

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

## PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS

### INSTITUCION UNIVERSITARIA BELLAS ARTES Y CIENCIAS DE BOLIVAR

2022

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Nombre: Viviana Vizcaíno B.	Nombre: Evelio Márquez C.	Nombre: Sacra Náder D.
Cargo: P.U. Recursos Humanos	Cargo: Asesor de Calidad	Cargo: Rectora

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

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVOS .....	5
OBJETIVO GENERAL .....	5
OBJETIVO ESPECIFICOS .....	5
MARCO LEGAL .....	5
ALCANCE .....	6
1.    METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO. ....	6
1.1 DIAGNÓSTICO .....	7
1.2 INTERVENCIÓN .....	9
1.3 PLAN DE ACCIÓN.....	9
1.4 SEGUIMIENTO.....	9
1.    DESARROLLO DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	11
2.1 POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.....	11
2.    CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS .....	12
3.    PLAN ANUAL DE VACANTES.....	12
4.    PLAN DE BIENESTAR EN INCENTIVOS .....	13
5.    PLAN DE CAPACITACIÓN.....	13
6.    PLAN DE TRABAJO ANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	14
7.    HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.....	14
ANEXOS .....	15

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Nombre: Viviana Vizcaíno B.	Nombre: Evelio Márquez C.	Nombre: Sacra Náder D.
Cargo: P.U. Recursos Humanos	Cargo: Asesor de Calidad	Cargo: Rectora

	<b>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA BELLAS ARTES Y CIENCIAS DE BOLÍVAR</b>	Código: TH-OD-004
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 1
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</b>	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.

Con la construcción del Plan Estratégico se permite conocer las características principales del personal que labora en la Institución y el comportamiento de las variables que inciden en su gestión resaltando la necesidad de tener en cuenta, no sólo los procesos de ingreso, sino primordialmente la gestión necesaria de formación y capacitación del personal que hace parte de la Institución Universitaria Bellas Artes y Ciencias de Bolívar, Unibac, así como todo el proceso de desarrollo, a través de las medidas de estímulo a los funcionarios, todas aquellas gestiones tendientes a elevar la productividad del personal actualmente vinculado a la Institución.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, el MIPG, la Dimensión de Gestión del Talento Humano, las diferentes políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en la Política de Integridad de Unibac en particular. Cabe aclarar, que esta Política, Planes y Programas contenidos; están sujetos a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

Es importante anotar que el Decreto 612 de 2018, señala que:

“2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 deberán integrar los planes institucionales y 4 estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero

<b>ELABORÓ:</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>APROBÓ:</b>
Nombre: Viviana Vizcaíno B.	Nombre: Evelio Márquez C.	Nombre: Sacra Náder D.
Cargo: P.U. Recursos Humanos	Cargo: Asesor de Calidad	Cargo: Rectora

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

de cada año:

- 1...
2. ...
5. Plan Estratégico de Talento Humano

Parágrafo 1. La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos”.

Por lo anterior, en cumplimiento de la normatividad vigente, procedemos a elaborar el Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2022, como un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con el talento humano.

<b>ELABORÓ:</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>APROBÓ:</b>
Nombre: Viviana Vizcaíno B.	Nombre: Evelio Márquez C.	Nombre: Sacra Náder D.
Cargo: P.U. Recursos Humanos	Cargo: Asesor de Calidad	Cargo: Rectora

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

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Establecer estrategias para cada una de las etapas del ciclo de vida del servidor público en el marco de las rutas de creación de valor que integran la dimensión del Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG; a través de la formulación y ejecución de programas que fomenten un ambiente de trabajo efectivo que permita el desarrollo individual y el alcance de las metas institucionales, haciendo énfasis en fortalecimiento de la gestión de los procesos misionales.

### **OBJETIVO ESPECIFICOS**

- Establecer acciones de implementación de las rutas de creación de Valor del modelo integrado de planeación y gestión de manera efectiva.
- Fortalecer los conocimientos y habilidades de los funcionarios en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Prevenir y manejar de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Institución.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Institución.

## **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

<b>ELABORÓ:</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>APROBÓ:</b>
Nombre: Viviana Vizcaíno B.	Nombre: Evelio Márquez C.	Nombre: Sacra Náder D.
Cargo: P.U. Recursos Humanos	Cargo: Asesor de Calidad	Cargo: Rectora

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

regula los procesos de diagnóstico institucional, fortalece los sistemas de información y las competencias de los funcionarios.

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.

### **ALCANCE**

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria Bellas Artes y Ciencias de Bolívar, Unibac, se aplica a la población de la entidad (servidores públicos de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento, periodo y Provisionales), de acuerdo con la normatividad establecida.

### **Previo a la planeación de la gestión estratégica del talento humano.**

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

### **1. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.**

De acuerdo con el Decreto No. 1499 de 2017 y el planteamiento establecido en el MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el

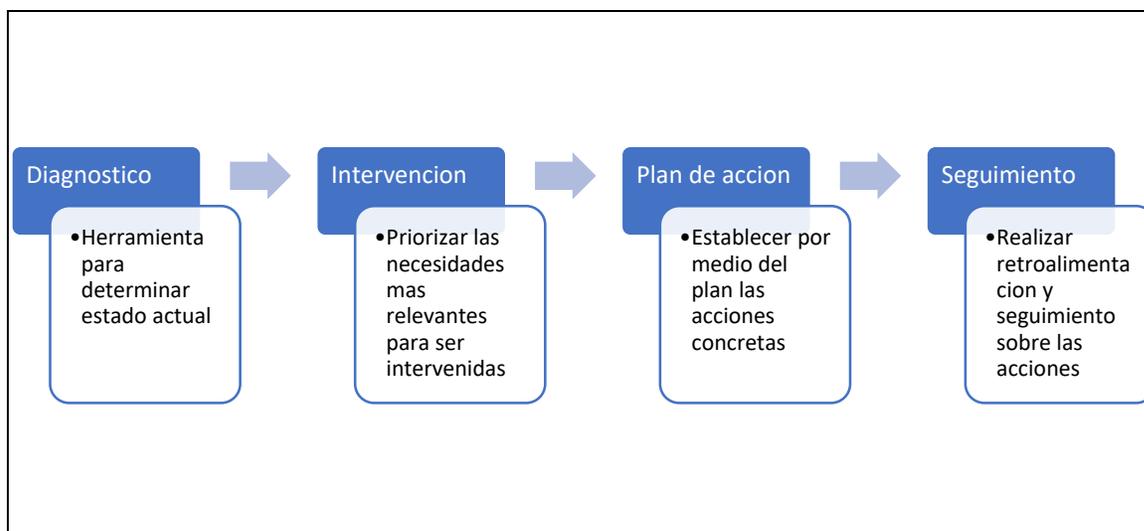
ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Nombre: Viviana Vizcaíno B.	Nombre: Evelio Márquez C.	Nombre: Sacra Náder D.
Cargo: P.U. Recursos Humanos	Cargo: Asesor de Calidad	Cargo: Rectora

 1889 Institución Universitaria BELLAS ARTES Y CIENCIAS DE BOLÍVAR CALIDAD QUE TRASCENDE	INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA BELLAS ARTES Y CIENCIAS DE BOLÍVAR	Código: TH-OD-004
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS	Fecha de aprobación: 30/01/2017

desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección de la entidad.

Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

**Figura 1. Etapas para implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva.**



Fuente: (Departamento Administrativo de la función pública, 2017)

## 1.1 DIAGNÓSTICO

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.

Para la realización del diagnóstico, se utilizó una de las herramientas fundamentales de la política: la Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Nombre: Viviana Vizcaíno B.	Nombre: Evelio Márquez C.	Nombre: Sacra Náder D.
Cargo: P.U. Recursos Humanos	Cargo: Asesor de Calidad	Cargo: Rectora

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

También se utilizó la herramienta 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.

**Figura 2. Gráfico de la matriz DOFA (debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas de la de Recursos Humanos de Unibac)**



Fuente: Elaboración Propia

<b>ELABORÓ:</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>APROBÓ:</b>
Nombre: Viviana Vizcaíno B.	Nombre: Evelio Márquez C.	Nombre: Sacra Náder D.
Cargo: P.U. Recursos Humanos	Cargo: Asesor de Calidad	Cargo: Rectora

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

## 1.2 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.

Una vez realizado el diagnóstico, teniendo en cuenta las variables allí contenidas, Unibac identificó su nivel madurez, fortalezas y los aspectos a mejorar en dicha gestión.

## 1.3 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 e identificado el nivel de madurez, se planteó el plan de acción que permite avanzar en la Gestión Estratégica del Talento Humano. Las acciones correspondientes se plasmaron en el formato Plan de Acción DI-FO-002. En este formato se establecieron todas las acciones propuestas que conduzcan al fortalecimiento del ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).

## 1.4 SEGUIMIENTO

El responsable de talento humano es el encargado de realizar seguimiento a las actividades propuestas en el plan de acción, este seguimiento se hace cada tres meses, y en este mismo orden de ideas se ira verificando el porcentaje de cumplimiento que conlleve a la meta final.

También, se evalúa la gestión a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. II

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano a su vez, incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Las rutas y sus temáticas de acción según (Departamento Administrativo de la función Pública, 2021) son las siguientes:

- Ruta de la Felicidad:** la felicidad nos hace productivos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Nombre: Viviana Vizcaíno B.	Nombre: Evelio Márquez C.	Nombre: Sacra Náder D.
Cargo: P.U. Recursos Humanos	Cargo: Asesor de Calidad	Cargo: Rectora

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

organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, espacios físicos, plan de bienestar, incentivos, inducción y reinducción.

- **Ruta del Crecimiento:** liderando talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, desarrollo de competencias, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
- **Ruta del Servicio:** al servicio de los ciudadanos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.
- **Ruta de la Calidad:** la cultura de hacer las cosas bien. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.
- **Ruta del análisis de datos:** conociendo el talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico; el formato Plan de Acción, como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Anual de vacantes
- Plan de Capacitación
- Plan de Bienestar e incentivos

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Nombre: Viviana Vizcaíno B.	Nombre: Evelio Márquez C.	Nombre: Sacra Náder D.
Cargo: P.U. Recursos Humanos	Cargo: Asesor de Calidad	Cargo: Rectora

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

- Plan de previsión de RRHH
- Plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

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

## **1. DESARROLLO DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

### **2.1 POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO**

La institución Universitaria Bellas Artes y Ciencias de Bolívar se compromete a gestionar su talento humano teniendo en cuenta los siguientes Pilares:

1. Promover mérito en el ingreso de los servidores públicos a la institución y su permanencia.
2. Gestionar el incremento de las competencias y habilidades de los servidores públicos para su crecimiento y desarrollo con el fin de incrementar su productividad en especial en el servicio prestado a los ciudadanos.
3. Facilitar la adaptación de los empleados a nuevas realidades y cambios en su lugar de trabajo teniendo en cuenta los requisitos legales aplicables y las estrategias transversales de gestión del conocimiento.
4. Fomentar la aplicación del código de integridad, el dialogo y la concertación como mecanismos de interacción para lograr acuerdos y resultados organizacionales óptimos.

Lo anterior mediante la generación de programas de bienestar, recreación, incentivos y seguridad y salud en el trabajo que retribuyan el servicio prestado por los servidores públicos.

<b>ELABORÓ:</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>APROBÓ:</b>
Nombre: Viviana Vizcaíno B.	Nombre: Evelio Márquez C.	Nombre: Sacra Náder D.
Cargo: P.U. Recursos Humanos	Cargo: Asesor de Calidad	Cargo: Rectora

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

## 2. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal, como se observa en la siguiente tabla:

Figura 3.

PLANTA GLOBAL	
NIVELES	NUMERO CARGOS
DIRECTIVO	15
ASESOR	4
PROFESIONAL	8
TECNICO	2
ASISTENCIAL	20
TOTAL	49

Fuente: Elaboración Propia.

## 3. PLAN ANUAL DE VACANTES

El plan anual de vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en provisión con vacancia definitiva; permite además contar con la información de la oferta real de empleos de la Institución Universitaria Bellas Artes y Ciencias de Bolívar, Unibac.

Se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia que cuenta la Institución, con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

Se detallan las vacantes, los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo, se encuentran en el Manual de Funciones y Competencias de la Entidad.

De este plan no hacen parte aquellos empleos que quedaran vacantes como consecuencia del retiro por pensión de jubilación o vejez, así como tampoco aquellas vacantes que deban proveerse en virtud de lo establecido en el artículo transitorio de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015. (Departamento Administrativo de la función Pública, 2015).

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Nombre: Viviana Vizcaíno B.	Nombre: Evelio Márquez C.	Nombre: Sacra Náder D.
Cargo: P.U. Recursos Humanos	Cargo: Asesor de Calidad	Cargo: Rectora

 <p>1889 Institución Universitaria BELLAS ARTES Y CIENCIAS DE BOLÍVAR CALIDAD QUE TRASCENDE</p>	<b>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA BELLAS ARTES Y CIENCIAS DE BOLÍVAR</b>	Código: TH-OD-004
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 1
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</b>	Fecha de aprobación: 30/01/2017

#### 4. PLAN DE BIENESTAR EN INCENTIVOS

El Plan de Bienestar Social enmarcado en la Ley No. 909 de 2004 y reglamentado en el Decreto Ley No.1567 de 1998 y Decreto No.1227 de 2005 se persigue “mejorar el nivel de vida del funcionario y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”.

Al elevar el nivel de vida del funcionario, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que éste, alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral en pro de una productividad institucional que responda a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos que requieren de los servicios que presta Unibac.

La Institución Universitaria Bellas Artes y Ciencias de Bolívar, Unibac, para desarrollar los programas de Bienestar Social ha tenido en cuenta tres contextos importantes en la vida del ser humano, necesidades, satisfactores y bienes económicos, de acuerdo a lo anterior se llega a la conclusión de que para realizar un plan, proyecto o programa sobre Bienestar Social debe identificarse el tipo de necesidades por satisfacer, los satisfactores que pueden servir a tales propósitos y los bienes económicos disponibles para los mismos, lo que se desea es que la satisfacción de las necesidades no sea la meta, sino el motor mismo de desarrollo. Las actividades a desarrollar en el plan de acción 2022 del programa de bienestar social se determinaron en consenso con la oficina de Recursos Humanos, sin ser menos importantes las actividades que tradicionalmente se han venido realizando.

#### 5. PLAN DE CAPACITACIÓN

El plan de capacitación y Desarrollo del Plan de Acción de talento humano, para el 2022 constituye un instrumento que determina prioridades de capacitación de los administrativos y docentes de Unibac.

Como bien se sabe la capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas a sus actividades, modifica sus actitudes frente a los aspectos de Unibac, el puesto o el ambiente laboral.

Como componente del proceso de desarrollo de los recursos humano, la capacitación implica, por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del funcionario a su puesto y a la organización, el incremento y mantenimiento

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Nombre: Viviana Vizcaíno B.	Nombre: Evelio Márquez C.	Nombre: Sacra Náder D.
Cargo: P.U. Recursos Humanos	Cargo: Asesor de Calidad	Cargo: Rectora

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

de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la institución. Y, por otro un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implementación de acciones específicas de la empresa para su normal desarrollo.

La oficina de Talento Humano realizara el plan de capacitación basado en las diferentes solicitudes efectuadas por las diferentes dependencias por medio del formato TH-FO-007 "FORMATO DE NECESIDADES DE CAPACITACION" realizada por cada uno de los líderes de proceso junto con su equipo de trabajo.

## **6. PLAN DE TRABAJO ANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Está encaminado a proteger la salud de los Servidores Públicos y Contratistas de la Institución Universitaria Bellas Artes y Ciencias de Bolívar en cumplimiento del decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019 donde se establece la obligatoriedad en la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y los requisitos mínimos teniendo en cuenta el número de trabajadores de la entidad (Ministerio de Trabajo, 2015)

Unibac, cuenta con los servicios de la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL SURA, quien brinda asesoría técnica especializada en la Gestión del Riesgo y acompañamiento y orientación en el cumplimiento de la normatividad legal vigente en salud ocupacional.

## **7. HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, Unibac cuenta con las siguientes herramientas:

- Sistema de Gestión de Calidad – SIGUNIBAC.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG.
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Nombre: Viviana Vizcaíno B.	Nombre: Evelio Márquez C.	Nombre: Sacra Náder D.
Cargo: P.U. Recursos Humanos	Cargo: Asesor de Calidad	Cargo: Rectora

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

## BIBLIOGRAFÍA

Departamento Administrativo de la función Pública. (2015). Decreto 1083 de 2015. Bogotá, Colombia.

Departamento Administrativo de la función pública. (octubre de 2017). Guía de gestión estratégica del talento humano. Bogota, Colombia.

Departamento Administrativo de la función Pública. (marzo de 2021). Manual Operativo MIPG. Bogotá, Colombia.

Ministerio de Trabajo. (26 de mayo de 2015). Decreto 1072 de 2015. Bogotá, Colombia.

## ANEXOS

**Anexo 1.** Plan de Acción 2022.

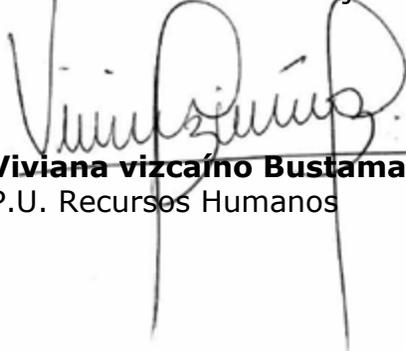
**Anexo 2.** Plan Anual de Vacantes 2022.

**Anexo 3.** Plan de Bienestar e Incentivos 2022.

**Anexo 4.** Plan de capacitación 2022.

**Anexo 5.** Plan de Previsión de RRHH.

**Anexo 6.** Plan de Trabajo Anual de Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo

  
**Viviana vizcaíno Bustamante**  
 P.U. Recursos Humanos

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Nombre: Viviana Vizcaíno B.	Nombre: Evelio Márquez C.	Nombre: Sacra Náder D.
Cargo: P.U. Recursos Humanos	Cargo: Asesor de Calidad	Cargo: Rectora