

PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2020-2028

PILAR DE GESTIÓN

Gestión y Sostenibilidad Institucional



PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

PROYECTOS INSTITUCIONALES 2020 – 2023

PROYECTO: GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO



Proyecto: Gestión del Desarrollo Humano

1. Información general del proyecto

Código del proyecto	PDI2028 – GSI - 35
Dependencia responsable del proyecto	Gestión del Talento Humano
Pilar de Gestión	Gestión y sostenibilidad institucional
Programa	Gestión del Desarrollo Humano y organizacional
Procesos asociados (Sistema Integral de Gestión)	De apoyo - Administración institucional
	De apoyo - Bienestar Institucional
Factores de calidad institucional a los que apunta el proyecto	3. Profesores
	9. Bienestar institucional
	10. Organización, gestión y administración
	11. Recursos de apoyo académico e infraestructura física
Otras instancias o dependencias participantes	Grupo de Apoyo Administrativo Comité Capacitación Administrativo Jefes de Proceso Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario Decanos Maestría Desarrollo Humano y Organizacional Facultad Ciencias Empresariales Vicerrectoría Académica Toda la comunidad académica y administrativa
Programas a los cuales le aporta indirectamente el proyecto	Cultura de la legalidad, la transparencia, el gobierno corporativo y la participación ciudadana
	Gestión e Implementación de la Política de Bienestar Institucional
	Gestión Integral para un Campus Sostenible, inteligente e incluyente
Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a los cuales le aporta el proyecto	3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades
	8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

2. Identificación del problema, necesidad u oportunidad

La Universidad viene desarrollando diferentes actividades no cuenta con un modelo de desarrollo humano que integre los componentes humano y organizacional, encontrando desarticulación en los procesos que se implementan actualmente en la Institución que afectan de manera directa el clima laboral y el bienestar integral de las personas, lo que genera disminución en los resultados esperados e inequidad en la manera de administrar el personal. Asimismo, hay ausencia de una gestión del conocimiento y de formación de los funcionarios y colaboradores para el desarrollo de su plan de carrera el cual redunde en un aprendizaje colectivo que permita una transformación cultural alineada al plan estratégico de la Institución.

No hay procesos de articulación y optimización de los recursos disponibles el cual permita lograr resultados eficaces que impacten en el bienestar de los docentes y colaboradores y en la transformación cultural orientada al direccionamiento estratégico, generando en los funcionarios y colaboradores una conciencia crítica que contribuya a una efectiva medición e intervención del clima y disminución del riesgo psicosocial. Para ello se requiere un adecuado liderazgo que permita la gestión y el desarrollo de los equipos de trabajo.

Problema Central	Causas directas	Causas Indirectas
Inapropiado direcciónamiento en la gestión del desarrollo humano en la UTP	1. Debilidades en la implementación de un plan estructurado de entornos laborables saludables (Bienestar Social Laboral)	1.1. No hay transversalización del proceso de selección de personal docente y administrativo 1.2. Insuficiente recurso técnico, financiero y administrativo para llevar los nuevos procesos de Gestión del Talento Humano 1.3. Insuficiente lineamientos o políticas para la administración de personal 1.4. No hay articulación de un plan que integre todos los procesos que redunden en el mejoramiento de las condiciones laborales saludables 1.5. No hay conciencia de autocuidado 1.6. No hay una revisión de la alta dirección para comprometerse en la intervención del clima laboral 1.7. Insuficiente cobertura de la población en los programas de entornos saludables
	2. Prácticas inadecuadas en la cultura organizacional que no posibilitan el direcciónamiento estratégico de la Institución	2.1. No hay cultura organizacional basada en un modelo teórico alineada al direcciónamiento estratégico 2.2. Falta de conciencia en la alta dirección para apropiar y orientar la cultura organizacional que posibilite el direcciónamiento estratégico 2.3. Insuficiente conciencia de la necesidad del desarrollo del ser y hacer del personal directivo, docente y administrativo 2.4. Inadecuada toma de decisiones según el criterio de cada líder en aspectos de la administración de personal, cada líder ejerce de acuerdo a su estructura personal 2.5. No hay un estilo de liderazgo definido 2.6. Falta de experiencia en dirección de equipos 2.7. Falta generar espacios motivacionales a los colaboradores por parte de los líderes 2.8. Insuficiente apropiación de los valores y el buen gobierno en el accionar cotidiano 2.9. No se ha materializado un propósito institucional desde la misión y la visión
	3. Inadecuada gestión del conocimiento para el desarrollo humano y organizacional	3.1. No hay documentación de las prácticas cotidianas 3.2. No hay una formación que posibilite el desarrollo a futuro del personal, todo se hace sobre la marcha 3.3. No hay conciencia para la medición o valoración objetiva 3.4. Insuficiente aprovechamiento de los recursos técnicos, logísticos, financieros y humanos 3.5. Falta un programa estructurado y estratégico para formar líderes 3.6. No hay conciencia de los aprendizajes de las personas para

		el aprendizaje en colectivo 3.7 Insuficiente desarrollo de las TIC S
Efectos directos	Efectos indirectos	
1. Alteraciones de los estados emocionales en las personas	1.1. Ausentismos prolongados por incapacidad 1.2. Bajo rendimiento de los colaboradores y docentes 1.3. Impacto negativo en el clima laboral 1.4 No hay satisfacción ni felicidad en los colaboradores 1.5. Disminución en la salud mental y física de los colaboradores 1.6. Incremento en las incapacidades 1.7 Disminución en la calidad de vida de los colaboradores 1.8 Disminución en la productividad de los colaboradores 1.9 Afecta el sentido de pertenencia y el compromiso por la Institución	
2. Prácticas cotidianas inadecuadas que afectan la comunidad universitaria	2.1. Perdida de respeto y credibilidad 2.2. Falta de coherencia y confianza 2.3. Detrimiento patrimonial 2.4. Impacto negativo en el clima, no hay avance en la transformación cultural 2.5. Falta de equidad	
3. Bajo desarrollo en la potencialización de las personas	3.1. Perdida de la memoria histórica de las buenas prácticas 3.2. No hay plan de carrera administrativa (relevo generacional) 3.3 No hay Agilidad en los procesos, Desalineación de los procesos y atraso del potencial 3.4 No hay desarrollo de los equipos desde el ser y el hacer	

3. Descripción del proyecto

Desarrollo Humano tiene en su interior tres líneas de trabajo: Entorno laboral saludable, Transformación Cultural y Gestión del Conocimiento. En él se interviene las dimensiones del ser humano (física, intelectual, emocional, social, espiritual), desde los entornos laborales saludables que comprende entre otros: el sistema de seguridad y salud en el trabajo, política nacional de salud mental, los lineamientos operativos para la promoción de un entorno laboral formal saludable, clima organizacional y bienestar social laboral. La apropiación de los valores en la cotidianidad a través de la incorporación del código de integridad y buen gobierno, un estilo de liderazgo orientado al desarrollo de las personas y, por último, establecer un sistema de información que permita la gestión del conocimiento en la Institución.

4. Población objetivo (beneficiarios)

La población beneficiada de este programa es la comunidad universitaria.

5. Objetivos del proyecto

- General

Fortalecer la gestión del desarrollo humano en la UTP.

- **Específicos**

- Implementar un plan estructurado de entornos laborables saludables (Bienestar Social Laboral).
- Ejecutar estrategias para la transformación de la cultura organizacional en la UTP.
- Fortalecer el aprendizaje organizacional a través del desarrollo de capacidades desde el ser, hacer y el convivir en los colaboradores de la UTP.

6. Planes operativos del proyecto

- **Plan de entornos laborables saludables:** Desarrollar actividades de Protección y Servicios Sociales. Desarrollar actividades entorno a la Calidad de Vida. Desarrollar actividades de Estímulos e Incentivos. Establecer lineamientos para la administración de Personal. Promover el desarrollo de estrategias para el mejoramiento de las condiciones físicas laborales saludables. Promover el desarrollo de estrategias de mejoramiento del Entorno psicosocial del trabajo. Promover el desarrollo de actividades en promoción de la salud y prevención de la enfermedad. Desarrollar metodologías para identificar, reconocer y gestionar los factores de riesgos ambientales (Riesgos Higiénicos). Implementar estrategias de prevención, conocimiento, reducción y manejo de las emergencias y desastres.
- **Transformación Cultural:** Desarrollar actividades para intervenir el Liderazgo Transformacional. Implementar estrategias de apropiación del código de integridad y Buen Gobierno. Fomentar estrategias para la Identidad cultural y propósito superior. Implementar estrategias de apropiación hacia una cultura del servicio.
- **Aprendizaje Organizacional:** Diseñar los contenidos del plan de formación. Implementar el plan de formación e intervención de clima. Identificar la metodología para la documentación de las buenas prácticas (virtualización). Desarrollar e Implementar el Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño. Diseñar estrategias para la implementación de la gestión del conocimiento.

7. Anexos

- Ficha detallada del proyecto
- Presentación del proyecto