

Proceso de Formulación Plan de Desarrollo Institucional UTP 2020 – 2028 “Aquí se construye futuro” - Fase de Direccionamiento Estratégico Institucional
Taller con las mesas de participación para la retroalimentación de la propuesta preliminar de Direccionamiento Estratégico por Temática de Discusión”

FORMATO DE RELATORÍA

Pilar de Gestión: Gestión y Sostenibilidad Institucional

Programa 4: Gestión del Desarrollo Humano y Organizacional

Coordinador de mesa: Jairo Ordilio Torres – Paola Andrea Garzón

Relator: Ebeliced Amaya Jiménez

Nombre de la apuestas propuestas	Ajustes y/o complementos
4.1 Formulación e implementación de políticas de administración de personal.	<p style="text-align: center;"><u>Mesa No. 1</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Posibilidad de crecimiento laboral para el personal contratado por proyectos en los grupos de investigación (estrategias) ✓ Nivelación de condiciones laborales por diferentes tipos de contratación
	<p style="text-align: center;"><u>Mesa No. 2</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Articulación con gestión de la contratación-Vinculación personal contratista y evaluación ✓ Tener protocolos claros y oportunos para inducción, permanencia y retiro de colaboradores sin importar tipo de vinculación (Contratistas administrativos misionales)
	<p style="text-align: center;"><u>Mesa No. 3</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Creación de políticas para tratar inhabilidades por grados de habilidad y consanguinidad ✓ Política de selección, vinculación y contratación docentes que responda a la meritocracia
	<p style="text-align: center;"><u>Mesa No. 4</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Criterios de vinculación del personal ✓ Política de compensación y reconocimiento para todos los colaboradores ✓ Es necesario estandarizar y mejorar las condiciones de contratación del personal
	<p>Nota: Sugieren que las apuestas propuestas No. 4.1 y 4.2 se fusionen y se complemente</p>

4.2 Implementación del Sistema integrado de evaluación (resultados y competencias)	<p>Nota: Integrar 4.1 y 4.2 complementándolo</p>
4.3 Actualización estructural de la Universidad, de manera que sea moderna, flexible, adecuada y armónica que permita el crecimiento, bienestar y eficiencia en la Institución.	<p style="text-align: center;"><u>Mesa No. 1</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión de la estructura organizacional <p style="text-align: center;"><u>Mesa No. 2.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Centralizar la delegación y asignación de tareas a alza áreas por parte de las directivas ✓ Dejar claro a las directivas las tareas y responsabilidades de cada área para no generar caos o reprocesos, (De arriba hacia abajo todos los apropiados) <p style="text-align: center;"><u>Mesa No. 3</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Más bienestar menos estética S.O incluir a colaboradores <p style="text-align: center;"><u>Mesa No. 4</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ampliación de planta personal docente y Administrativo <ul style="list-style-type: none"> -Respeto normas antitramite, -programas de capacitación del talento humano incluyente - -Modernización tecnológica, aplicación carrera
4.4 Implementación de un plan estructurado de entornos laborales saludables.	<p style="text-align: center;"><u>Mesa No. 2</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Complementar los incentivos a los colaboradores contratistas. ✓ Generación de espacios deportivos, recreativos y culturales, que integren las dependencias académicas y administrativas <p style="text-align: center;"><u>Mesa No. 4</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Espacios saludables, Incluyentes, sanos, dinámicos y articulados a las necesidad y entorno. <p style="text-align: center;"><u>Mesa No. 5</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estructurar un programa de promoción y prevención por grupos focales ✓ Implementar un plan estructurado del bienestar social laboral ✓ Integración de SST con los sistemas de gestión y mayor capacitación en SST. ✓ Calidad de ambiente en el espacio de trabajo.

<p>4.5 Consolidar una cultura organizacional a través de la generación de conciencia organizacional que propicie la incorporación y fortalecimiento de valores, conductas y buen gobierno.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Mesa No.1</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ compromiso y participación de la alta dirección para la transferencia cultural <p style="text-align: center;"><u>Mesa No. 2</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ articulación entre procesos responsables de garantizar el aseguramiento de la calidad institucional a nivel académico y administrativo <p style="text-align: center;"><u>Mesa No. 3</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Crear cultura de bienestar, calidad de vida, equidad, articulación interdependencia <p style="text-align: center;"><u>Mesa No. 4</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ dentro de la cultura y clima organizacional la Integración “Conocernos”
<p>4.6 Formulación e implementación de un sistema institucional de aseguramiento de la calidad.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Mesa No. 1</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estandarización, socialización, apropiación, y seguimiento de procedimientos <p>Nota: Ajustar el nombre gestionar y complementar el sistema de aseguramiento</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Integración de los sistemas de gestión <p style="text-align: center;"><u>Mesa No. 4</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Integración de sistemas de gestión para aseguramiento de la calidad académica y administrativa <p style="text-align: center;"><u>Mesa No. 5</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Integración de las dependencias para el fortalecimiento del sistema de aseguramiento de la calidad
<p>4.7 Desarrollar las capacidades intelectuales y afectivas que permitan el desarrollo del ser y la socialización del conocimiento</p>	<p style="text-align: center;"><u>Mesa No. 3</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Creación de un comité de participación articulado con las vicerrectorías, acorde a las necesidades de las dependencias ✓ Facilitar la selección de temas de capacitación según temas personales ✓ Plan institucional de participación como incorporar nuevos temas ✓ Acompañamiento integral al talento humano desde el aspecto psicosocial, salud y formación -Articulación para el desarrollo humano <p style="text-align: center;"><u>Mesa No. 4</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Apoyo a contratistas para el acceso a becas, apoyos en formación (Posgrados) ✓ Estructurar un plan de formación y capacitación encaminado a la educación emocional y potencialidad de los talentos de los colaboradores de la UTP.

	<p style="text-align: center;"><u>Mesa No. 5</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Formación a directivos en normatividad y procedimientos -Formación virtual en evaluaciones, programas capacitaciones institucionales. ✓ Estudio periódico de las instalaciones y herramientas de trabajo -Implementación de pausas activas -Evaluación actitudinal ✓ Manual mínimo para funcionarios (reglas) <p>Nota: Cambiar socialización por gestión del conocimiento</p>
--	---

Nuevas apuestas
<u>Mesa No. 1</u>
1. Gestión del conocimiento y relevo generacional
<u>Mesa No. 2</u>
2. Estrategias de comunicación para el fortalecimiento del bienestar en la institución
3. Mejorar las estrategias de divulgación de actividades de bienestar
4. Acompañamiento de talento humano en la gestión del cambio
<u>Mesa No. 3</u>
5. Articular la dependencia de gestión humana con la política de bienestar institucional
6. Fortalecer estructura organizacional de gestión de la comunicación y la promoción Institucional (Transversal a todos los procesos)
7. Analizar estrategias para evitar o reducir el acoso laboral
8. Espacios hijos adolescentes de los funcionarios ellos son los futuros universitarios así se vinculan más y nosotros tendremos más calidad de vida.
<u>Mesa No. 4</u>
9. Como prepararse o administrar el relevo generacional en los próximos años
10. Gestión estructurada del cambio
<u>Mesa No. 5</u>
11. Pregunta si 4.3 es de bienestar laboral?
12. Sistema de información articulación

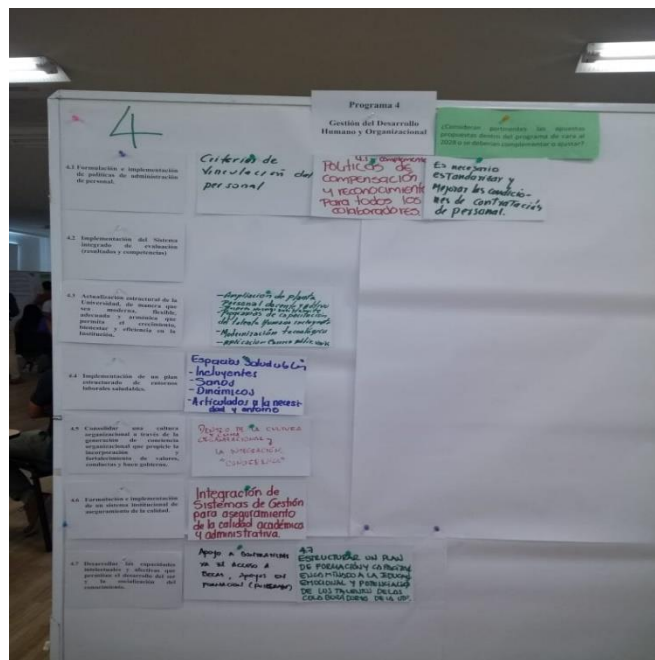
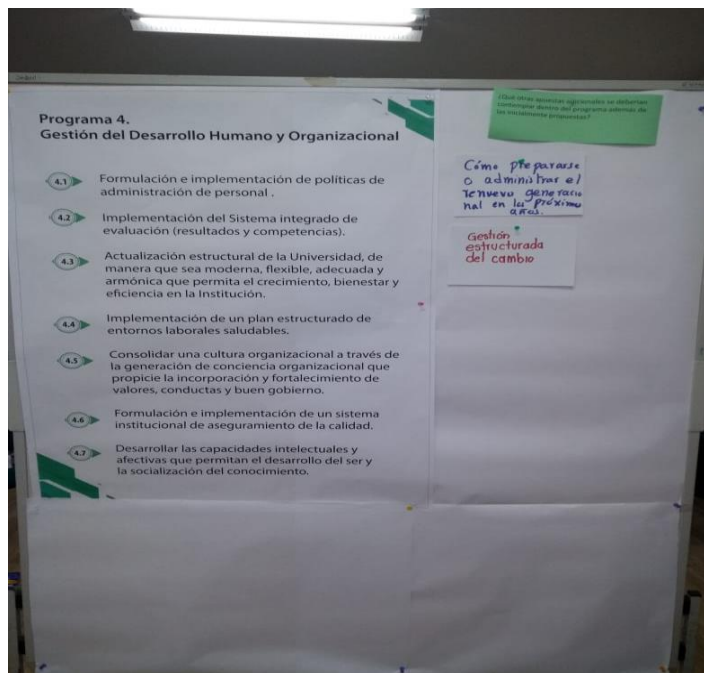
Anexo. Programas y apuestas del pilar de gestión (temática de discusión)

Programa	Apuestas
P1. Gestión de la infraestructura tecnológica	<p>1.1 Fortalecimiento de los sistemas de información y la infraestructura tecnológica</p> <p>1.2 Incrementar y fortalecer la seguridad de la Información</p> <p>1.3 Mantener el plan de renovación de equipo de cómputo para la academia y la administración.</p> <p>1.4 Fortalecer el plan de contingencia y continuidad del negocio</p> <p>1.5 Cumplir estándares internacionales en servicio de Tecnologías Informáticas</p> <p>1.6 Alinear la planeación estratégica institucional con la planeación de la infraestructura tecnológica</p> <p>1.7 Liderar políticas de implementación de Tecnologías Informáticas</p> <p>1.8 Fortalecer la infraestructura tecnológica para el sistema de comunicación corporativa.</p>
P2. Gestión Integral para un Campus Sostenible, inteligente e incluyente	<p>2.1 Potencializar el uso del campus en programas y proyectos institucionales de extensión universitaria</p> <p>2.2 Generar sinergias en pro de los procesos de la universidad aprovechando el reconocimiento y liderazgo de la UTP en el ámbito regional y nacional.</p> <p>2.3 Adopción e implementación de políticas relacionadas con la gestión del campus para mejoramiento de los procesos.</p> <p>2.4 Implementación del Plan Maestro para el ordenamiento del campus sostenible, inteligente e incluyente</p> <p>2.5 Visibilizar el campus como un aula viva para el aprendizaje de los objetivos del desarrollo sostenible.</p> <p>2.6 Fortalecimiento del Campus Sustentable (Green campus) y la cultura ambiental, enmarcada en la Política Ambiental.</p>
P3. Sostenibilidad financiera	<p>3.1 Establecer estrategias de sostenibilidad interna que permitan el funcionamiento y operación de la Institución articulados con el diagnóstico financiero</p> <p>3.2 Gestión de recursos de funcionamiento e inversión para sostenibilidad y desarrollo de la Institución.</p>
P4. Gestión del desarrollo Humano y organizacional	<p>4.8 Formulación e implementación de políticas de administración de personal.</p> <p>4.9 Implementación del Sistema integrado de evaluación (resultados y competencias).</p> <p>4.10 Actualización estructural de la Universidad, de manera que sea moderna, flexible, adecuada y armónica que permita el crecimiento, bienestar y eficiencia en la Institución.</p> <p>4.11 Implementación de un plan estructurado de entornos laborales saludables.</p> <p>4.12 Consolidar una cultura organizacional a través de la generación de conciencia organizacional que propicie la incorporación y fortalecimiento de valores, conductas y buen gobierno.</p> <p>4.13 Formulación e implementación de un sistema institucional de aseguramiento de la calidad.</p>

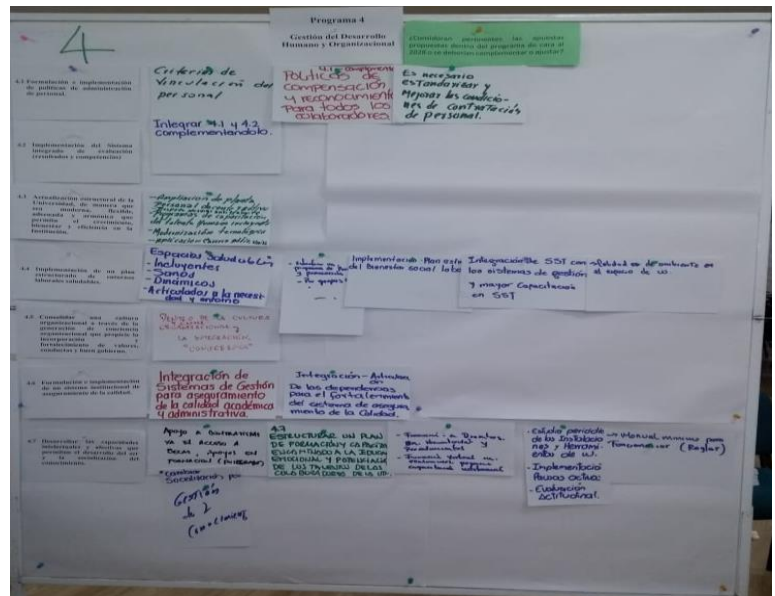
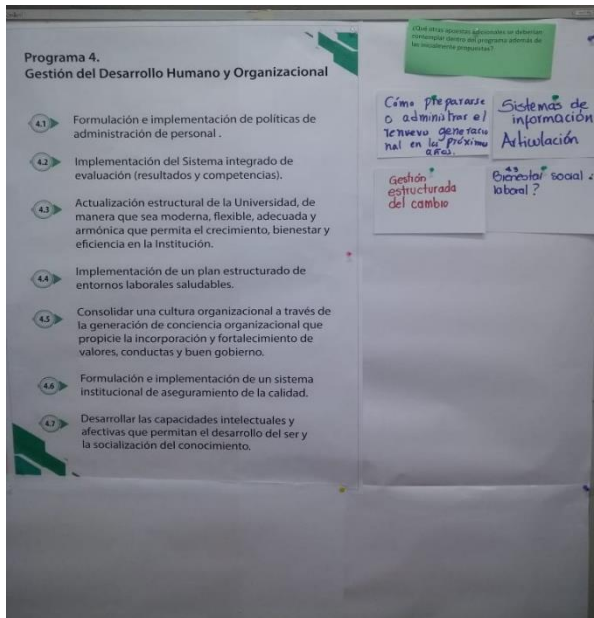
Programa	Apuestas
	4.14 Desarrollar las capacidades intelectuales y afectivas que permitan el desarrollo del ser y la socialización del conocimiento.
P5. Cultura de la legalidad, la transparencia, el gobierno corporativo y la participación ciudadana	5.1 Fortalecer la cultura de la legalidad a través de la promoción de las conductas éticas, el reconocimiento del ordenamiento jurídico y normativo y la apropiación de la autonomía universitaria como pilar de la autorregulación. 5.2 Impulsar la transparencia institucional a través de mecanismos que permitan contar con información integra, confiable y veraz y estrategias que promuevan el acceso a la información de manera proactiva, asegurando la protección de los datos personales de los grupos de valor con que se relaciona la Universidad. 5.3 Promover y facilitar las buenas prácticas corporativas en los órganos de gobierno y las instancias de la institución de forma que las actuaciones y relaciones de la Universidad sean correctas, legales, justas y transparentes, garantizando con ello la sostenibilidad y crecimiento de la Universidad. 5.4 Promover e incentivar participación ciudadana y el control social a través de los diferentes mecanismos de formación, capacitación y comunicación que permita una interacción adecuada con los grupos de valor y que genere un compromiso de corresponsabilidad sobre la gestión de la Universidad.

Registros Fotográficos

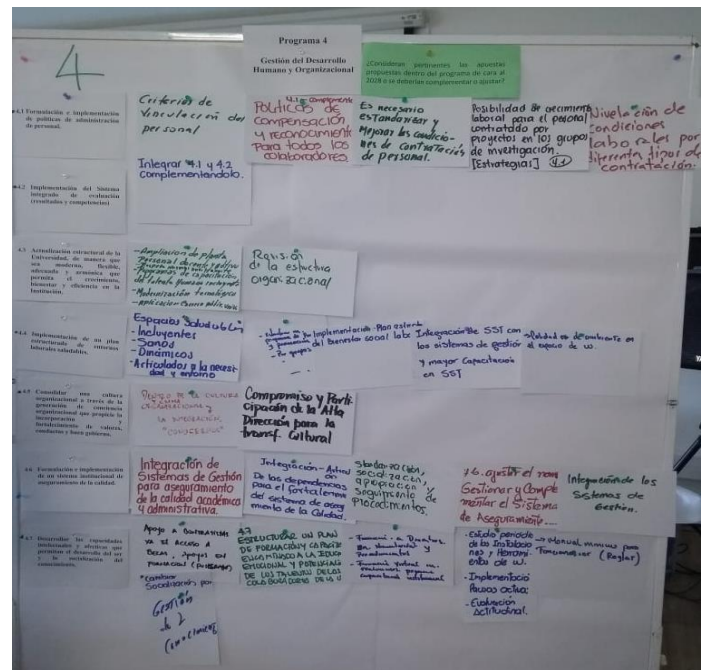
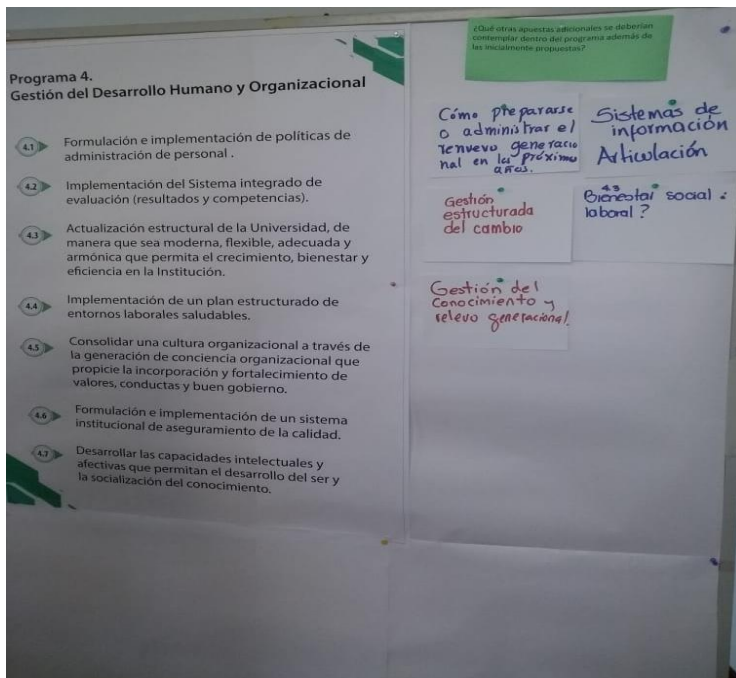
Mesa 4



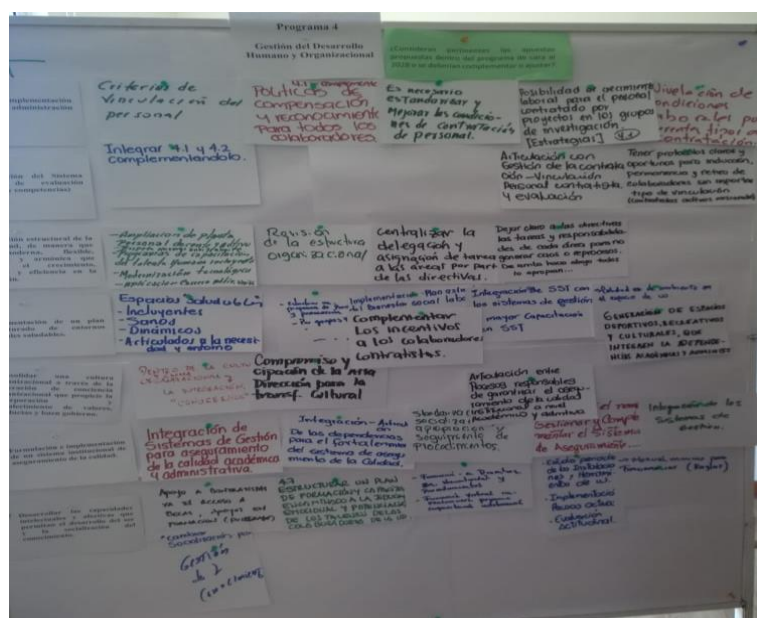
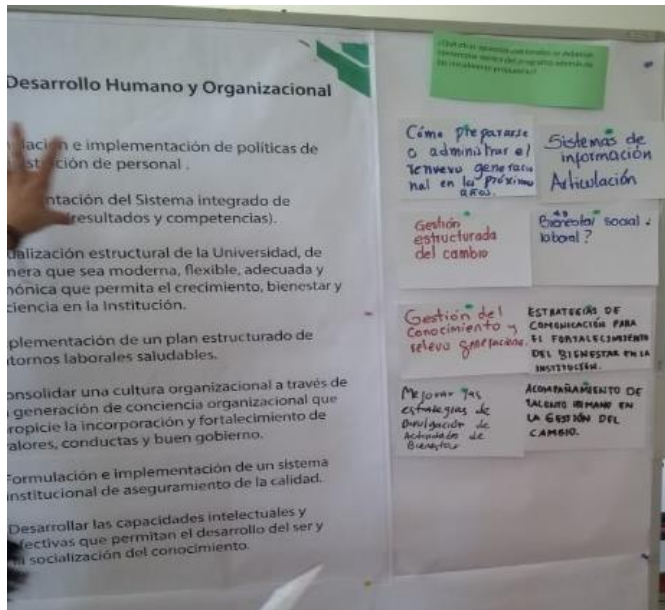
Mesa 5



Mesa 1



Mesa 2



Mesa 3

