

# **Plan Estratégico de Talento Humano**

**Entidad: Universidad Popular Del Cesar**

**2022**

Alberto Luis Cuello Mendoza  
**Rector**

Alvaro Luis Castilla Fragozo  
**Vicerrector Administrativo**

Francisco José García Pallares  
**Vicerrector Académico**

Clarivel Parra Ditta  
**Vicerrector Investigación y Extensión**

Yerly Cristancho Portillo  
**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 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 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 2022.

Enero de 2022

## Contenido

<b>1. Introducción</b> .....	6
<b>2. Contexto</b> .....	7
2.1 Referentes estratégicos orientadores .....	7
2.2 Objetivos estratégicos de la entidad .....	7
2.3 Normatividad asociada .....	8
2.4 Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano ..	8
<b>3. Información de base</b> .....	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
<b>4. Diagnósticos</b> .....	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
<b>5. Definición estratégica</b> .....	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
<b>6.</b>	<b>Planes temáticos.....</b>	<b>18</b>
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
<b>7.</b>	<b>Temáticas adicionales a planear.....</b>	<b>19</b>
7.1	Inducción y reintucción.....	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
<b>8.</b>	<b>Integración de los planes.....</b>	<b>21</b>
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
<b>10.</b>	<b>Mejoramiento continuo .....</b>	<b>24</b>
10.1	Correcciones, acciones correctivas y mejoras. ....	24
<b>11.</b>	<b>Conclusiones y recomendaciones .....</b>	<b>25</b>
<b>12.</b>	<b>Anexos.....</b>	<b>25</b>

## 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; 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 que hace imprescindible contar con servidores motivados, implementando políticas flexibles que permitan la interacción y faciliten los procesos comunicativos en la virtualidad, estimulando la cohesión organizacional y la retención del capital humano.

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.

Cabe mencionar que la Universidad Popular del Cesar, para la vigencia 2022 consideró pertinente dar continuidad con la planeación realizada en la vigencia 2021, teniendo en cuenta que, por directrices nacionales y rectorales, se estuvo trabajando desde casa y muchas de las actividades programadas no fueron posible culminarlas por el nuevo Coronavirus (COVID-19) virus que fue catalogado por la Organización Mundial de la Salud como una emergencia en salud pública de importancia internacional (ESPII).

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

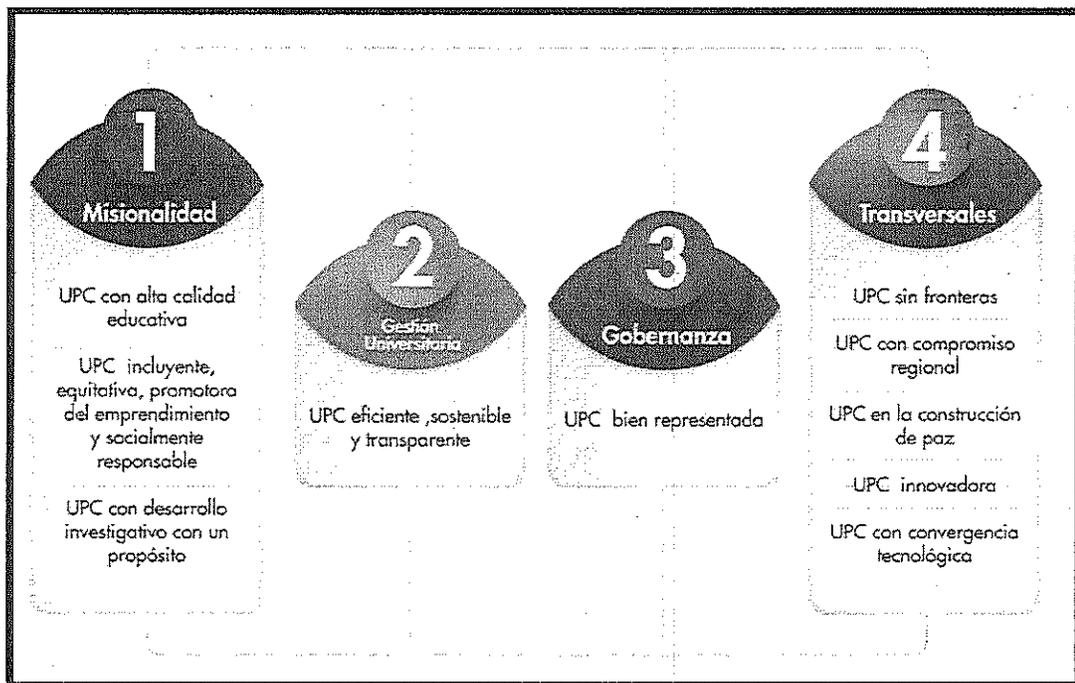
En la construcción del Plan se tienen en cuenta los lineamientos de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, y particularmente de las políticas públicas de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH y de Integridad. El abordaje conceptual del Plan se enmarca 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:



### **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 identifican 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, clasificados de la siguiente manera:

Naturaleza del Empleo	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Docente	Trabajadoras oficiales	Subtotal Planta UPC
Libre Nombramiento y Remoción	41	6	0	0	0	0	0	47
Periodo Fijo	1	0	0	0	0	0	0	1
Carrera Administrativa/provisionalidad	0	0	106	38	93	109	3	349

**Total Planta UPC 397**

Fuente: Software Sysman UPC

#### 3.2 Recursos requeridos

Para la vigencia 2022 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 Coordinación Grupo de Gestión Desarrollo Humano cuenta con un software en el que se procesan todos los temas relacionados con la nómina de la entidad, Esta información puede ser el punto de partida para la recolección de toda la información para la 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\\_ERL-SZujWVN7Ph\\_k5zj7BEyskzv/view](https://drive.google.com/file/d/1xwdH_ERL-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	NVI4	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. 1672 del 30 de septiembre de 2020, por medio de la cual se adopta el acuerdo colectivo suscrito entre la Universidad Popular del Cesar y el Sindicato de trabajadores y empleados universitarios de Colombia "SINTRAUNICOL" Subdirectiva Universidad Popular del Cesar, el Sindicato Nacional de los Trabajadores de las Instituciones de Educación "SINTIES" de la Universidad Popular del Cesar, la Asociación Sindical de Profesores Universitarios "ASPU" Seccional Cesar y el Sindicato Nacional de Docentes Universitarios "SINALDUN".

### 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.

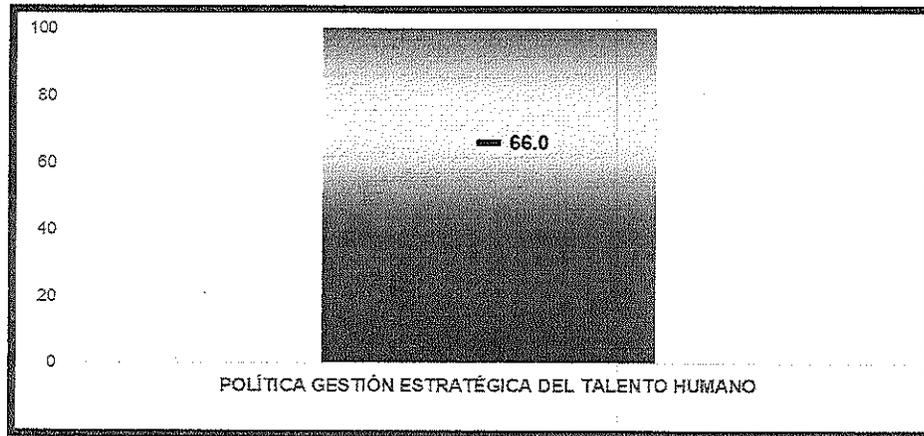
## 4. Diagnósticos

### 4.1 Matriz GETH

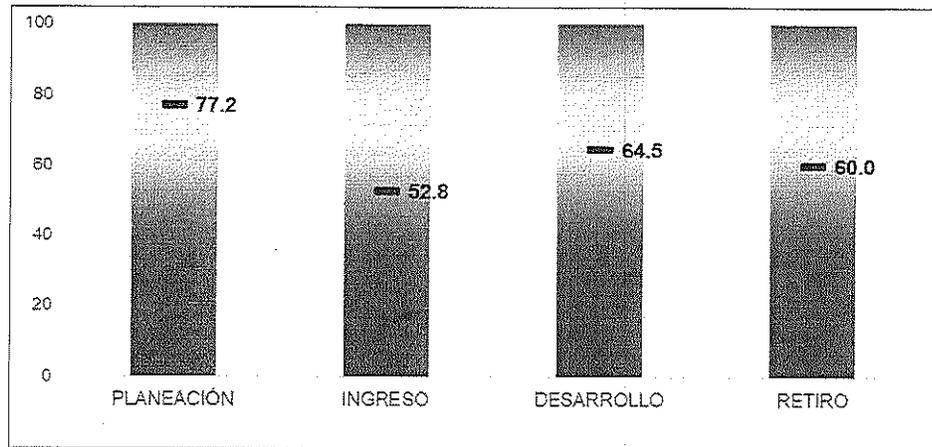
De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por la Coordinación de Gestión Humana de la Universidad Popular del Cesar, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, donde se evidencia una 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 2019-2020.

# RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

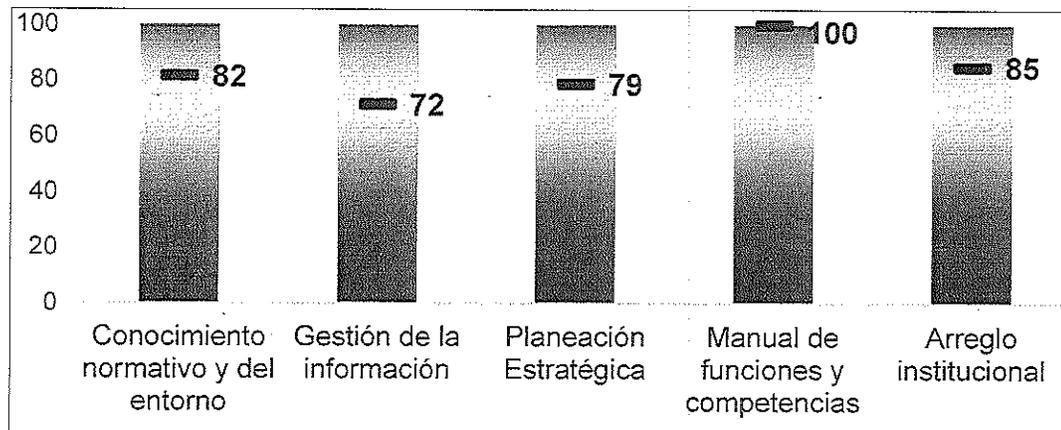
## Calificación total



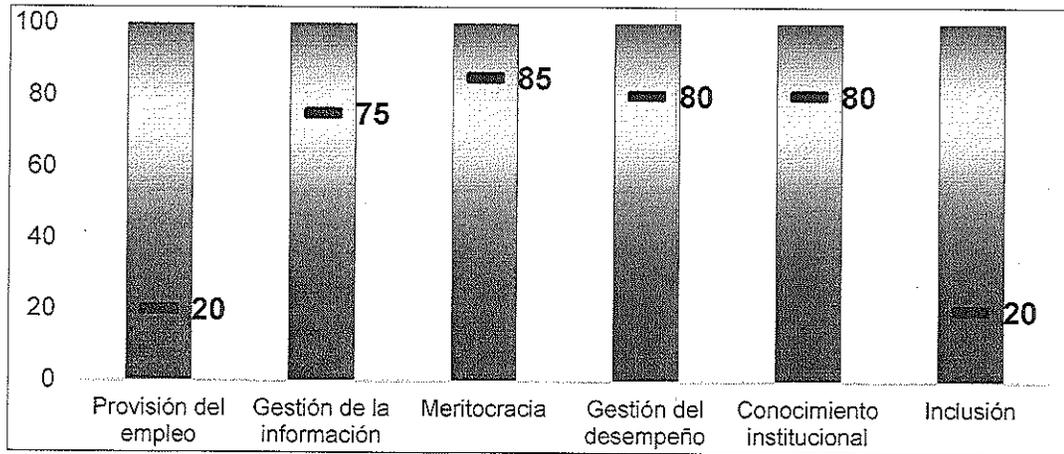
## Calificación por componentes:



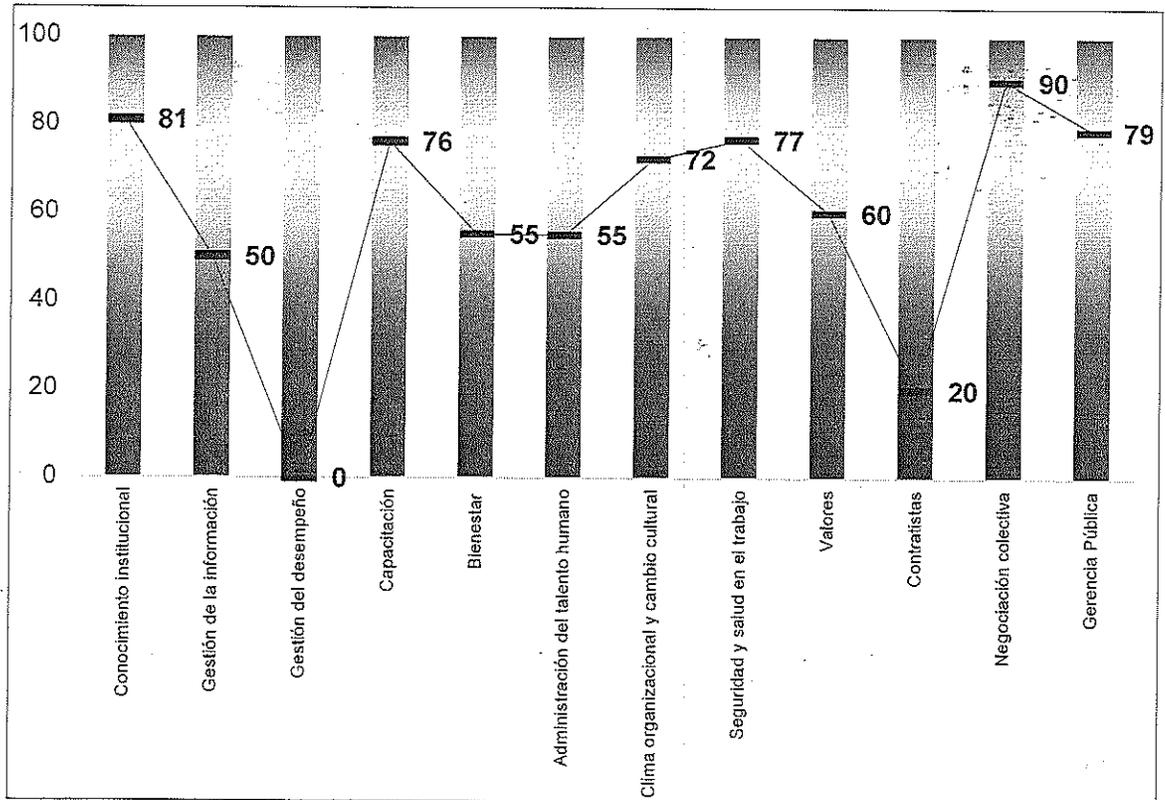
## Calificación por categoría: Categoría del Componente 1 Planeación:



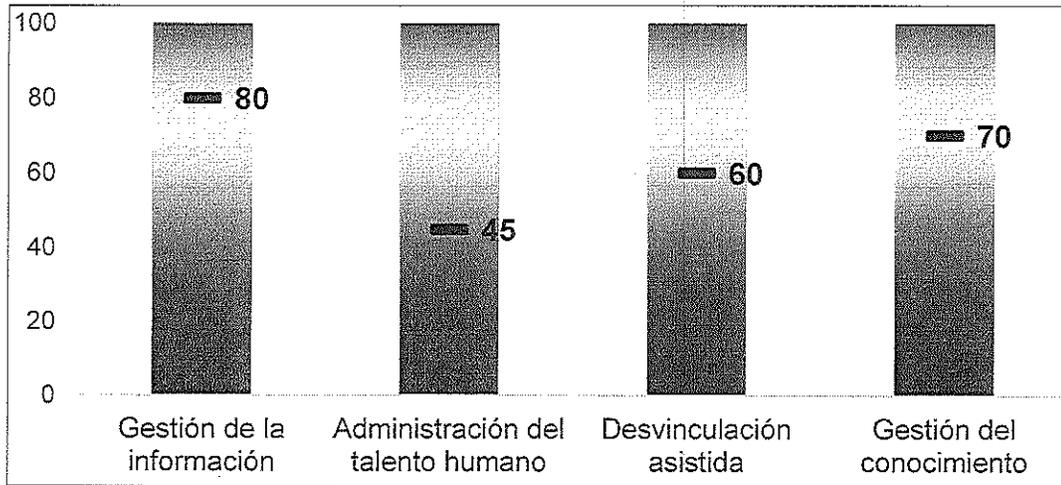
Categoría del Componente 2  
Categoría Ingreso:



Categoría del Componente 3  
Categoría Desarrollo:



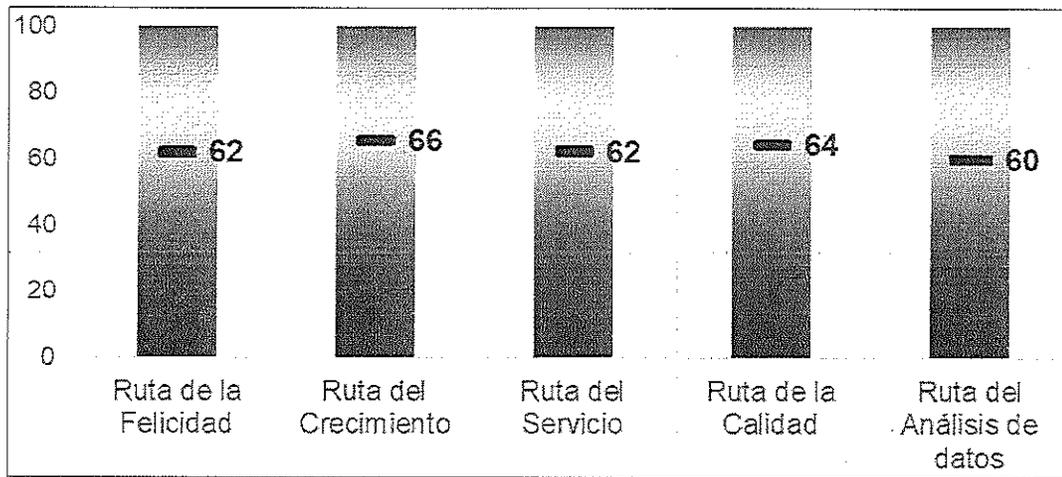
Categoría del Componente 4  
Categoría retiro:



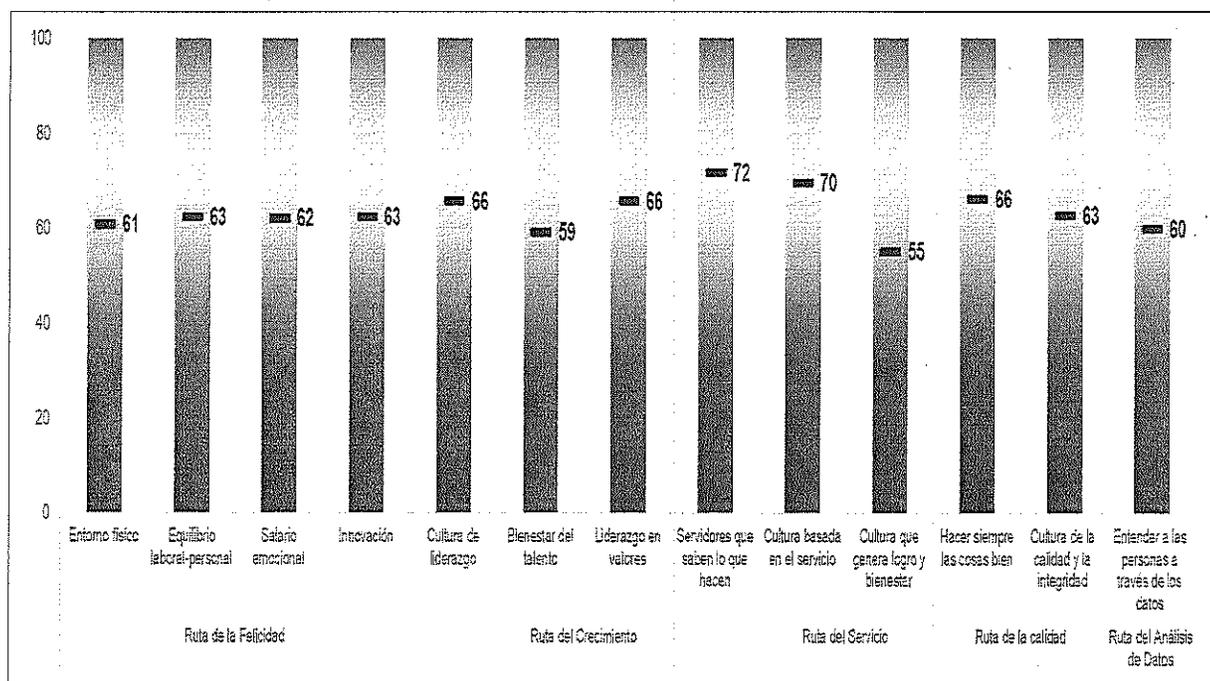
#### 4.2 Rutas de Creación de Valor

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 2021, 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

El Plan de Bienestar y de Incentivos, se desarrolló 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 2022 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.

#### **4.7 Medición de clima organizacional**

En 2018 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 2019 se trabajó sobre los aspectos identificados, en 2020 se adelantó de manera virtual algunas actividades para minimizar riesgos y mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores desde su trabajo en casa, y para 2022 realizar 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 2019 y 2020 se ha venido adelantando acciones relacionadas con la disminución del riesgo Psicosocial de los servidores públicos. Para 2022 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 2018 y año 2019 fueron los siguientes:

RESULTADOS ENCUESTA EDI		
variables	Año 2018	Año 2019
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 2020 en la pág. web del DANE.

#### 4.10 Otros diagnósticos

Se tendrá en cuenta en la vigencia 2022 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-obietivos-de-calidad>

#### 5.3 Políticas Institucional de talento humano

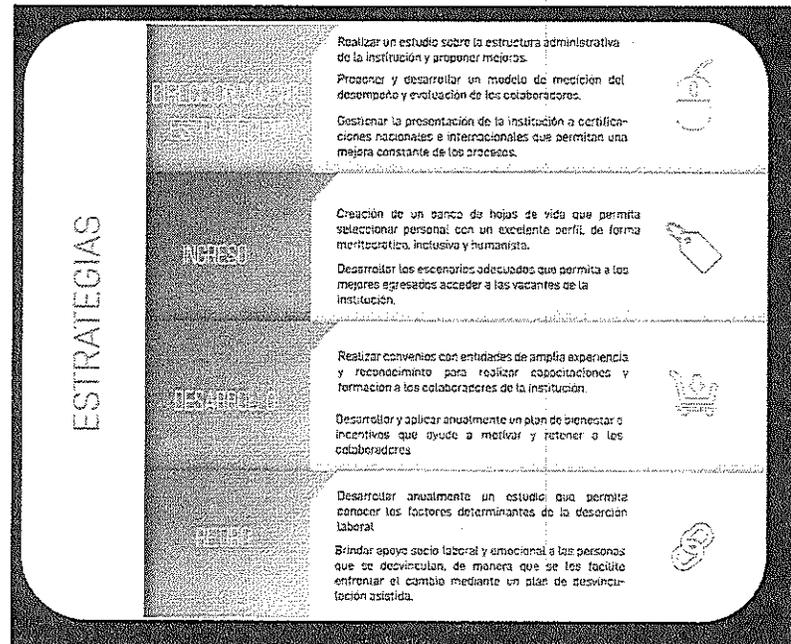
La política institucional de talento humano fue establecida mediante Acuerdo 020 del 5 de octubre de 2020.

#### 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 015 y 016 de 2017. 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**

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 2021 se realizará la medición del clima organizacional en el primer trimestre 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 2021 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 Gestión con Gerentes Públicos**

La Universidad Popular del Cesar no cuenta con Gerentes Públicos.

#### **7.7 Negociación colectiva**

El acuerdo sindical se encuentra vigente adoptado mediante Resolución No. 1672 del 30 de septiembre de 2020.

#### **7.8 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.

#### **7.9 Otros temas (proyectos - modificación manual, modificación estructural, etc.)**

Para el 2022 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 VALOR	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
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

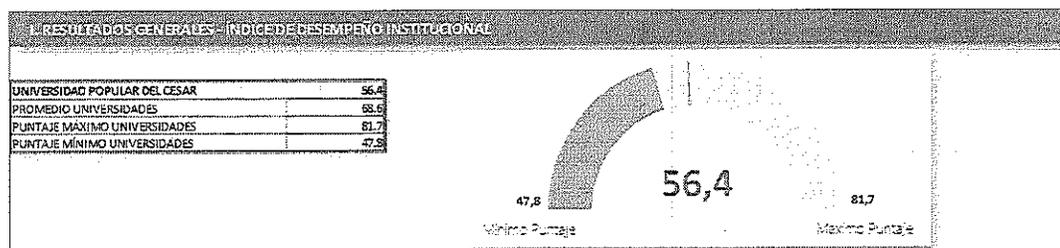
La Coordinación Grupo Gestión de Desarrollo Humano tiene 7 indicadores para medir sus procesos.

- (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 encuestad valoradas positivamente en el semestre/No total de encuestas diligenciadas por los beneficiarios en el semestre) \*100

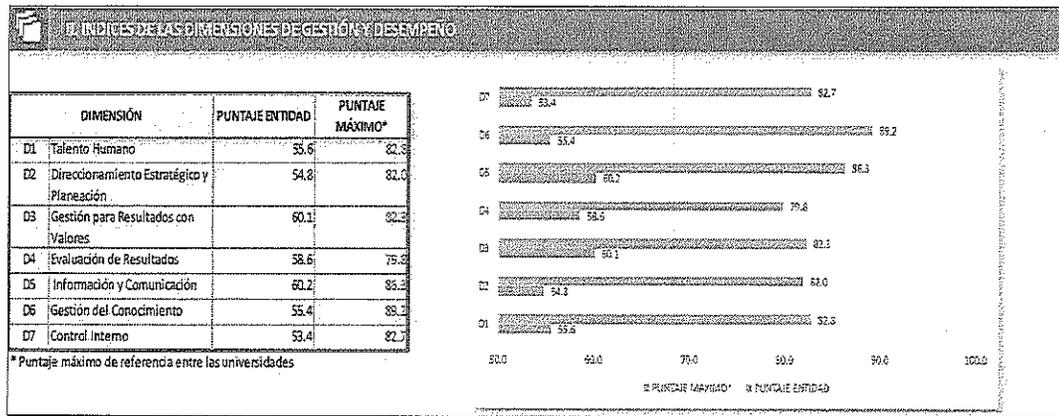
## 9.3 Resultados FURAG

A continuación, se muestran los resultados de la Dimensión del Talento Humano del FURAG. Es preciso señalar que durante la vigencia 2019 se adelantaron acciones para mejorar el desempeño en los aspectos que se encontraron con una alta brecha de mejora, por lo que se espera que en la medición resultante del año 2021 el puntaje de la entidad en cada política tenga incrementos significativos.

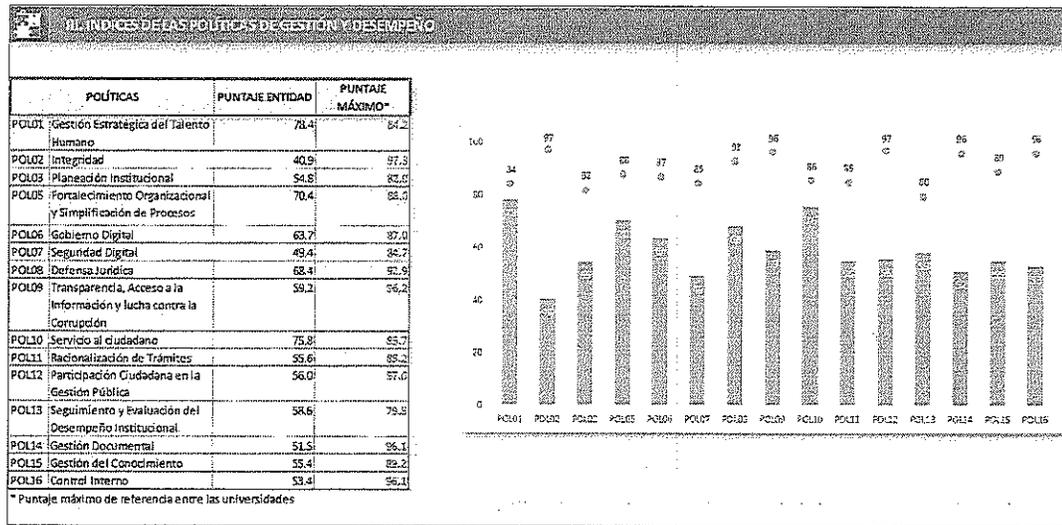
### Resultados Generales – Índice Desempeño Institucional - FURAG 2019



## Índice de las Dimensiones de Gestión de Desempeño- FURAG 2019



## Índice de las Políticas de Gestión y Desempeño – FURAG Política Gestión del Talento Humano 2019 - FURAG



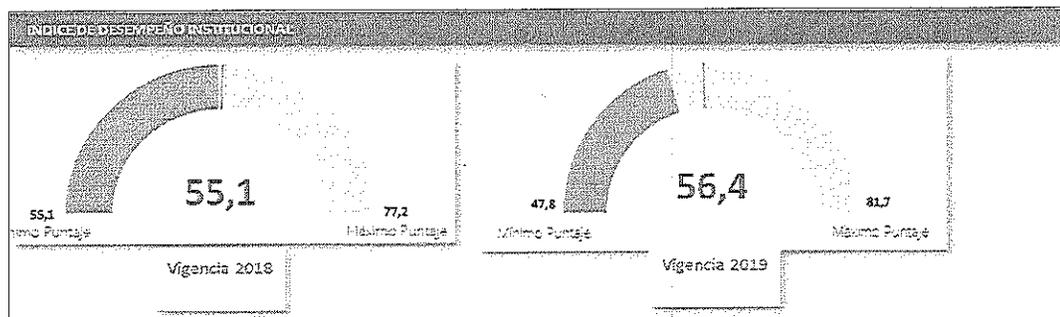
## Índice Detallado por Políticas – FURAG 2019

**IV. INDICES DETALLADOS POR POLÍTICAS**

INDICES DETALLADOS POR POLÍTICA	PUNTAJE ENTIDAD	PUNTAJE MÁXIMO*
101TALENTO HUMANO Calidad de la planeación estratégica del talento humano	76,3	82,2
102TALENTO HUMANO Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano		0,0
103TALENTO HUMANO Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	77,6	86,4
104TALENTO HUMANO Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	52,6	75,4
105INTEGRIDAD Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	45,4	83,3
106INTEGRIDAD Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	52,3	84,9
107INTEGRIDAD Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción	39,3	87,5

\* Puntaje máximo de referencia entre las universidades

## Índice Desempeño Institucional Comparativo- FURAG 2019 - 2019



## Índice de las Dimensiones de Gestión de Desempeño Comparativo- FURAG 2018 - 2019

POLÍTICAS	Vigencia 2018	Vigencia 2019	Variación (puntos)
POL01 Gestión Estratégica del Talento	57,3	78,4	21,1
POL02 Integridad	44,2	40,9	-3,3
POL03 Planeación Institucional	53,5	54,8	1,3
POL05 Fortalecimiento Organizacional	52,1	70,4	18,3
POL06 Gobierno Digital	58,2	63,7	5,5
POL07 Seguridad Digital	54,0	49,4	-4,6
POL08 Defensa Jurídica	53,5	68,4	14,9
POL09 Transparencia, Acceso a la	56,2	58,2	2,0
POL10 Servicio al ciudadano	61,5	75,8	13,3
POL11 Racionalización de Trámites	50,4	55,6	5,2
POL12 Participación Ciudadana en la	55,5	56,0	0,5
POL13 Seguimiento y Evolución del	55,3	58,6	3,3
POL14 Gestión Documental	49,3	51,5	2,2
POL15 Gestión del Conocimiento	57,7	55,4	-2,3
POL16 Control Interno	54,0	53,4	-0,6

### 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 vacantesUPC (Anexo 1)

Plan de bienestar y estímulos (Anexo 2)

Plan de capacitación (Anexo 3)

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