

Plan Estratégico del Talento Humano

Edición 2023 – Versión 1

Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid





Jairo Alexander Osorio Saraz

Rector

Oscar Alberto Gaviria Palacio

Vicerrector Administrativo

Jorge Mario Durán Franco

Secretaria General

María Dioni Medina Muñoz

Directora de Gestión Humana

Elaboró: Equipo de la Dirección Gestión Humana

Enero de 2023

Contenido

1. Introducción.....	4
2. Gestión Estratégica del Talento Humano.....	5
3. Objetivos de la Política Estratégica de Talento Humano	8
4. Lineamientos para la implementación de la Gestión Estratégica de Talento Humano	9
5. Alcance de la Gestión Estratégica del Talento Humano	10
6. Indicadores Estratégicos de la Gestión de Talento Humano	12
6.1. Mesas de Trabajo.....	12
6.2 Caracterización del Talento Humano.....	14
6.3 Reforma Académico Administrativa	14
6.4 Plan de Desarrollo de Competencias Laborales	15
6.5 Implementación de la Política de Integridad	15
6.6 Manual de Funciones ajustado al Sistema integrado por procesos	
6.7 Diagrama matricial de la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH	

1. Introducción



La gestión del Talento Humano es la primera dimensión y el centro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

El Plan Estratégico del Talento Humano PETH, está estructurado siguiendo las disposiciones, lineamientos y normatividad establecida desde el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. El Decreto 1083 de 2015 prescribe este modelo como “... *el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio*”.

En razón de este modelo y con el objeto de la implementación, la Institución mediante Resolución Rectoral No. 201905001040 del 20 de diciembre de 2019, adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y creó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para el cumplimiento de la Misión Institucional, atendiendo a una gestión, que resuelva las necesidades de los ciudadanos con integridad y calidad.

Así mismo, se asignan las responsabilidades de las dimensiones operativas y las políticas establecidas en MIPG

El Plan Estratégico del Talento Humano PETH propuesto desde el 2021, presenta los resultados del autodiagnóstico, soportado en la matriz de la función pública, que sirve para la evaluación de las entidades a través del FURAG, en el Plan Estratégico Institucional y en el Plan de Desarrollo.

Mediante Acuerdo del Consejo Directivo No. 12 del 7 de julio de 2022, se aprobó el Plan de Desarrollo Institucional 2022 – 2025 CALIDAD ACADÉMICA Y HUMANA *Un Politécnico con alta calidad al servicio de la sociedad*. En este se erige de manera significativa como primera línea estratégica, al capital humano, como el activo más

importante del Politécnico. Dispone para ello un diálogo abierto, respetuoso y permanente con la comunidad académica, conformada por docentes, estudiantes, empleados administrativos y egresados.

Con la Política de la Gestión del Talento Humano GETH propone contar con una herramienta que describa, organice y estructure los ejes de acción y las actividades, requeridas para liderar la gestión institucional, hacia los objetivos y metas institucionales del Plan Estratégico Institucional PPE y el Plan de Desarrollo Institucional PDI.

2. Gestión Estratégica del Talento Humano

**El activo más importante de las entidades
públicas es el**

TALENTO HUMANO

En el marco del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG**, la principal dimensión es el talento humano, por lo que cobra aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública se convierte en fundamental, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Estos propósitos se deben articular en un modelo integrado de gestión estratégica, para brindar todos los elementos que los servidores públicos necesitan para hacer bien su labor y, de esa manera, construir canales para la **Creación de Valor Público**, que tengan un impacto real para la Institución y para la ciudadanía.

“El concepto de valor público se encuentra referido al valor creado por el Estado a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía, las regulaciones que gestiona para el bienestar de toda la sociedad y el ejercicio de creación de políticas públicas que buscan satisfacer necesidades propias de la población” (2016)

Jimmy Alejandro Escobar
Dirección de Empleo Público- Función Pública- Colombia

En la GETH hay dos áreas principales de creación de valor, que son el dimensionamiento del capital humano (cuantitativo y cualitativo), y el comportamiento de las personas.

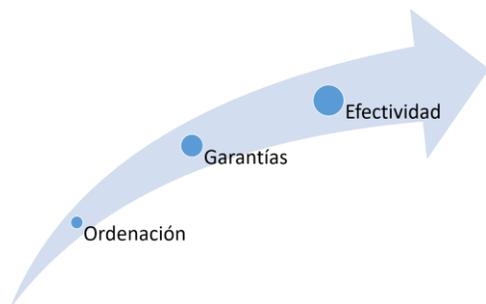


Para el Dimensionamiento del capital humano, se requiere establecer el volumen de personal ajustado, ni deficitario ni excesivo, y que los perfiles de cargos sean adecuados para las tareas que se deben realizar. Esta área de creación de valor está en relación directa con la de planificación y provisión de los empleos.

En lo relativo al comportamiento de las personas, se debe trabajar para lograr conductas individuales acordes con lo que se espera de los servidores públicos en cada caso y que sean capaces de contribuir en la obtención de los resultados perseguidos. Para ello se deben construir y fortalecer las competencias idóneas para la posición que se ocupa en la organización y el nivel de motivación que garantice el esfuerzo necesario para un buen desempeño. Aspectos como la capacitación, evaluación del desempeño laboral, clima organizacional, cambio cultural y compensación, son claves para impactar en este punto, en los que es necesario enfocarse para el mejoramiento continuo, la estandarización de buenas prácticas y la gestión del conocimiento.

La Motivación debe ser orientada con un enfoque de bienestar laboral. Este hace referencia al conjunto de prácticas, y programas diseñados y

adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. El servidor público se debe comprender como un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo.



Lo anterior conlleva a la necesaria **Profesionalización del Empleo Público**, lo que involucra la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los servidores públicos para la obtención de resultados que tengan una incidencia positiva en la efectividad y en la competitividad de la Institución.



Si la Institución avanza hacia la creación de valor público, siguiendo estas directrices, se orientará hacia el logro de tres objetivos fundamentales: generar un mayor nivel de productividad en los servidores públicos, lograr mejores resultados en términos de bienestar para el ciudadano a través de la efectividad de los productos y servicios que se le

ofrecen y, de esta manera, incrementar la confianza del ciudadano en el Politécnico.

“El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública”

Artículo 19, Ley 909 de 2004

3. Objetivos de la Política Estratégica de Talento Humano

Objetivo General:

Planificar la gestión del talento humano en el mejoramiento continuo orientado al logro de los objetivos institucionales, en el marco estratégico y la planeación institucional y la creación de una cultura organizacional que permita el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores públicos, como soporte esencial de la institucionalidad.

La Gestión Estratégica del Talento Humano GETH, estará direccionada al logro de las siguientes finalidades:



Enaltecer al servidor público y su labor, a través del compromiso y mejoramiento de las capacidades y competencias para su actuación



Posicionar la gestión del talento humano como un proceso estratégico dentro del contexto institucional



Consolidar una cultura organizacional cuyas acciones estén fundamentadas en valores corporativos



Construir un cuerpo de servidores públicos que generen valor público a través de su desempeño

4. Lineamientos para la implementación de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

- Particularidad

Atendiendo a las características especiales de toda organización, es necesario prever fortalezas y limitantes, que permiten y condicionan las metodologías para abordar por cada uno de los integrantes de la comunidad, el conocimiento e implementación de las políticas, objetivos, metas y acciones para el cumplimiento de los cometidos institucionales.

- Diagnóstico

Se necesita tener un enfoque diferenciador de los niveles de implementación de la estrategia del Talento Humano en la Institución, partiendo de la experiencia organizacional de las áreas de trabajo, sus necesidades particulares y la cultura organizacional.

- Planeación

En el agendamiento de los objetivos institucionales y las metas de gestión, debe darse un lugar crucial al equipo de trabajo y las personas que lo integran, a fin de incorporar en los indicadores y objetivos, aspectos relevantes al desempeño y el bienestar laboral .

- Gradualidad

Atendiendo al estado actual de la gestión del Talento Humano y la implementación del modelo de planeación institucional, es necesario establecer las acciones en función

del grado de avance, en donde el reporte de información y el diagnóstico de la gestión son de la mayor relevancia.

- **Corresponsabilidad**

La Gestión del Talento Humano concierne a todos los líderes de la organización, como un componente estratégico vital para el cumplimiento de los propósitos y objetivos de las diferentes unidades administrativas y de la organización en su conjunto.

5. Alcances de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

“El POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID, en coherencia con el Marco de Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se compromete a establecer los planes y las acciones necesarias, para contar con servidores públicos integrales, idóneos, comprometidos, transparentes, que contribuyan a cumplir con la misión institucional y lograr la satisfacción en su bienestar personal y laboral”.

Para el POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID, será prioridad en la gestión de personal, que el Talento Humano sea:

-  Vinculado mediante el cumplimiento de los requisitos del cargo, que responde a los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor
-  Gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación

-  Vinculado de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura óptima de la entidad
-  Conocedor de las políticas institucionales, del Direccionamiento Estratégico y Planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad
-  Fortalecido en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales
-  Comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia
-  Comprometido y ejerciendo en su actuación los valores del servicio público
-  Con condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preservan su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados
-  Con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados
-  Preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral

“La alta dirección y los empleados de nivel directivo del POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID, se enfocará tanto en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo, ejemplificando los valores del servicio público con su actuación diaria en ejercicio de sus funciones, y con un liderazgo que lleve a la Institución al cumplimiento del propósito fundamental.”

6. Indicadores estratégicos de la Gestión del Talento Humano.

En la Gestión del Talento Humano en la Institución se prevén los siguientes indicadores estratégicos, atendiendo al estado actual de desarrollo del modelo y la necesidad de hacer un diagnóstico y levantamiento de información, vital para la identificación de los aspectos a intervenir y gestionar.

6.1 Mesas de Trabajo.

La dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión es un propósito esencial que está propuesto desde el Plan Politécnico Estratégico 2030 y en el actual plan de gestión institucional.

Se requiere incorporar en la cultura organizacional de todos los integrantes de la comunidad politécnica, los conceptos, alcances, lineamientos de planeación y acción, que deben ser priorizados en todas las unidades administrativas, como un componente esencial del quehacer académico administrativo.

La socialización de los lineamientos estratégicos de la Gestión del Talento Humano debe ser realizada con todos los líderes y con todos los grupos de trabajo, para que tengamos la sensibilización de su importancia estratégica en cada integrante de la comunidad y en cada unidad de gestión administrativa, con el objetivo de ser puestos en relevancia, al momento de la presentación de resultados, indicadores e informes de planeación.

La gestión del talento Humano tiene una dependencia articuladora de la planeación institucional con énfasis en esta dimensión. Ella debe adoptar medidas atendiendo a las distintas situaciones y realidades que se presentan en todas las áreas de trabajo, lo cual conlleva un trabajo de corresponsabilidad: De un lado es necesario que por parte de la Dirección de Gestión Humana, se establezca un diálogo en el que se escuchen y se identifiquen los diferentes factores y circunstancias que se están presentando en los grupos de trabajo; pero, de otra parte, los líderes de dichos grupos.

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
MESAS DE TRABAJO**

El objetivo:

Identificar en las Unidades Administrativas, los aspectos sensibles y relevantes del Talento Humano, que permitan caracterizar las fortalezas, necesidades, aspiraciones, dificultades y retos del capital humano de la Institución, para orientar el diseño e implementación de los planes y proyectos, y la reforma académica administrativa, en el marco de una gestión institucional al servicio de la comunidad educativa.

Identificación de quien diligencia este documento: (Líder funcional)

Nombre: _____ Cargo : _____

Área Administrativa: _____

Nombre de los Colaboradores que participan en su diligenciamiento:

Favor completar cada uno de los ítems de manera concreta.

1. Cuáles son las metas de la dependencia en el marco de los objetivos estratégicos institucionales? (Máximo 3 metas)

Se solicita tener bien presente el marco estratégico institucional establecido en el Plan Politécnico Estratégico 2030 y en el Plan de Desarrollo Institucional 2022 – 2025 (Ver Anexo Técnico)

**PLANTILLA FORMULACIÓN ESTUDIOS TÉCNICOS
REFORMA ACADEMICA ADMINISTRATIVA**

(Colocar nombre del **ÁREA ADMINISTRATIVA**)

(Colocar nombre de la **VICERRECTORIA**)

Elaborado por:

(Nombre Completo)

(Cargo)

A partir de este enfoque, se elaboraron instrumentos de recolección de información, en el que los líderes de los procesos dejaban expuestas como jefes de sus respectivas unidades administrativas, los lineamientos y directrices de la gestión y las observaciones o requerimientos que apuntan a la gestión del talento humano.

De este ejercicio y de la plantilla de formulación de estudios técnicos para la reforma académica administrativa, se desprenden importantes elementos de valoración de las capacidades, fortaleza y los aspectos por mejorar de la gestión institucional, que particularmente tiene incidencia y debe ser tenido en cuenta en la gestión del talento humano.

Con los resultados de este proceso, se accede a una información, que requiere ser analizada y de la cual se espera que se consoliden unos indicadores de gestión, de los cuales elaborar prioridades en la Institución.

6.2 Caracterización del Talento Humano.

Desde la óptica de un enfoque basado en procesos, la Dirección de Gestión Humana debe asumir la información que permita la caracterización del talento Humano, como un insumo estratégico que permite conocer la situación sociodemográfica, las necesidades, intereses y expectativas de los empleados. Esta información es de vital importancia y debe mantenerse actualizada.



MÓDULO 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Con la presente encuesta, se busca recopilar con su consentimiento, la información necesaria para caracterizar e identificar las necesidades de los empleados de la Institución, que se utilizará exclusivamente para la formulación e implementación de los planes institucionales atinentes al Bienestar del empleados y su familia.

En virtud de lo anterior y en aplicación de Ley Estatutaria 1581 de 2012 y sus Decretos Reglamentarios, por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales, al diligenciar la encuesta se autoriza al Politécnico la utilización de los datos ingresados, solo y exclusivamente para los fines antes mencionados, dentro de los alcances y reglas contemplados en la política de tratamiento y protección de datos personales de la Institución, establecida en el Acuerdo Directivo No. 8 de 2019

MÓDULO 2. IDENTIFICACIÓN

CÓDIGO:	PREGUNTA	TIPO RPTA	SELECCIÓN MÚLTIPLE
	Tipo de Documento de Identidad	NA	Cédula de ciudadanía / Cédula de Extranjería/ Pasaporte/ Cédula militar
	Número Documento de Identidad	número	NA
	Dirección de Residencia	Dirección	NA
	Municipio de Residencia	Municipio	NA

Superada la etapa de diseño e implementación del instrumento para levantar la información, hecha la divulgación para el diligenciamiento de la encuesta con todos los empleados de la Institución, se sigue el realizar un ejercicio de análisis con las encuestas realizadas, consolidando la información y levantando líneas de acción prioritarios por temas relevantes que permitan establecer un plan de acción direccionado a los aspectos más sensibles y prioritarios.

6.3 Reforma Académico Administrativa.

Con la Oficina Asesora de Planeación se ha adelantado en un documento de diagnóstico de la estructura organizacional de la Institución, producto de mesas de trabajo, socialización con los diferentes actores de la comunidad politécnica, siguiendo los aspectos de norma como las instrucciones y directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

Se requiere avanzar en la definición del documento de formulación, con los líderes y alta gerencia, que permita definir los alcances de la reforma en cada una de sus áreas administrativas, acorde a los retos y objetivos Institucionales.

Adicionalmente es necesario realizar un trabajo de socialización, sensibilización en aras a una adecuada, oportuna y debida implementación con todos los actores institucionales.

6.4 Plan de desarrollo de competencias laborales.

Para la ejecución de los diversos procesos en la Institución, se requieren de las personas idóneas, capaces, comprometidas, conocedoras de los procesos técnicos y procedimentales, con preparación en las competencias laborales comunes y por nivel jerárquico de todo servidor público.

Desde el Departamento Administrativo de la Función Pública, las competencias laborales de todo empleado están orientadas al desarrollo de empleados con *“capacidad para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”*.

En las competencias laborales que hoy tienen los empleados de la Institución, se cuenta con un capital humano de crucial importancia, en cuyo quehacer se sostienen los diversos procesos en todos los órdenes y niveles jerárquicos. Pero es necesario tener claro que, de acuerdo con el dinamismo institucional enfocado al servicio de una educación pública de calidad, comprometido en los procesos de acreditación y autoevaluación académica, en la implementación de procesos con base en las tecnologías de la informática y las comunicaciones, y en la modernización administrativa de todo orden, el contenido funcional de los empleos requiere actualizarse y con ello, las competencias laborales deben volverse a trabajar y desarrollar en búsqueda de la eficiencia en la prestación del servicio de cara a los nuevos retos institucionales.

Es necesario tener identificados en todos los empleados sus fortalezas, pero igualmente sus aspectos por desarrollar y actualizar en función de las competencias funcionales que se requieren. La identificación del perfil de competencias laborales de todos los empleados, debe darse en relación directa con la implementación de los planes, programas y proyectos actuales, lo que obliga a gestionar de manera planificada un perfil de desarrollo laboral adecuado, en un proceso que a su vez requiere integrarse con los planes de capacitación, evaluación del desempeño laboral EDL, acciones de mejora, incentivos y estímulos.

Se inició en el año 2021, con la socialización a todo el personal por Sedes y áreas del inicio de ésta iniciativa de desarrollo del talento humano con talleres de sensibilización de las competencias comunes del servidor público y el ejercicio de autoevaluación. El resultado arrojado fueron las competencias más bajas; obtención de resultados y aprendizaje continuo, para lo cual se diseñó un plan de intervención para los funcionarios sobre su definición, descriptores de comportamiento y la motivación a potenciarlos desde el hacer en el rol de cada uno. Así mismo a los líderes sobre cómo desarrollar a sus seguidores desde su liderazgo.

Para el 2022, se hizo el trabajo de sensibilización, capacitación y ejercicio de autoevaluación de las competencias jerárquicas (por niveles).

Para el 2023, se iniciará el trabajo con las siguientes competencias:

NIVEL JERÁRQUICO	COMPETENCIAS A DESARROLLAR
Asistencial	Relaciones Interpersonales Manejo de la información
Técnico	Confiabilidad técnica Disciplina
Profesional Universitario	Comunicación efectiva Gestión de procedimientos
Profesional Especializado	Relaciones Interpersonales Toma de decisiones Dirección y desarrollo de personal
Directivo	Liderazgo efectivo Visión estratégica Planeación

6.5 Implementación de la Política de Integridad.

Un pilar esencial en el marco de la gestión estratégica del talento humano, está enfocado en la Política de Integridad, con miras a un desempeño probo de los servidores públicos y al control de las conductas de corrupción que puedan afectar el desempeño institucional.

Se ha logrado avanzar de manera importante en este componente: De un lado, con la realización del diagnóstico del estado actual de la Institución en temas de Integridad, y de otro, con la expedición del Código de Integridad a través de las campañas:

Nuestros Valores un Hábito de Vida (2017) Talleres vivenciales por Sedes y área de los valores Institucionales contenidos en el Código de Ética: Servicio, Liderazgo, Respeto, Imparcialidad, Colaboración, Compromiso, Responsabilidad y Bien Común.

Vivamos Nuestros Valores (2018): Se vivieron los valores propuestos en el Código de Ética por áreas cada 15 días con el acompañamiento de la alta dirección.

Nuestros Valores una Semilla de Esperanza (2019). Se vivieron los Valores institucionales y sumados los valores que cada área consideraba debía representarla, sumando así un listado de 20 valores trabajados durante el año en el desarrollo de la Campaña.

Vivamos Nuestro Código de Integridad y sus Valores (2020), Se da inicio a la socialización de los Valores establecidos en el Código de Integridad; cinco obligatorios (**compromiso, justicia, diligencia, honestidad, respeto**) y se debía ajustar los 7 valores con otros dos seleccionados por todos los funcionarios, para lo cual se diseñó una encuesta con los valores trabajados en el 2019 y los seleccionados fueron **Lealtad y Solidaridad**.

Construyendo Nuestro Código de Integridad y sus Valores (2021 y 2022). Se trabajan los valores desde las definiciones y su correspondiente Haga y No Haga en el 2021 y se recoge en cada encuentro quincenal las buenas prácticas de los empleados de la Institución por cada valor y con ello se construyen las lecciones aprendidas que fueron socializadas mediante la campaña mes a mes durante la campaña del 2022.

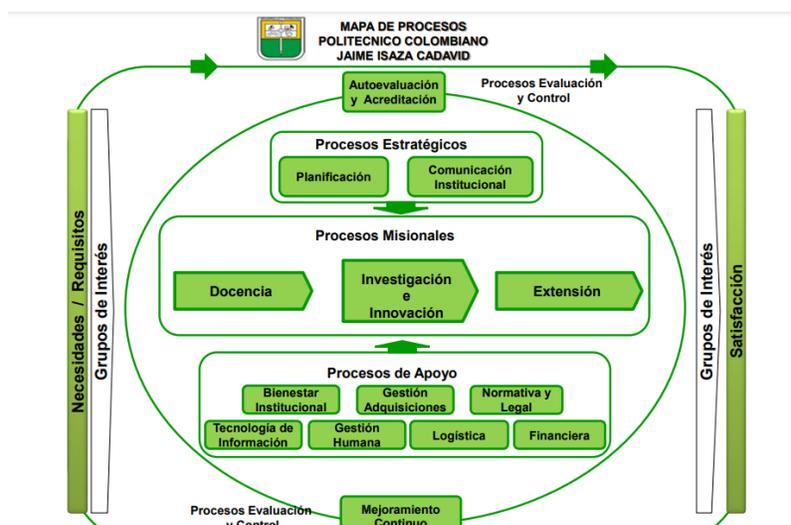
Para la vigencia 2023 y teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico de cultura organizacional realizada en el año 2022, con todo el personal de la Institución, se propone que la Campaña trabaje cultura y valores; por tanto, se llamará: “Por una Cultura Poli, en el marco de Nuestros Valores”. Se trabajarán los Valores contenidos en el Código

de Integridad con metodologías sugeridas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Lo trabajado durante las vigencias 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 202, cuenta con evaluación de resultados y sus respectivas evidencias de construcción del Código de Integridad de acuerdo con las directrices del DAFP y lo señalo por ella en los autodiagnósticos para su diseño y fundamentación.

Es necesario, con los resultados y el autodiagnóstico realizado, desarrollar en la presente vigencia las acciones planificadas para el afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad, mediante la inducción, reinducción, y los mecanismos de sensibilización, divulgación y retroalimentación que sostengan y mejoren los indicadores sobre la apropiación institucional de los valores en las prácticas corporativas y en el relacionamiento diario de todos los empleados y/o colaboradores, generando así una Cultura deseada de “Yo Amo el Poli”.

6.6 Manual de funciones ajustado al sistema integrado por procesos.



Comprometidos con el mejoramiento del servicio de educación superior pública, mediante Resolución Rectoral No. 572 del 10 de agosto de 2016, se adoptó el Sistema Integrado de Gestión y el mapa de procesos de la organización en todas sus áreas.

Conscientes del talento humano como factor esencial en el cumplimiento de este compromiso, es necesario realizar un direccionamiento adecuado del componente funcional de los empleos tipo, no solo en sus niveles jerárquicos de empleo, sino además en su cuadro funcional con los procesos y subproceso de la Institución.

7. Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano.

7.1 Diagrama matricial de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la Dimensión del Talento Humano tiene a su cargo los siguientes planes: Plan anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recurso Humanos, Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales, Plan de trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo. SST.

Además de estos planes, las políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano y de Integridad.

Elaborar un diagrama de la Dirección de Gestión Humana, nos lleva a pensar en una estructura matricial que aborde los ámbitos de acción de la Dirección expresado en sus planes, en función de los subcomponentes del proceso en toda la vida laboral del servidor en la Institución. Dicha matriz basada en el ciclo del proceso de gestión Humana, será desarrollada en cada uno de sus componentes, identificados en las acciones que hacen parte de cada plan, como se ilustra en el siguiente diagrama.

	INICIO	DESARROLLO	RETIRO	Responsable
Plan de Bienestar e incentivos				
Plan de Capacitación				
Plan de Vacantes	EN CONSTRUCCIÓN			
Plan de Prevision				
Plan de SST				
Plan GETH				

7.2 Articulación de las estrategias con las rutas de creación de valor.

La Gestión del Talento Humano, enmarcada en el objetivo estratégico de la creación de valor público, busca que el Plan de Acción Institucional produzca resultados efectivos que evidencien un servicio de calidad académica y humana.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	TEMÁTICAS	PLANES Y PROCESOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
RUTA DE LA FELICIDAD La Felicidad nos Hace Productivos	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Caracterización el Talento Humano Diagnóstico de Necesidades de Bienestar Teletrabajo Ambiente físico
	Ruta para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Plan de Bienestar e incentivos Clima Organizacional Horarios flexibles Acciones de integración familiar
	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Plan de Bienestar e incentivos Inducción y reintegración Teletrabajo Movilidad Laboral Horarios flexibles Código de integridad programa de retiro asistido
	Ruta para generar innovación con pasión	Plan de capacitación Código de integridad Gestión del Conocimiento Transferencia del conocimiento
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando Talento	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Plan de capacitación Plan de incentivos Trabajo en equipo Acuerdos de Gestión Evaluación de Desempeño Desarrollo de competencias Clima Organizacional Código de Integridad Planes de mejoramiento Encargos y Comisión de Sevicios en empleo de Libre nombramiento y remoción
	Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Plan de Bienestar e incentivos Desarrollo de Competencias Código de Integridad Clima Organizacional Acciones de Mejora Revisión Acuerdos de Gestión
	Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Plan Estratégico del Talento Humano Plan de Capacitación Gestion del Conocimiento Evaluación del Desempeño Desarrollo de Competencias
RUTA DEL RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Plan Estratégico del Talento Humano Plan de Capacitación Gestion del Conocimiento Evaluación del Desempeño Desarrollo de Competencias Plan de bienestar e Incentivos Cultura Organizacional Código de Integridad
	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Plan Estratégico del Talento Humano Plan de Capacitación Evaluación del Desempeño Desarrollo de Competencias Plan de bienestar e Incentivos Cultura Organizacional Código de Integridad
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	Código de Integridad Planeación Institucional Acciones de mejora Revisión de procesos Evaluación del Desempeño Acuerdos de Gestión Cultura organizacional
	Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	Código de Integridad Plan anticorrupción Gestión de Conflictos Aplicación normativa Evaluación de Competencias Evaluación del Desempeño laboral
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Base de datos planta de personal y estructura administrativa Caracterización del Talento Humano Planeación Estrategica SIGEP Documentos historias laborales Plan de Vacantes y plan de previsión Novedades de nómina GESTASOFT Reporte Institucional de Novedades