

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA



Sistema Integrado de Aseguramiento de la Calidad

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Versión 8

Código: GA.402.07.01

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

Enero de 2024

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 8
		Página 1 de 36

Dra. PATRICIA MARTINEZ
Rectora

Dra. 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), 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, pública el Plan Estratégico de Talento Humano correspondiente a la vigencia 2024.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 8
		Página 2 de 36

Tabla de contenido

		Pág.
	INTRODUCCIÓN.....	3
1.	OBJETIVO.....	4
2.	ALCANCE.....	4
3.	NORMATIVIDA.....	4
4.	DEFINICIONES.....	5
5.	CONDICIONES GENERALES.....	5
5.1	Contexto.....	5
5.1.1	Direccionamiento Estratégico.....	6
5.1.2	Orientaciones Estratégicas Generales del Área de Desarrollo Humano.....	7
5.2	Información de Base.....	10
5.3	Planta de Personal Actual.....	10
5.4	Sistema de Información	12
5.5	Riesgos.....	13
5.6	Caracterización del Talento Humano.....	13
5.6.1	Caracterización Personal de Planta.....	14
5.6.1.1	Distribución de Servidores Públicos por Género.....	14
5.6.1.2	Distribución de Servidores Públicos por Nivel Educativo y Género....	15
5.6.1.3	Distribución de Servidores Públicos por Cargo y Genero.....	15
5.6.1.4	Distribución de Funcionarios por Fondo de Pensión.....	17
5.7	Acuerdos Sindicales.....	20
5.8	Manual de Funciones.....	20
5.9	Diagnóstico.....	21
5.9.1	Matriz GETH.....	21
5.9.2	Resultados de la Evaluación de Desempeño Periodo 2023-2024.....	24
5.9.3	Medición del Clima Organizacional.....	26
5.9.4	Diagnóstico de Riesgos Psicosocial.....	27
5.10	Definición Estratégica.....	28
5.10.1	Política de Calidad.....	28
5.10.2	Políticas Específicas de Talento Humano de la Entidad.....	28
5.10.3	Estrategias.....	29
5.10.4	Prioridades Identificadas en el Autodiagnóstico.....	30
5.11	Planes Temáticos.....	33
6.	REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN.....	32
7.	REFERENCIA DOCUMENTALES.....	32
8.	ANEXOS.....	33

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 8
		Página 3 de 36

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

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 8
		Página 4 de 36

1. 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, docentes y contratistas de la institución, enmarcado en los lineamientos dados por el MIPG en lo referente a la primera dimensión de este modelo en busca de mejorar las capacidades, conocimientos, competencias, su calidad de vida y sus condiciones laborales y crear valor en lo público.

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte inicia con la contextualización y la identificación de las necesidades de cada uno de los planes operativos de la institución (Plan de Previsión de Recursos, Plan Anual de Vacantes, Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, Plan de Capacitación Institucional y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo) y finaliza con el seguimiento y control de las actividades que se desarrollan en cada uno, los cuales están dirigidos a los funcionarios, docentes y contratistas que se vinculan a la institución conforme a la normatividad vigente.

3. NORMATIVIDAD

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/>

Así mismo para su direccionamiento estratégico, la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, se rige principalmente a través de los siguientes lineamientos, 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

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 8
		Página 5 de 36

- ✓ Resolución 3564 de 2015
- ✓ Decreto 648 de 2017
- ✓ Decreto 1499 de 2017
- ✓ Decreto 051 de 2017
- ✓ Decreto ley 1567 de 1998
- ✓ 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

4. DEFINICIONES

Para efectos de este procedimiento se establecen las siguientes definiciones:

- **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- **CICLO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO DEL SERVIDOR PUBLICO:** hace referencia al ingreso, desarrollo y retiro de una persona vinculada a la institución.
- **SIG:** Sistema Integrado de Gestión

5. CONDICIONES GENERALES

5.1. CONTEXTO

El presente Plan Estratégico de Talento Humano, inicia con la descripción de los lineamientos estratégico de la institución y contiene dentro de sus anexos el desarrollo de cómo se llevan a cabo los planes 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 y contratistas en el caso que aplique de acuerdo con la normatividad vigente.

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 8
		Página 6 de 36

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."

Principios y Valores:

Los principios y valores de la Escuela Nacional del Deporte son preceptos éticos que orientan el accionar de la Institución en el cumplimiento 1) de su *misión*; 2) en el servicio público de educación superior que desarrolla, y 3) en la responsabilidad social frente a la comunidad. Además, son considerados la base conceptual que orienta el desempeño laboral y personal del talento humano vinculado a la Institución bajo cualquier tipo de modalidad.

Los principios de *igualdad, responsabilidad, libertad, cooperación, transparencia, servicio, respeto, compromiso, justicia, honestidad y pertenencia* son normas rectoras para la interpretación y aplicación de la misión y visión institucional y prevalecen sobre cualquier otra disposición interna y deben ser acogidos por toda la comunidad laboral y educativa.

5.1.1 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 cuales serán los componentes a trabajar durante ese periodo con sus respectivas líneas de acción, 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.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 8
		Página 7 de 36

Imagen No. 1 Direccionamiento Estratégico y Líneas de Acción



Fuente: Plan de Desarrollo 2034

5.1.2 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.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 8
		Página 8 de 36

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

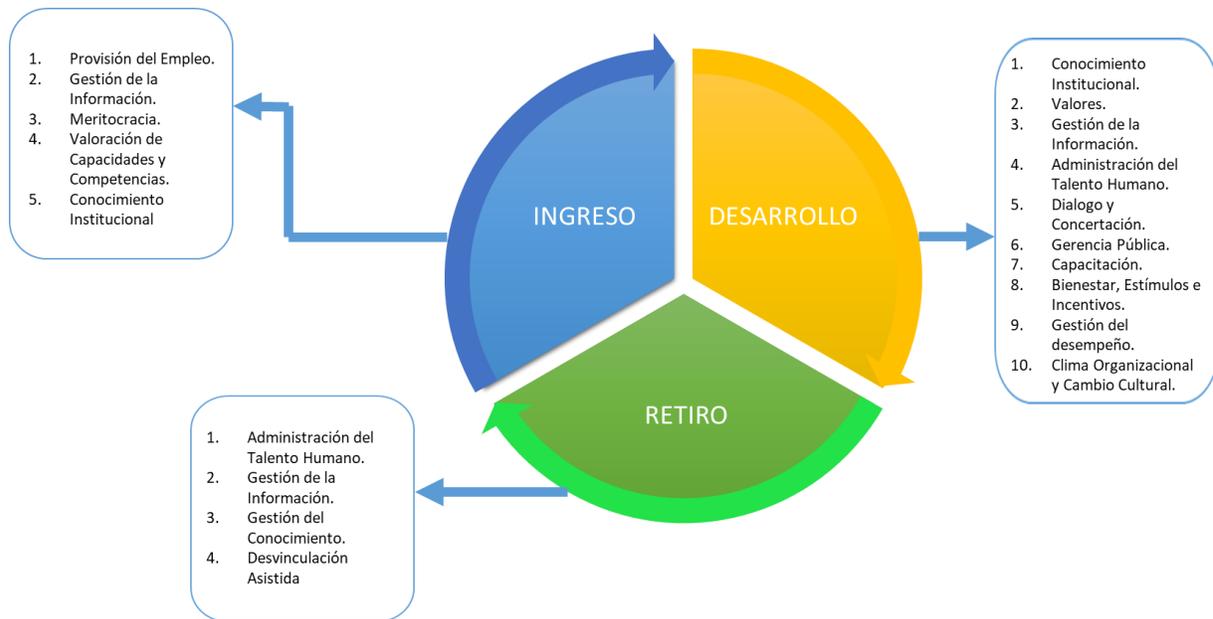
Estas estrategias están orientadas a dar cumplimiento a la política para la Gestión del Talento Humano en la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, que se encuentra sustentada en el Acuerdo de Consejo Directivo No.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 8
		Página 9 de 36

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: Función Pública, 2016.

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 8
		Página 10 de 36

unas relaciones laborales adecuadas y en óptimas condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

5.2 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 Neurorehabilitación	No. 107667
Especialización en Fisioterapia del Deporte	No. 017777
Especialización en Mercadeo Deportivo	No. 110159

5.3 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

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 8
		Página 11 de 36

Empleos Administrativos y la Planta Docente de la 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.

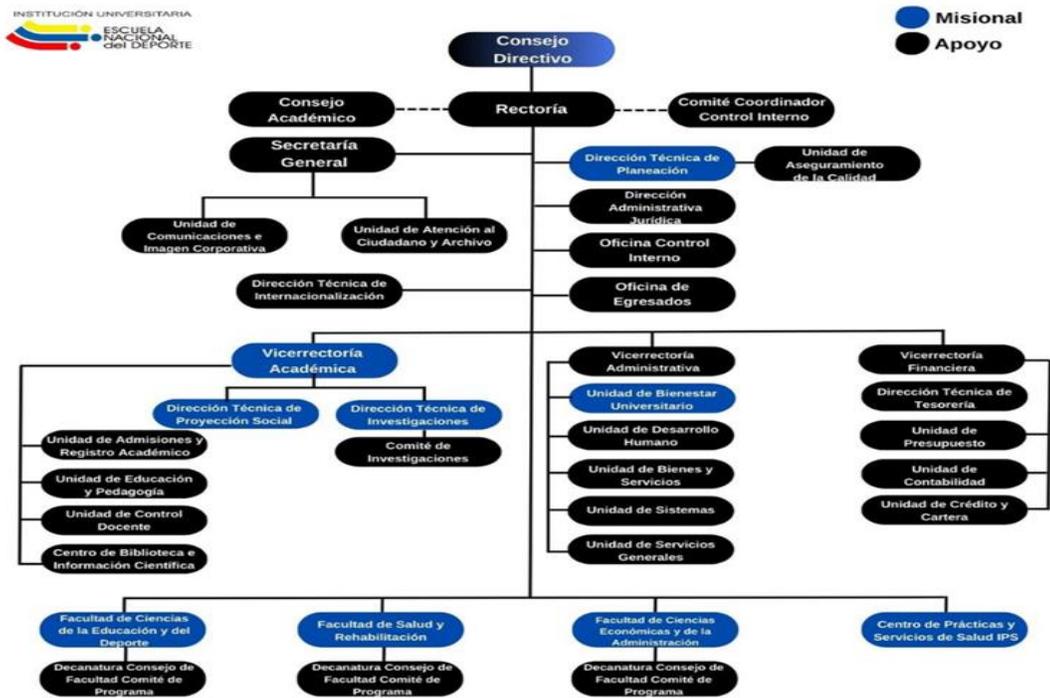
Mediante el Acuerdo de Consejo Directivo No. 100.02.01.313 del 18 de junio del 2021, se crea la Unidad de Aseguramiento de la Calidad, a la cual se adscriben dos cargos del nivel profesional, con la cual se busca potencializar todo el proceso de Acreditación Institucional y se cambia la denominación 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 90 personas nombradas en la planta de cargos de la institución.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 8
		Página 12 de 36

Gráfica No. 1

Organigrama Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte



5.4 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.

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.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 8
		Página 13 de 36

5.5 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.

5.6 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:

Género	Sexo de los funcionarios.
Edad	Edad de los funcionarios 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 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	45
TECNICO	15
ASISTENCIAL	14

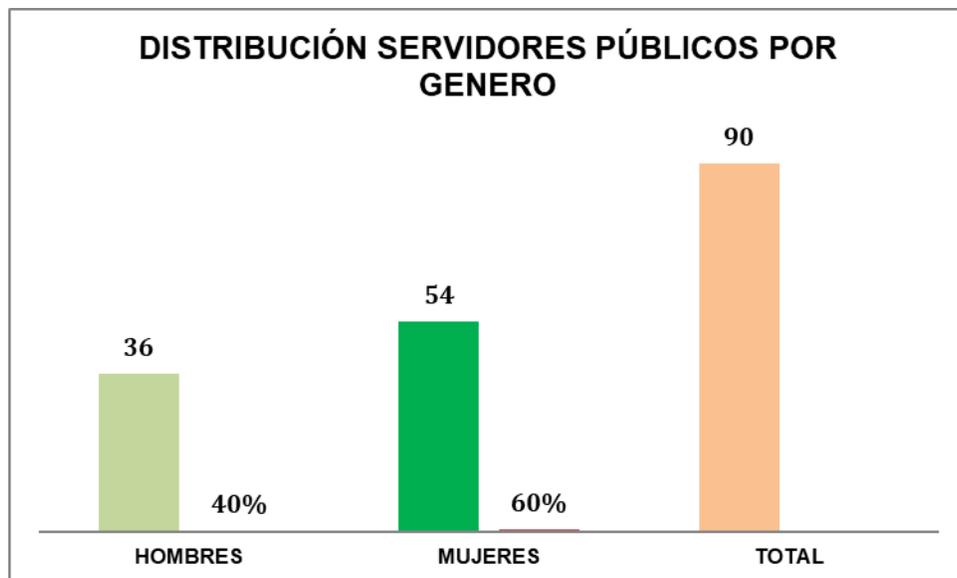
Fuente: Sistema de Información Artiko

5.6.1 Caracterización Personal de Planta.

5.6.1.1 Distribución de Servidores Públicos por Género.

Como se muestra en el gráfico No. 2 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.

Gráfico No. 2



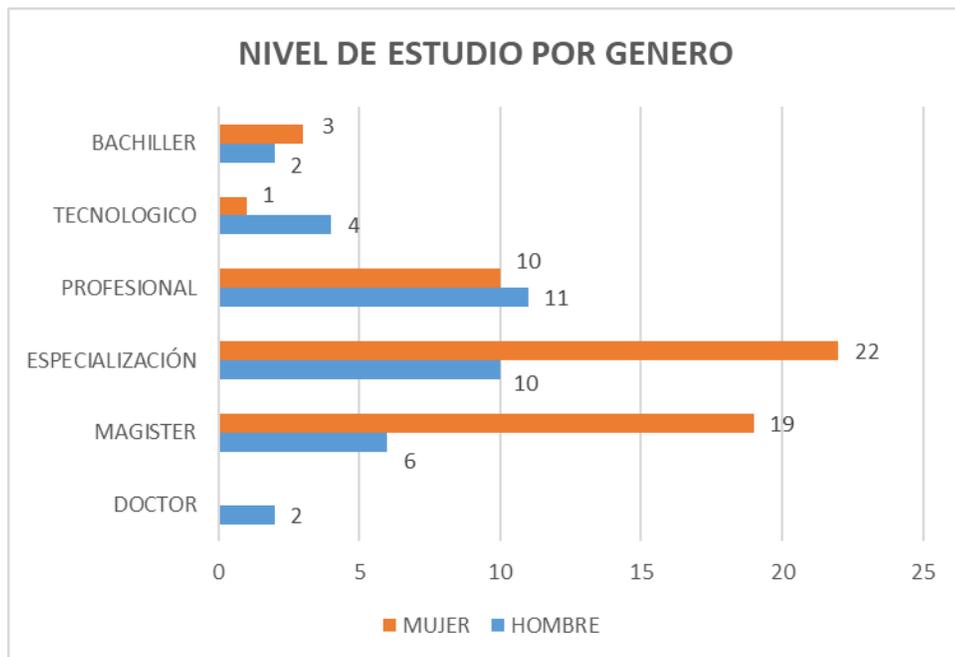
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 8
		Página 15 de 36

Fuente: Unidad de Desarrollo Humano

5.6.1.2 Distribución de Servidores Públicos por Nivel Educativo y Género

De igual manera, en la gráfica No. 3 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 pos-gradual que el número de hombres.

Gráfico No. 3

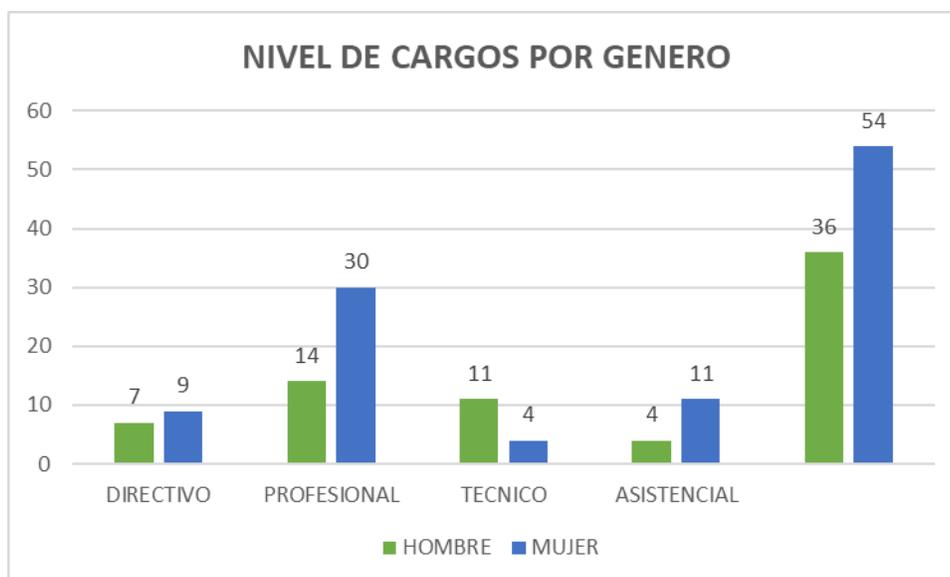


Fuente: Unidad de Desarrollo Humano

5.6.1.3 Distribución de Servidores Públicos por Cargo y Género

De igual manera la gráfica No. 4 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*”.

Gráfica No. 4

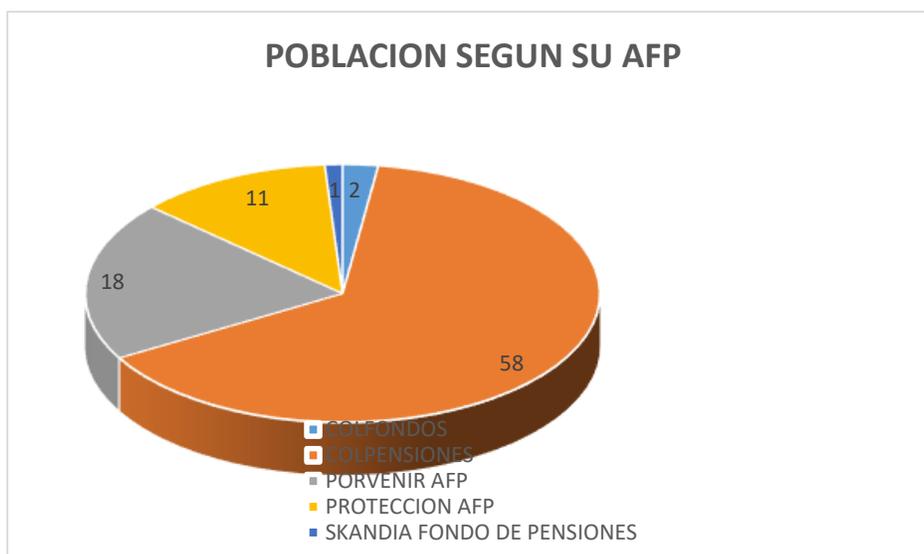


Fuente: Unidad de Desarrollo Humano

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 8
		Página 17 de 36

5.6.1.4 Distribución de Funcionarios por Fondo de Pensión

Gráfica No. 5

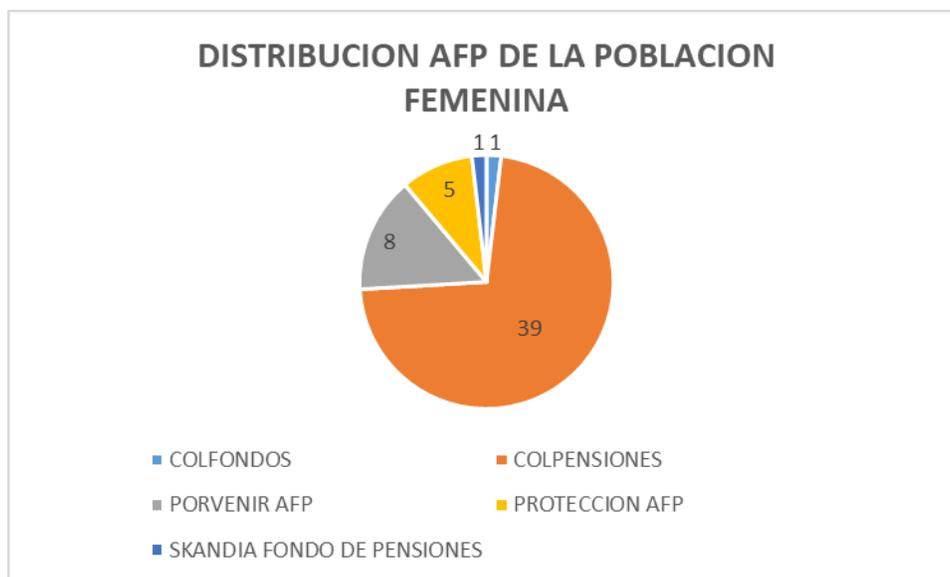


Fuente: Sistema de Artiko

Como se muestra en la gráfica No. 5, se puede evidenciar que la mayor parte de los funcionarios de la institución están cotizando a pensión en el Colpensiones lo cual representa más de la mitad, mientras que el resto se encuentra distribuido en los fondos privados, lo cual indica la preferencia por el fondo público.

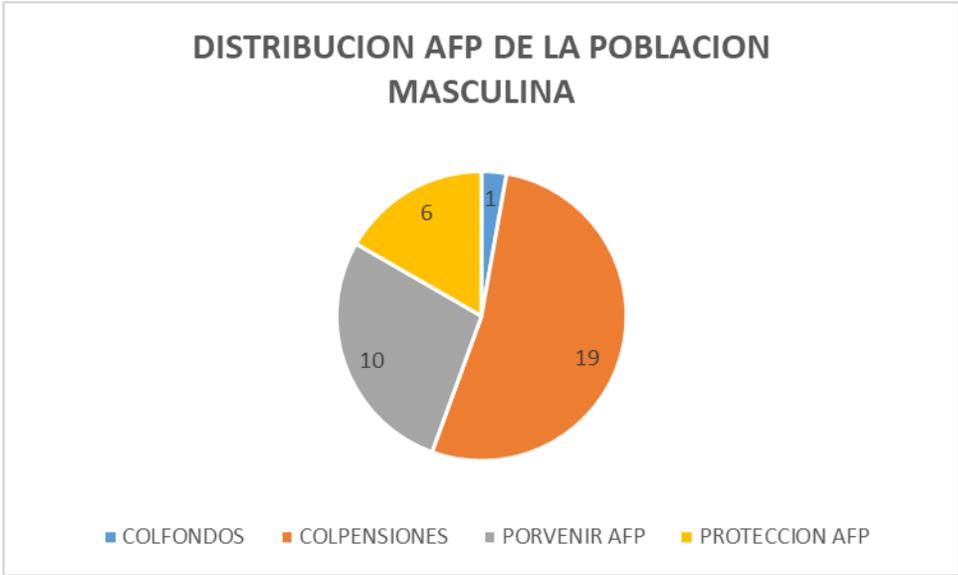
Así mismo en la gráfica No. 6 y No. 7 se puede evidenciar a que fondo de pensión están afiliados por género y en los dos casos la población está afiliada a Colpensiones, aunque la población femenina tiene el 39% y la población masculina corresponde el 19%.

Gráfica No. 6 Distribución de la Población Femenina por Fondo de Pensiones



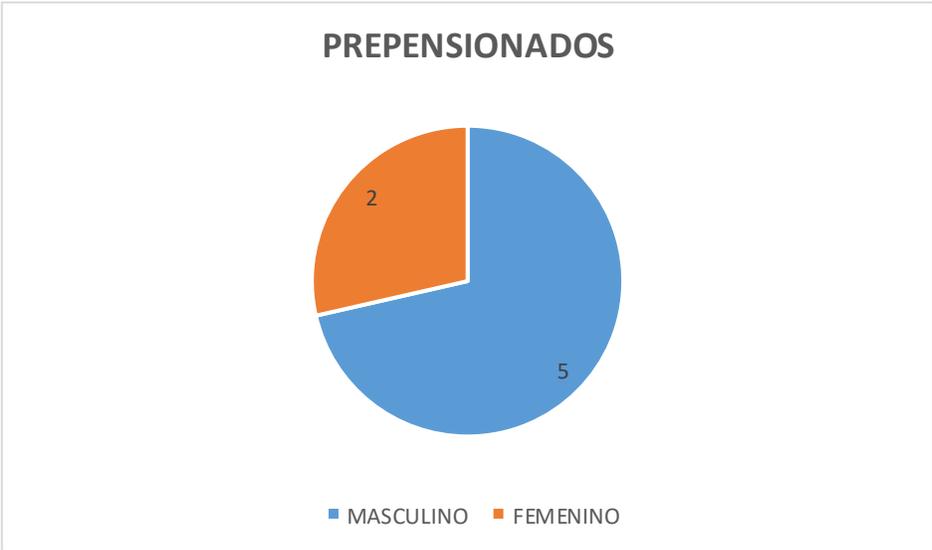
Fuente: Sistema de Artiko

Gráfica No. 7 Distribución de la Población Masculina por Fondo de Pensiones



En la grafico No. 8 se puede observar que la institución tiene 7 personas pre pensionadas que están a menos de 150 semanas de pensionarse en este caso la mayor la población corresponde al género masculino.

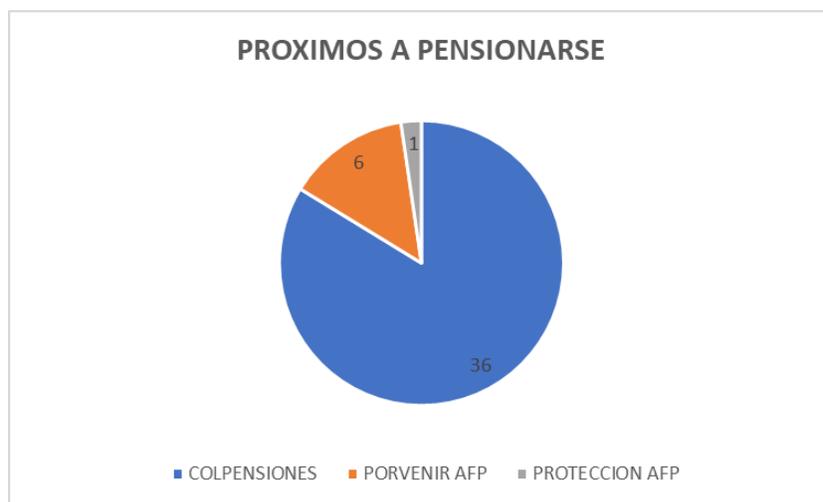
Gráfica No. 8 población próxima a pensionarse en menos de 150 semanas



	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 8
		Página 20 de 36

De igual manera al observar la gráfica No. 9 y teniendo en cuenta la edad se puede observar que tenemos a 36 personas que se encuentran en el fondo de pensiones Colpensiones a menos de un año de pensionarse, 6 personas en el fondo de porvenir y 1 persona en el fondo de protección.

Gráfica No. 9 funcionarios próximos a pensionarse por fondo de pensión menor a un año de acuerdo a su edad



Fuente: Sistema de Artiko

5.7 Acuerdos sindicales

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

5.8 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

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 8
		Página 21 de 36

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/>.

5.9 Diagnósticos

5.9.1 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.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 8
		Página 22 de 36

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 EDL de 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 anexa 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.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 8
		Página 23 de 36

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).	<ul style="list-style-type: none"> *Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos. * Medición de Clima Laboral * Riesgo Psicosocial 	Se realiza por medio de: <ul style="list-style-type: none"> * 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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 31/01/2024
		Versión: 8
		Página 24 de 36

5.9.2 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
4	Secretaria 440-05	M	Secretaria General	100	100	Muy Alto

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 31/01/2024
		Versión: 8
		Página 25 de 36

No	Cargo	Sexo	Área	Primera Evaluación Parcial	Resultado Evaluación	Calificación Final
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.402.07.01
		Fecha: 31/01/2024
		Versión: 8
		Página 26 de 36

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

5.9.3 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.

De igual manera la mayoría de los encuestados se encontraron satisfechos frente a los ítems relacionados con claridad del cargo, claridad en las

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 31/01/2024
		Versión: 8
		Página 27 de 36

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.

5.9.4 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 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.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 31/01/2024
		Versión: 8
		Página 28 de 36

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.

5.10 Definición Estratégica

5.10.1. 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”.

5.10.2. 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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 31/01/2024
		Versión: 8
		Página 29 de 36

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.402.01.01 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 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.

5.10.3. 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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 31/01/2024
		Versión: 8
		Página 30 de 36

- afectar a los servidores públicos y docentes de la institución, su desempeño y se cree una cultura del autocuidado.
- Apoyar el proceso de desvinculación laboral de las personas que se retiran de la institución por temas de pensión.

5.10.4. Prioridades identificadas en el Autodiagnóstico

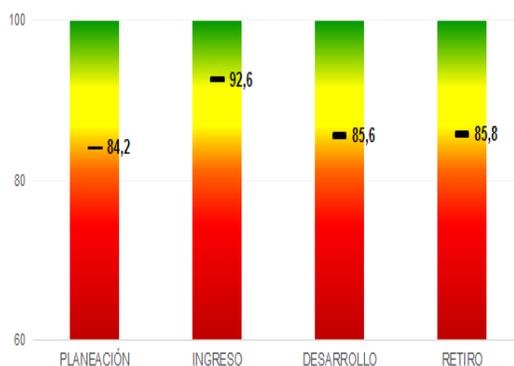
Una vez realizado el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano se identificó que la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, se encuentra en este momento con una calificación de 86,1 de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como se muestra a continuación en la gráfica No. 10.



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. 11.

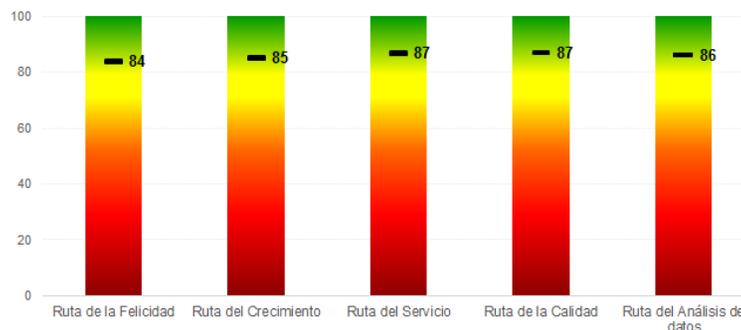
Gráfica No. 11 Calificación por Componentes



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 12 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. 12 Calificación por Rutas de Creación de Valor



Fuente: Autodiagnóstico MIPG

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 31/01/2024
		Versión: 8
		Página 32 de 36

Este análisis permite identificar que en este momento la Institución se encuentra en un nivel de consolidación del modelo de gestión de planeación en lo relacionado con la dimensión del talento humano en un nivel 5.

5.11 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 institucionales que están orientados a fortalecer el ciclo de talento humano de la institución y que a su vez se logre mejorar el desempeño institucional, los cuales se describen en documentos individualizados.

- 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

6. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Este Plan será elaborado por la Profesional Especializado de la Unidad de Desarrollo Humano, revisado por la Vicerrectora Administrativa y aprobado por la rectora de la Institución.

7. REFERENCIAS DOCUMENTALES

N/A

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 31/01/2024
		Versión: 8
		Página 33 de 36

ANEXOS

Este documento está en coherencia con los siguientes Planes:

- 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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 31/01/2024
		Versión: 8
		Página 34 de 36

Aprobación del Documento				
	Nombre	Responsable	Firma	Fecha
Elaboró	Marilyn Guerrero Jiménez.	Profesional Especializada Unidad de Desarrollo Humano		24/01/2024
Revisó	María Isabel Andrade	Vicerrectora Administrativa		26/01/2024
	Luz Stella Murillo Zabala	Directora Técnica de Planeación		29/01/2024
Aprobó	Patricia Martínez	Rectora		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.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GA.402.07.01
		Fecha: 31/01/2024
		Versión: 8
		Página 35 de 36

Control de Cambios			
Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Justificación del cambio
4	21/05/2020	Se actualiza código y fecha del documento	Actualización tablas de retención.
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	<ul style="list-style-type: none"> • Se revisa el documento por parte de la unidad de desarrollo humano y se desagrega en siete planes. • Se ajusta el código del documento a lo establecido en la circular 110.07.01.001 de la secretaria general TRD ver. 7 (2024). • Código anterior - GA.132.43.07.10 Se actualiza el eslogan institucional. 	Revisión y actualización del documento.