

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
OBJETIVO GENERAL.....	2
NORMATIVIDAD.....	3
RESEÑA HISTÓRICA.....	3
MISION.....	6
VISIÓN.....	6
GESTIÓN DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLLO.....	7

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano es uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano; que permite alinear la planeación estratégica del recurso humano con la planeación institucional y en donde se recopila y estudia la información estratégica básica del entorno y de la propia organización; teniendo en cuenta: **Cambios del entorno** (tecnológicos, diversidad de la fuerza de trabajo, manejo de heterogeneidad, cambios políticos, económicos y sociales, globalización); **Cambios organizacionales** (flexibilidad, competencia, reestructuración, dirección de personal, variedad estructural, manejo de colectividades – sindicatos, Implementación tecnológica, cultura organizacional); y **Cambios individuales** (ética, Productividad, empoderamiento, exigencia constante, adecuación permanente).

Es por ello que la Universidad Surcolombiana presenta el Plan Estratégico de Talento Humano, con el fin de analizar, proponer estrategias que fomenten ambientes propicios para el desarrollo de cada una de las actividades que se realizan en la Universidad Surcolombiana.

OBJETIVO

Presentar el Plan Estratégico de Talento Humano, con el fin de fortalecer la Calidad de vida de los Servidores Públicos de la Universidad Surcolombiana a través de la formulación y desarrollo de programas que fomenten un ambiente de trabajo positivo.

NORMATIVIDAD

Otra norma de impacto relevante 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 recursos humanos 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.

De otro lado, las normas que alimentan el presente Plan Estratégico de Talento Humano son las siguientes:

Decreto 612 de 2018 “Por medio del cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estrategias al Plan de Acción por parte de las Entidades”.

Decreto 815 del 2018.
Competencias laborales

Acuerdo 061 del 15 de diciembre de 2016
“Por el cual se expide el Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad Surcolombiana”

RESEÑA HISTORICA

El 17 de diciembre de 1968, mediante la Ley 55 se crea el Instituto Técnico Universitario Surcolombiano, ITUSCO, con la misión de preparar y calificar los profesionales que requerían la región y el conocimiento de su realidad concreta.

Inició labores académicas el 30 de marzo de 1970, con tres programas de Tecnología, en Administración de Empresas, en Administración Educativa y en Contaduría Pública, con 305 alumnos y cuatro profesores de tiempo completo.

Mediante la Ley 13 de 1976 se transformó el ITUSCO en Universidad Surcolombiana, con estructura similar a la de la Universidad Nacional de Colombia, excepto en la conformación del Consejo Superior; en consecuencia, limitó la competencia de la Universidad al ofrecimiento sólo de programas académicos establecidos por la Universidad Nacional. La Universidad Surcolombiana nunca atendió este mandato legal y creó otros programas que luego oficializó ante el ICFES. Vale decir que durante la primera década de existencia, varios programas nacieron sin tener un norte específico y sin el aval de

la Universidad Nacional. Sólo en el transcurso de su desarrollo se fueron creando las facultades y oficializando los programas a nivel profesional ante el ICFES.

En 1973 se trasladó a la sede de la Avenida Pastrana Borrero, Carrera 1°, con los mismos programas, más Lingüística y Literatura, todos a nivel de tecnología. En 1974 se creó el Programa de Enfermería.

Hasta 1980, la Universidad Surcolombiana aún no había iniciado la cultura de la planeación y la autoevaluación y ya ofrecía nueve programas educación: Preescolar, Lingüística y Literatura, Administración Educativa, Educación Física, Matemáticas y Física, Contaduría Pública, Administración de Empresas, Ingeniería Agrícola y Enfermería; tenía 1.879 estudiantes, noventa y nueve profesores de tiempo completo y algunos de medio tiempo y cátedra. Hasta esa fecha, no se ofrecía ningún programa de postgrado.

En 1983, se crearon cuatro nuevos programas: Medicina, Ingeniería de Petróleos, Tecnología Agropecuaria y Licenciatura en Tecnología Educativa, estos dos últimos en la modalidad a distancia.

En 1984 se ofreció el primer Postgrado en la Universidad Surcolombiana, de Especialización en Matemáticas, en convenio con la Universidad Nacional de Colombia.

En 1989 ya se ofrecían once programas presenciales en Neiva: los nueve programas arriba mencionados, más Medicina e Ingeniería de Petróleos. Además, tres fueron creados en convenio con el Instituto Huilense de Cultura; 6 seis a distancia en las sedes: Licenciatura en Tecnología Educativa, creada por Resolución 2123 de octubre de 1989; Tecnología Agropecuaria, Resolución 0626 de marzo de 1988; Tecnología en Gestión Bancaria y Financiera, en convenio con la Universidad del Tolima, Resolución 2419 de noviembre de 1989; Tecnología en Obras Civiles, en convenio con la Universidad del Quindío, según Resolución 190 de febrero de 1990; Tecnología en Administración Municipal, en convenio con la ESAP y Licenciatura en Educación Básica Primaria, en convenio con la Universidad del Quindío, Resolución 191 de febrero de 1990, y dos postgrados de Especialización en Gestión del Desarrollo Regional, según Acuerdo 191 de noviembre de 1989 y en Sistemas, en convenio con la Universidad Nacional de Colombia, abril de 1989. Todas las resoluciones y acuerdos mencionados fueron expedidos por el ICFES. En los veintidós programas, 201 profesores de tiempo completo, 29 de medio tiempo y un número oscilante de catedráticos atendían 4.275 estudiantes. Una sola cohorte del Programa de Educación Básica Primaria a Distancia, atendía 1082 estudiantes.

Los años 1993 y 1994 marcan la aplicación de la Ley 30 de 1992 y la designación del rector por parte de la comunidad universitaria, de acuerdo con los nuevos procedimientos normativos.

Otro hecho importante para el desarrollo de la Universidad se produjo entre 1993 y 1994 con la definición, por parte del Consejo Superior, de la primera Teleología Institucional, plasmada en el Estatuto General.

A la fecha, la institución ha logrado un mejoramiento significativo en la realización de sus funciones misionales, evidente en la acreditación de alta calidad de los programas de Medicina, Enfermería, Educación Física, Contaduría Pública, Lenguas Modernas e Ingeniería de Petróleos, y en el fortalecimiento y consolidación de grupos de investigación y proyección social.

Por Acuerdo 020 de 2003, el Consejo Superior expidió el Proyecto Educativo Universitario donde se declaran la misión, los principios, los propósitos, la visión, las políticas y los macro proyectos institucionales, en atención a lo aprobado en el Plan de Desarrollo. Por acuerdo 021 de 2006 se modificó la misión de la Universidad.

Además, en el año 2007, el Consejo Superior estableció políticas académicas, de investigación, de proyección social, administrativas y financieras para la institución.

Durante el año 2008, con participación de la comunidad universitaria y los actores relevantes de la región, se formuló el quinto plan de desarrollo para el periodo comprendido entre los años 2009 – 2012 con horizonte prospectivo al año 2019. Este plan está orientado a la Acreditación Académica y Social de la Universidad Surcolombiana; para ser reconocida por el mundo académico y productivo en los ámbitos regional, nacional y mundial. Está orientado por la estrategia de gestión de calidad para la acreditación institucional, mediante las estrategias de consolidación de la comunidad académica, la modernización logística y tecnológica y de cooperación interinstitucional.

MISIÓN

La Universidad Surcolombiana orienta y lidera la formación integral, humana y crítica de profesionales e investigadores, fundamentada en conocimientos disciplinares, de las profesiones, interdisciplinarios y multiculturales, mediante procesos académicos, sociales y políticos transformadores, comprometidos prioritariamente con la construcción de una nación democrática, deliberativa, participativa y en paz, sustentada en el desarrollo humano, social, sostenible y

sustentable en la región Surcolombiana; su accionar será orientado por la ética cívica, el diálogo multicultural, la preservación y defensa del medio ambiente y el Pensamiento Complejo, con proyección nacional e internacional.

VISIÓN

En el año 2024, la Universidad Surcolombiana consolidará el liderazgo de los procesos de formación integral y crítica de profesionales y será vanguardia en la formación de investigadores, que promuevan los procesos de apropiación, producción y aplicación de los conocimientos, en la construcción de una sociedad democrática, deliberativa, participativa, a fin de que contribuyan a la solución de los problemas relevantes de la realidad regional, con perspectiva de sustentabilidad ambiental, equidad, justicia, pluralismo, solidaridad y respeto por la dignidad humana.

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO

El desempeño de los colaboradores de la Universidad Surcolombiana, establece una conexión entre el cumplimiento de sus funciones y las metas individuales propuestas, alineadas con las metas de la Institución. Esta conexión se cobija y proyecta bajo el desarrollo o las herramientas adoptadas para gestionar más organización y capacidad de los funcionarios, en aras de conseguir un mayor impacto en las metas propuestas.

Evaluación del Desempeño: La evaluación del desempeño es un instrumento para mejorar el recurso humano y un insumo de los planes que adopta la Universidad Surcolombiana. Aquí se valora y califica el desempeño de un servidor en el marco del propósito principal, de las funciones y responsabilidades del empleo, con condiciones previamente establecidas. Esta evaluación es aplicable para los funcionarios de carrera y libre nombramiento y remoción, y deben fijarse compromisos, los cuales son evaluados cada año para obtener la calificación definitiva.

Esta evaluación es un insumo importante para el plan de incentivos y el plan de capacitación.

Plan de Capacitación y Formación: Este Plan busca estimular el conocimiento y las competencias, así como entrenar a los servidores en aquellas actividades necesarias para el ejercicio de sus funciones. De igual manera contempla la inducción dentro del proceso de vinculación y la reinducción de actualización de los lineamientos de la Universidad Surcolombiana. El Plan 2019 será presentado a la Comisión de Personal para su revisión, dejando pendiente uno de sus insumos como es la evaluación del desempeño, que una vez se tenga consolidada, se informará a la Comisión para anexar al plan que se apruebe. Este Plan hará parte integral de este documento y se publicará en la página web de la Entidad.

Ante la falta de recursos suficientes conforme a la directiva de austeridad del gasto, se buscarán alianzas estratégicas con entidades del estado y se continuará con los PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019. De acuerdo con las necesidades de capacitación, se revisará el presupuesto asignado, cuales son las de carácter transversal más importante.

GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES.

La Universidad se interesa no solo en la gestión del desempeño y desarrollo de quienes laboran en ellas, sino en otorgarles incentivos, espacios de esparcimiento que mejoren sus relaciones humanas, el clima laboral, la salud entre otros factores que afectan a la persona, todo ellos sustentado en los valores éticos definidos por esta Casa de Estudios.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS: Este Plan busca programar acciones y actividades, destinadas a fortalecer el clima laboral, el trabajo en equipo, el bienestar y las capacidades de sus colaboradores, así como a estimular y resaltar las actuaciones adelantadas en beneficio institucional.

Este plan contempla:

Área de Protección y Servicios Sociales: Comprende dos ítems:

*Seguridad social integral: Esta actividad se divide en dos:

- ♣ Salud: Donde encontramos la semana de la salud, exámenes médicos periódicos, de ingreso y egreso, hábitos saludables.
- ♣ Social: Que corresponde a la organización de espacios de identidad, protección, familia, salud, cultura y educación.

RECREACIÓN: Esta actividad comprende:

- ♣ **Recreación:** Actividades de sano esparcimiento lideradas por la dirección Administrativa de Bienestar Universitario y la Oficina de Talento Humano. (Campeonatos internos, vacaciones recreativas, actividades familiares, celebraciones de fechas especiales entre otros).
- **Área de Calidad de Vida Laboral:** Comprende todas aquellas actividades enfocadas al desarrollo profesional, personal y organizacional que pretenden mejorar el clima laboral.

- **Clima laboral:** Aquí encontramos actividades dirigidas por la Oficina de Talento Humano y la Dirección Administrativa de Bienestar Universitario, con el fin de fortalecer y potencializar los ambientes como aspecto fundamental en el éxito de las actividades que se realizan en la Universidad Surcolombiana,
- **Cultura, Sensibilización y Comunicación interna:** Aquí se trabajará todo lo concerniente al código de Integridad, los valores y principios y los medios de comunicación con noticias actualizadas de la Universidad.
- **Gerencia del Cambio:** Se liderará estrategia a través de los grupos primarios e itinerantes para desarrollar el trabajo en equipo. Se continuará con el apoyo de los gestores de cultura y cambio en cada área de trabajo y todas aquellas actividades transversales de otros programas.
- **Plan de Preparación para el retiro del servicio y Prepensionados:** Busca orientar y fortalecer competencias de los funcionarios de la Universidad Surcolombiana, con miras a planear el retiro laboral, ya sea como consecuencia de una pensión o de una enfermedad. Se prevé para el año 2019, en conjunto con Bienestar Universitario, iniciar talleres con aquellos servidores a quienes les faltan 20 años o menos para acceder a su pensión y la segunda fase con quienes les faltan 10 años o menos.
- **Incentivos:** “Los Planes de Incentivos no Pecuniarios, estarán conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por y desempeño productivo en niveles de excelencia”. Art. 90. Acuerdo 061 del 15 de diciembre de 2016.
- **Distinciones:** “Sin perjuicio de las que disponen las normas generales y las que se creen en el futuro, el consejo Superior Universitario reconocerá y exaltará los méritos excepcionales y los servicios prestados a la Institución por los miembros del personal Administrativo de planta, mediante el otorgamiento de alguna de las siguientes distinciones:
 - a) Medalla del empleado distinguido: Máxima distinción que se otorga anualmente a los funcionarios destacados como los mejores empleados de la Institución.



- b) Medalla del servicio: Distinción concedida a los funcionarios que cumplan 10, 15, 20, 25, 30, y 35 años de servicios en la Institución, con las mejores evaluaciones del mérito verificadas por parte de la Comisión de personal.
 - c) Mención Honorífica: Distinción que se otorga anualmente a los funcionarios distinguidos como el mejor empleado de cada nivel”. Art. 90. Acuerdo 061 del 15 de diciembre de 2016.
-
- **Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo**: De acuerdo con lo señalado en el Decreto 1072 de 2015, en el año 2016 se implementará el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este programa se integra con el sistema de calidad de la Universidad Surcolombiana y con los Planes de Bienestar Universitario y Estímulos y el de Capacitación.