de ser afectados.

Por lo anterior, el plan realiza una identificación de la empresa, realiza un análisis de la vulnerabilidad de la institución por áreas, desarrolla el

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 40 de 114 |

plan de evacuación y los procedimientos operativos normalizados, Plan de Prevención, Preparación y Respuesta de Emergencias.

ORGANIZACIÓN Y RECURSOS

La Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte ha definido y asignado las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo en los siguientes niveles:

- Rectoría
- Vicerrectoría Administrativa
- Unidad de Desarrollo Humano
- Encargado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Funcionarios, Docentes, Contratistas y Estudiantes de Prácticas Laborales.
- Comités del SG-SST
- Encargado de la Atención de Emergencias
- Brigadistas
- Contratistas Externos o Proveedores

Así mismo, se asignan los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para la implementación del SG-SST que busca el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y estudiantes en prácticas laborales Decreto 055 de 2015.

La Institución asigna anualmente recursos para la implementación y mantenimiento de todo lo relacionado con Seguridad y Salud en el Trabajo.

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 41 de 114 |

ROLES Y ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES

Rectora:

- Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
- Asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la organización.
- Velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Asignar los recursos financieros, técnicos, tecnológicos y humanos para el desarrollo de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Promover la participación activa de todos los trabajadores en la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Vicerrectora Administrativa, Profesional Especializado Unidad de Desarrollo Humano, Personal a Cargo de la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar todo lo relacionado con Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Asumir la y coordinar actividades de prevención de la enfermedad y promoción de la salud para funcionarios, docentes, contratistas y estudiantes, en relación con Seguridad y Salud en el Trabajo.

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 42 de 114 |

- Informar a la Vicerrectora Administrativa sobre actividades y situaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Realizar evaluación de cumplimiento de las actividades programadas en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar en el desarrollo de las Auditorías internas, promoviendo mecanismos para el cumplimiento y verificación de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Funcionarios, Docentes, Contratistas y Estudiantes de Prácticas Laborales:

- Cumplir la normas y procedimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas por la empresa.
- Participar activamente en todas las actividades de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar en la conformación y funcionamiento del Comité de Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución. (Excepto estudiantes de práctica).
- Participar en la conformación y funcionamiento de las Brigadas de Emergencia.
- Informar inmediatamente a la Unidad de Desarrollo Humano - SST los accidentes e incidentes que se presenten en el trabajo.
- Asistir a los exámenes médicos y de laboratorio que se indiquen o recomienden. (Excepto estudiantes de práctica)

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 43 de 114 |

- Informarse sobre los factores de riesgo de su oficio y puesto de trabajo, sus efectos y las medidas preventivas y de protección.
- Reportar actos y condiciones inseguras.

Brigada de Emergencias:

La integración a la brigada de emergencias de la entidad es voluntaria. En el evento en que en una dependencia no se cuente con un brigadista se enviará una solicitud al jefe del área o dependencia para que lo designe.

La brigada de emergencias de la institución tiene por objeto prestar los primeros auxilios en caso de emergencia.

Para el cumplimiento de su propósito la Brigada tiene las siguientes responsabilidades en SST:

- Procurar por la seguridad de los funcionarios, docentes, contratistas, estudiantes y visitantes de la institución.
- Apoyar la realización de los simulacros programados (control de incendios, evacuación, concentraciones masivas, rescate y actividades de primeros auxilios entre otros).
- Asistir a las actividades de formación programadas (inducción, capacitaciones, talleres, pista de entrenamiento etc.).
- Conocer y apoyar ante una emergencia los Procedimientos Operativos Normalizados de la Institución
- Apoyar las situaciones de urgencias y emergencias que se presenten.
- En caso de identificar condiciones locativas que puedan llegar a generar un riesgo, reportarlo al SG-SST (ausencia, deterioro u obstrucción

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 44 de 114 |

de la señalización, condiciones de orden y aseo, de mobiliario, e instalaciones eléctricas entre otros).

- Apoyar el programa de inspecciones de seguridad en sus respectivos pisos.
- Publicar en un lugar visible el directorio de emergencias (hospitales, bomberos, cruz roja, defensa civil, acueducto, condensa, Gaula, línea de emergencia y otros organismos).
- Mantener actualizado el listado de ocupantes de su respectivo piso.
- Velar por la adecuada conservación y mantenimiento de los equipos de emergencia, control de incendios, evacuación.
- Realizar seguimiento a la dotación de los elementos de los botiquines de primeros auxilios
- Realizar seguimiento a la dotación de camillas y equipos de emergencias y rescate.
- Actualización de la vigencia de los extintores
- Manejo y mantenimiento del DEA
- Dirigir y coordinar la evacuación de su respectivo piso ante cualquier emergencia.
- Mantener el canal de comunicación vigente y hacer el reporte de entrada y salida de frecuencia diariamente.
- Hacer uso del distintivo de brigadista de acuerdo con las indicaciones dadas por el SG-SST.
- Apoyar el posicionamiento de la brigada de emergencias en la Institución.

Administradora de Riesgos Laborales (ARL): La Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, cada año establecerá un Plan de Trabajo Anual conjunto con la ARL oficial de la institución, para contribuir al mejoramiento de las condiciones de trabajo de los funcionarios, docentes, contratistas y estudiantes de prácticas laborales.

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 45 de 114 |

12. Indicadores

| TIPO DE INDICADOR | NOMBRE INDICADOR | DEFINICIÓN |
|-------------------|---|--|
| RESULTADO | Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo | Es la relación entre el número total de A.T con y sin incapacidad, registrados en un periodo y el total de las HHT durante un periodo multiplicado por K (constante igual a 240.000). El resultado se interpreta como numero de AT ocurridos durante el último año por cada 100 trabajadores de tiempo completo. |
| RESULTADO | Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo con Incapacidad | Expresa el total de AT incapacitantes ocurridos durante el periodo, por cada 100 trabajadores de tiempo completo. |
| RESULTADO | Índice de Severidad de Accidentes de Trabajo | Es la relación entre el número de días perdidos y cargados por accidentes de Trabajo, durante un periodo y el total de HHT durante un periodo y multiplicado por K |
| RESULTADO | Índice de Lesiones Incapacitantes por A.T | Corresponde a la relación entre los índices de frecuencia y severidad de Accidentes de Trabajo con Incapacidad. Es un índice global de comportamiento de lesiones incapacitantes que no tiene unidad, su utilidad radica en la comparación entre diferentes periodos. |
| RESULTADO | Tasa Accidentalidad | Relación del número de casos de accidentes de trabajo, ocurridos durante el período con el número promedio de trabajadores en el mismo período |

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 46 de 114 |

| TIPO DE INDICADOR | NOMBRE INDICADOR | DEFINICIÓN |
|-------------------|------------------------------------|--|
| RESULTADO | Índice de Frecuencia de Ausentismo | Incluye Enfermedad Común, enfermedad laboral, accidente de trabajo y consulta de salud. |
| RESULTADO | Índice de Severidad del Ausentismo | Es la relación entre los días de incapacidad por enfermedad común ATEL y el total de HHT, multiplicado por 240.000 |
| RESULTADO | Porcentaje de Tiempo Perdido | Muestra el porcentaje perdido en un año con relación al tiempo programado. |
| RESULTADO | Cobertura Inducción | Muestra el porcentaje de personas que reciben la inducción |
| RESULTADO | % Cubrimiento EPP | Proporción de trabajadores que reciben los EPP |
| RESULTADO | % uso EPP | Muestra el porcentaje de personas que usan los EPP |
| RESULTADO | %Inspecciones realizadas | Muestra el porcentaje de Inspecciones |
| RESULTADO | % Condiciones mejoradas | Muestra el porcentaje de condiciones mejoradas |
| RESULTADO | Acciones correctivas | Muestra el porcentaje de medidas correctivas cerradas |
| ESTRUCTURA | Política de SST | Divulgación de la política de SST |
| ESTRUCTURA | Objetivos y metas | Objetivos y metas de seguridad divulgados |
| ESTRUCTURA | Plan de trabajo anual | Áreas con Plan de Trabajo anual en SST |

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 47 de 114 |

| TIPO DE INDICADOR | NOMBRE INDICADOR | DEFINICIÓN |
|-------------------|--|---|
| ESTRUCTURA | Identificación de peligros y riesgos | Método definido para la identificación de peligros |
| ESTRUCTURA | Funcionamiento del COPASST | Funcionamiento del COPASST |
| ESTRUCTURA | Capacitación en SST | capacitación anual en SST |
| PROCESO | Autoevaluación | Evaluación inicial del SG-SST |
| PROCESO | Ejecución del plan de trabajo | Ejecución del plan de trabajo en el SGSST |
| PROCESO | Intervención de peligros y riesgos | Intervención de los peligros identificados |
| PROCESO | Plan de accidentalidad | Ejecución del plan de intervención de la accidentalidad |
| PROCESO | Investigación de accidentes e incidentes | Porcentaje de accidentes/ incidentes investigados |
| PROCESO | Simulacros | Porcentaje de simulacros realizados |

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 48 de 114 |

SEGUIMIENTO Y MEJORA

La Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte ha planificado y establecido en el proceso Seguimiento, Medición y Mejora actividades que demuestran la conformidad de todo lo relacionado con la Seguridad y Salud en el Trabajo y la mejora continua de su eficacia.

De esta manera, anualmente la Institución realiza auditorías internas, que incluye el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, para determinar la conformidad con las disposiciones planificadas, con los requisitos del Decreto 1072 de 2015.

A fin de mejorar continuamente la eficacia del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, la Institución utiliza las directrices especificadas en la políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo y los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo, los resultados de las auditorias, los análisis de datos y las revisiones por la dirección, y los respectivos planes de mejoramiento. Anualmente se hará entrega de informe de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo a la Vicerrectoría Administrativa, para que pueda ser revisado por la rectoría.

ANEXOS

- Cronograma de Actividades SG-SST 2024 (Anexo 1)
- Plan de Capacitaciones del SG-SST 2024 (Anexo 2)

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 49 de 114 |

| Aprobación del Documento | | | | |
|--------------------------|---------------------------------|--|------------------|------------|
| | Nombre | Responsable | Firma | Fecha |
| Elaboró | Marilyn Guerrero | Profesional Especializada – Unidad de desarrollo Humano. | Original firmado | 19/01/2024 |
| | Claudia Anyeli Cárdenas Vásquez | Profesional Especializado – de Unidad de Pedagogía | Original firmado | |
| Revisó | María Isabel Andrade | Vicerrectora Administrativa | Original firmado | 26/01/2024 |
| Aprobó | Patricia Martínez | Rectora | Original firmado | 30/01/2024 |

| Control de Cambios | | | |
|--------------------|---------------------|--|---|
| Versión No. | Fecha de Aprobación | Descripción de los Cambios | Justificación del cambio |
| 1 | 31/01/2018 | Creación del documento. | Requisito legal de MIPG |
| 2 | 31/01/2019 | Se actualizan los siguientes planes: plan de previsión de recursos, plan de vacantes, plan de bienestar, estímulos e incentivos, plan de capacitación, plan de seguridad y salud en el trabajo | Actualización con las necesidades identificadas para el año 2019. |
| 3 | 31/01/2020 | Se actualiza la información de acuerdo a las necesidades identificadas para el año 2020 y las actualizaciones del plan indicativo 2019-2023. | Actualización con las necesidades identificadas para el año 2020. |
| 4 | 21/05/2020 | Se actualiza código y fecha del documento | Actualización tablas de retención. |

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GA.132.43.07.10 |
| | | Fecha: 30/01/2024 |
| | | Versión: 8 |
| | | Página 50 de 114 |

| Control de Cambios | | | |
|--------------------|---------------------|---|---|
| Versión No. | Fecha de Aprobación | Descripción de los Cambios | Justificación del cambio |
| 5 | 28/01/2021 | Se actualiza la información del documento conforme a las proyecciones planteadas para desarrollar en el año 2021 y a los resultados obtenidos en el 2020. | Actualización con las necesidades identificadas para el año 2021. |
| 6 | 28/01/2022 | Se actualiza la información del documento conforme a las proyecciones planteadas para desarrollar en el año 2022 y a los resultados obtenidos en el 2021. | Actualización con las necesidades identificadas para el año 2022. |
| 7 | 27/01/2023 | Se actualiza la información del documento conforme a las proyecciones planteadas para desarrollar en el año 2023 y a los resultados obtenidos en el 2022. | Actualización con las necesidades identificadas para el año 2023. |
| 8 | 30/01/2024 | Se actualiza el documento a las necesidades de 2024 | Revisación y actualización del documento |