

RESOLUCION N° 000027
11 MAR 2011

“Por medio de la cual se elabora el Plan estratégico de Gestión Humana para el año 2011”

El Rector de la Institución Universitaria de Envigado, en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas en la Ley 30 de 1992, en el Acuerdo 163 de 2003 del Consejo Directivo de la Institución y

CONSIDERANDO

1. Que el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 determina como una de las funciones de las unidades de personal la elaboración de los planes estratégicos de Recursos Humanos, el cual debe contener, entre otros elementos, en armonía con lo dispuesto en los artículos 69 y siguientes del Decreto 1227 de 2005, los programas de estímulos asociados con los programas de Bienestar Laboral.
2. Que la Institución Universitaria de Envigado en armonía con lo dispuesto en el Acuerdo No. 392 de diciembre 23 de 2008, delineó los planes, programas y proyectos que se deben desarrollar en el período 2009 – 2012, en el proceso de gestión humana, proyectos relacionados con la vinculación de personal, la formación, capacitación y actualización, la creación y mantenimiento del clima laboral y la cultura institucional.
3. Que con fundamento en dicho Acuerdo y en las disposiciones legales vigentes, es función del Proceso de Gestión Humana de la Institución Universitaria de Envigado, concebir el Plan Estratégico de la Oficina de Gestión para el periodo 2011, en el cual se desarrollan los diferentes componentes de la gestión del personal y desarrollo humano, en armonía con los demás planes institucionales.
4. Que de acuerdo al Sistema de Gestión Integral de la Institución Universitaria de Envigado, y siendo consecuentes con el objetivo del proceso de Gestión Humana el cual dice: **“Establecer los lineamientos para administrar adecuadamente el talento humano de la Institución Universitaria de Envigado, mediante la selección, vinculación y acompañamiento a los funcionarios durante su desarrollo personal y profesional hasta su proceso de desvinculación, basados en la implementación de planes de bienestar laboral que involucren acciones de capacitación, motivación, estímulos e incentivos, que influyan directamente en el clima laboral y en el sentido de pertenencia de la comunidad académica y administrativa de la Institución”**, se hace necesario implementar el siguiente plan estratégico, teniendo en cuenta los parámetros establecidos en el P-GH-01, (Procedimiento Para La Formulación Del Plan Estratégico Del Recurso Humano).

5. Que por tratarse de un programa institucional y que compromete recursos económicos de la vigencia fiscal 2011, el Rector, por medio del presente acto administrativo, le imparte su aprobación de acuerdo a las proyecciones establecidas en el presente Plan Integral de Gestión Humana.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

Artículo Primero: Aprobar el Plan Estratégico de la Oficina de Gestión Humana a desarrollarse en la Institución Universitaria de Envigado a través del Proceso de Gestión Humana para el año 2011, de acuerdo con el procedimiento para la formulación del plan estratégico del recurso humano P- GH -01, el cual comprende implementar, desarrollar y mantener el macro proceso de gestión Humana: ingreso, desarrollo, mantenimiento y control entre los aspectos a tener en cuenta en el 2011 los cuales son:

1. El Plan de Bienestar Laboral de la Institución Universitaria de Envigado, se fundamenta en las siguientes bases:

- 1.1 Administración de la gestión en Salud Ocupacional.
- 1.2 Administración de la gestión para el mejoramiento del Clima Organizacional.
- 1.3 Administración de la gestión del Plan de Capacitación.

2. Administración del Plan de Incentivos a reconocer a los empleados de la IUE.

3. Administración de la Gestión del personal.

Artículo Segundo: La Institución Universitaria de Envigado desarrollará en el año 2011 los siguientes programas de Bienestar Laboral.

2.1. Administración de la Gestión en Salud Ocupacional.

En esta área realizará las siguientes gestiones, de acuerdo con su programa de ejecución para el año 2011, con el fin de dotar a la Institución Universitaria de Envigado de los elementos mínimos en este tema:

- Implementación de los procedimientos para los exámenes de ingreso y retiro del personal.
- Elaboración, sensibilización e implementación de los Planes de Emergencia.
- Simulacro de evacuación
- Diagnóstico de los puestos de trabajo
- Elaboración del Manual del Contratista desde el punto de vista de la Seguridad industrial.
- Socialización de la normatividad de las incapacidades por enfermedad general y enfermedad profesional.
- Implementación del Novasoft para el reporte a las entidades de la seguridad social.

Carrera 27 B No. 39 A Sur 57 – PBX: 339 10 10 – Fax: 333 33 29

Envigado – Colombia

www.iue.edu.co

R. P.

- Sensibilización del programa de factores de riesgo y el programa de salud ocupacional.
- Montaje de indicadores por ausentismo.
- Capacitar en temas de prevención en salud ocupacional.
- Realizar el día de la salud ocupacional.
- Elección del nuevo COPASO por vencimiento del término del Comité anterior.

Para el desarrollo de los anteriores ítems se contará con el Programa del Salud Ocupacional y con el cronograma de actividades con los cuales se planea las tareas a realizar durante la vigencia del 2011.

Además se contará con la programación presentada por la ARP – SURA, durante la vigencia 2011, presentada a través del plan de capacitación 2011, Entidad que presta los servicios a la Institución Universitaria de Envigado.

2.2. Administración de la gestión para el mejoramiento del Clima organizacional.

De acuerdo con el indicador de clima organizacional, que debe ser realizado de forma anual y con los resultados obtenidos en el diagnóstico del año 2009 y la información recaudada a través de los seminarios “Metodología del amor y vivir ético” durante el año 2010. Se propone realizar un plan de mejoramiento del personal para ser proyectado durante el año 2011.

Se propone dentro de este Plan Estratégico, se diagnostique el Clima organizacional a través de un tercero, especialista en el tema y que permita buscar soluciones y realidades de una manera objetiva, para lo cual es necesario que la Institución, en cabeza de sus directivas, apruebe la contratación de una Entidad o persona especializada, que se encargue en compañía de la Oficina de Gestión Humana, de la elaboración y aplicación de un nuevo programa, de tal manera que permita generar una sinergia entre ambas partes para lograr los resultados esperados al final del año 2011 en la Institución Universitaria de Envigado.

Además de la propuesta mencionada anteriormente, se propone comenzar por la identificación de los factores físicos que incomodan la labor y el quehacer del día a día de los funcionarios, a través de la evaluación de los puestos de trabajo en diferentes aspectos, pues se demostró que este factor incide considerablemente en el clima laboral.

Una vez identificados dichos factores, se elaborará un Plan de mejoramiento, el cual se ejecutará de acuerdo con las capacidades presupuestales de la entidad, los cuales se cubrirán a través de los planes de compra que la Institución ejecute.

Por otro lado, mediante la realización de programas de integración promovidos en las áreas de trabajo donde se denota mayores conflictos entre sus integrantes, se pretende incentivar la armonía en las relaciones entre los colaboradores. Este programa se desarrollará con una integración con todos los miembros de la Institución Universitaria vinculados como empleados públicos, en cada una de las áreas donde a través de la aplicación de clima organizacional se vayan identificando falencias de atención prioritaria.

Carrera 27 B No. 39 A Sur 57 – PBX: 339 10 10 – Fax: 333 33 29

Envigado – Colombia

www.iue.edu.co

Handwritten initials

Por último, mediante el Plan de Capacitación se atacarán alguno de los factores que marcaron debilidades, tales como: liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales, por medio de las cuales se pretenden mejorar las competencias comportamentales que dificultan las relaciones personales del colectivo en general.

2.3. Administración de la Gestión del Plan de Capacitación.

Igualmente se diseñará un Plan de Capacitación en el cual se consideran los diferentes temas en que se procederá a impartir formación al personal de servidores públicos, en los términos de ley, cuyos principales contenidos son los siguientes:

2.3.1. Desarrollo de las competencias requeridas para el manejo y sostenimiento del Sistema de Gestión Integral, capacitaciones que serán planeadas y ejecutadas con la Oficina de Calidad.

2.3.2. Igualmente, se preverá en dicho Plan la formación y capacitaciones requeridas para afrontar las debilidades detectadas en el diagnóstico del clima organizacional.

2.3.3. Por otro lado, se programará al personal de empleados para promover el desarrollo de las competencias que se requieren para el ejercicio del empleo público, tanto las específicas como las generales que indican las normas que las reglamentan.

2.3.4. Además, dicho plan debe comprender aquellas capacitaciones que con fundamento en el Plan de Desarrollo 2009 – 2012 de la I.U.E, se deben desarrollar en los empleados para articularse con la planeación institucional.

2.3.5. También se consideró que en estos temas el proceso es dinámico y el cronograma se concibió en forma abierta con el fin de incluir en el transcurso del año otros temas puntuales que resulten como necesarios de impartir capacitación con el fin de actualizar al personal de empleados públicos en los temas de actualidad en la administración o legales.

2.3.6 Se tendrán en cuenta de los Planes de Mejoramiento Individual, la capacitación que sea requerida de acuerdo a los resultados que arroje la Evaluación de Desempeño, aplicada a los funcionarios públicos de la Institución.

3. Plan de Incentivos.

Dicho Plan tiene por objeto reconocer a los mejores empleados que desarrollan con su comportamiento, la promoción de la cultura que se pretende implantar en la Institución, mejorar el clima organizacional y brindar un espacio de trabajo agradable y adecuado al funcionario que labora en la Institución. Por otro lado, se busca, en todos los órdenes, mediante la formulación de los incentivos, promover los nuevos métodos de trabajo que genera la cultura de la calidad, como es la de trabajar bajo el enfoque basado en procesos.

82/10/11

Es así como, se implementarán dos programas de incentivos denominados: Programa de Incentivo por Resultados y Programa de Clima Organizacional y mejor Gestor del Proceso, que se conciben como transversales, donde se incluye a los directivos, profesionales, técnicos y asistenciales, en los cuales se promoverá el trabajo en equipo y el concepto de proceso y el mejoramiento de los mismos.

Por otro lado, el programa de los incentivos se concebirá igualmente en forma integral, no aislado, por lo que se articulará a los grandes procesos de transformación cultural y de gestión en que se encuentra avocada la IUE dentro de su Plan de Desarrollo, como es la obtención de la cultura de la calidad y el trabajo bajo un enfoque basado en procesos en la IUE.

Por consiguiente, los incentivos que prevé desarrollar la IUE en el 2010, son los dos ya mencionados, más los siguientes:

Proponer desde la oficina de Gestión Humana descuentos o gratuidad para que los empleados de la I.U.E accedan al gimnasio de la Institución, promoviendo actividades lúdicas sanas y que le brinden un descanso reparador, luego de su ardua jornada laboral.

También se buscará diseño de programas dentro de las posibilidades institucionales que brinden facilidades para la obtención de incentivos económicos, que se traducen en descuentos para beneficiarse de los programas académicos y de extensión que se proyecten en la IUE con el cual mejorará su perfil y podrá aportar con mayores contribuciones al trabajo.

Igualmente, pretenden promover programas de incentivos en recreación y en programas de complemento de formación con entidades municipales o previsión social que aporten al mejoramiento de la calidad de vida del funcionario público.

Y, por último, la promoción de torneos internos de deportes recreativos que fomenten el conocimiento entre sus miembros, el trabajo en equipo, la recreación y un esparcimiento que se lo proporciona el medio laboral, lo cual promoverá el sentido de pertenencia hacia su Institución.

La planeación de los incentivos, tanto pecuniarios como no pecuniarios que se proyectarán se buscará armonizarlos entre los diferentes niveles de empleo, así como con los equipos de trabajo por procesos con que cuenta ya la Institución, incluyendo tanto personal de empleados de libre nombramiento y remoción, los provisionales como a los empleados de carrera que ingresen a la IUE.

4. Administración de la gestión de personal.

Para la vigencia del año 2011, se pretende a través de la Gestión de Personal, ajustar el Manual Específico de Funciones, y de Competencias laborales para los diferentes empleos de la Planta de Personal de la Institución Universitaria de Envigado, fijada por el Acuerdo No 266 del 1 de

Carrera 27 B No. 39 A Sur 57 – PBX: 339 10 10 – Fax: 333 33 29

Envigado – Colombia

www.iue.edu.co

ppm

septiembre de 2005, lo que ayudará al mejoramiento de un clima organizacional con la redistribución de funciones y a la ejecución del plan de capacitación a través del desarrollo de competencias laborales, aportando al crecimiento, laboral, personal y profesional de cada empleado.

Igualmente, se debe incluir en esta planeación todos los procesos administrativos que se realizan en el proceso de Gestión Humana, tales como: reclutamiento, selección, enganche ó contratación de los docentes de cátedra y vinculación de los empleados públicos; inducción y reintroducción; pago de salarios y reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios; capacitación y formación; evaluación del desempeño, planes de mejoramiento individuales, acuerdos de gestión y por último la desvinculación. Actividades que permiten clasificarlas en las siguientes funciones que en general se desarrollan en las áreas de personal de las organizaciones empresariales, tales como:

4.1. *Función económica:* Relacionada con salarios, incentivos y prestaciones sociales. Las actividades relacionadas con esta función se encuentran descritas en los procedimientos para la liquidación de seguridad social y parafiscales (P-GH-07) y procedimiento para la liquidación de nómina (P-GH-08).

4.2. *Función dinámica:* Enganche, contratación, adaptación y evaluación del desempeño. Actividades descritas en los procedimientos para la evaluación de desempeño y formulación del plan de mejoramiento individual (P-GH-03), procedimiento para la selección y vinculación de docentes tiempo completo (P-GH-05), procedimiento para la selección, nombramiento y vinculación de empleados de libre nombramiento y remoción (P-GH-06) y la ficha técnica del servicio de Vinculación de personal (S-GH-02).

También se tendrá en cuenta como tarea que debe emprender la Oficina de gestión Humana, el diseño de las evaluaciones del desempeño bajo los postulados de los Acuerdos 137 y 138 del 14 de enero de 2010 de la CNSC, por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba” el cual derogó los Acuerdos 18 y 27 de 2008 y 116 de 2009 y rige para todas las entidades a partir del período anual u ordinario de evaluación del desempeño que inicia el 1 de febrero de 2011.

Aprobar el formato para la evaluación de desempeño, la cual debe ser aplicada a todos los funcionarios de la IUE, una vez sean definidos los parámetros y directrices por parte de la Oficina de Gestión Humana, esto con el fin de seguir manteniendo la calidad en el servicio de la Institución.

4.3. *Función formativa:* Capacitación y desarrollo de personal: Actividades descritas en los procedimientos para la formulación del plan estratégico del recurso humano (P-GH-01) y para la

Elaboración plan de formación y capacitación (P-GH-02) y las fichas técnicas de los servicios de capacitación (S-GH-03) e Inducción y reintroducción (S-GH-04).

4.4. *Función sanitaria:* Exámenes médicos pre-ocupacionales u ocupacionales.

82/11

4.5. *Función normativa:* Reglamentos y políticas de manejo de personal. Ver procedimiento para la formulación del plan estratégico del recurso humano (P-GH-01).

En desarrollo de esta función, deberá contar la IUE con las actualizaciones de los manuales de funciones de todos los empleados de la IUE adecuados a los parámetros legales vigentes.

4.6. *Función de bienestar:* Transporte, recreación y deportes, entre otros. Ver procedimiento para la formulación del plan estratégico del recurso humano (P-GH-01)

Artículo Tercero: Con fundamento en los delineamientos trazados en esta disposición, la Oficina de Gestión Humana, elaborará la regulación de los incentivos y el programa de capacitación que se impartirán para el año 2011 dentro de la Institución Universitaria de Envigado.


Artículo Tercero: La presente Resolución rige a partir de su fecha de expedición y deroga la Resolución 1527 del 27 de abril de 2010.

Dado en el municipio de Envigado, a los **11 MAR** 2011

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



JAIME ALBERTO MOLINA FRANCO
Rector



GUSTAVO ADOLFO BETANCUR CASTAÑO
Secretario General.