

PLAN DE ACCIÓN 2022				
NOMBRE DEL PLAN	RESPONSABLE	ESTRATEGIA	% AVANCE	SEGUIMIENTO
Plan Institucional de Archivos de la Entidad – PINAR.	Jefe Administración Documental	Disponer de instrumentos y procedimientos que permitan la implementación de nuevas tecnologías para la gestión del archivo institucional logrando la preservación y conservación de toda la información de la Institución.	20%	1. Elaboración de Diagnóstico para el Sistema Integrado de Conservación 2. Introducción al Sistema Integrado de Conservación 3. programas Sistema Integrado de Conservación : Capacitación y Sensibilización, Inspección y mantenimiento de sistemas de almacenamiento e instalaciones físicas, Saneamiento ambiental: Limpieza, desinfección, desratización y desinsectación. 4. Revisión de estudios previos y recomendaciones 5. Revisión de preguntas procesos anteriores 6. Revisión aleatoria de documentos físicos Historias Laborales y Académicas 7. Análisis de condiciones técnicas, variables y posibles preguntas por parte de los oferentes 8. Reuniones con Gestión Positiva para despejar inquietudes frente al funcionamiento de la herramienta G+ en el proyecto 9. Solicitud de propuesta para cuantificar el costo del cargue masivo de documentos al sistema G+ 10. Reunión con Talento Humano para definir la importancia de archivar documentación suelta del proceso Historias Laborales 11. Reunión con la Jefe de Admisiones y Registro para acordar actividades propias del proyecto de digitalización 12. Elaboración propuesta de metadatos para las sub series documentales a digitalizar 13. Solicitud base de datos a Talento Humano y a Admisiones y Registro 14. Caracterización Proyecto de Digitalización
Plan Anual de Adquisiciones	Jefe de Servicios Generales	Adoptar procedimientos y criterios que permitan identificar, registrar, programar y divulgar las necesidades de bienes, obras y servicios de la IUE, buscando la eficiencia y eficacia de los procesos de contratación al interior de la institución	13,83%	Se presentaron 44 solicitudes al comité, de las cuales las 44 fueron aprobadas, también se realizaron 2 modificaciones al plan en los meses de enero y abril de la presente vigencia.
Plan Anual de Vacantes	Jefe Talento Humano	Identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria, cuando las necesidades del talento humano sean requeridas.	70%	Se ha dado cumplimiento a la posesión de 33 personas que llegan a la Institución por carrera administrativa, se les ha realizado la respectiva inducción. Se ocupó la vacante en libre nombramiento y remoción centro de consultoría empresarial, de igual manera se han realizado los respectivos seguimientos a las diferentes vacantes que se encuentran en la Institución producto de renuncias para ser ocupados por el personal que desde alta dirección se establece para realizar el respectivo proceso de selección. se ha realizado seguimiento al proceso de la señora Adriana Bedoya en compañía de la Oficina Asesora Jurídica y se han acatado las directrices judiciales correspondientes. se cargo en la página Institucional en el enlace <a href="https://correosuedu-my.sharepoint.com/personal/harold_esquivel_iue_edu_co/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fharold%2Fesquivel%2F%20carreira%202019&amp;ga=1">https://correosuedu-my.sharepoint.com/personal/harold_esquivel_iue_edu_co/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fharold%2Fesquivel%2F%20carreira%202019&amp;ga=1</a> todas las resoluciones de lista de elegibles, resoluciones de nombramientos y posesiones del personal nuevo de la IUE.
Plan de Previsión de Recursos	Jefe Talento Humano	Identificar la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos Institucionales	40%	Se ha realizado seguimiento a los diferentes cargos que componen la planta global de cargos de la IUE, se esta proyectando por parte de esta oficina una herramienta por medio de la cual se pueda medir y/o evidenciar las necesidades de recurso humano de las diferentes oficinas.
Plan Estratégico de Talento Humano	Jefe Talento Humano	Realizar actuaciones administrativas que permitan atender las necesidades de los servidores públicos durante el ingreso, Permanencia y retiro, para el fortalecimiento y creación del valor público	50%	El plan estratégico de Talento Humano no ha tenido modificaciones a la fecha se nutre de las diferentes actividades propuestas para el desarrollo de la Oficina transversalizando las demás áreas. Se realizó, socializó, publicó, los diferentes planes de talento humano que componen el plan de acción de la IUE mediante aprobación por comité de gestión y desempeño. se está realizando de manera articulada sobre todo en temas de plan de bienestar laboral y propección y prevención para garantizar un buen ingreso y permanencia de los funcionarios de la IUE, los planes de capacitación y plan de bienestar laboral recogen las necesidades que manifestaron los diferentes administrativos de la IUE.
Plan Institucional de Capacitación	Jefe Talento Humano	Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la IUE, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.	60%	Se viene desarrollando el Plan Institucional de Capacitación de la IUE. En este trimestre se han formado 352 en temas como Régimen Disciplinario del Servidor Público, Aseguramiento de calidad y documentos estratégicos institucionales, Planeación, Presupuesto y Contratación IUE, Formalización y proyección de Proyectos y Presupuesto IUE, Sistema de Gestión Documental, Importancia del Bienestar institucional, Código de Integridad y Buen Gobierno, gestión de las comunicaciones, evaluación de desempeño gestión del talento humano y de la SST, de los servicios informáticos, sistema de gestión integral.
Plan de incentivos institucionales – plan de bienestar laboral de estímulos e incentivos	Jefe Talento Humano	Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de Función Pública y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.	30%	CREACIÓN DEL PROGRAMA DE "JUEVES DE BIENESTAR LABORAL". Con el objetivo de dar a conocer el plan de bienestar laboral, estímulos e incentivos. Implementar estrategias de comunicación y publicidad internas a través de medios virtuales y físicos con los que se cuenta en la institución, donde se incluya en forma de notas de interés (ECARD- POST) información respecto de todas las actividades, estímulos e incentivos propuestos en desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano de la IUE. Se ha invitado a las diferentes empresa, caja de compensación, entidades bancarias y demás entidades, que hagan parte del plan servimos, para que los días jueves nos acompañen con un stand en las instalaciones de la IUE, previo agendamiento, a fin de que tanto funcionarios como docentes disfruten de los beneficios. En cumplimiento de este propósito se efectúa comunicaciones a través de canales virtuales y/o telefónicos, reuniones virtuales y presenciales, dentro y fuera de las instalaciones de la institución a fin de renovar, reactivar y gestionar convenios institucionales buscando siempre beneficios que contribuyan al mejor rendimiento laboral, adecuado clima organizacional, cultura laboral y al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios (administrativos y docentes) de la institución y de sus familias. Se realizaron reuniones (presenciales, virtuales y telefónicas) con las siguientes compañías del plan servimos: • NISSAN • PLENTUD • COOPETRABAN • MORAZUL • EMI • MARCA INC SAS (joem- vassa- organcare) • BANCOLOMBIA
Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Jefe Talento Humano	Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica a través de estrategias que permitan el desarrollo de un proyecto de vida mediante el establecimiento de enlaces de integridad que contribuyan a su salud mental y vitalidad, a la vez que propician un ambiente de trabajo seguro.	60%	En el primer trimestre se realizaron las siguientes actividades: • Asignación de profesional universitario con licencia en seguridad y salud en el trabajo, curso virtual de las 50 y/o 20 horas vigente •Asignación de presupuesto para ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2022 •Contratación empresa Semicid •Reuniones Copasit enero, febrero y marzo •Investigación de accidente de trabajo en el mes de marzo de 2022 •Convocatoria y elección Comité de convivencia laboral •Inducción de ingreso a docentes, estudiantes y funcionarios en carrera. •Medición de iluminación •Entrega de protección respiración (tapabocas) •Actualizar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias al personal de la Institución (si aplica) •Jornada de revisión de puestos de trabajo por parte de fisioterapeuta •Jornada de exámenes fonoaudiológicos para docentes •Inspección de sustancias químicas •Gestión de indicadores enero y febrero •Visita de medico laboral y fiso de All Sura •Elaboración y publicación de política de prevención de sustancias psicoactivas
Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	Jefe Proyectos	Acercar a los grupos de interés y de valor a los tramites y servicios que se prestan, promoviendo la transparencia, acceso a la información que incluya un lenguaje claro.	12%	Se ha realizado seguimiento a las actividades que se tienen programadas mes a mes, se envía correo a los responsables para recordar y se ha recopilado la evidencia de las actividades
Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI	Jefe Informática	Implementar los controles para los riesgos identificados en el Plan de Tratamiento de Riesgos (PTR) que corresponden a riesgos calificados como medio y alto.	27%	Implementación de los módulos de Automatización y contratación de G+, Inicio del piloto RPA, se realizó la contratación para el soporte y mantenimiento de los diferentes sistemas de información (SOPORTE Y MANTENIMIENTO NOVASOFT, SOPORTE Y MANTENIMIENTO SISTEMA G+, SOPORTE Y MANTENIMIENTO TELEFONIA, CONTRATO SOPORTE Y MANTENIMIENTO BASES DE DATOS, SOPORTE Y MANTENIMIENTO FACTURACIÓN ELECTRÓNICA, SOPORTE Y MANTENIMIENTO SAJ), se llevó a cabo el proceso de contratación para la renovación de las licencias (LICENCIAMIENTO CERTIFICADOS DE SEGURIDAD, LICENCIA DE SOLID WORKS, LICENCIAS DE RHINOCEROS, LICENCIA SPSS IBM STATIC, LICENCIAS NUMROT, LICENCIAS RISK SIMULATOR, LICENCIAMIENTO MICROSOFT, LICENCIAS ANTIVIRUS, SOPORTE Y MANTENIMIENTO ARANDA, LICENCIAS VIMWARE, LICENCIAMIENTO VEEAM BACKUP, LICENCIA FIREWALL-CID), se adelantó la contratación para la compra de nuevos equipos (PORTATILES, COMPRA DE COMPUTADORES DE ESCRITORIO, CONTRATO DE PARTES POR DEMANDA, CONTRATACIÓN IMPRESORA DIPLOMAS), contratación para la renovación de la infraestructura tecnológica (SOPORTE Y MANTENIMIENTO SEGURIDAD INFORMÁTICA, ADQUISICION AÍRES ACONDICIONADOS, SERVICIO DE INTERNET, MIGRACION SERVICIOS NUBE ( MIGRACION NUBE, ADMINISTRACION NUBE, SERVICIOS NUBE), SOPORTE Y MANTENIMIENTO UPS, OUTSOURCING DE IMPRESION Y EQUIPOS DE SCANNERS, PAGO MEMBRESIA LACNIC, LICENCIA BASE SE DATOS ORACLE, CABLEADO ESTRUCTURADO, CONTRATO SOPORTE Y MANTENIMIENTO REDES), y se ha adelantado la contratación para Enclosure Data center (actualización servidores locales).
Plan de tratamiento de riesgos de seguridad y privacidad de la información	Jefe Informática	Dirigir, monitorear, evaluar y mejorar todas las actividades relacionadas con la implementación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información en la IUE.	26%	Se identificaron vulnerabilidades específicas que generan riesgos a los procesos de gestión tecnológica, gestión de recursos físicos y financieros y apoyo a la gestión académica. Se definió plan de trabajo. Recordar que para este indicador se definió el plan de trabajo para implementar los controles correspondientes en los temas de infraestructura.
Plan de seguridad y privacidad de la información	Jefe Informática	Establecer lineamientos que permitan usar la tecnología como agente de cambio promoviendo la eficacia y la eficiencia en los procesos y el acceso a la información de manera oportuna y consistente en un escenario de confianza digital, atendiendo los requerimientos de tipo normativo.	23%	Inicio de la implementación del MPSI, articulado con calidad y Conceptualización proceso de hardening ajustado a las condiciones de la IUE.
Plan Operativo Anual - POA	Jefe Proyectos	Implementar de manera efectiva la programación anual de las metas de la entidad, que permite a cada área de trabajo, orientar su quehacer acorde con los compromisos establecidos, articulando sus procesos con los lineamientos del PEDI.	25%	Se han realizado 44 procesos de contratación de acuerdo a lo estipulado en el POA del año 2022
Plan Operativo Anual de Inversión - POAI	Jefe Proyectos	Realizar el seguimiento y verificación efectiva de la ejecución del presupuesto del Plan Anual de Inversión institucional en relación a los proyectos a ejecutar para cada vigencia.	20%	El 03 de noviembre de 2021 se aprobó la resolución No. 785, el cual aprueba el POAI para la vigencia 2022; adicional el 14 de marzo de 2022 se realizó la Resolución No. 275 el cual me modifica el POAI inicial, haciendo adiciones de los recursos del balance del año 2021.