

	INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA BELLAS ARTES Y CIENCIAS DE BOLÍVAR	Código: TH-FO-004
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS	Fecha de aprobación: 30/01/2017

INTRODUCCIÓN

La Vicerrectoría Administrativa de la Institución Universitaria Bellas Artes y Ciencias de Bolívar en cabeza de la oficina de Recursos Humanos contribuye de manera permanente al logro de los objetivos institucionales toda vez que busca fortalecer la gestión de los procesos internos y proporcionar el recurso humano necesario y con las competencias adecuadas que permitan la consecución de la misión institucional.

Lo anterior en el marco de los principios de la administración pública en donde se encuentra la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública, fundamentados en gran parte por la Ley 909 de 2004 y el Decreto reglamentario 1227 de 2005 y los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil del Sistema General de Carrera.

Objetivo

Apoyar al Mejoramiento de la Calidad en atención al cliente interno de la Entidad, a través de la formulación y desarrollo de programas que fomenten un ambiente de trabajo efectivo, que permita el desarrollo individual conjuntamente con la consecución de las metas institucionales que además fortalezca la gestión de los procesos misionales.

Marco Legal

La legislación colombiana regula la mayor parte de las funciones y procesos de Gestión Humana en las entidades públicas. Las leyes y decretos pueden clasificarse en dos tipos, aquellas denominadas De Impacto, porque determinan factores altamente relacionados con la Planeación Estratégica Institucional y las Descriptivas, porque nominan algunas regulaciones o descripciones.

Dentro de las normas de impacto tenemos la ley 489 de 1998, la cual define la estructura organizacional de las entidades públicas del orden nacional, la planta de personal y los niveles jerárquicos. Relacionado con la Planeación Estratégica, esta ley regula los procesos de diagnóstico institucional, fortalece los sistemas de información y las competencias de los funcionarios.

	INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA BELLAS ARTES Y CIENCIAS DE BOLÍVAR	Código: TH-FO-004
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS	Fecha de aprobación: 30/01/2017

Otra norma de impacto es la Ley 909 de 2004 la cual regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. En términos generales esta ley define la profesionalización de los RRHH al servicio de la administración pública, bajo el parámetro del mérito, determina los lineamientos para la estructura del empleo público, la ordenación de la jornada laboral, el ingreso y el ascenso público, la capacitación, la evaluación de desempeño y los principios de la Gerencia pública.

La mencionada Ley 909 estableció que, al Departamento Administrativo de la Función Pública, le corresponde diseñar mecanismos e instrumentos- que contribuyan a que las entidades públicas puedan de forma coherente y armónica administrar los recursos humanos para la eficiente y racional administración del empleo público en Colombia y el mejoramiento de productividad y eficiencia de las organizaciones públicas.

Procedimiento desarrollado

Para la exposición del Plan Estratégico de Recursos Humanos de Unibac se realizó un plan de trabajo accedido por una serie de actividades con un encadenamiento lógico que permitiera el logro de los objetivos propuestos:

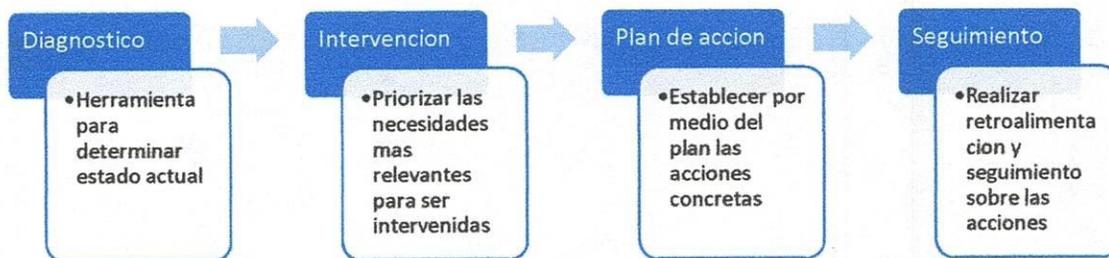


Grafico del proceso del plan estratégico.

	INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA BELLAS ARTES Y CIENCIAS DE BOLÍVAR	Código: TH-FO-004
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS	Fecha de aprobación: 30/01/2017

FASES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS

Diagnostico

Inicialmente, es importante conocer cuál es el estado actual de la organización con respecto a las distintas dimensiones, factores y variables que plantea el modelo, para tal fin es fundamental desarrollar un proceso de diagnóstico organizacional.

Una de las herramientas más frecuentemente usada para este proceso es la Matriz DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas). El análisis DOFA es una herramienta de auditoría de la organización para detectar tanto el impacto presente y futuro del entorno y presenta un procedimiento inductivo de análisis que permite identificar factores internos y externo a fin de determinar aquellos aspectos que son importantes intervenir.



Gráfico de la matriz DOFA (debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas de la oficina

 Institución Universitaria BELLAS ARTES Y CIENCIAS DE BOLÍVAR	INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA BELLAS ARTES Y CIENCIAS DE BOLÍVAR	Código: TH-FO-004
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS	Fecha de aprobación: 30/01/2017

de Recursos Humanos de Unibac)

Intervención

Con el fin de atacar las amenazas y debilidades que pueden afectar el normal y eficiente desarrollo de las actividades de recursos humanos de la entidad, se prioriza para tener claridad sobre los aspectos a intervenir los cuales se determinan que son:

- Contratar personal no idóneo
- Capacitaciones que no impactan las necesidades institucionales
- Evaluación inadecuada del desempeño laboral de los funcionarios de la UNIBAC (Docente - Administrativos).

Plan de acción

De acuerdo con las amenazas detectadas que son riesgos para el desarrollo de los procesos en la vicerrectoría administrativa en la oficina de recursos humanos, se planteó el plan de acción de recursos humanos de Unibac 2017, así como se presenta el plan de capacitación

Anexo 1 plan de acción 2017.

Anexo 2 Plan de capacitación 2017.

Seguimiento

Para verificar la ejecución del plan se realizará seguimiento cada tres meses, y en este mismo orden de ideas se ira verificando el porcentaje de cumplimiento que conlleve a la meta final.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Nombre: Elzie Anaya Torres	Nombre: Elzie Torres	Nombre: Sacra Nader D



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA BELLAS ARTES Y CIENCIAS DE BOLÍVAR

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: TH-FO-028

Versión: 1

Fecha de aprobación: 31/01/2017

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA BELLAS ARTES Y CIENCIAS DE BOLÍVAR		PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS			
COMPONENTES	PROYECTOS (Estrategias, objetivos)	ACCIONES	META (Resultado por porcentaje)	FECHA LIMITE	RESPONSABLES	SEGUIMIENTOS	EVALUACIÓN
INGRESO	Selección	Este procedimiento establece las directrices para seleccionar y contratar el personal requerido de acuerdo a los perfiles de cargo y manual de funciones y competencias de la institución. Contratar personal idóneo	100%	NA	P. U RR HH	cada vez que se requiera	
	Inducción	funcionarios para que desarrollen sentido de pertenencia con la Institución y se adapten de mejor Realizar inducción		NA	P. U RR HH	cada vez que se requiera	
PERMANENCIA	Capacitación	Realizar capacitaciones acordes con las necesidades de capacitación determinadas en la UNIBAC a los docentes, con el fin de potencializar en conocimiento, habilidades y destrezas a los funcionarios de la UNIBAC. "fortalecer competencias de los funcionarios"	100%	30/12/2017	P. U RR HH	Trimestral	
	Reinducción	Desarrollar la reinducción al personal de la UNIBAC con el fin de sensibilizarlos y que los funcionarios se apropien y actualicen del contexto Institucional Realizar 1 vez por año reinducción a todos los empleados	100%	30/12/2017	P. U RR HH	Annual	
	Evaluación de desempeño	Evaluar el desempeño de los funcionarios no docentes de la UNIBAC, con el fin de identificar aspectos críticos que permitan mejorar su desempeño realizar por año cada jefe de área evaluación de desempeño a todos los empleados	100%	30/12/2017	P. U RR HH	Annual	
RETIRO	Salud ocupacional	Mantener el Programa de salud ocupacional con el fin de velar por la salud mental y física de los funcionarios e identificar situaciones de mejora que ayuden al logro de los objetivos institucionales	100%	30/12/2017	P. U RR HH	Trimestral	
	desvinculación asistida	Este procedimiento inicia con la toma de decisión de retiro del personal hasta su desvinculación. Acto administrativo de la UNIBAC. Confirmado el retiro se procede a pagar todas las acreencias laborales a las que tenga derecho.		NA	P. U RR HH	cada vez que se requiera	
	liquidación	Liquidación definitiva		NA	P. U RR HH	cada vez que se requiera	