



UNIVERSIDAD
Popular del Cesar





**Universidad
Popular del Cesar**

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2025

**Coordinación Grupo Gestión Desarrollo Humano
Universidad Popular del Cesar –
recursoshumanos@unicesar.edu.co**

INTRODUCCIÓN

En el marco del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, en referencia a las políticas de Desarrollo Administrativo, la Gestión del Talento Humano, se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos escrutando por el cumplimiento del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados.

Desde la Coordinación Grupo Gestión Desarrollo Humano, se proyectan lineamientos necesarios para la gestión del ciclo de vida del servidor público de la Universidad Popular del Cesar, buscando el desarrollo de mejores prácticas de gestión y del talento humano, desde las diferentes necesidades detectadas en los diagnósticos y herramientas utilizadas por esta Coordinación, por lo tanto, una Planeación Estratégica permite fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos en el mediano y largo plazo, para promover el desempeño eficaz de los servidores públicos de la Institución.

Desde la normatividad vigente y las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el Plan Estratégico busca la integración de los planes institucionales de la dimensión del Talento Humano:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Siendo el Plan Estratégico de Talento Humano 2024-2025, una herramienta de direccionamiento y estructuración de actividades y mecanismos para el seguimiento y control, la Universidad Popular del Cesar, desde la Coordinación Grupo _Gestión Desarrollo Humano, proyecta la implementación de estos planes.

De acuerdo a la metodología participativa, la Universidad Popular del Cesar construyó El Plan de Desarrollo “2017-2026: **“Por una Universidad Transformada”**”¹, se conformaron cuatro (4) ejes estratégicos: Misionalidad, Gestión Administrativa. Gobernanza y Transversales.

Considerando todo lo anterior, las políticas tanto Institucionales como estatales, y el direccionamiento en el que se articula el proceso de gestión del talento humano con los ejes del Plan de Desarrollo Institucional 2017-2026, se presenta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad Popular del Cesar.

¹ Plan de Desarrollo Institucional 2017-2026. “Por una Universidad Transformada”
<https://drive.google.com/file/d/1SUIP8t69psAT5qTT6y-OMZ2XVYSDxix/view>

INTRODUCCIÓN	2
CONTENIDO	5
1. MARCO NORMATIVO	5
1.1. Normatividad Externa	5
1.2. Normatividad Interna	6
2. ALCANCE	6
3. OBJETIVOS	7
3.1. Objetivo General	7
3.2. Objetivos Específicos	7
4. MARCO ESTRATÉGICO	7
MISION INSTITUCIONAL	8
VISION INSTITUCIONAL	8
OBJETIVO DEL PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO	8
5. MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	9
POLITICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – GETH	10
6. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS	13
7. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	15
8. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	19
9. ARTICULACIÓN DE LOS PLANES	21
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	21
10.1 Herramientas de seguimiento	21
10.2 Indicadores	22
10.3 Revisión de la eficacia de las Acciones del Plan Estratégico	22
10.4 Recalificación de la Matriz GETH	23
11. MEJORAMIENTO CONTINUO	23
11.1 Correcciones, acciones correctivas y mejoras	23
12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	23
13. Anexos	23

1. MARCO NORMATIVO

Entre la normatividad legal vigente y aplicable al Plan Estratégico de Talento Humano, están:

1.1. Normatividad Externa:

Normatividad	Descripción
Decreto 1567 del 15 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no Formal en la ley general de educación
Ley 1221 del 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Código de Integridad del Servidor Público	DAFP crea el Código de integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores públicos
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.
Resolución 0312 de 2019	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para

Fuente: Recopilación Coordinación Grupo Gestión Desarrollo Humano

1.2. Normatividad Interna:

Normatividad	Descripción
Acuerdo 022 del 25 de septiembre de 1988	Estímulos al Personal Administrativo
Acuerdo 001 del 22 de enero de 1994	Estatuto General
Acuerdo 007 del 21 de febrero de 1994	Reglamento del Personal Administrativo
Acuerdo 051 del 16 de septiembre de 2005	Sistema de Estímulos y capacitación del Personal Administrativo y Académico.
Acuerdo 021 del 17 de noviembre de 2011	Por la cual se modifica los artículos 79, 80 y 81 del Acuerdo 001 del 22 de enero de 1994.
Acuerdo 032 del 30 de junio de 2016	Por medio de la cual se aprueba la Política de Bienestar Institucional
Acuerdo 016 del 28 de junio de 2017	Planta de cargos Seccional Aguachica
Acuerdo 013 del 28 de junio de 2017	Por la cual se aprueba el Plan de Desarrollo UPC 2017-2026
Acuerdo 008 del 21 de mayo de 2018	Se Crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGED
Acuerdo 020 del 5 de octubre de 2020	Por la cual se establece la Política Institucional de Talento Humano
Acuerdo 019 del 13 de octubre de 2022	Planta de cargos de la sede central UPC
Resolución 1709 del 29 de junio de 2023	Por medio de la cual se actualiza la Estructura Orgánica de la UPC
Acuerdo 023 del 18 de diciembre de 2023	Por la cual se adopta la Política de Integridad y Buen Gobierno

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad Popular del Cesar, tiene aplicación en lo referente a los componentes dados en los planes de Gestión del Talento Humano, a los servidores públicos en vínculo laboral permanente o temporal:

1. De carrera administrativa
2. De libre nombramiento y remoción.
3. Trabajadores oficiales

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Articular y direccionar, las acciones y los mecanismos de gestión del talento humano, de manera estratégica, garantizando el cumplimiento normativo y las políticas institucionales, a través de los planes programas y procedimientos que permiten la vinculación, participación, desarrollo, capacitación, y el bienestar de los servidores públicos administrativos para el período 2024-2025

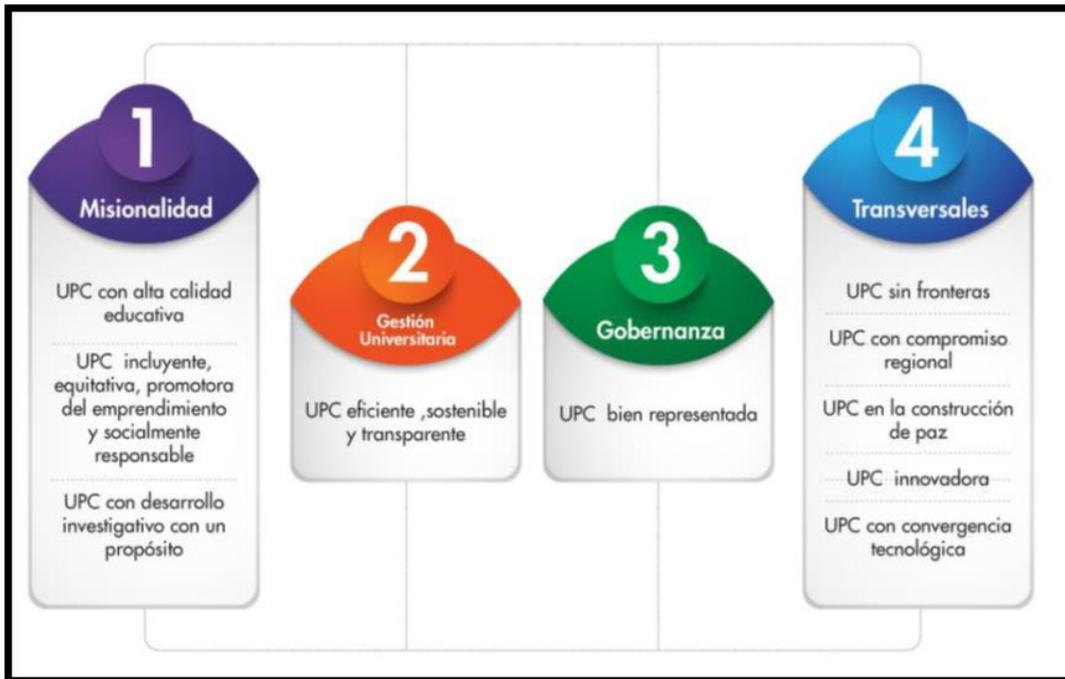
3.2. Objetivos Específicos

- Ejecutar y controlar el plan estratégico de Talento Humano.
- Dar a conocer la situación en la que se encuentra la planta de personal administrativo de la Universidad Popular del Cesar, por medio del análisis de planta y la provisión de empleo, como parte de la estrategia organizacional para disponer de la gestión del talento humano y garantizar el funcionamiento de la Institución. (Plan Anual de previsión y Vacantes).
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo favorables a la creatividad, participación y seguridad de los Empleados Públicos, en concordancia con lo establecido por la Ley y los lineamientos de la Función Pública, generando estrategias que contribuyan al desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de los Empleados Públicos y su grupo familiar. (Plan de Bienestar e Incentivos).
- Mejorar la calidad de vida del Empleado Público, estimulando en él, el desarrollo de sus potencialidades integrales en el ejercicio de la función pública universitaria, las cuales le han permitido sobresalir y aportar a la Universidad beneficios que redundan en eficiencia, eficacia, optimización de recursos y su efectiva participación en el logro de los fines misionales de Institución, a través de estímulos e Incentivos pecuniarios y no pecuniarios. (Plan de Bienestar e Incentivos).
- Promover la formación de los Empleados Públicos, a través del fomento de sus valores, habilidades, competencias y destrezas, para el mejoramiento permanente de los procesos institucionales. (Plan Institucional de Capacitación – PIC).
- Apoyar, promover y participar de las actividades enmarcadas en el desarrollo del SGSST, encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los servidores públicos de la institución y la prevención de accidentes y enfermedades laborales. (Plan de Seguridad y salud en el Trabajo).

4. MARCO ESTRATÉGICO

El Plan de Desarrollo Institucional 2017-2026 “Por una Universidad Transformada” incluyó en sus ejes estratégicos: Misionalidad, Gestión

Administrativa. Gobernanza y Transversales, que se dirigirá a los procesos administrativos desde la construcción colectiva de la gobernanza universitaria, permitiendo el equilibrio y la sostenibilidad de la gestión del talento humano, financiero y tecnológico efectivos para lograr la satisfacción de la comunidad universitaria. En este propósito, se contará con los siguientes componentes: “una Universidad eficiente, sostenible y transparente”, siendo este eje el que se articula con la con la gestión estratégica del Grupo de Gestión del Talento Humano, direccionando los planes hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales propuestos para el período 2017-2026.



MISION INSTITUCIONAL

La Universidad Popular del Cesar, como institución de educación superior oficial del orden nacional, forma personas responsables social y culturalmente; con una educación de calidad, integral e inclusiva, rigor científico y tecnológico; mediante las diferentes modalidades y metodologías de educación, a través de programas pertinentes al contexto, dentro de la diversidad de campos disciplinares, en un marco de libertad de pensamiento; que consolide la construcción de saberes, para contribuir a la solución de problemas y conflictos, en un ambiente sostenible, con visibilidad nacional e internacional.

VISION INSTITUCIONAL

En el año 2025, la Universidad Popular del Cesar será una Institución de Educación Superior de alta calidad, incluyente y transformadora; comprometida en el desarrollo sustentable de la Región, con visibilidad nacional y alcance internacional.

OBJETIVO DEL PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO

Planear, coordinar, desarrollar y evaluar de acuerdo con las políticas institucionales, normas y procedimientos de personal administrativo y docente, en las áreas de ingreso, selección, inducción, desarrollo, capacitación, bienestar, régimen salarial prestacional, régimen disciplinario y retiro.

5. MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

La Universidad adoptó mediante Resolución No. 1068 del 2018 la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG (Decreto 1499 de 2017), como herramienta para la integración de los sistemas de gestión y control. Para la operación del MIPG, se implementaron 7 dimensiones entre las cuales está la No. 1: Talento Humano.

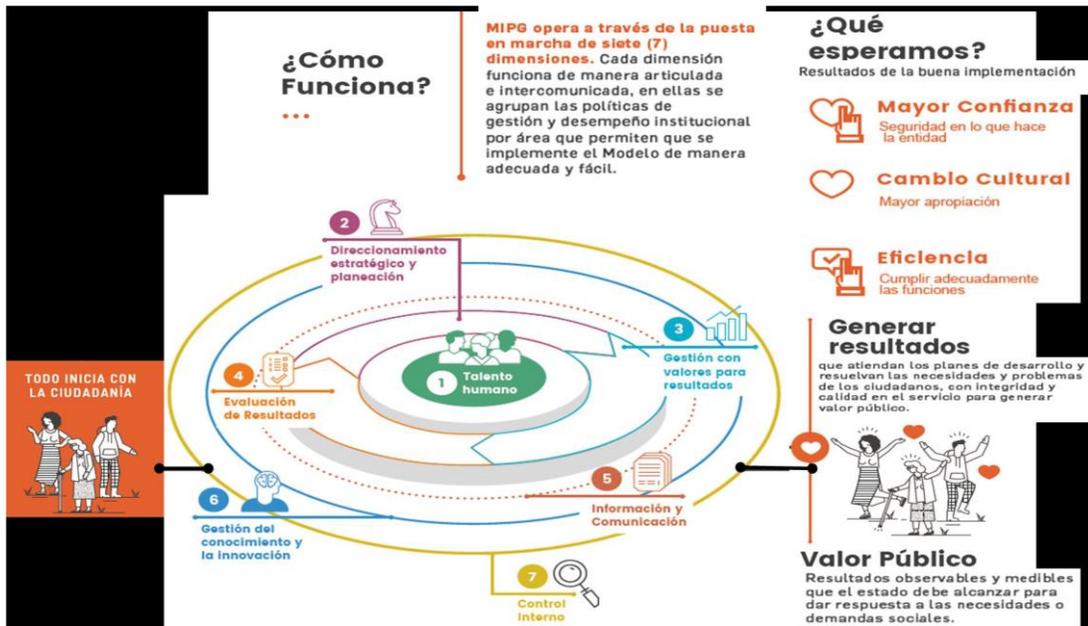
MIPG, se entiende como un:
MARCO DE REFERENCIA QUE LE FACILITA A LAS ENTIDADES PUBLICAS:



Fuente: Función Pública, 2017

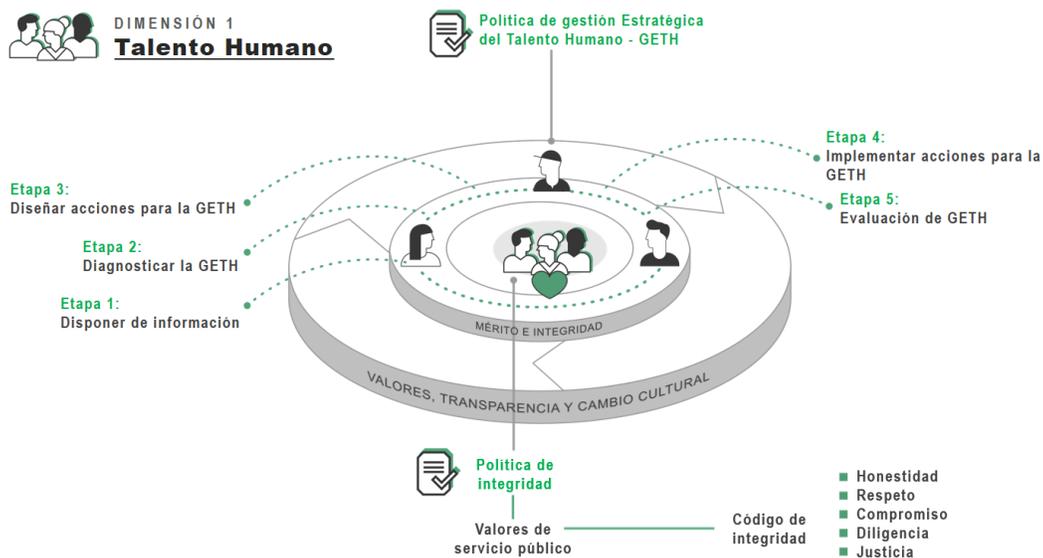
OPERACIÓN:

MIPG opera a través de un conjunto de 7 dimensiones que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional (Talento Humano, Direccionamiento estratégico y Planeación, Gestión con valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y comunicación, Gestión del conocimiento y Control Interno), implementadas de manera articulada e intercomunicada, permitirán que MIPG funcione.



Fuente: Función Pública, 2017

La Dimensión 1 es la de TALENTO HUMANO, la cual debe implementar un conjunto de acciones, entre ellas, la política de Gestión Estratégica de Talento Humano – GETH.



POLITICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – GETH

De acuerdo con el Decreto No. 1499 de 2017 y el planteamiento establecido en el MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la institución.

Para ello, se identifican cinco etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano² eficaz y efectiva:

- I. Disponer de Información: Es fundamental disponer de la mayor cantidad de información posible de la entidad y de su talento humano:
 - Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas,
 - proyectos, entre otros, información que se obtiene en desarrollo de la
 - dimensión de direccionamiento estratégico y planeación.
 - Régimen laboral.
 - Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad,
 - género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.
 - Caracterización de empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, manuales de funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.

- II. Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano: Levantar un diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la entidad. Para ello, se utilizará entre otras una de las herramientas fundamentales de la política: la matriz de la GETH. Cuando una entidad diligencie la matriz en mención, obtendrá una calificación que le permitirá ubicarse en alguno de los tres niveles de madurez de la GETH:
 - Básico operativo: primer nivel
 - Transformación: segundo nivel
 - Consolidación: tercer nivel

- III. Elaborar el Plan de Acción: Una vez se establece una línea de base en la etapa de diagnóstico, se debe diseñar un plan de acción que le permita a la entidad avanzar en los niveles de madurez de la gestión estratégica del talento humano, estableciendo los aspectos solos a priorizar en la gestión.

- IV. Implementar el Plan de Acción: Esta etapa consiste en la ejecución del plan de acción, de manera que se obtenga un impacto en la GETH.

La GETH puede enfocarse desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión. Estos caminos se han denominado “Rutas de creación de valor”, y son agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.

² Guía de gestión estratégica del talento humano GETH
https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2018-04-11_Guia_gestion_estrategica_thumano.pdf

RUTAS DE CREACION DE VALOR	
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto
	Ruta para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio
	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional
	Ruta para generar innovación con pasión
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento
	Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro
	Ruta para implementar un liderazgo basado en valores
	Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen
RUTA DEL SERVICIO AL servicio de los ciudadanos	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio
	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar
“RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien”	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”
	Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad
“RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento”	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos

Fuente: Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – Función Pública

- V. **Evaluar la Gestión:** El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas con base en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente. Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y la medición de su evolución: el FURAG II, evaluando los resultados concretos, evidencias y el avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.

De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico; el formato Plan de Acción, como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Anual de vacantes y previsión
- Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento
- Plan de Estímulos

6. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La naturaleza de los empleos de carácter administrativo, se define en el Acuerdo 021 del 17 de noviembre de 2011 “Por la cual se modifican los artículos 79,80 y 81 del Acuerdo 001 de 1994 “Estatuto General de la UPC” y Acuerdo 007 de 1994 “Por la cual se aprueba y expide el reglamento del personal administrativo de la UPC”; señalando pautas generales de administración de personal, con sujeción al marco legal, pero dentro del ejercicio de la autonomía que constitucionalmente le fue reconocida a la Universidad, entre todos sus componentes se describe la clasificación del personal administrativo y los niveles de empleos, así:

Clasificación del personal administrativo de la Universidad Popular del Cesar. El personal administrativo de planta de la UPC, se clasifica en:

1. De carrera administrativa
2. De libre nombramiento y remoción.
3. Trabajadores oficiales.

EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA. Los empleos administrativos de la Universidad Popular del Cesar son de carrera, a excepción de los de dirección académico-administrativa, los de libre nombramiento y remoción, los temporales o supernumerarios y los trabajadores oficiales.

EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. Son de libre nombramiento y remoción: Los de dirección, orientación y asesoría institucional, cuyo ejercicio implique la adopción de decisiones, políticas o directrices fundamentales, es decir: todos los del nivel directivo, todos los del nivel asesor y aquellos cuyo ejercicio implique la administración, manejo o decisión de fondos, valores o bienes. Serán empleados con categoría de libre nombramiento y remoción los siguientes:

TRABAJADOR OFICIAL. Es aquella persona natural que presta sus servicios a la Universidad Popular del Cesar en la construcción y mantenimiento de obras, su vinculación debe hacerse mediante contrato de trabajo, puede pactar convenciones colectivas de trabajo, así como también integrar sindicatos de cualquier tipo con arreglo a la Ley.

NIVELES DE EMPLEOS. De acuerdo con la naturaleza de las funciones, los requisitos y las competencias para su ejercicio, los empleos en la Universidad pertenecerán a los siguientes niveles:

1. *Directivo:* Corresponde a los empleos a los cuales se asignan funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos universitarios.

2. *Asesor:* Agrupa tanto los empleos cuyas tareas consisten en asistir y aconsejar directamente a los funcionarios que encabezan los organismos principales de la administración.

3. *Profesional:* Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución o aplicación de los conocimientos propios de una carrera profesional regulada por la ley, y aquellos que, según su

complejidad y competencia, les pueda corresponder funciones de dirección, coordinación y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

4. *Técnico*: Son los empleos cuyas funciones exigen la aplicación de los procedimientos y recursos indispensables para ejercer una ciencia o un arte.

5. *Asistencial*: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de orden administrativo y las que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Información de base:

Planta de personal actual

La planta de personal de la Universidad Popular del Cesar, está compuesta por 292 empleos administrativos (Valledupar y Aguachica), clasificados de la siguiente manera:

Naturaleza del empleo	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Trabajadores Oficiales	Rector	
Periodo fijo	0	0	0	0	0	0	1	
Libre nombramiento y remoción	45	6	0	0	0	0	0	
Carrera administrativa/provisionalidad			106	38	93	3	0	
Total planta	45	6	106	38	93	3	1	292

Fuente: Acuerdo 019 de 2022 y acuerdo 016 de 2017

Sistemas de información

La Universidad Popular del Cesar, desde la vigencia 2023 colocó en funcionamiento el aplicativo administrativo- financiero GESTASOFT por módulos, el cual sirve como una opción de mejora que permite optimizar los procesos administrativos que se desarrollan en la Institución y ser el punto de partida para la recolección de toda la información y toma de decisiones, que será el objetivo principal de este Plan Estratégico.

Riesgos

Los riesgos existentes en la gestión de talento humano se encuentran identificados y se han venido adelantando acciones para disminuir la probabilidad de que se materialicen. El Mapa de Riesgos de Talento Humano se puede consultar en el siguiente link: https://drive.google.com/file/d/1xwdH_ERI-SZujWVN7Ph_k5zj7BEyskzv/view de la página web de la entidad.

Caracterización del talento humano

NIVELES	No. CARGOS	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRE	VACANTE	% VACANTE
RECTOR	1	0	0	1	100%	0	0
DIRECTIVO	45	23	51%	18	41%	4	9%
ASESOR	6	1	17%	5	83%	0	0
PROFESIONAL	106	55	52%	51	48%	0	0
TECNICO	38	20	53%	18	47%	0	0
ASISTENCIAL	93	59	63%	29	31%	5	6%
OFICIALES	3	3	100%	0	0	0	0
TOTAL	292	161	55%	122	42%	9	3%

Fuente: Gestasoft

Fecha: Dic 2023

Acuerdos sindicales

Mediante Resolución No. 1961 del 17 de julio de 2023, adicionado en la Resolución 2106 del 26 de julio de 2023 por medio de la cual se adopta el acuerdo colectivo suscrito entre la Universidad Popular del Cesar y el Sindicato de trabajadores y empleados universitarios de Colombia "SINTRAUNICOL" Subdirectiva Universidad Popular del Cesar, el Sindicato Nacional de los Trabajadores de las Instituciones de Educación "SINTIES" de la Universidad Popular del Cesar y el Sindicato nacional de docentes universitarios "SINALDUN".

Manual de funciones

Mediante Resolución 0090 del 24 de enero de 2020 se adopta el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos que conforman la planta Global de personal administrativo de la Universidad Popular del Cesar, modificado el artículo primero mediante resolución No. 2811 28 dic 2022.

7. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

La gestión del talento humano en la Universidad Popular del Cesar, debe considerarse como base fundamental para el cumplimiento de los objetivos misionales, que den sentido a los procesos y la mejora constante del servicio, este referente impulsa a plantear estrategias para asegurar la eficiencia y eficacia articulado con los intereses de los servidores públicos administrativos, teniendo en cuenta que una adecuada gestión significa poder acreditarse como una institución de educación superior de alta calidad.

Es así como cada vigencia se plantea la recolección de información que permita tener un diagnóstico tanto de la gestión organizacional, como del clima laboral, intentando dimensionar la calidad de vida laboral de quienes conforman el personal administrativo.

Desde la Coordinación Grupo de Gestión Desarrollo Humano, en el periodo anterior, se llevó a cabo la recolección de información a través de varias herramientas estratégicas, que permiten orientar una adecuada gestión, con la estructuración y ejecución de planes para el mejoramiento de la calidad de vida laboral y el desarrollo de habilidades, competencias y destrezas de los servidores públicos administrativos.

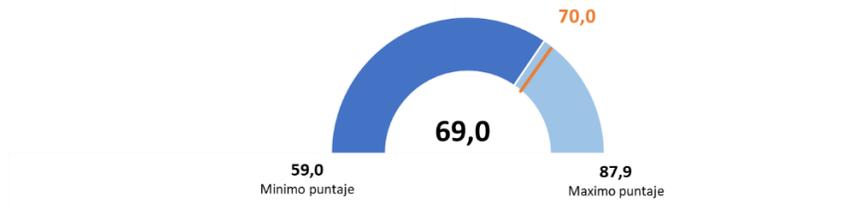
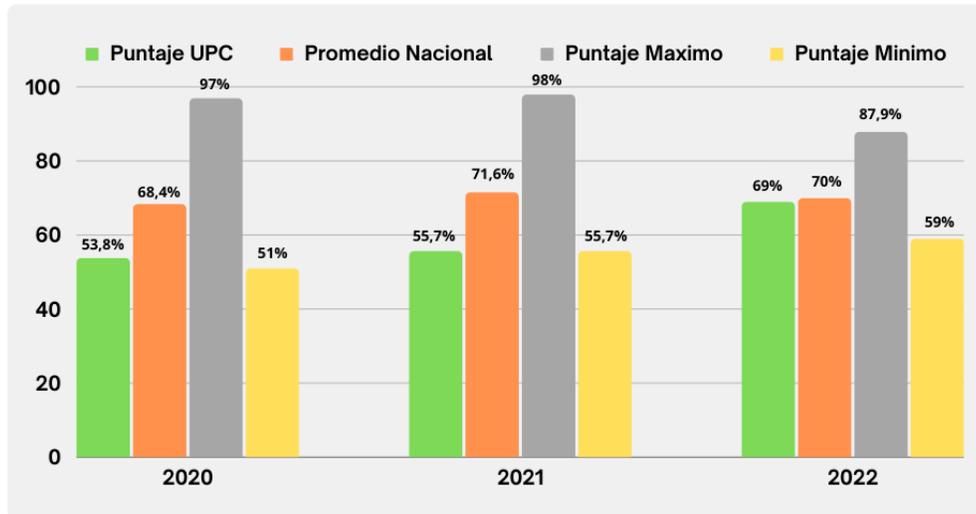
Herramientas para la recolección de información de diagnóstico y necesidades:

- Encuesta Caracterización / Necesidades de Bienestar y Capacitación
- Matriz de GETH – MIPG (Función Pública)
- Diagnóstico del Riesgo Psicosocial (Área de Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Institucional)
- Autoevaluación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Informe de Auditoría de Control Interno

A continuación, se citan algunos datos:

- Calificación de la Matriz GETH – MIPG Función Pública

I. RESULTADOS GENERALES - ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL 2022:



II. ÍNDICES DE LAS DIMENSIONES DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

DIMENSIONES		PUNTAJE ENTIDAD	PUNTAJE MÁXIMO
D1	Talento Humano	40,7	91,3
D2	Direccionamiento Estratégico y Planeación	74,4	92,6
D3	Gestión para Resultados con Valores	72,2	84,2
D4	Evaluación de Resultados	78,2	95,9
D5	Información y Comunicación	69,0	93,3
D6	Gestión del Conocimiento	69,4	89,0
D7	Control Interno	66,5	90,1

III. ÍNDICES DE LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

POLITICAS		PUNTAJE ENTIDAD	PUNTAJE MÁXIMO
POL2	Integridad	40,7	91,3

IV. ÍNDICES DETALLADOS POR POLÍTICAS

ÍNDICES DETALLADOS POR POLÍTICA		PUNTAJE ENTIDAD	PUNTAJE MÁXIMO
i05	INTEGRIGAD. Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	42,4	95,7
i06	INTEGRIGAD. Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	37,9	89,7

Necesidades de capacitación

Para la vigencia 2024-2025, se realizó a inicio de año un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación incluyendo los directivos y coordinadores de grupos de la Universidad y resultados de formatos de evolución de capacitaciones realizadas en vigencias anteriores.

Necesidades de bienestar

La oficina de Bienestar Institucional desarrollo el Plan de Bienestar y de Incentivos, basado en una (encuesta o consulta) para evaluar la satisfacción de los servidores con las actividades adelantadas en la vigencia anterior. De igual manera, se analizó el impacto que de las actividades que tradicionalmente se han realizado, y se revisa la información arrojada por el autodiagnóstico sobre este tema y las observaciones generadas al proyecto del plan.

Análisis de la caracterización del talento humano

Debido a que uno de los planes importantes de la Coordinación Grupo de Gestión de Desarrollo Humano para la vigencia 2024 es estructurar una herramienta o instrumento que le permita administrar la información relacionada con la caracterización del personal, como parte de este proceso se trabajará en el diseño de alternativas tecnológicas para el análisis de la información en tiempo real y la toma de decisiones basada en evidencia.

Resultados de la Evaluación de Desempeño

La Universidad Popular del Cesar, no ha implementado un un instrumento que permita evaluar el grado de cumplimiento que alcanzan los objetivos individuales de los trabajadores en la Universidad, se tiene proyectado que en la vigencia 2024, se logre concretar ese instrumento de evaluación de desempeño.

Medición de clima organizacional

Para la vigencia 2024 se realizará una nueva medición del clima laboral con el fin de identificar los nuevos factores sobre los que se debe trabajar, sus repercusiones en la felicidad de los servidores públicos y su impacto en la productividad y en la visibilizarían de la gestión del Grupo de Talento Humano.

Diagnóstico de riesgo psicosocial

Desde el área de seguridad y salud en el trabajo y bienestar Institucional, se han venido adelantando acciones relacionadas con la disminución del riesgo Psicosocial de los servidores públicos. Para 2023 se aplicó la batería de riesgo psicosocial, y es necesario que en la vigencia 2024, se adelanten acciones particulares para quienes se encuentran en categoría de riesgo alto, en desorden músculo – esquelético y riesgo psicosocial. Por esa razón, dentro del Plan Estratégico están contempladas acciones que mitiguen estos riesgos y que generen alternativas de mejoramiento para las personas que laboran en la Universidad, en articulación con los procesos de intervención y mejoramiento del clima organizacional.

Encuesta de ambiente y desempeño institucional – EDI

“La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – EDI – aplicada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas - DANE dirigida a los servidores públicos de la Universidad Popular del Cesar; vigencia 2023, que indaga la percepción en aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño en las entidades en las cuales prestan sus servicios, como una aproximación para la medición del desarrollo institucional en el país”.

Otros diagnósticos

Se tendrá en cuenta en la vigencia 2024 como información diagnóstica todas aquellas opciones que los colaboradores del Grupo consideren pertinente con base en su conocimiento y experiencia, de manera de asegurar que el Plan Estratégico recoge todas las fuentes de insumos posibles para generar eventuales actividades y programas que sean relevantes para la Universidad.

Prioridades identificadas en el Autodiagnóstico

- Alistamiento e implementación de ajustes razonables entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017, vinculación de personas con discapacidad en el sector público.
- Ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual.
- Implementación de la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas.

8. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.

Para el desarrollo de su gestión estratégica, la Coordinación Grupo Gestión Desarrollo Humano se propone implementar acciones hacia el cumplimiento en los objetivos de cada uno de los planes que a continuación se enunciarán, y el control y seguimiento mediante un plan de acción formulado con base a toda la información que hace parte del ejercicio de diagnóstico y a los indicadores necesarios que permitan evaluar el avance de la gestión.

El plan de acción contemplará la ejecución y seguimiento a los siguientes planes, programas y sus actividades:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- El Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación – PIC.
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Seguimiento y monitoreo SIGEP
- Planes de mejoramiento por auditorías Internas
- Planes de mejoramiento suscritos con la Oficina de Control interno
- Informes trimestrales al Plan Anticorrupción y Atención al ciudadano PAAC

Plan de Previsión de Recursos Humanos

La formulación del Plan de Previsión de Recursos Humanos, se realiza teniendo en cuenta: el análisis de necesidades de personal, el estado actual de la planta administrativa, y la identificación de los costos de la misma, para la proyección del presupuesto correspondiente garantizando el funcionamiento para cada año.

La necesidad de personal se define en el estudio técnico de rediseño institucional, el cual fue realizado por la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, de acuerdo a las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública De Colombia, los estudios,

diagnosticaron el estado de la planta administrativa, de manera integral, se contextualizó cada cargo, la estructura organizacional y las necesidades de cada dependencia, en concordancia con el presupuesto asignado y disponible.

Teniendo en cuenta esto, la Coordinación Grupo Gestión Desarrollo Humano, propenderá por la realización de acciones que permitan la optimización de este recurso, dando cabida a la oportunidad en la ejecución de reubicaciones de empleos, y otras medidas que permitan solventar las necesidades del servicio, como la evaluación de clima laboral y evaluación del desempeño, según las condiciones de tamaño y clasificación de la planta administrativa así mismo, administrar el personal de acuerdo al presupuesto proyectado y los costos que este implica. (Ver anexo 1)

Plan de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Universidad Popular del Cesar, Mediante la identificación de los empleos, la descripción de los casos en los que los cargos quedan en Vacancias temporal o definitiva, la naturaleza y niveles de los empleos de carácter administrativo, el análisis de la planta actual, el análisis de Provisión de empleos y finalmente la proyección de retiro de los servidores públicos administrativos, teniendo como marco referencial la autonomía universitaria y lo estipulado por los Acuerdos: CSU No. 016 del 28 de 2017 y 019 del 2022. De esta manera se busca crearlas estrategias necesarias con el fin de programar la provisión de los empleos con Vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, garantizando el adecuado funcionamiento de los servicios de cada dependencia de la Universidad y buscando mejorar los procesos de gestión administrativa. (Ver anexo 1)

Plan de Bienestar e Incentivos

El plan de bienestar e incentivos, está contemplado en la política de bienestar institucional (Acuerdo CSU No. 032 del 2016), la cual es liderada por la División de Bienestar Institucional, y busca generar espacios favorables para el bienestar social e incentivos del personal administrativo, docente y estudiantes de la Universidad Popular del Cesar, teniendo en cuenta el marco jurídico que rige para los funcionarios públicos; tomando como eje fundamental el desarrollo humano, potenciando sus capacidades, habilidades y competencias, en el cumplimiento de sus funciones y propendiendo por el cumplimiento de la misión institucional. (Ver anexo 2)

Plan Institucional de Capacitación-PIC

El plan de capacitación, contribuye al fortalecimiento de los conocimientos y competencias de los servidores públicos de la Universidad Popular del Cesar, en función del crecimiento personal, laboral y el mejoramiento del servicio prestado.(Ver anexo 3)

Plan Seguridad y Salud en el Trabajo

En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se proyecta anualmente el Plan de Acción de Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio del cual se planifica, se desarrolla y se lleva control mediante los respectivos indicadores de avance y de cumplimiento, a las distintas acciones

que el profesional responsable de esta área ejecuta, encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los servidores públicos de la institución y la prevención de accidentes y enfermedades laborales. (Ver anexo 4)

De conformidad con lo anterior, con el fin de hacer seguimiento y control, cada plan ha establecido indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas. Este ejercicio de planeación debe proporcionar un sistema de monitoreo, que facilite a la dirección universitaria determinar si las estrategias trazadas en el proceso Gestión del Talento Humano de la institución están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la entidad.

9. ARTICULACIÓN DE LOS PLANES

Por medio de las políticas de Gestión y Desempeño Institucional orientadas en el modelo MIPG, y con el fin de lograr la creación de valor y la articulación entre las dimensiones que este desarrolla, la Coordinación Grupo Gestión Desarrollo Humano enmarca sus planes en las rutas de creación de valor, como se aprecia en el siguiente cuadro.

RUTAS DE CREACION DE VALOR	PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS EN EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
Ruta de la Felicidad <ul style="list-style-type: none"> • La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión 	Plan de Bienestar e Incentivos
	Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo
	Plan Institucional de Capacitación PIC
	Plan de Bienestar e Incentivos
Ruta del Crecimiento • Liderando talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores <ul style="list-style-type: none"> • Servidores que saben lo que hacen 	Evaluacion de desempeño
	Plan Institucional de Capacitación PIC
Ruta del Servicio • Al servicio de los ciudadanos • Cultura que genera logro y bienestar	Plan de Bienestar e Incentivos
	Plan Institucional de Capacitación PIC
	Plan de Bienestar e Incentivos
Ruta de la Calidad • La cultura de hacer las cosas bien • Hacer siempre las cosas bien • Cultura de la calidad y la integridad	Plan de Bienestar e Incentivos
	Plan de Bienestar e Incentivos
Ruta de Análisis de Datos • Conociendo el talento • Entendiendo personas a través del uso de los datos	Plan de Bienestar e Incentivos
	Plan de Bienestar e Incentivos
	Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo
	Plan Institucional de Capacitación PIC
Fuente: Elaboración propia	

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del plan se realizará con mecanismos de seguimiento que evidencien el cumplimiento de cada una de las etapas y el impacto generado en las rutas de valor que se encuentren con baja calificación, o aquellos componentes de las rutas se propongan mantener con una calificación de nivel consolidación en la política de Talento Humano.

Otro instrumento de medición que se propone usar para determinar de manera frecuente los avances y aplicar acciones correctivas o que conlleven a la obtención de un excelente resultado es la denominada autoevaluación, establecida en la Matriz Estratégica del Talento Humano, la cual permite realizar una medición de los avances en la gestión e implementación del Estrategia de Talento Humano. Los resultados de la evaluación conforme lo determinado por el Departamento Administrativo de la Función Pública son directamente proporcionales a los obtenidos por la evaluación el FURAG, por lo que se puede concluir que una buena autoevaluación nos llevará como entidad a emitir alertas preventivas que repercutan en mejores resultados de la medición de la gestión del talento humano.

Finalmente, como herramienta se cuenta con un Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión FURAG II, en el que se mide y evalúa el avance en la dimensión de Talento Humano el avance de su implementación con los factores de calidad e idoneidad para la obtención de resultados.

10.1 Herramientas de seguimiento

A la fecha, existen varios mecanismos de seguimiento a los diferentes procedimientos de gestión del talento humano, como los informes de gestión, el seguimiento al mapa de riesgos, el seguimiento al plan anticorrupción, las reuniones internas de trabajo, sin embargo, el que cuenta con mayor consistencia y formalismo es el plan de acción.

Para la presente vigencia, se están realizando reportes de avance o seguimiento de manera trimestral, a cargo de la Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Universitario Institucional.

De otra parte, se cuenta con los indicadores de gestión que permiten realizar el seguimiento desde el marco del Sistema de Gestión de la calidad.

10.2 Indicadores

La Coordinación Grupo Gestión de Desarrollo Humano tiene 7 indicadores para medir sus procesos.

- (No de capacitaciones desarrolladas al personal administrativo/No total de capacitaciones programadas en el plan de capacitación administrativo) *100
- (No de capacitaciones realizadas en el tiempo establecido/No total de capacitaciones programadas) *100
- (No de capacitaciones realizadas eficaces/No de capacitaciones realizadas) *100
- (No de inducciones eficaces/No de inducciones realizadas) *100
- (No de funcionarios administrativos que reciben reinducción semestral/No total de funcionarios administrativos en el semestre) *100
- (No de actividades programadas/No total de actividades ejecutadas) *100
- (No de encuestad valoradas positivamente en el semestre/No total de encuestas diligenciadas por los beneficiarios en el semestre) *100

10.3 Revisión de la eficacia de las Acciones del Plan Estratégico

Los planes específicos contarán con procesos de evaluación de eficacia que permitirán monitorear los resultados obtenidos e implementar oportunamente las mejoras a que haya lugar. Esos procesos son diferentes para cada plan y se desarticulan en cada uno de ellos.

10.4 Recalificación de la Matriz GETH

Al finalizar la vigencia del Plan Estratégico se recalificará el autodiagnóstico para analizar los avances obtenidos y así revisar la eficacia de las acciones adelantadas.

11. MEJORAMIENTO CONTINUO

11.1 Correcciones, acciones correctivas y mejoras.

Durante el proceso se hará el seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico usando como instrumento principal el cronograma. En caso de que los avances no sean los esperados se tomarán las acciones de mejora necesarias.

12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Consolidar en un instrumento las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta la visión que se persigue y las características del personal de la Universidad, estableciendo retos concretos y necesidades.

13. Anexos

Plan de previsión y vacantes UPC (Anexo 1)

Plan de bienestar y estímulos (Anexo 2)

Plan de formación y capacitación (Anexo 3)

Plan de seguridad y salud en el trabajo (Anexo 4)



***PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR***

