



RESOLUCIÓN No. 0082. FECHA: 31 ENE 2023

#PorelResurgirdelaUPC

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR,
en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias y

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto 1567 de 1998, se creó el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos de los empleados del Estado.

Que, la Ley 909 de 2004, expidió las normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones” Ley 909 de 2004

Que, el Decreto 1083 de 2015, expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Que, 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.

Que, mediante Acuerdo CSU No. 020 del 05 de octubre de 2020, se aprobó la Política Institucional de Talento Humano en la Universidad Popular del Cesar.

Que, dando cumplimiento con el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, "...las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos.

Que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Universidad Popular del Cesar -CIGED, en sesión ordinaria del 31 de enero de 2023, avalo el plan estratégico de talento humano de la Universidad Popular del Cesar, correspondiente a la vigencia 2023, presentado por la Coordinación Grupo de Gestión de Talento Humano.

En mérito de lo expuesto, el Rector de la Universidad Popular del Cesar,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad Popular del Cesar, correspondiente a la vigencia 2023, el cual forma parte integral de esta Resolución.

ARTICULO SEGUNDO. - La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Valledupar a los 31 ENE 2023

ROBER ROMERO RAMIREZ
Rector



Plan Estratégico de Talento Humano

Entidad: Universidad Popular Del Cesar
2023

Rober Romero Ramírez
Rector

Orlando Seoanes Lerma
Vicerrector Administrativo

Hedilka Jiménez Ríos
Vicerrector Académico

Clarivel Parra Ditta
Vicerrector Investigación y Extensión

Wilfred Torres Gutiérrez de Piñeres
Vicerrector General Seccional Aguachica

Alvaro Javier Iglesias Ibarra
Jefe Of. Planeación y Desarrollo Universitario

Ingrid Patricia Manjarrés Murgas
Coordinadora Grupo de Gestión Desarrollo Humano

Apoyo técnico:
Funcionarios Oficina Grupo Gestión Desarrollo Humano

Dando cumplimiento a lo establecido en el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, "...las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año, la Coordinación Grupo Gestión Desarrollo de la Universidad Popular del Cesar, publica el Plan Estratégico de Talento Humano correspondiente a la vigencia 2023.

Enero de 2023

Contenido

1. Introducción	6
2. Contexto	6
2.1 Referentes estratégicos orientadores	6
2.2 Objetivos estratégicos de la entidad	7
2.3 Normatividad asociada	8
2.4 Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano	8
3. Información de base	9
3.1 Planta de personal actual	9
3.2 Recursos requeridos	9
3.3 Sistemas de información	9
3.4 Riesgos	9
3.5 Caracterización del talento humano	10
3.6 Acuerdos sindicales	10
3.7 Manual de funciones	10
4. Diagnósticos	10
4.1 Matriz GETH	10
4.2 Rutas de Creación de Valor	13
4.3 Necesidades de capacitación	14
4.4 Necesidades de bienestar	14
4.5 Análisis de la caracterización del talento humano	14
4.6 Resultados de la Evaluación de Desempeño	15
4.7 Medición de clima organizacional	15
4.8 Diagnóstico de riesgo psicosocial	15
4.9 Encuesta de ambiente y desempeño institucional - EDI	15
4.10 Otros diagnósticos	16
5. Definición estratégica	16

- 5.1 Alcance..... 16
- 5.2 Política de calidad..... 16
- 5.3 Políticas específicas de talento humano de la entidad..... 16
- 5.4 Objetivos..... 16
- 5.5 Estrategias..... 17
- 5.6 Prioridades identificadas en el Autodiagnóstico..... 18
- 6. Planes temáticos..... 18**
 - 6.1 Plan de previsión de recursos humanos..... 18
 - 6.2 Plan de vacantes..... 18
 - 6.3 Plan de bienestar y estímulos..... 18
 - 6.4 Plan de capacitación..... 19
 - 6.5 Plan de seguridad y salud en el trabajo..... 19
- 7. Temáticas adicionales a planear..... 19**
 - 7.1 Inducción y reinducción..... 19
 - 7.2 Evaluación de desempeño..... 19
 - 7.3 SIGEP..... 19
 - 7.4 Clima organizacional - Cultura organizacional - Valores..... 19
 - 7.5 Gestión de la caracterización del talento humano..... 20
 - 7.6 Gestión con Gerentes Públicos..... 20
 - 7.7 Negociación colectiva..... 20
 - 7.8 Desvinculación asistida y transferencia de conocimiento..... 20
 - 7.9 Otros temas (proyectos - modificación manual, modificación estructural, etc.)..... 20
- 8. Integración de los planes..... 21**
- 9. Seguimiento y evaluación..... 21
 - 9.1 Herramientas de seguimiento..... 22
 - 9.2 Indicadores..... 22

9.3 Resultados FURAG 22

9.4 Revisión de la eficacia de las Acciones del Plan Estratégico..... 24

9.5 Recalificación de la Matriz GETH..... 24

10. Mejoramiento continuo 24

 10.1 Correcciones, acciones correctivas y mejoras..... 24

11. Conclusiones y recomendaciones 25

12. Anexos 25

1. Introducción

La educación y la administración pública se enfrenta a diferentes retos y desafíos debido a un mundo globalizado, con constante cambio y desarrollo tecnológico, lo que exige una mayor y mejor demanda de servicios por parte de los ciudadanos.

De esta manera, en el marco de la planeación estratégica de la Universidad Popular del Cesar, en la alineación de la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos se enfatiza en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que promueva su motivación y compromiso, que encamine hacia la eficiente y oportuna prestación de servicios además de, contribuir a la mejora rendimiento y potenciando la mejora continua.

La Universidad Popular del Cesar en cumplimiento a la normatividad vigente y armonizando por un desarrollo integral del empleado público que se consolide en una estrategia con un direccionamiento técnico, formuló el presente documento. El Plan Estratégico de Talento Humano es el instrumento que consolida 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.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado y en la Universidad, de tal manera que genere confianza, para lo cual Función Pública fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio en la cultura organizacional.

2. Contexto

2.1 Referentes estratégicos orientadores

En la construcción del Plan se tienen en cuenta los lineamientos de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, y particularmente de las políticas públicas de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH y de Integridad. El abordaje conceptual del Plan se enmarca en el ciclo PHVA y en las etapas de la Dimensión de Talento Humano en MIPG. Los lineamientos de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano son los principales referentes estratégicos orientadores del Plan, siguiendo las etapas de la Dimensión:

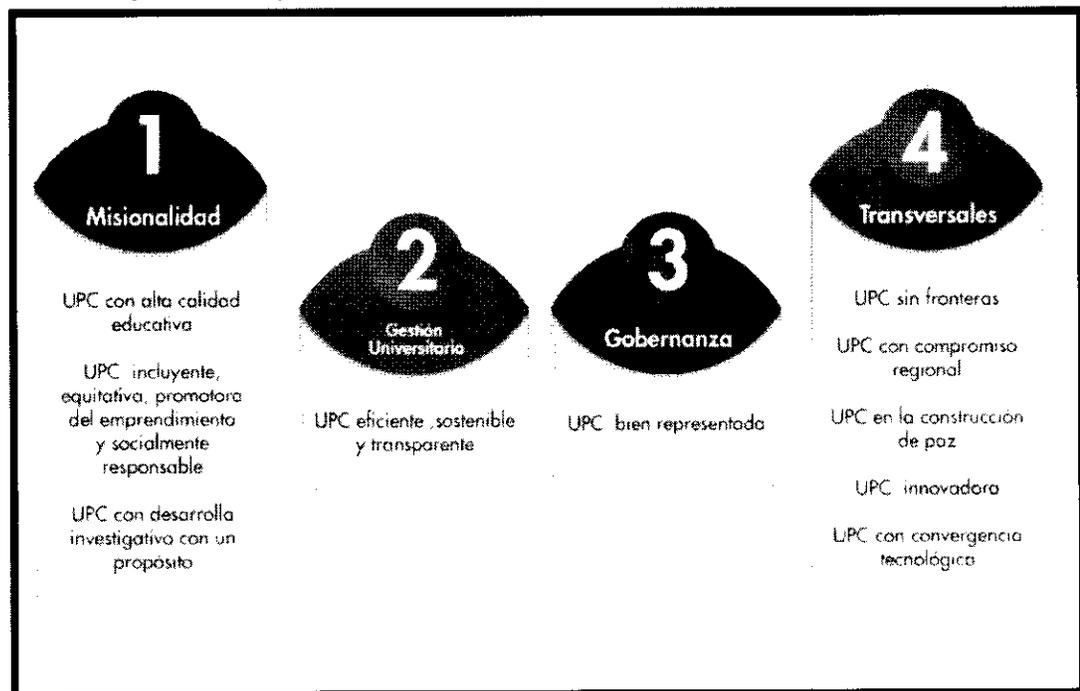
1. Disponer de información
2. Diagnosticar el estado de la Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH) en la entidad
3. Diseñar acciones para avanzar en la GETH

4. Ejecutar las acciones
5. Evaluar las acciones e implementar mejoras

La estructura de este Plan se basará en la integración y ejecución de las etapas de la Dimensión en cada una de las temáticas y planes específicos que conforman este documento, de manera que se garantice que el ciclo PHVA se materializa tanto en el diseño como en la ejecución y seguimiento de las actividades a realizar.

2.2 Objetivos estratégicos de la entidad

Los objetivos estratégicos de la Universidad Popular del Cesar están articulados en los 4 ejes estratégicos definidos en el plan de desarrollo, los cuales son:



Fuente: Acuerdo CSU 013 del 28/06/2017

2.3 Normatividad asociada

La normatividad relacionada con los procesos de talento humano que aplica a la Universidad Popular del Cesar incluye principalmente a la Ley 909 de 2004 y al Decreto 1083 de 2015 y sus modificaciones. El detalle de la normatividad relacionada a tener en cuenta se encuentra en la herramienta de autodiagnóstico de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano. Es fundamental que la Coordinación Grupo Gestión de Desarrollo Humano de la Universidad Popular del Cesar se mantenga actualizada tanto a eventuales modificaciones del Decreto 1083 como a cualquier otro cambio normativo para garantizar la adecuada aplicación de la normatividad vigente. Esto incluye la revisión constante de las circulares y demás directrices que puedan expedir el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Presidencia de la República, principalmente.

2.4 Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano

Se define el marco estratégico de la UPC, como la estructura con la que la universidad se alinea a los componentes del marco normativo y la estrategia institucional. El objetivo de la alineación del marco normativo es crear una visión común sobre el resultado a alcanzar para tener un trabajo articulado en función de la educación a nivel internacional, nacional, sectorial, departamental, municipal e institucional en la educación superior, de forma tal que se identifiquen los tratados, convenios y acuerdos internacionales, las políticas a seguir por los servidores públicos, los objetivos nacionales y sectoriales relacionados con la misión de la UPC, a fin de alinearlos con la estrategia institucional; igualmente se identifican y conocen los indicadores nacionales y sectoriales que se deben cumplir a nivel institucional; y además se vuelven realidad los propósitos del Plan Nacional de Desarrollo en materia de educación, mediante un trabajo congruente y consistente de cada entidad involucrada, y en particular de la Universidad Popular del Cesar.

La gestión del Talento Humano como parte de la estrategia institucional tiene como objetivo en su proceso Administrar el Talento Humano que garantice la excelencia en la prestación del servicio con Servidores Públicos íntegros y con valores, competentes y comprometidos con el Estado, la sociedad y su propio desarrollo.

Para el cumplimiento de este objetivo, es absolutamente prioritario construir estrategias que permitan contar con la información confiable y suficiente para la toma de decisiones basada en evidencias y disponibles para todo el equipo de Talento Humano. Por esta razón, el principal propósito de este Plan estará enfocado en fortalecer y ampliar significativamente la información y los métodos para recopilarla y analizarla, de manera que se cumpla totalmente con la etapa 1 de la Dimensión de Talento Humano de MIPG.

3. Información de base

3.1 Planta de personal actual

La planta de personal de la Universidad Popular del Cesar está compuesta por 397 empleos, de los cuales están provistos 385 cargos, clasificados de la siguiente manera:

Naturaleza del Empleo	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Docente	Trabajadoras oficiales	Subtotal Planta UPC
Libre Nombramiento y Remoción	46	6	0	0	0	0	0	52
Periodo Fijo	1	0	0	0	0	0	0	1
Carrera Administrativa/provisionalidad	0	0	106	38	93	104	3	344

**Total Planta
UPC 397**

Para la vigencia 2023 se han identificado las necesidades básicas de recursos que fueron incluidos en las peticiones a la Vicerrectoría Administrativa. Además de estos recursos, se buscará maximizar la gestión adelantada con la Caja de Compensación Familiar, la Administradora de Riesgos Laborales y las Empresas Promotoras de Salud, así como con otras entidades que eventualmente pueden proveer los servicios requeridos de capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo.

3.3 Sistemas de información

La Universidad Popular del Cesar, a partir del segundo semestre de la vigencia 2022 y lo corrido de esta vigencia, puso en marcha el proceso de implantación del aplicativo Talento Humano del sistema de GESTASOFT, el cual sirve como una opción de mejora que permite optimizar los procesos administrativo que se desarrollan en la Institución.

Durante la vigencia 2023, estaremos en ejecución de ese proceso, que puede 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.

3.4 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.

3.5 Caracterización del talento humano

NIVELES	Nº CARGOS	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	VACANTES	% VACANTES
DIRECTIVO	33	14	5.78	18	7.43	1	0.41
ASESOR	6	4	1.65	2	0.82	0	0.00
PROFESIONAL	87	44	18.18	37	15.28	6	2.47
TECNICO	31	16	6.61	15	6.19	0	0.00
ASISTENCIAL	82	56	23.14	26	10.74	0	0.00
OFICIALES	3	3	1.23	0	0.00	0	0.00
TOTAL	242	137	57	98	40	0	3

3.6 Acuerdos sindicales

Mediante Resolución No. 2516 del 05 de diciembre de 2022, por medio de la cual se adopta parcialmente 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 la Asociación Sindical de Profesores Universitarios "ASPU" Seccional Cesar

3.7 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.

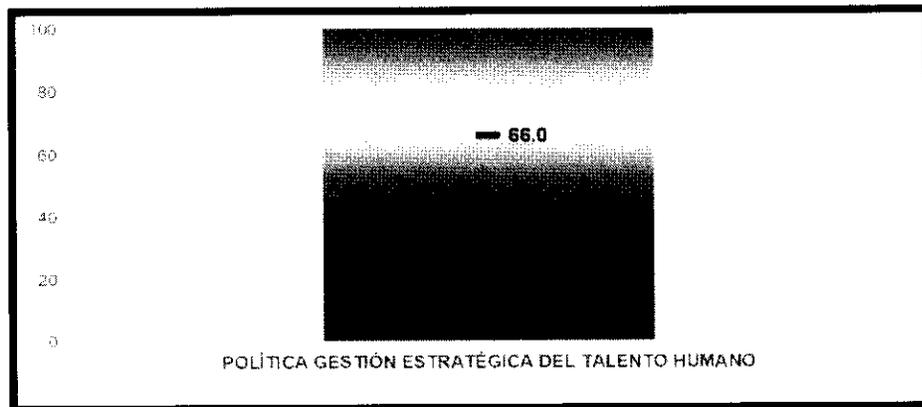
4. Diagnósticos

4.1 Matriz GETH

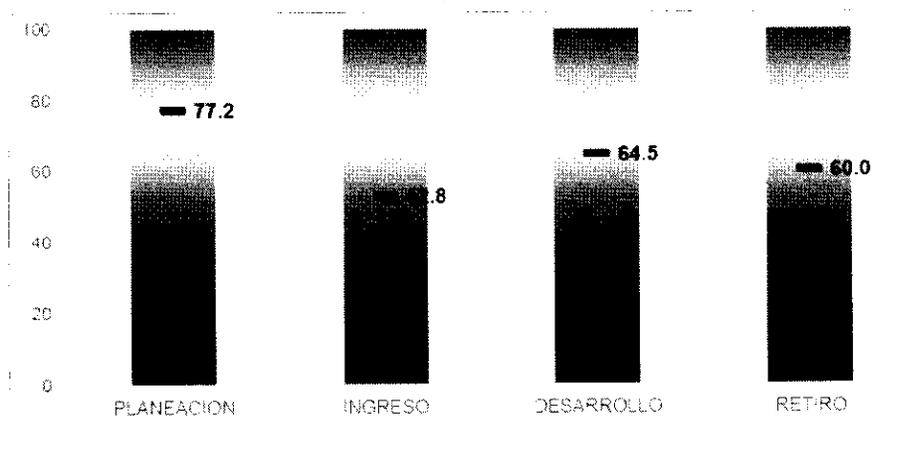
De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por la Coordinación de Gestión Humana de la Universidad Popular del Cesar, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, donde se evidencia una calificación de 66.0 sobre 100, ubicándola en el nivel 4 "Nivel de transformación". Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla, la cual presenta un comparativo de los diagnósticos presentados en los años 2020-2022.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

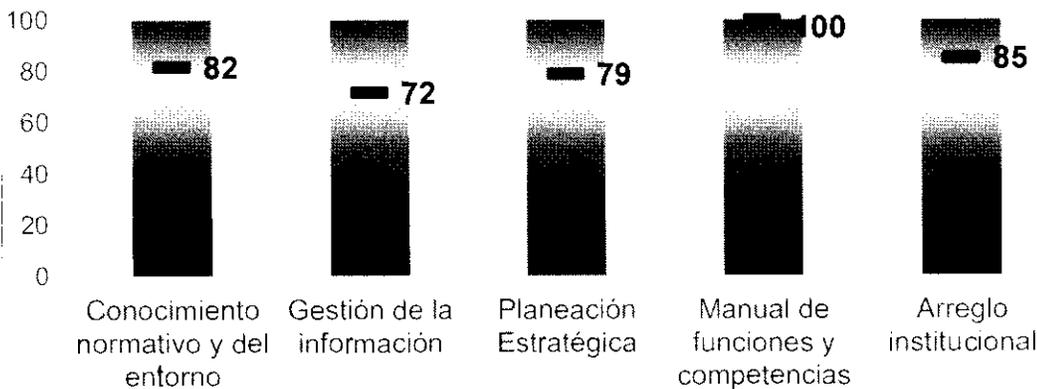
Calificación total



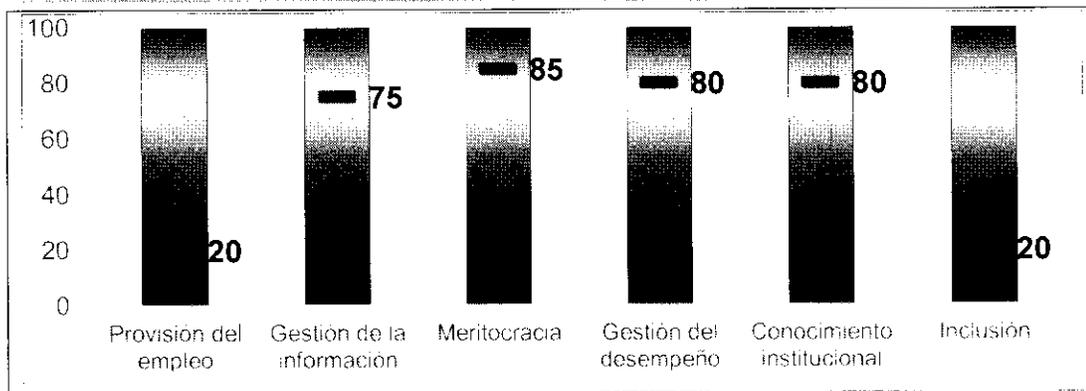
Calificación por componentes:



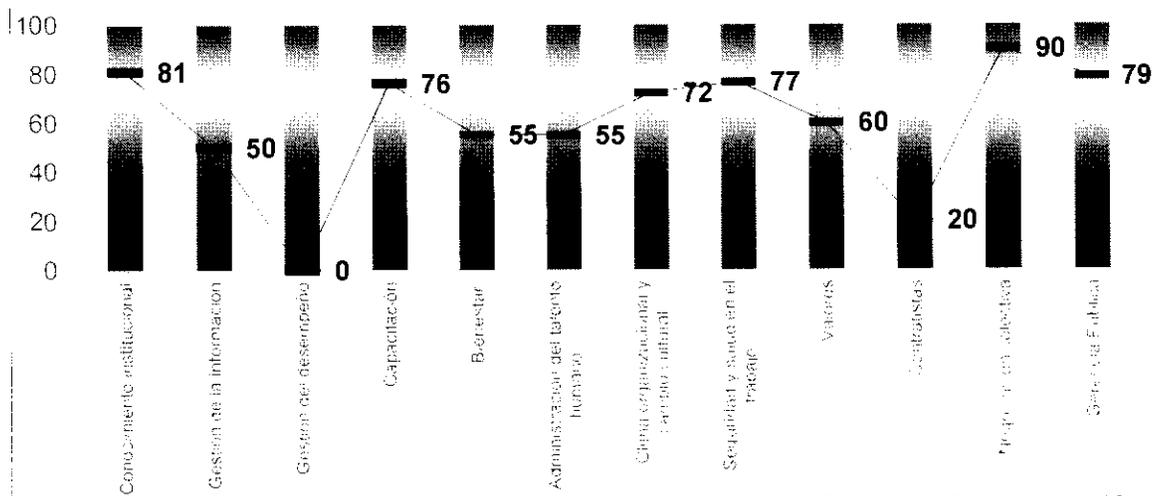
Calificación por categoría:
Categoría del Componente 1
Planeación:



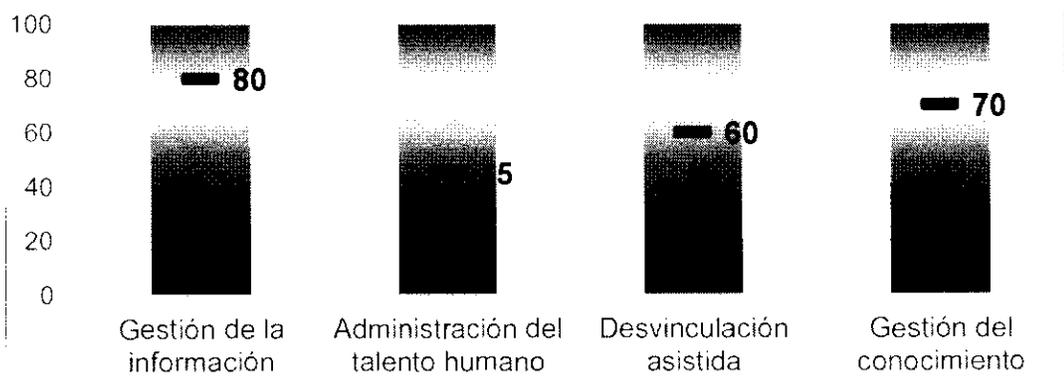
Categoría del Componente 2
Categoría Ingreso:



Categoría del Componente 3
Categoría Desarrollo:



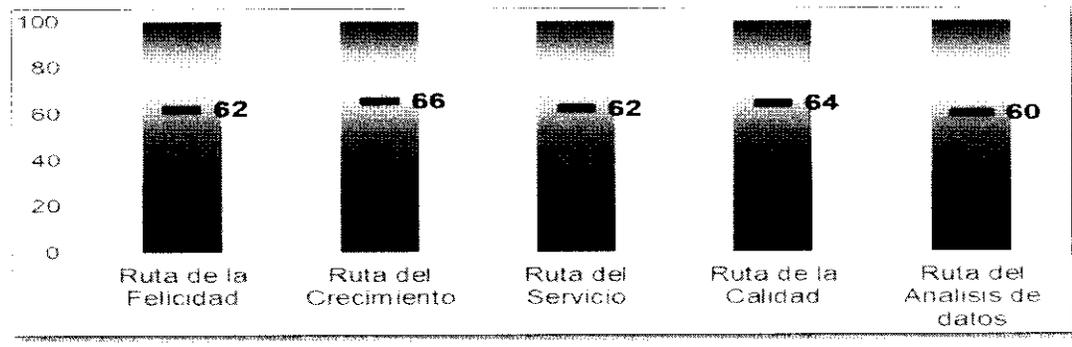
Categoría del Componente 4
Categoría retiro:



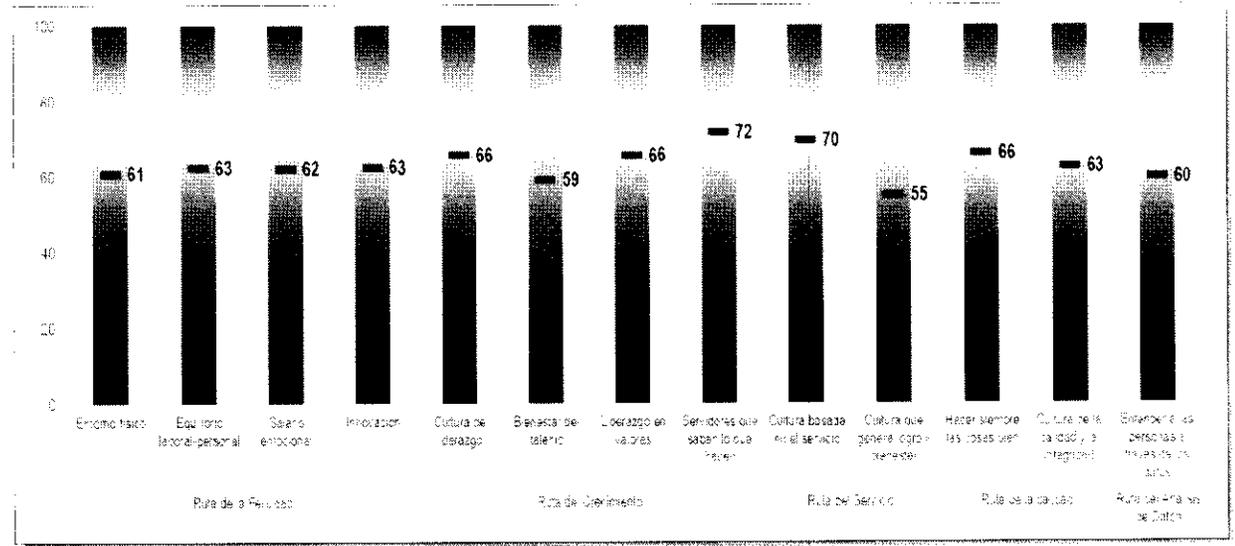
4.2 Rutas de Creación de Valor

Con los resultados de la Matriz GETH se analizarán las rutas de creación de valor para identificar las prioridades a incluir en los planes de talento humano.

Calificación por Rutas de Creación de Valor:



Desagregación de las Rutas de Creación de Valor:



4.3 Necesidades de capacitación

Para la vigencia 2023, 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.

4.4 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.

4.5 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 2023 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.

4.6 Resultados de la Evaluación de Desempeño

La Universidad Popular del Cesar no ha implementado aun un instrumento que permita evaluar el grado de cumplimiento que alcanzan los objetivos individuales de los trabajadores en la Universidad, se espera que en la vigencia 2023, se logre concretar ese instrumento de evaluación de desempeño.

4.7 Medición de clima organizacional

En 2019 se realizó una medición de clima organizacional, que generó unos resultados en los que se identificaron aspectos puntuales a trabajar en el marco del programa de bienestar y en la prevención y promoción de riesgos psicosociales. En la vigencia 2022 se trabajó sobre los aspectos identificados, para minimizar riesgos y mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores.

Para la vigencia 2023 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 visibilización de la gestión del Grupo de Talento Humano.

4.8 Diagnóstico de riesgo psicosocial

Desde el Grupo de Gestión de Desarrollo humano y del área de seguridad y salud en el trabajo en 2021 y 2022 se ha venido adelantando acciones relacionadas con la disminución del riesgo Psicosocial de los servidores públicos. Para 2023 se debe aplicar la batería de riesgo psicosocial, es necesario adelantar 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.

4.9 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; Indaga sobre su 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”. Los resultados para la Universidad Popular del Cesar para el año 2020 y año 2021 fueron los siguientes:

RESULTADOS ENCUESTA EDI		
variables	Año 2020	Año 2021
Ambiente Institucional	68.3	78.7
Desempeño Institucional	66.8	65.1
Credibilidad en la Reglas	69.4	81.5
Credibilidad en la Políticas	66.3	71.9
Suficiencia de Recursos y previsibilidad	65.9	75.7
Gestión por resultados	64.9	67.0
Rendición de cuentas	79.1	71.4

Aun no se tiene resultados de la vigencia 2022 en la pág. web del DANE.

4.10 Otros diagnósticos

Se tendrá en cuenta en la vigencia 2023 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.

5. Definición estratégica

5.1 Alcance

El Plan Estratégico busca integrar y articular la gestión estratégica del talento humano de la Universidad, en el marco de la normatividad vigente y de los recursos existentes.

5.2 Política de calidad Institucional

La política de calidad de la Universidad Popular del Cesar, fue establecida mediante el Acuerdo 025 del 03 diciembre de 2008 modificada mediante Acuerdo 007 del 25 de marzo de 2014, ver link:

<https://sites.google.com/site/sigiunicesar/home/subsistema-de-gestion-de-la-calidad/politicas-y-objetivos-de-calidad>

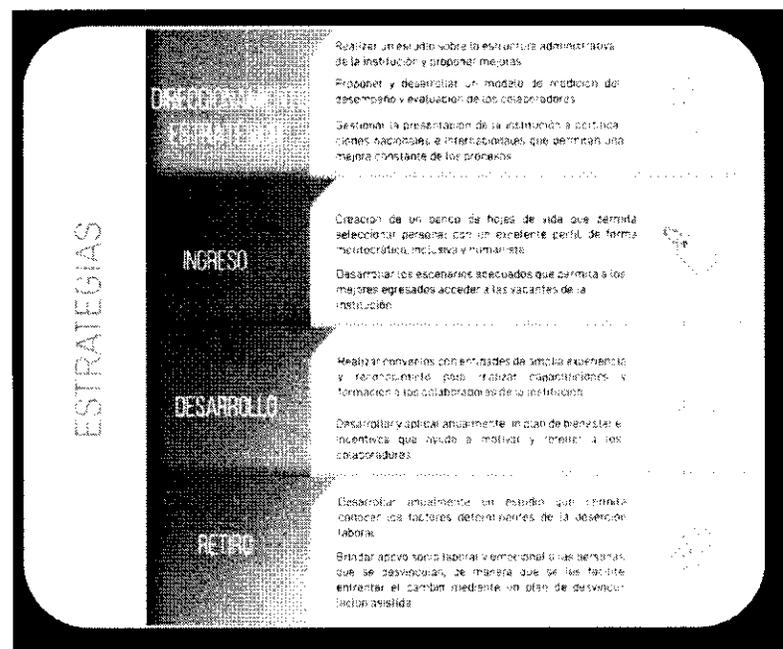
5.3 Políticas Institucional de talento humano

La política institucional de talento humano fue establecida mediante Acuerdo 020 del 5 de octubre de 2020.

5.4 Objetivo General de la Política de Talento Humano

Definir un marco general que garantice que la Universidad Popular del Cesar cuente con servidores íntegros, competentes y comprometidos que contribuyan al logro de los objetivos y planes de la entidad y de las finalidades sociales del Estado.

5.5 Estrategias



Las estrategias a seguir para el cumplimiento del plan están contenidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo, del plan de bienestar e incentivos y del plan institucional de capacitación. Allí se contempla el despliegue de actividades, la fuente diagnóstica de cada una, el responsable y la población objetivo. Sin embargo, estas se pueden unificar permitiendo el seguimiento de las estrategias y de las actividades exactas por tema.

5.6 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.

6. Planes temáticos

Los siguientes planes temáticos se presentan como anexos; no obstante, se aclara que los mismos son parte integral de este documento:

6.1 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.

6.2 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 Nro.: 015, 016 del 28 de junio de 2017 y Acuerdos CSU Nro. 018 y 019 del 13 de octubre 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.

6.3 Plan de Bienestar

El plan de bienestar, generar espacios favorables para el bienestar social e incentivos del personal administrativo y docente 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.

6.4 Plan de Capacitación

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.

6.5 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.

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.

7. Temáticas adicionales a planear

7.1 Inducción y re inducción

Dentro de la planificación de la gestión del talento humano se incluirán, en el marco del Plan Institucional de Capacitación, las modalidades de inducción y re inducción para los funcionarios de la Universidad Popular del Cesar.

7.2 Evaluación de desempeño

Se tendrá en cuenta en la planificación incluir esta herramienta para medir el rendimiento y desempeño de los funcionarios.

7.3 SIGEP II

En la planificación se incluirán todas las labores concernientes con la actualización, seguimiento y verificación del Sistema de información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, teniendo en cuenta la Declaración de Bienes y Rentas y el seguimiento a las hojas de vida de los servidores públicos.

7.4 Clima organizacional - Cultura organizacional Valores

Para la vigencia 2023 se realizará la medición del clima organizacional en el primer semestre y los resultados de clima organizacional y valores serán

incluidos dentro de este Plan Estratégico como parte fundamental de la intervención a realizar tanto a nivel de seguridad y salud en el trabajo como de bienestar.

7.5 Gestión de la caracterización del talento humano

Se considerará para la Gestión del Talento Humano en la vigencia 2023 el desarrollo de una herramienta tecnológica que permita la recopilación de información para ampliar los ítems de esta caracterización, así como el seguimiento y validación para una toma de decisiones conveniente y ajustada a la realidad de la Universidad Popular del Cesar.

7.6 Negociación colectiva

El acuerdo sindical se encuentra vigente adoptado mediante Resolución No. 2516 del 06 de diciembre de 2022.

7.7 Desvinculación asistida y transferencia de conocimiento

Para este plan se tendrá en cuenta el acompañamiento a esta población en esta etapa de su vida personal y laboral, considerando sus valiosos aportes y experiencia.

7.8 Otros temas (proyectos - modificación manual, modificación estructural, etc.)

Para el 2023 se tendrá en cuenta propuestas, temas o programas de parte de los servidores que no estén contemplados en los planes para minimizar el riesgo psicosocial y mejorar la calidad de vida laboral.

8. 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 VALDR	PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS EN EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
Ruta de la Felicidad • 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 • Servidores que saben lo que hacen	Evaluación de desempeño
	Plan Institucional de Capacitación PIC
	Plan de Bienestar e Incentivos
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

9. 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.

9.1 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.

9.2 Indicadores

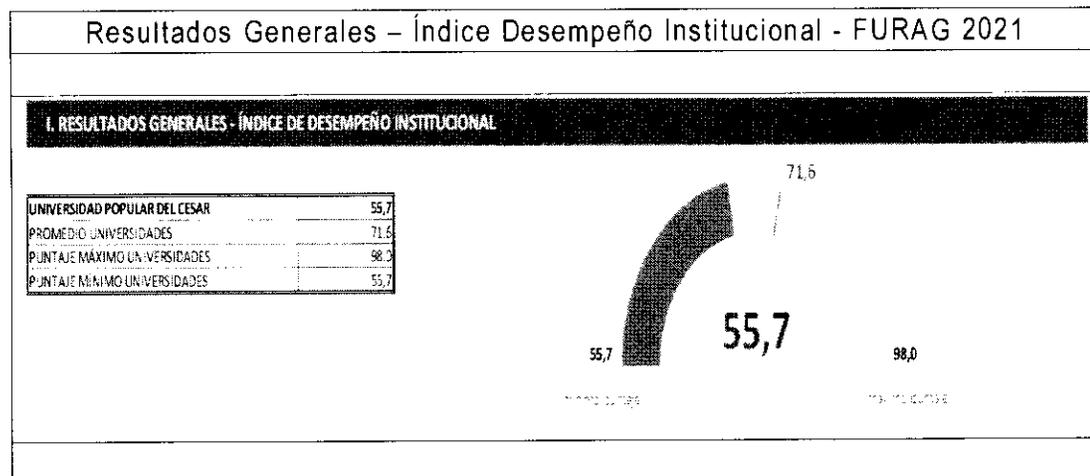
La Coordinación Grupo Gestión de Desarrollo Humano tiene 7 indicadores para medir sus procesos.

- (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

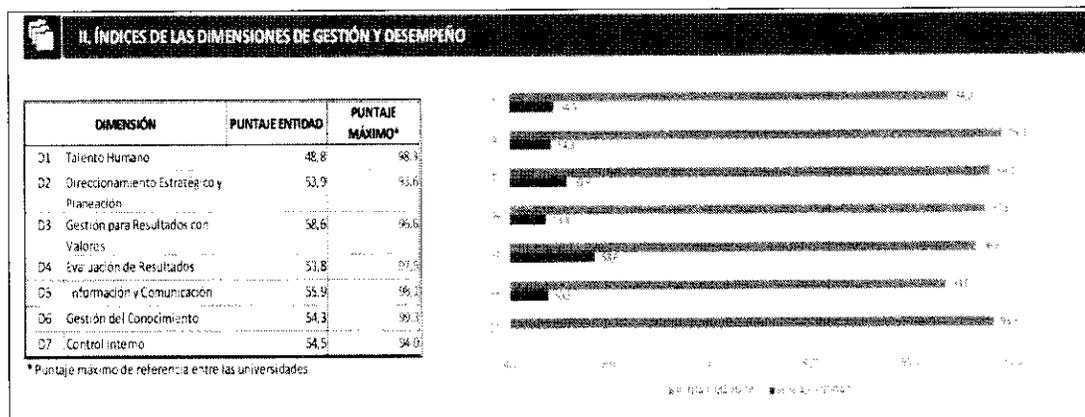
- (No de inducciones eficaces/No de inducciones realizadas) *100
- (No de funcionarios administrativos que reciben reinducción semestral/No total de funcionarios administrativos en el semestre) *100
- (No de actividades programadas/No total de actividades ejecutadas) *100
- (No de encuestas valoradas positivamente en el semestre/No total de encuestas diligenciadas por los beneficiarios en el semestre) *100

9.3 Resultados FURAG

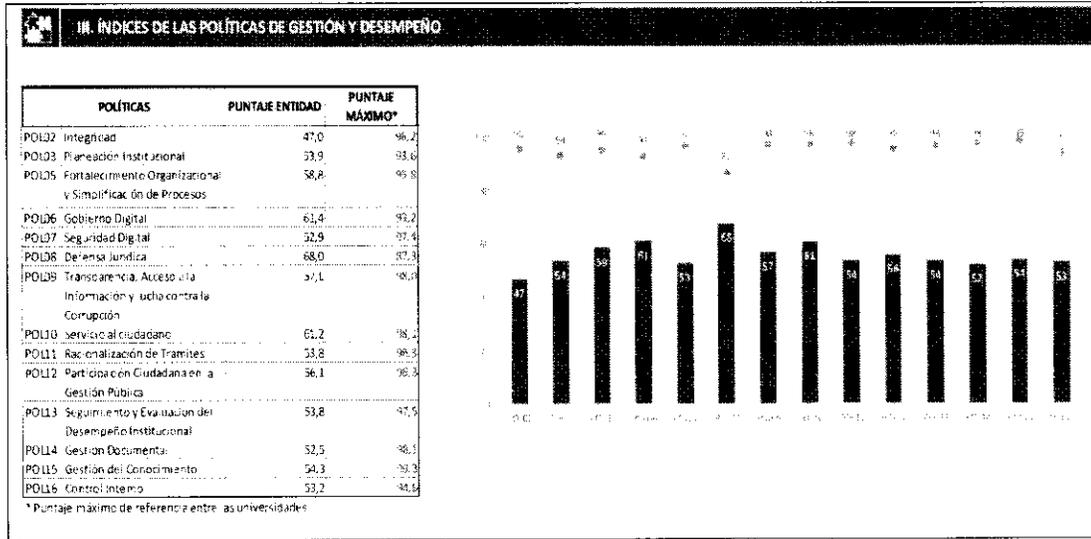
A continuación, se muestran los resultados Generales – Índice Desempeño Institucional - FURAG 2021, el cual incluye la Dimensión del Talento Humano, vigencia 2021. Es preciso señalar que durante la vigencia 2019 y 2020, la Institución se vio enfrentada a diferentes retos y desafíos debido a un mundo globalizado, con constante cambio y desarrollo tecnológico, lo que exige una mayor y mejor demanda de servicios por parte de los ciudadanos; esto sumado a la afectación socioeconómica y política a causa de la Pandemia generada por el virus del Covid-19 y las medidas tomadas por el Gobierno Nacional, por lo que se espera que durante la vigencia 2023 se adelanten acciones para mejorar el desempeño en los aspectos que se encontraron con una alta brecha de mejora.



Índice de las Dimensiones de Gestión de Desempeño- FURAG 2021



Índice de las Políticas de Gestión y Desempeño – FURAG 2021



Índice Detallado por Políticas – FURAG 2021

IV. ÍNDICES DETALLADOS POR POLÍTICAS

ÍNDICES DETALLADOS POR POLÍTICA	PUNTAJE ENTIDAD	PUNTAJE MÁXIMO*
105INTEGRIDAD Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	50,5	92,2
106INTEGRIDAD Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	44,3	96,3
107INTEGRIDAD Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanación	47,4	92,2
108PLANEACIÓN Planeación basada en evidencias	43,2	93,1
109PLANEACIÓN Enfoque en la satisfacción ciudadana	49,4	92,2
110PLANEACIÓN Formulación de la política de administración del riesgo	61,7	94,0
111PLANEACIÓN Planeación participativa	56,3	96,3
112PLANEACIÓN Identificación de mecanismos para el seguimiento, control y evaluación	52,1	98,0
113FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL Eficacia Organizacional	63,0	83,4
117FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL Gestión óptima de los bienes y servicios de apoyo	54,4	96,7
118GOBIERNO DIGITAL Empoderamiento de los ciudadanos mediante un Estado abierto	58,0	79,6
119GOBIERNO DIGITAL Servicios Digitales de Confianza y Calidad	54,9	81,2
120GOBIERNO DIGITAL Procesos seguros y eficientes	65,0	81,0
123GOBIERNO DIGITAL Toma de decisiones basadas en datos	60,4	70,7
124GOBIERNO DIGITAL Impacto en el desarrollo de territorios y ciudades inteligentes		83,8
120GOBIERNO DIGITAL Fortalecimiento de la Arquitectura Empresarial y de la Gestión de TI	66,1	95,1
121GOBIERNO DIGITAL Fortalecimiento de la Seguridad y Privacidad de la Información	50,3	78,8
125GOBIERNO DIGITAL Uso y apropiación de los Servicios Ciudadanos Digitales	49,4	76,4

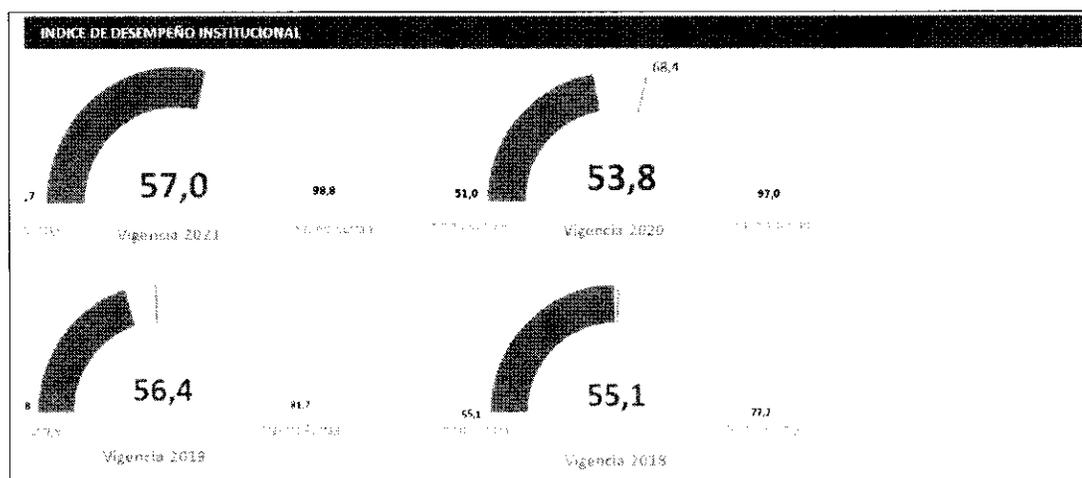
IV. INDICES DETALLADOS POR POLÍTICAS		
INDICES DETALLADOS POR POLÍTICA	PUNTAJE ENTIDAD	PUNTAJE MÁXIMO*
122DEFENSA JURIDICA Prevención de Daño Antijudicial	67.9	73.2
124DEFENSA JURIDICA Gestión de los procesos judiciales	62.8	75.1
127DEFENSA JURIDICA Capacidad institucional para ejercer la defensa jurídica	65.5	81.8
128DEFENSA JURIDICA Información estratégica para la toma de decisiones	66.4	75.8
129TRANSPARENCIA Formulación y Seguimiento al Plan Anticorrupción	52.7	78.7
130TRANSPARENCIA Promoción de la Transparencia, la integridad y la Lucha Contra la Corrupción	38.8	98.9
131TRANSPARENCIA Gestión de Riesgos de Corrupción	58.7	89.2
1304TRANSPARENCIA Línea a estratégica de riesgos de corrupción	45.6	81.6
1105TRANSPARENCIA Monitoreo y Seguimiento a los riesgos	49.8	86.2
132TRANSPARENCIA Índice de Transparencia y Acceso a la Información Pública	58.6	96.1
133TRANSPARENCIA Divulgación proactiva de la información	61.7	97.4
134TRANSPARENCIA Atención apropiada a trámites, peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias de la ciudadanía	58.7	99.3
135TRANSPARENCIA Sistema de seguimiento al acceso a la información pública en funcionamiento	70.1	94.0
136TRANSPARENCIA Lineamientos para el manejo y la seguridad de la información pública implementados	56.9	81.1
137TRANSPARENCIA Institucionalización efectiva de la Política de Transparencia y acceso a la información pública	52.3	98.6
138TRANSPARENCIA Gestión documental para el acceso a la información pública implementada	55.5	96.8
140TRANSPARENCIA Criterios diferenciales de accesibilidad a la información pública aplicados	66.8	98.8
199SERVICIO AL CIUDADANO Planeación estratégica del servicio al ciudadano	51.1	98.2
100SERVICIO AL CIUDADANO Fortalecimiento del talento humano al servicio del ciudadano	68.0	99.1
101SERVICIO AL CIUDADANO Gestión del relacionamiento con los ciudadanos	61.1	96.8
102SERVICIO AL CIUDADANO Conocimiento al servicio del ciudadano	61.3	98.0
103SERVICIO AL CIUDADANO Evaluación de gestión y medición de la percepción ciudadana	56.9	96.8
106SERVICIO AL CIUDADANO Accesibilidad	59.0	98.8
107SERVICIO AL CIUDADANO Acceso a oportunidades laborales y condiciones de trabajo (Accesibilidad)	71.3	99.8
108SERVICIO AL CIUDADANO Acceso a la oferta institucional (Accesibilidad)	59.3	96.3

IV. INDICES DETALLADOS POR POLÍTICA		
INDICES DETALLADOS POR POLÍTICA	PUNTAJE ENTIDAD	PUNTAJE MÁXIMO*
16RACIONALIZACIÓN TRÁMITES Identificación de los trámites a partir de los productos o servicios que ofrece la entidad	56,3	83,4
16RACIONALIZACIÓN TRÁMITES Priorización de trámites con base en las necesidades y expectativas de los ciudadanos	48,3	90,0
16RACIONALIZACIÓN TRÁMITES Trámites automatizados y recursos tendidos en cuenta para el usuario	57,8	78,7
16RACIONALIZACIÓN TRÁMITES Beneficios de las acciones de automatización adelantadas		90,0
16PARTICIPACIÓN CIUDADANA Conexión de los institutos públicos para la promoción de la participación	48,2	76,0
16PARTICIPACIÓN CIUDADANA Grado involucramiento de ciudadanos y grupos de interés	43,1	95,9
16PARTICIPACIÓN CIUDADANA Calidad de la participación ciudadana en la gestión pública	58,8	95,8
16PARTICIPACIÓN CIUDADANA Frecuencia de la participación ciudadana para mejorar la gestión institucional	56,3	100,0
16PARTICIPACIÓN CIUDADANA Índice de Atención de Cuentas en la Gestión Pública	57,5	96,4
16PARTICIPACIÓN CIUDADANA Condiciones mínimas de espacios para la realización de consultas populares	42,6	98,0
16PARTICIPACIÓN CIUDADANA Información basada en resultados de gestión y en avance en garantía de derechos	52,3	96,4
16PARTICIPACIÓN CIUDADANA Diálogo permanente e inclusivo en diversos espacios	52,4	98,2
16PARTICIPACIÓN CIUDADANA Responsabilidad en resultados	56,4	91,4
16SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS Mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación	52,9	83,5
16SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS Instrumentación del seguimiento y la evaluación	40,6	84,0
16SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS Impacto en la satisfacción ciudadana	54,2	94,2
16SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS Mejoramiento continuo	55,6	76,8
16GESTIÓN DOCUMENTAL Calidad del componente estratégico	43,0	88,0
16GESTIÓN DOCUMENTAL Calidad del componente administración de archivos	41,5	95,1
16GESTIÓN DOCUMENTAL Calidad del componente documental	55,5	98,3
16GESTIÓN DOCUMENTAL Calidad del componente tecnológico	75,8	89,1
16GESTIÓN DOCUMENTAL Calidad del componente cultural	58,6	89,0
168 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Planificación de la gestión del conocimiento y la innovación	38,7	99,5
168 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Generación y producción del conocimiento	43,3	99,3
169 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Generación de herramientas de uso y aplicación del conocimiento	49,7	87,0
169 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Generación de una cultura de empresa para la gestión del conocimiento y la innovación	64,4	98,1
169 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Calidad institucional para el conocimiento	51,7	98,2
16CONTROL INTERNO Ambiente propicio para el ejercicio del control	53,8	96,0
16CONTROL INTERNO Evaluación estratégica del riesgo	54,6	98,6
16CONTROL INTERNO Actividades de control alternativas	57,0	98,0
16CONTROL INTERNO Información y comunicación relevante y oportuna para el control	54,0	98,2
16CONTROL INTERNO Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas al riesgo	50,5	98,0
16CONTROL INTERNO Evaluación independiente al sistema de control interno	46,2	99,1
16CONTROL INTERNO Línea Estratégica	51,9	99,0
16CONTROL INTERNO Primera Línea de Defensa	56,7	96,0
16CONTROL INTERNO Segunda línea de defensa	54,6	98,0
16CONTROL INTERNO Tercera Línea de Defensa	44,5	90,9

V. INDICES DE POLÍTICAS NUEVAS DE MIPG		
POLÍTICAS NUEVAS	PUNTAJE ENTIDAD	PUNTAJE MÁXIMO*
PO17 MEJORA NORMATIVA	NA	NA
PO18 GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA	NA	NA

NOTA: Los resultados de estas nuevas políticas NO afectan el puntaje del índice de Desempeño Institucional

Índice Desempeño Institucional Comparativo- FURAG 2018 - 2021



Índice de las Dimensiones de Gestión de Desempeño Comparativo- FURAG 2018 - 2021

INDICES DE LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

POLÍTICAS	Vigencia 2018	Vigencia 2019	Vigencia 2020	Vigencia 2021
POL02 - Integridad	44,2	40,9	42,1	47,0
POL03 - Planeación Institucional	52,5	54,8	49,0	53,9
POL05 - Fortalecimiento Organizacional	52,1	70,4	57,8	58,8
POL06 - Gobierno Digital	58,2	53,7	61,0	61,4
POL07 - Seguridad Digital	54,0	49,4	50,0	52,9
POL08 - Defensa Jurídica	53,5	58,4	52,6	68,0
POL09 - Transparencia, Acceso a la	56,2	59,2	57,5	57,1
POL10 - Servicio al ciudadano	61,9	75,8	61,3	61,2
POL11 - Racionalización de Trámites	50,4	55,6	55,5	53,8
POL12 - Participación Ciudadana en la	55,8	56,0	57,1	56,1
POL13 - Seguimiento y Evaluación del	55,1	58,6	50,0	53,8
POL14 - Gestión Documental	48,3	51,5	54,7	52,5
POL15 - Gestión del Conocimiento	57,7	55,4	56,2	54,3
POL16 - Control interno	54,0	53,4	49,7	53,2

9.4 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.

9.5 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.

10. Mejoramiento continuo

10.1 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.

11. 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.

12. 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 DE VACANTES Y DE PREVISIÓN 2023



INTRODUCCIÓN

El Plan de Vacantes y Previsión 2023, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Universidad Popular del Cesar, siendo parte integral del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y en concordancia con el Plan de Desarrollo Institucional 2017 – 2026: “Por una Universidad Transformada”

El siguiente documento contiene, 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, con ocasión del cumplimiento de la edad de retiro forzoso a la pensión de jubilación de sus titulares, El desarrollo de este documento permite la planificación y administración, en tiempo real, de aspectos estratégicos, a fin de garantizar el adecuado funcionamiento y condiciones de eficiencia alineados al propósito principal de la Universidad.

OBJETIVO

El Plan de Vacantes y de Previsión 2023 tiene como objetivo 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.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las necesidades de personal de planta, como estructura organizacional
- Conocer los cargos existentes que deban ser objeto de provisión
- Garantizar el cumplimiento de las funciones y servicios que se prestan, en función del cumplimiento de la Misión y Visión Institucional
- Actualizar el estado de los cargos vacantes
- Definir la forma de provisión de los cargos vacantes
- Tramitar las provisiones de forma que no se afecte la correcta operación de la Institución.

MARCO NORMATIVO

El marco normativo o jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes y de provisión, para los empleos de la Universidad Popular del Cesar, es el siguiente:

- **Decreto 2482 de 2012.** Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.

“Artículo 3. Políticas de Desarrollo Administrativo
(...)”

c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”

- **Decreto 612 de 2018.** Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

“Artículo 1. (...)”

2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y

publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. (...)
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan de Vacantes y de Previsión 2021
4. (...)"

METODOLOGÍA

Para la elaboración del Plan de Vacantes y de Previsión 2022, se utilizó como referencia los lineamientos y directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- De tal manera, se relaciona los empleos en vacancia definitiva que deben ser provistos, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentran en provisionalidad y/o encargo, lo anterior con el fin de garantizar el cumplimiento del propósito misional de la Universidad Popular del Cesar

MARCO CONCEPTUAL

Empleo Público: El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Servidor Público: El Art 123 de la C, P., define que son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

La Ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.

Dentro de este contexto el servidor público es “la persona natural que en virtud de una vinculación laboral de carácter legal y reglamentaria o contractual, tiene a su cargo un conjunto de funciones, atribuciones, responsabilidades y deberes encaminados al

cumplimiento de los fines y de la prestación de los servicios que demanda la Institución”

• **VACANCIA DEFINITIVA:** Es cuando el empleo no cuenta con un empleado titular, sea de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacancia definitiva: El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos como lo establece el Artículo 2.2.5.2.1., del Decreto 648 de 2017:

- A. Por renuncia regularmente aceptada.
- B. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- C. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- D. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- E. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- F. Por revocatoria del nombramiento.
- G. Por invalidez absoluta.'
- H. Por estar gozando de pensión.
- I. Por edad de retiro
- J. Por traslado.
- K. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.

• **VACANCIA TEMPORAL:** Es cuando el empleo tiene un titular, pero está separado temporalmente del cargo, porque se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, como: licencias, encargos, comisiones, ascenso, suspensión, etc.

Vacancia temporal: El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones establecidas en el Artículo 2.2.5.2.2., del Decreto 648 de 2017:

- A. Vacaciones.
- B. Licencia.
- C. Permiso remunerado.
- D. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- E. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.

F. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.

G. Período de prueba en otro empleo de carrera.

El Artículo 1 del 021 del 17 de noviembre de 2011 “Por el cual se modifican los artículos 79, 80 y 81 del Acuerdo 001 de 1994 “Estatuto general de la Universidad Popular del Cesar”, establece que el personal administrativo de la Universidad Popular del Cesar, se clasifica en: 1) De carrera administrativa, 2) De libre nombramiento y remoción y 3) Trabajadores oficiales.

DEFINICIÓN, NATURALEZA Y NIVELES DE LOS EMPLEOS DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD POPULAR DE CESAR

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

EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. Son empleos 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 sobre fondos, valores y/o bienes.

TRABAJADORES OFICIALES. Es aquella persona natural que presta sus servicios a la Universidad en la construcción y mantenimiento de sus obras; su vinculación debe hacerse mediante contrato de trabajo, pueden 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.

2. Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la Universidad Popular del Cesar.

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 el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

5. Asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones, predominantemente manuales o de simple ejecución, involucran actividades de apoyo complementarias de las tareas de los niveles superiores.

ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La Universidad Popular del Cesar es un ente universitario autónomo con régimen especial y vinculado al Ministerio de Educación Nacional (artículos 28, 30 y 57 de la Ley de 1.992) creada según Ley 34 de noviembre 19 de 1.976 y reconocida institucionalmente como Universidad por la Resolución N°3272 del 25 de Junio de 1.993.

Como parte del direccionamiento estratégico se establece el Acuerdo 001 de 1994, por el cual se expide el Estatuto General de la Universidad Popular del Cesar, y sus modificaciones, en donde se establece la estructura orgánica de la Universidad Popular del Cesar, siendo un instrumento de gestión que permite definir las funciones de las unidades administrativas que conforman la institución y que contribuyen al cumplimiento del propósito misional.

Teniendo en cuenta la autonomía y a fin instaurar parámetros administrativos, que garanticen la igualdad de condiciones, oportunidades y estabilidad del empleo, como parte esencial para la prestación de servicios y consecución a los objetivos institucionales, en el año 1994 se aprueba el Acuerdo 007, por el cual se adopta el Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad Popular del Cesar.

En el año 2017, mediante el Acuerdo CSU 015 y 016 de 2017, se ajustó la Planta globalizada de personal administrativo de la sede central y seccional Aguachica de la Universidad Popular del Cesar y su artículo primero establece los números de cargos, las denominaciones, códigos y grados del personal administrativo, que se describe a continuación:

En la vigencia 2022, mediante el Acuerdo CSU 018, se creó la facultad de ciencias básicas y mediante acuerdo CSU 019 del 13 de octubre de 2022, se crearon unos cargos en la planta globalizada del personal administrativo de la Universidad Popular del Cesar y en su artículo segundo se estableció los números de cargos, las denominaciones, códigos y grados del personal administrativo, que se describe a continuación:

PLANTA DE CARGOS

La planta de personal actual del personal administrativo de la Universidad Popular del Cesar está compuesta por 292 empleos y 104 docentes, clasificados de la siguiente manera:

SEDE CENTRAL

No. Cargos	Denominación del Cargo	Código	Grado
NIVEL DIRECTIVO			
1	RECTOR	0045	20
3	VICERRECTORES	0060	13
1	SECRETARIO GENERAL	0037	14
7	DECANO	0085	15
23	DIRECTORES DE DEPARTAMENTOS	0095	06
1	DIRECTOR DE IPS	0095	06
1	JEFE DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	0137	10

NIVEL ASESOR			
1	ASESOR DE RECTORIA	1020	11
1	JEFE OFICINA JURIDICA	1045	09
1	JEFE OFICINA DE PLANEACION Y DESARROLLO UNIVERSITARIO	1045	07
1	JEFE OFICINA INFORMATICA Y SISTEMAS	1045	07
1	JEFE OFICINA COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO	1045	07
1	JEFE OFICINA RELACIONES PUBLICAS E INTERNACIONALES	1045	07

NIVEL PROFESIONAL			
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19
9	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14
15	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13
8	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	04
30	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	03
7	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	02
13	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	01

NIVEL TÉCNICO			
2	TÉCNICO OPERATIVO	3132	15
1	TÉCNICO	3132	14
1	TÉCNICO	3132	13
4	TÉCNICO OPERATIVO	3132	12
4	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	12
1	TÉCNICO	3100	8
7	TECNICO OPERATIVO	3132	7
1	TECNICO	3100	7

1	INSTRUCTOR	3070	7
9	INSTRUCTOR	3070	6
NIVEL ASISTENCIAL			
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	20
1	SECRETARIA EJECUTIVA	4210	20
5	SECRETARIA EJECUTIVA	4210	19
16	SECRETARIA EJECUTIVA	4210	16
4	CONDUCTOR MECANICO	4103	16
6	CELADOR	4097	14
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVOS	4044	12
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11
18	SECRETARIA	4178	11
1	AUXILIAR DE SERV GENERALES	4064	11
21	AYUDANTE	4069	10
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4069	10
2	SUPERVISOR	4220	10
243	TOTAL EMPLEADOS PUBLICOS		
3	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	4064	11
3	TOTAL TRABAJADORES OFICIALES		

SECCIONAL AGUACHICA

No. Cargos	Denominación del Cargo	Código	Grado
NIVEL DIRECTIVO			
1	VICERRECTOR GENERAL	0060	13
1	DIRECTOR ACADEMICO	0060	06
1	DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	0060	06
6	DIRECTORES DE DEPARTAMENTO	0095	02

NIVEL PROFESIONAL			
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14
2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11
9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	08
5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	03

NIVEL TÉCNICO			
1	TECNICO	3100	16
1	ANALISTA DE SISTEMAS	3003	15
3	TECNICO	3100	13
2	TÉCNICO OPERATIVO	3132	10

NIVEL ASISTENCIAL			
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	18
3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11
2	SECRETARIA EJECUTIVA	4210	19
4	SECRETARIA EJECUTIVA	4210	16
1	SECRETARIA	4178	11
46	TOTAL EMPLEADOS PUBLICOS		

ANALISIS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS

Teniendo en cuenta la autonomía universitaria consagrada en el Artículo 69 de la Constitución Política, de sus facultades legales y las otorgadas por los Artículos 28, 57 y 65, literal d) de la Ley 30 de 1992 y Artículo 4 del Acuerdo Número 001 de 1994 -Estatuto General de la Universidad Popular del Cesar; se expide el Estatuto de Personal Administrativo (Acuerdo 007 de 1994), el cual señala en su Capítulo IX la provisión de los empleos del personal

administrativo, describiendo las diferentes formas de vinculación para desempeñar un cargo dentro de la Universidad, atendiendo los requerimientos y parámetros a que haya necesidad, siguiendo el procedimiento adecuado para seleccionar los candidatos cualificados para desempeñar las funciones requeridas.

En función de lo anterior se describe las categorías para la provisión de empleo:

PROVISION DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. La vinculación de los empleos de libre nombramiento y remoción se hará con un aspirante que demuestre la competencia profesional, la capacidad y la experiencia exigidas para el ejercicio del cargo. La vinculación de los empleados de libre nombramiento se efectuará con nombramiento ordinario y mediante resolución rectoral.

PROVISION DE EMPLEOS DE CARRERA. La selección de los empleos de carrera se hará mediante proceso de selección, cuyas pautas generales están previstas en el Estatuto del personal administrativo. El nombramiento se efectuará en período de prueba mediante resolución rectoral.

OTRAS FORMAS DE PROVISIÓN. Además de las anteriores, las formas de proveer un empleo de libre nombramiento y remoción o de carrera, vacantes temporal o definitivamente, serán:

1. Por Traslado: Consiste en la ubicación temporal o definitiva del empleado en un cargo equivalente a aquel del cual se es titular en su nivel y grado de remuneración, para desempeñarlo en la sede habitual de trabajo o en otra que establezca la Universidad dentro o fuera del municipio de Valledupar. El traslado puede implicar cambio de funciones, no obstante, no se podrá exigir al empleado trasladado requisitos adicionales para su desempeño.
2. Por Encargo: Consiste en la ubicación temporal del empleado en un cargo de nivel similar o superior a aquel del cual es titular, mientras se provee en propiedad o en período de prueba según sea su categoría. El término del encargo no podrá exceder de seis (6) meses, y los requisitos de su ejercicio serán los mismos que se exigen para el desempeño del empleo vacante.

PROYECCIONES DE RETIRO

Considerando la normatividad que regula la materia, la Coordinación Grupo de Gestión

Desarrollo Humano de la Universidad Popular del Cesar analizó con corte a 31 de diciembre de 2022, las renunciaciones de sus servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2023, se tiene previsto el retiro de dos (2) servidor de carrera del nivel profesional y asistencial, con ocasión a su inclusión en nómina de pensionados.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el Artículo 44 y 45 del Acuerdo CSU 007 de 1994, se trata de situaciones que no son predecibles y serán vacantes que al momento de presentarse se proveerán bajo la normatividad vigente y atendiendo la situación particular. (Ver anexo).

La planta de personal actual de la Universidad Popular del Cesar está compuesta por 397 empleos, clasificados de la siguiente manera:

Naturaleza del Empleo	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Docente	Trabajadoras oficiales	Subtotal Planta UPC
Libre Nombramiento y Remoción	46	6	0	0	0	0	0	52
Periodo Fijo	1	0	0	0	0	0	0	1
Carrera Administrativa/provisionalidad	0	0	106	38	93	104	3	344
Total Planta UPC	397							

ANALISIS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS

Teniendo en cuenta la autonomía universitaria consagrada en el Artículo 69 de la Constitución Política, de sus facultades legales y las otorgadas por los Artículos 28, 57 y 65, literal d) de la Ley 30 de 1992 y Artículo 4 del Acuerdo Número 001 de 1994 -Estatuto General de la Universidad Popular del Cesar; se expide el Estatuto de Personal Administrativo (Acuerdo 007 de 1994), el cual señala en su Capítulo IX la provisión de los empleos del personal administrativo, describiendo las diferentes formas de vinculación para desempeñar un cargo dentro de la Universidad, atendiendo los requerimientos y parámetros a que haya necesidad, siguiendo el procedimiento adecuado para seleccionar los candidatos cualificados para desempeñar las funciones requeridas.

En función de lo anterior se describe las categorías para la provisión de empleo:

PROVISION DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. La vinculación de los empleos de libre nombramiento y remoción se hará con un aspirante que demuestre la

competencia profesional, la capacidad y la experiencia exigidas para el ejercicio del cargo. La vinculación de los empleados de libre nombramiento se efectuará con nombramiento ordinario y mediante resolución rectoral.

PROVISION DE EMPLEOS DE CARRERA. La selección de los empleos de carrera se hará mediante proceso de selección, cuyas pautas generales están previstas en el Estatuto del personal administrativo. El nombramiento se efectuará en período de prueba mediante resolución rectoral.

OTRAS FORMAS DE PROVISIÓN. Además de las anteriores, las formas de proveer un empleo de libre nombramiento y remoción o de carrera, vacantes temporal o definitivamente, serán:

1. Por Traslado: Consiste en la ubicación temporal o definitiva del empleado en un cargo equivalente a aquel del cual se es titular en su nivel y grado de remuneración, para desempeñarlo en la sede habitual de trabajo o en otra que establezca la Universidad dentro o fuera del municipio de Valledupar. El traslado puede implicar cambio de funciones, no obstante, no se podrá exigir al empleado trasladado requisitos adicionales para su desempeño.

2. Por Encargo: Consiste en la ubicación temporal del empleado en un cargo de nivel similar o superior a aquel del cual es titular, mientras se provee en propiedad o en período de prueba según sea su categoría. El término del encargo no podrá exceder de seis (6) meses, y los requisitos de su ejercicio serán los mismos que se exigen para el desempeño del empleo vacante.

PROYECCIONES DE RETIRO

Considerando la normatividad que regula la materia, la Coordinación Grupo de Gestión Desarrollo Humano de la Universidad Popular del Cesar analizó con corte a 31 de diciembre de 2020, las renunciaciones de sus servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2021, se tiene previsto el retiro de tres (3) servidores del nivel profesional y asistencial y 1 un empleado oficial, con ocasión a su inclusión en nómina de pensionados o retiro forzoso.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el Artículo 44 y 45 del Acuerdo CSU 007 de 1994, se trata de situaciones que no son predecibles y serán vacantes que al momento de presentarse se proveerán bajo la normatividad vigente y atendiendo la situación

particular. (Ver anexo) Otras situaciones de vacantes.

INGRID PATRICIA MANJARRES MURGAS
Coordinadora Grupo Gestión Desarrollo Humano

Nota: Este Documento que hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano.



RESOLUCIÓN No. 0083, . FECHA: 5 DE ENERO 2023

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL
CESAR Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”**

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR,
en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias y

CONSIDERANDO:

Que el literal c del artículo 3° del Decreto 1567 de 1998 establece que “Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará, con una periodicidad mínima de un año, su plan Institucional de capacitación”.

Que el Plan de Capacitación de cada ente es apenas un componente dentro del gran sistema nacional de capacitación definido por el Decreto Ley 1567 de 1998, cuyo propósito común es el de generar en las entidades y empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr estándares elevados de eficiencia y eficacia en su gestión pública.

Que para la comprensión del diseño del Plan de Capacitación para los funcionarios de la Universidad Popular del Cesar, las actividades o eventos estarán orientadas a las dos grandes áreas definidas en la Ley como funcionariales: a) Misional o Técnica y b) General.

Que de manera expresa la norma señala que el plan de capacitación debe tener en cuenta únicamente el conjunto de procesos organizados, relativos a la Educación Formal e Informal, de conformidad con los parámetros de la Ley General de Educación para cada caso.

Que la universidad popular del cesar, incluirá en el presupuesto de cada Vigencia Fiscal la apropiación para cubrir la Inversión de Capacitación.

Que la Capacitación del Talento Humano de la Universidad Popular del Cesar, se constituye en una Inversión perceptiva e invaluable para la vida institucional de la Universidad.

En mérito de lo expuesto, el Rector de la Universidad Popular del Cesar,

RESOLUCIÓN No. 0088. . FECHA: 31 ENE 2023

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan de Capacitación para el personal administrativo de la Universidad Popular del Cesar, Sede Central y Seccional Aguachica, Vigencia 2023, el cual forma parte integral de esta Resolución.

ARTICULO SEGUNDO. - La responsabilidad de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación para el personal administrativo Sede Central de la Universidad Popular del Cesar, será ejercida por la Vicerrectoría Administrativa previa verificación de la Coordinación Grupo Gestión Desarrollo Humano.

ARTÍCULO TERCERO: La responsabilidad de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación para el personal administrativo Seccional Aguachica de la Universidad Popular del Cesar, será ejercida por la Vicerrectoría General previa verificación de la Coordinación Grupo Gestión Desarrollo Humano.

ARTÍCULO CUARTO. - La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Valledupar a los

31 ENE 2023



ROBER ROMERO RAMIREZ
Rector

Proyectó:IMM CCGDH

0083.3.4

31 ENE 2023



UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

CODIGO: 304-201.1-PRO08-FOR03

CONSOLIDADO GENERAL DE IDENTIFICACIÓN DE SOLUCIONES DE CAPACITACIÓN

VERSIÓN: 1

DEPENDENCIA/ PROCESO	ÁREAS TEMÁTICAS	PRIORIDAD	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2023				MODALIDAD DE CAPACITACIÓN	OFERENTES	COSTOS	INTENSIDAD HORARIA	FECHA DE PROGRAMACIÓN	OBSERVACIONES
			POBLACIÓN OBJETIVO POR NIVEL									
			DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO						
Todos los procesos	INTEGRIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO	ALTA	X	X	X	X	X	\$ 0	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	VALLEDUPAR	
Todos los procesos	GESTION DEL CONOCIMIENTO E INNOVACION	ALTA	X	X	X	X	X	\$ 0	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	VALLEDUPAR	
Todos los procesos	MIPG V2 EN TODAS SUS DIMENSIONES	ALTA	X	X	X	X	X	\$ 3.000.000	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	VALLEDUPAR	
Todos los procesos	TRANSFORMACION DIGITAL O GOBIERNO DIGITAL	ALTA	X	X	X	X	X	\$ 0	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	VALLEDUPAR	
Todos los procesos	ACTUALIZACION EN ADMINISTRACION PUBLICA	ALTA	X	X	X	X	X	\$ 3.000.000	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	VALLEDUPAR	
Todos los procesos	ACTUALIZACION EN CONTRATACION ESTATAL	ALTA	X	X	X	X	X	\$ 3.000.000	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	VALLEDUPAR	
Todos los procesos	SERVICIO AL CIUDADANO	ALTA	X	X	X	X	X	\$ 0	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	VALLEDUPAR	

31 ENE 2023

0003.3.2



UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

CODIGO: 304-2011-PRO08-FOR03

CONSOLIDADO GENERAL DE IDENTIFICACIÓN DE SOLUCIONES DE CAPACITACIÓN

VERSIÓN: 1

DEPENDENCIA/ PROCESO	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2023				SOLUCIONES DE CAPACITACIÓN 2023								
	ÁREAS TEMÁTICAS	PRIORIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO POR NIVEL				PRIORIDADES INSTITUCIONALES	MODALIDAD DE CAPACITACIÓN	OFERENTES	COSTOS	INTENSIDAD HORARIA	FECHA DE PROGRAMACIÓN	OBSERVACIONES
			DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO							
Todos los procesos	ACTUALIZACIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL	ALTA	X	X	X	X	Retos. Responsabilidades y Reformas de Aplicación en las Entidades Públicas	PRESENCIAL O VIRTUAL	VARIAS	\$ 3.000.000	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	VALLEDUPAR
Todos los procesos	ACTUALIZACIÓN GESTION EFECTIVA DEL PRESUPUESTO PÚBLICO	ALTA	X	X	X	X	Retos. Responsabilidades y Reformas de Aplicación en las Entidades Públicas	PRESENCIAL O VIRTUAL	VARIAS	\$ 5.000.000	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	VALLEDUPAR
Todos los procesos	TRANSPARENCIA índice de Transparencia y Acceso a la Información Pública	ALTA	X	X	X	X	Retos. Responsabilidades y Reformas de Aplicación en las Entidades Públicas	PRESENCIAL O VIRTUAL	VARIAS	\$ 6.000.000	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	VALLEDUPAR
Todos los procesos	EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL	ALTA	X	X	X	X	Retos. Responsabilidades y Reformas de Aplicación en las Entidades Públicas	PRESENCIAL O VIRTUAL	VARIAS	\$ 5.000.000	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	VALLEDUPAR
Todos los procesos	ACTUALIZACIÓN CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS	ALTA	X	X	X	X	Retos. Responsabilidades y Reformas de Aplicación en las Entidades Públicas	PRESENCIAL O VIRTUAL	VARIAS	\$ 3.000.000	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	VALLEDUPAR
Todos los procesos	ACTUALIZACIÓN DERECHO DISCIPLINARIO	ALTA	X	X	X	X	Retos. Responsabilidades y Reformas de Aplicación en las Entidades Públicas	PRESENCIAL O VIRTUAL	VARIAS	\$ 3.000.000	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	VALLEDUPAR



UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

CODIGO: 304-201.1-PRO08-FOR03

CONSOLIDADO GENERAL DE IDENTIFICACIÓN DE SOLUCIONES DE CAPACITACIÓN

VERSIÓN: 1

DEPENDENCIA/ PROCESO	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2023				SOLUCIONES DE CAPACITACIÓN 2023							
	ÁREAS TEMÁTICAS	PRIORIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO POR NIVEL				MODALIDAD DE CAPACITACIÓN	OFERENTES	COSTOS	INTENSIDAD HORARIA	FECHA DE PROGRAMACIÓN	OBSERVACIONES
			ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL						
Todos los procesos	ACTUALIZACIÓN NORMAS TRIBUTARIAS Y CONTABLES	ALTA	X	X	X	X	PRESENCIAL O VIRTUAL	VARIAS	\$ 3 000 000	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	VALLEDUPAR
Todos los procesos	ACTUALIZACIÓN CONTROL INTERNO DE GESTION	ALTA	X	X	X	X	PRESENCIAL O VIRTUAL	VARIAS	\$ 3 000 000	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	VALLEDUPAR
Todos los procesos	ACTUALIZACIÓN EN ALMACEN E INVENTARIOS EN EL SECTOR PUBLICO	ALTA	X	X	X	X	PRESENCIAL O VIRTUAL	VARIAS	\$ 3 000 000	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	VALLEDUPAR
Todos los procesos	PLANEACION Y GESTION DEL TALENTO HUMANO	ALTA	X	X	X	X	PRESENCIAL O VIRTUAL	VARIAS	\$ 3 000 000	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	VALLEDUPAR
Todos los procesos	GESTION DOCUMENTAL	ALTA	X	X	X	X	PRESENCIAL O VIRTUAL	VARIAS	\$ 0	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	VALLEDUPAR
Todos los procesos	INDUCCION Y ACTUALIZACION EN COMPETENCIAS Y DEBERES GENERALES PARA EL SERVIDOR PUBLICO	ALTA	X	X	X	X	PRESENCIAL O VIRTUAL	VARIAS	\$ 2 000 000	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	VALLEDUPAR

0563. 1



UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

CODIGO: 304-201.1-PRO08-FOR03

CONSOLIDADO GENERAL DE IDENTIFICACIÓN DE SOLUCIONES DE CAPACITACIÓN

VERSIÓN: 1

DEPENDENCIA/ PROCESO	SOLUCIONES DE CAPACITACIÓN 2023										OBSERVACIONES		
	ÁREAS TEMÁTICAS	PRIORIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO POR NIVEL				PRIORIDADES INSTITUCIONALES	MODALIDAD DE CAPACITACIÓN	OFERENTES	COSTOS		INTENSIDAD HORARIA	FECHA DE PROGRAMACIÓN
			DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO							
Todos los procesos	COMITES DE CONVIVENCIA, COPASST Y COMISION DE PERSONAL	ALTA	X	X	X	X	Promoción y vigilancia en el cumplimiento de las normas establecidas	PRESENCIAL O VIRTUAL	VARIAS	\$ 0	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	VALLEDUPAR
Todos los procesos	SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	ALTA	X	X	X	X	Promoción y vigilancia en el cumplimiento de las normas establecidas	PRESENCIAL O VIRTUAL	VARIAS	\$ 2.000.000	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	VALLEDUPAR
Todos los procesos	FORMACION DE POSTGRADOS PROPIOS	ALTA	X	X	X	X	Impulsar el desarrollo integral de los funcionarios a través de actividades de formación, orientadas al fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias tanto individuales como organizacionales.	PRESENCIAL O VIRTUAL	VARIAS	\$ 0	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	VALLEDUPAR

\$ 50.000.000

Proyecto: IMM- CGGDH

Revisó: OSL - VICEADMINISTRATIVA

0083.4

31 ENE 2020



UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

CODIGO: 304-2011-PRO08-FOR03

CONSOLIDADO GENERAL DE IDENTIFICACIÓN DE SOLUCIONES DE CAPACITACIÓN

VERSIÓN: 1

DEPENDENCIA/ PROCESO	ÁREAS TEMÁTICAS	PRIORIDAD	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2023				MODALIDAD DE CAPACITACIÓN	OFERENTES	COSTOS	INTENSIDAD HORARIA	FECHA DE PROGRAMACIÓN	OBSERVACIONES
			POBLACIÓN OBJETIVO POR NIVEL									
			DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO						
Todos los procesos	INTEGRIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO	ALTA	X	X	X	X	VARIAS	\$ 1 000.000	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	AGUACHICA	
Todos los procesos	GESTION DEL CONDCIMIENTO E INNOVACION	ALTA	X	X	X	X	VARIAS	\$ 0	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	AGUACHICA	
Todos los procesos	MIPG V2 EN TODAS SUS DIMENSIONES	ALTA	X	X	X	X	VARIAS	\$ 4 000.000	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	AGUACHICA	
Todos los procesos	TRANSFORMACION DIGITAL O GOBIERNO DIGITAL	ALTA	X	X	X	X	VARIAS	\$ 0	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	AGUACHICA	
Todos los procesos	ACTUALIZACION EN ADMINISTRACION PUBLICA	ALTA	X	X	X	X	VARIAS	\$ 7 000 000	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	AGUACHICA	
Todos los procesos	ACTUALIZACION EN CDNTRATACION ESTATAL	ALTA	X	X	X	X	VARIAS	\$ 1 000 000	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	AGUACHICA	
Todos los procesos	SERVICIO AL CIUDADANO	ALTA	X	X	X	X	VARIAS	\$ 0	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	AGUACHICA	



UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

CODIGO: 304-201 1-PRO08-FOR03

CONSOLIDADO GENERAL DE IDENTIFICACIÓN DE SOLUCIONES DE CAPACITACIÓN

VERSIÓN: 1

DEPENDENCIA/ PROCESO	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2023				SOLUCIONES DE CAPACITACIÓN 2023								
	ÁREAS TEMÁTICAS	PRIORIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO POR NIVEL				PRIORIDADES INSTITUCIONALES	MODALIDAD DE CAPACITACIÓN	OFERENTES	COSTOS	INTENSIDAD HORARIA	FECHA DE PROGRAMACIÓN	OBSERVACIONES
			DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO							
Todos los procesos	ACTUALIZACIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL	ALTA	X	X	X	X	Retos, Responsabilidades y Reformas de Aplicación en las Entidades Publicas	PRESENCIAL O VIRTUAL	VARIAS	\$ 0	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	AGUACHICA
Todos los procesos	ACTUALIZACION GESTION EFECTIVA DEL PRESUPUESTO PUBLICO	ALTA	X	X	X	X	Retos, Responsabilidades y Reformas de Aplicación en las Entidades Publicas	PRESENCIAL O VIRTUAL	VARIAS	\$ 0	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	AGUACHICA
Todos los procesos	TRANSPARENCIA Índice de Transparencia y Acceso a la Información Pública	ALTA	X	X	X	X	Retos, Responsabilidades y Reformas de Aplicación en las Entidades Publicas	PRESENCIAL D VIRTUAL	VARIAS	\$ 2.000.000	Por determinar	PRIMER D SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	AGUACHICA
Todos los procesos	EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABDRAL	ALTA	X	X	X	X	Retos, Responsabilidades y Reformas de Aplicación en las Entidades Publicas	PRESENCIAL D VIRTUAL	VARIAS	\$ 0	Por determinar	PRIMER O SEGUNDD SEMESTRE DE 2023	AGUACHICA
Todos los procesos	ACTUALIZAGION CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS	ALTA	X	X	X	X	Retos, Responsabilidades y Reformas de Aplicación en las Entidades Publicas	PRESENCIAL D VIRTUAL	VARIAS	\$ 0	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	AGUACHICA
Todos los procesos	ACTUALIZACION DERECHOS DISCIPLINARIOS	ALTA	X	X	X	X	Retos, Responsabilidades y Reformas de Aplicación en las Entidades Publicas	PRESENCIAL D VIRTUAL	VARIAS	\$ 0	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	AGUACHICA

0083. .

31 ENE 2023



UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

CODIGO: 304-2011-PRO08-FOR03

CONSOLIDADO GENERAL DE IDENTIFICACIÓN DE SOLUCIONES DE CAPACITACIÓN

VERSIÓN 1

DEPENDENCIA/ PROCESO		NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2023				SOLUCIONES DE CAPACITACIÓN 2023						
		ÁREAS TEMÁTICAS	PRIORIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO POR NIVEL				MODALIDAD DE CAPACITACIÓN	OFERENTES	COSTOS	INTENSIDAD HORARIA	FECHA DE PROGRAMACIÓN
DIRECTIVO	ASESOR			PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL						
Todos los procesos	ACTUALIZACIÓN NORMAS TRIBUTARIAS Y CONTABLES	ALTA	X	X	X	X	PRESENCIAL O VIRTUAL	VARIAS	\$ 0	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	AGUACHICA
Todos los procesos	ACTUALIZACIÓN CONTROL INTERNO DE GESTION	ALTA	X	X	X	X	PRESENCIAL O VIRTUAL	VARIAS	\$ 0	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	AGUACHICA
Todos los procesos	ACTUALIZACION EN ALMACEN E INVENTARIOS EN EL SECTOR PUBLICO	ALTA	X	X	X	X	PRESENCIAL O VIRTUAL	VARIAS	\$ 0	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	AGUACHICA
Todos los procesos	PLANEACION Y GESTION DEL TALENTO HUMANO	ALTA	X	X	X	X	PRESENCIAL O VIRTUAL	VARIAS	\$ 0	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	AGUACHICA
Todos los procesos	GESTION DOCUMENTAL	ALTA	X	X	X	X	PRESENCIAL O VIRTUAL	VARIAS	\$ 0	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	AGUACHICA
Todos los procesos	INDUCCION Y ACTUALIZACION EN COMPETENCIAS Y DEBERES GENERALES PARA EL SERVIDOR PUBLICO	ALTA	X	X	X	X	PRESENCIAL O VIRTUAL	VARIAS	\$ 2.000.000	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	AGUACHICA

31 ENE 2023

	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR		CODIGO: 304-201.1-PRO08-FOR03
	CONSOLIDADO GENERAL DE IDENTIFICACIÓN DE SOLUCIONES DE CAPACITACIÓN		VERSION: 1

DEPENDENCIA/ PROCESO		NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2023				SOLUCIONES DE CAPACITACIÓN 2023							
		ÁREAS TEMÁTICAS	PRIORIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO POR NIVEL				PRIORIDADES INSTITUCIONALES	MODALIDAD DE CAPACITACIÓN	OFERENTES	COSTOS	INTENSIDAD HORARIA	FECHA DE PROGRAMACIÓN
DIRECTIVO	ASESOR			PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL							
Todos los procesos	COMITES DE CONVIVENCIA, COPASTY COMISION DE PERSONAL	ALTA	X	X	X	X	Promoción y vigilancia en el cumplimiento de las normas establecidas	PRESENCIAL O VIRTUAL	VARIAS	\$ 1.000.000	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	AGUACHICA
	SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	ALTA	X	X	X	X	Promoción y vigilancia en el cumplimiento de las normas establecidas	PRESENCIAL O VIRTUAL	VARIAS	\$ 2.000.000	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	AGUACHICA
	FORMACION DE POSTGRADOS PRDPIOS	ALTA	X	X	X	X	Impulsar el desarrollo integral de los funcionarios a través de actividades de formación, orientadas al fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias tanto individuales como organizacionales.	PRESENCIAL O VIRTUAL	VARIAS	\$ 0	Por determinar	PRIMER O SEGUNDO SEMESTRE DE 2023	AGUACHICA

\$ 20.000.000

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

CONSEJO SECCIONAL N.º 11 DE ASESORIA

PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017-2026 POR UNA UNIVERSIDAD TRANSFORMADA

Año 2023

NOMBRE		PLAN DE ACCIÓN SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO										
MISIÓN		El propósito del presente Plan de Acción es contribuir a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores de la Universidad Popular del Cesar, mediante la implementación de acciones que permitan garantizar un ambiente seguro y saludable en el trabajo, promoviendo la cultura de la seguridad y la salud en el trabajo, y fortaleciendo la capacidad de respuesta de la institución ante situaciones de riesgo.										
VISIÓN		En el año 2026, la Universidad Popular del Cesar será reconocida por su liderazgo en la implementación de acciones que permitan garantizar un ambiente seguro y saludable en el trabajo, promoviendo la cultura de la seguridad y la salud en el trabajo, y fortaleciendo la capacidad de respuesta de la institución ante situaciones de riesgo.										
ESTRATEGIA	INDICADOR	INDICADOR	N.º	INDICADOR ESTRATÉGICO	DESCRIPCIÓN DE LA META	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	
GESTIÓN UNIVERSITARIA	UPEL: Eficiente, sostenible y responsable en el uso de los recursos, promoviendo la cultura de la seguridad y la salud en el trabajo, y fortaleciendo la capacidad de respuesta de la institución ante situaciones de riesgo.	UPEL: Eficiente, sostenible y responsable en el uso de los recursos, promoviendo la cultura de la seguridad y la salud en el trabajo, y fortaleciendo la capacidad de respuesta de la institución ante situaciones de riesgo.	1	La UPEL garantiza un ambiente seguro y saludable en el trabajo, promoviendo la cultura de la seguridad y la salud en el trabajo, y fortaleciendo la capacidad de respuesta de la institución ante situaciones de riesgo.	Incrementar en un 15% el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos del SSGST	Coord. sector de SSGST, equipo trabajo y Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST)	Diversos equipos	\$45 millones	Coord. sector de SSGST, equipo trabajo y Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST)	Febrero - Diciembre 2023	Mensual	Campaña de sensibilización y actividades de promoción de la seguridad y la salud en el trabajo.
GESTIÓN UNIVERSITARIA	UPEL: Eficiente, sostenible y responsable en el uso de los recursos, promoviendo la cultura de la seguridad y la salud en el trabajo, y fortaleciendo la capacidad de respuesta de la institución ante situaciones de riesgo.	UPEL: Eficiente, sostenible y responsable en el uso de los recursos, promoviendo la cultura de la seguridad y la salud en el trabajo, y fortaleciendo la capacidad de respuesta de la institución ante situaciones de riesgo.	2	Establecer, implementar y mantener un programa de capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	2.1.1. Evaluación y verificación de procedimientos y protocolos.	Coordinación de SSGST, equipo trabajo y Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST)	Diversos equipos	\$0	Coordinación de SSGST, equipo trabajo y Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST)	Febrero - Diciembre 2023	Mensual	Evaluación y verificación de procedimientos y protocolos.
GESTIÓN UNIVERSITARIA	UPEL: Eficiente, sostenible y responsable en el uso de los recursos, promoviendo la cultura de la seguridad y la salud en el trabajo, y fortaleciendo la capacidad de respuesta de la institución ante situaciones de riesgo.	UPEL: Eficiente, sostenible y responsable en el uso de los recursos, promoviendo la cultura de la seguridad y la salud en el trabajo, y fortaleciendo la capacidad de respuesta de la institución ante situaciones de riesgo.	3	Fomentar el uso de los recursos humanos, materiales y tecnológicos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	2.1.1. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SSGST)	Coordinación de SSGST, equipo trabajo y Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST)	Diversos equipos	\$0	Coordinación de SSGST, equipo trabajo y Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST)	Febrero - Diciembre 2023	Mensual	Fomentar el uso de los recursos humanos, materiales y tecnológicos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
GESTIÓN UNIVERSITARIA	UPEL: Eficiente, sostenible y responsable en el uso de los recursos, promoviendo la cultura de la seguridad y la salud en el trabajo, y fortaleciendo la capacidad de respuesta de la institución ante situaciones de riesgo.	UPEL: Eficiente, sostenible y responsable en el uso de los recursos, promoviendo la cultura de la seguridad y la salud en el trabajo, y fortaleciendo la capacidad de respuesta de la institución ante situaciones de riesgo.	4	Fomentar el uso de los recursos humanos, materiales y tecnológicos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	3.1.1. Desarrollo de actividades de promoción y capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Coordinación de SSGST, equipo trabajo y Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST)	Diversos equipos	\$0	Coordinación de SSGST, equipo trabajo y Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST)	Febrero - Diciembre 2023	Mensual	Fomentar el uso de los recursos humanos, materiales y tecnológicos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

NOMBRE	PLAN DE ACCION SISTEMA DE GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	No.	INDICADORES ESTADISTICOS	DESCRIPCION DEL INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	
<p>MISION Promover el desarrollo humano y social de la población del Cesar, a través de la educación superior, la investigación y la extensión universitaria, formando líderes y líderes en el campo de la salud pública y comunitaria, que contribuyan a la solución de problemas y al bienestar de la población del Cesar.</p> <p>VISION Ser una institución de educación superior líder en el desarrollo humano y social de la población del Cesar, a través de la educación superior, la investigación y la extensión universitaria.</p>	<p>4. Promover el desarrollo humano y social de la población del Cesar, a través de la educación superior, la investigación y la extensión universitaria, formando líderes y líderes en el campo de la salud pública y comunitaria, que contribuyan a la solución de problemas y al bienestar de la población del Cesar.</p> <p>5. Promover el desarrollo humano y social de la población del Cesar, a través de la educación superior, la investigación y la extensión universitaria, formando líderes y líderes en el campo de la salud pública y comunitaria, que contribuyan a la solución de problemas y al bienestar de la población del Cesar.</p>	5	Estado de la GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS	4.1.4 Realización de mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	Comandante de SS-SST, equipo trabajo y Comandante Grupos de Gestión de Peligros y Riesgos	Equipos	Equipos	Comandante de SS-SST, equipo trabajo y Comandante Grupos de Gestión de Peligros y Riesgos	Equipos	Comandante de SS-SST, equipo trabajo y Comandante Grupos de Gestión de Peligros y Riesgos	Equipos	Comandante de SS-SST, equipo trabajo y Comandante Grupos de Gestión de Peligros y Riesgos	Equipos	No de peligros controlados por el grupo de trabajo de SS-SST
<p>GESTION UNIVERSITARIA</p> <p>UPC: Eficiente, Sostenible y Transparente</p>	<p>La UPC promueve un ambiente de trabajo seguro y saludable, a través de la implementación de medidas preventivas y correctivas, con el fin de garantizar la salud y el bienestar de los estudiantes y docentes.</p>	6	Estado de la GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS	5.1.3 Seguimiento al Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	Comandante de SS-SST, equipo trabajo y Comandante Grupos de Gestión de Peligros y Riesgos	Equipos	Equipos	Comandante de SS-SST, equipo trabajo y Comandante Grupos de Gestión de Peligros y Riesgos	Equipos	Comandante de SS-SST, equipo trabajo y Comandante Grupos de Gestión de Peligros y Riesgos	Equipos	Comandante de SS-SST, equipo trabajo y Comandante Grupos de Gestión de Peligros y Riesgos	Equipos	No de peligros controlados por el grupo de trabajo de SS-SST
<p>GESTION UNIVERSITARIA</p> <p>UPC: Eficiente, Sostenible y Transparente</p>	<p>La UPC promueve un ambiente de trabajo seguro y saludable, a través de la implementación de medidas preventivas y correctivas, con el fin de garantizar la salud y el bienestar de los estudiantes y docentes.</p>	7	Estado de la GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS	5.1.2 Brigada de prevención conformada específica y dotada	Comandante de SS-SST, equipo trabajo y Comandante Grupos de Gestión de Peligros y Riesgos	Equipos	Equipos	Comandante de SS-SST, equipo trabajo y Comandante Grupos de Gestión de Peligros y Riesgos	Equipos	Comandante de SS-SST, equipo trabajo y Comandante Grupos de Gestión de Peligros y Riesgos	Equipos	Comandante de SS-SST, equipo trabajo y Comandante Grupos de Gestión de Peligros y Riesgos	Equipos	No de peligros controlados por el grupo de trabajo de SS-SST
<p>GESTION UNIVERSITARIA</p> <p>UPC: Eficiente, Sostenible y Transparente</p>	<p>La UPC promueve un ambiente de trabajo seguro y saludable, a través de la implementación de medidas preventivas y correctivas, con el fin de garantizar la salud y el bienestar de los estudiantes y docentes.</p>	8	Estado de la GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS	6.1.2 Inspecciones de auditoría por lo menos una vez al año	Comandante de SS-SST, equipo trabajo y Comandante Grupos de Gestión de Peligros y Riesgos	Equipos	Equipos	Comandante de SS-SST, equipo trabajo y Comandante Grupos de Gestión de Peligros y Riesgos	Equipos	Comandante de SS-SST, equipo trabajo y Comandante Grupos de Gestión de Peligros y Riesgos	Equipos	Comandante de SS-SST, equipo trabajo y Comandante Grupos de Gestión de Peligros y Riesgos	Equipos	No de peligros controlados por el grupo de trabajo de SS-SST
<p>GESTION UNIVERSITARIA</p> <p>UPC: Eficiente, Sostenible y Transparente</p>	<p>La UPC promueve un ambiente de trabajo seguro y saludable, a través de la implementación de medidas preventivas y correctivas, con el fin de garantizar la salud y el bienestar de los estudiantes y docentes.</p>	9	Estado de la GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS	6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y acciones de la auditoría	Comandante de SS-SST, equipo trabajo y Comandante Grupos de Gestión de Peligros y Riesgos	Equipos	Equipos	Comandante de SS-SST, equipo trabajo y Comandante Grupos de Gestión de Peligros y Riesgos	Equipos	Comandante de SS-SST, equipo trabajo y Comandante Grupos de Gestión de Peligros y Riesgos	Equipos	Comandante de SS-SST, equipo trabajo y Comandante Grupos de Gestión de Peligros y Riesgos	Equipos	No de peligros controlados por el grupo de trabajo de SS-SST
<p>GESTION UNIVERSITARIA</p> <p>UPC: Eficiente, Sostenible y Transparente</p>	<p>La UPC promueve un ambiente de trabajo seguro y saludable, a través de la implementación de medidas preventivas y correctivas, con el fin de garantizar la salud y el bienestar de los estudiantes y docentes.</p>	10	Estado de la GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS	6.1.4 Realización de auditoría con el COMISSST	Comandante de SS-SST, equipo trabajo y Comandante Grupos de Gestión de Peligros y Riesgos	Equipos	Equipos	Comandante de SS-SST, equipo trabajo y Comandante Grupos de Gestión de Peligros y Riesgos	Equipos	Comandante de SS-SST, equipo trabajo y Comandante Grupos de Gestión de Peligros y Riesgos	Equipos	Comandante de SS-SST, equipo trabajo y Comandante Grupos de Gestión de Peligros y Riesgos	Equipos	No de peligros controlados por el grupo de trabajo de SS-SST

[Firma]

ROBER ROMERO RAMIREZ
Rector

RAFAEL RICARDO CORRALES ARGUAGA
Coordinador del SS-SST

[Firma]

INGRID PATRICIA MANABARRÉS MURUGAS
Coordinadora Grupo Gestión Desarrollo Humano

\$ 16.384.000,00