



UDEC
UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**“Universidad de Cundinamarca Translocal
Transmoderna”**

2023

INDICE DE CONTENIDOS

Contenido	
PRESENTACIÓN.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
JUSTIFICACIÓN	7
1. OBJETIVOS.....	8
1.1. OBJETIVO GENERAL.....	8
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
2. ALCANCE	9
3. MARCO NORMATIVO	9
4. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA	11
4.1. NATURALEZA JURÍDICA.....	11
4.1. MISIÓN.....	12
4.2. VISIÓN	12
5. ENFOQUE Y PREMISAS PARA LA GESTION DEL TALENTO HUMANO	12
5.1 ENFOQUE.....	13
5.2 PREMISAS	13
6. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....	¡Error! Marcador no definido.
7. DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	14
7.1. El autodiagnóstico.....	¡Error! Marcador no definido.
7.2. Matriz DOFA.....	¡Error! Marcador no definido.
7.3. DIAGNÓSTICO CLIMA LABORAL.....	28
8. PRINCIPIOS Y AMBITOS DE ACTUACION PARA LA GESTION DEL TALENTO HUMANO.....	40
8.1. PRINCIPIOS PRIMORDIALES	40
8.2. LINEAMIENTOS ORIENTADORES PARA LA GESTIÓN HUMANA.....	40
9. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	44
9.1. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	44
9.1.1. Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano.....	45

9.1.2.	Plan de Bienestar e incentivos	46
9.1.3.	Plan de Capacitación	46
9.1.4.	Plan de seguridad y salud en el trabajo	46
10.	OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN	47
11.	EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO E INDICADORES	56
12.	REFERENCIAS NORMATIVAS	58



1 PRESENTACIÓN

Bajo el camino trazado en busca de una Universidad esperanzadora y soñadora, que pretende consolidarse como una organización social del conocimiento y aprendizaje, translocal transmoderna, democrática, pública y autónoma que transforma para la vida, los valores democráticos, la civilidad y la libertad¹, sin lugar a dudas, el Plan Estratégico de Talento Humano, representa un compromiso decidido que tributa a la consolidación del proyecto “*Universidad de Cundinamarca Translocal Transmoderna*”, al logro de sus objetivos y resultados institucionales esperados.

En tal sentido, se reconoce el Talento Humano, como uno de los pilares estratégicos fundamentales, para afianzar la misión institucional trascendente, que desborde el hacer, hasta lograr una profunda transformación que abarque un pensamiento propicio para la construcción de acciones, actitudes, costumbres, tradiciones, creencias, modos de vida y practicas sustentadas en la autorregulación, derechos y deberes, convivencia y valores democráticos, comunicación y lenguaje en el campo de aprendizaje cultural², tal como se indica en el Plan Rectoral 2019 – 2023.

Bajo esta perspectiva y conscientes que la clave para el éxito y el eslabón para lograr ventajas competitivas, para la transformación, la reinención institucional y la construcción de identidad cultural, local y transmoderna³, está en la consolidación del Talento Humano comprometido con los principios y valores institucionales⁴, es impensable, concebir un modelo óptimo de gestión, generador de cambio y mejora para la Universidad de Cundinamarca contando con su eje fundamental, la persona.

Teniendo en cuenta lo anterior, el talento humano debe ser orientado hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en

¹ Plan Rectoral 2019 -2023

² Cultura Translocal Transmoderna, Plan Rectoral 2019-2023.

³ Murilo, Flores (2007). “La identidad cultural del territorio como base de una estrategia de desarrollo sostenible”. Revista Opera ISSN: 1657-8651 opera@uexternado.edu.co Universidad Externado de Colombia

⁴ Principios y valores: La vida, la dignidad humana, la solidaridad, la fraternidad, la felicidad, el amor la diversidad, el respeto, el bien común, la convivencia, la autonomía, la libertad, la civilidad, la construcción dialógica y formativa. (Muñoz Barrera, 2019, citado por el Plan Rectoral)

las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de los funcionarios que hacen parte de la institución, para desde allí, garantizar y dar respuesta a las exigencias y desafíos de propios de un mundo globalizado donde la incertidumbre y el cambio son una constante.

2 INTRODUCCIÓN

Frente a las exigencias emergentes, propias de las profundas transformaciones y los desafíos, asociados a las tendencias mundiales de la globalización y la denominada sociedad de la información y el conocimiento, las instituciones se ven avocadas a implementar acciones novedosas conducentes a dar respuesta al entorno en condiciones satisfactorias, para asegurar su viabilidad, sostenibilidad, el posicionamiento institucional y garantizar la competitividad.

En tal sentido, las instituciones educativas en general y entre ellas las de educación superior, no pueden mantenerse ajenas y en consecuencia es de vital importancia, proponer respuestas novedosas⁵, oportunas, pertinentes, para garantizar el cumplimiento de las metas y los objetivos trazados institucionalmente.

Bajo tal escenario, se requiere prestar especial atención, a la gestión de los diferentes procesos, elevar los niveles de la planificación, de implementación y control, sin desconocer la importancia de articularlos entre sí; como un medio para reactivar su compromiso con la sociedad.

Cabe destacar, que la gestión del talento humano, adquiere importancia estratégica, como fuente generadora de la dinámica organizacional, pilar para la mejora continua y el logro de los objetivos institucionales, por su importancia sin ecuánime, como el

⁵ Rodríguez Magda 1989, citado en El Plan Rectoral 2019 – 2023 Universidad de Cundinamarca.

factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados institucionales⁶.

Bajo estos preceptos y consientes que el éxito organizacional depende en mayor medida del talento humano, por ser el eje fundamental, protagonista principal, actor permanente e influyente para implementar los cambios, dar respuesta de manera dinámica e innovadora a los desafíos que imponen la nueva realidad, y mejora la productividad, se establece el Plan Estratégico de Talento Humano.

A través del Plan Estratégico de Talento Humano, se definen las líneas de acción, se fijan las directrices, que orientan los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano de la Universidad de Cundinamarca y se ejecuta conforme lo establecido en el Plan de Acción de la dependencia, los cuales se enmarcan 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, alineado hacia la gestión exitosa y efectiva, la mejora continua, el cierre de brechas y el análisis de las características de la población objeto de su actividad.

En tal sentido, a partir de los resultados del diagnóstico, se concretan los principios, se fija la Política, se formulan los objetivos, se describen las estrategias y las líneas de acción como marco para orientar la planeación, ejecución y evaluación de las acciones implementadas, buscando garantizar condiciones de trabajo dignas y a la vez mejorar la calidad en la prestación de servicios, esto bajo preceptos constitucionales y legales, los principios y derechos fundamentales del trabajo reconocidos en Colombia.

El presente Plan Estratégico de Recursos Humanos 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 y provisión, los cuales se adelantan conforme a lo establecido en el plan de acción para cada vigencia y de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Institución,

⁶ Manual operativo del Modelo. Dimensión Talento Humano. Pág. 20

de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso.

3 JUSTIFICACIÓN

Es claro, que los éxitos organizacionales en gran medida dependen de la Gestión del Talento Humano, por ser éste el eje fundamental de competitividad y a través del cual se hace posible el logro de la misión y los objetivos institucionales, de ahí, que es imperativo construir una orientación estratégica alineada y coherente con el direccionamiento estratégico institucional y enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG.

Al definir líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano al interior de la Universidad de Cundinamarca, se tiene en cuenta el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro en busca de apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales, hacer frente a los cambios que se han venido suscitando a través de los años, generar mayor productividad y competitividad.

Cabe señalar, que contar con una planeación estratégica clara para gestionar el Talento Humano, ejecutado a través de los planes de acción y enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, permitirá impactar directamente en la cultura, los principios y valores institucionales, crear un ambiente laboral propicio para generar cambios sistemáticos en los individuos, procesos y actividades diarias, y facilitará concebir estrategias innovadoras que conlleven a un proceso metódico de competitividad enfocada a la orientación al logro.

En el marco de lo planteado, se determinan las estrategias de gestión humana, soportados en la premisa de que las personas son determinantes en gran medida en la administración del cambio y de los resultados favorables frente a los desafíos propios del contexto y que el personal es la base y pilar fundamental para el fortalecimiento de los procesos, así como los resultados obtenidos en términos del cumplimiento de los objetivos.

En tal sentido, se busca generar estrategias para propiciar y aprovechar al potenciar las capacidades y habilidades de quienes hacen parte de la institución, creando en sus funcionarios, sentido de pertenencia y crecimiento individual, lo que, a su vez, permitirá, incrementar la productividad, generar una mayor apuesta a la competitividad y la construcción de identidad cultural, local y transmoderna.

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer la línea “estratégica” que permita que la gestión del talento humano de la Universidad de Cundinamarca este enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la Institución con la satisfacción y el bienestar de sus funcionarios durante el ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del Departamento.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores del Departamento.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.

- Alinear los planes de vacantes, capacitación y bienestar social hacia prevención de cualquier tipo de discriminación y el fomento de estrategias de Inclusión en el proceso de Gestión del Talento Humano.

2. ALCANCE

De acuerdo a las prioridades estratégicas de la institución, definidas en el marco del Direccionamiento Estratégico, el Plan Estratégico de Talento Humano beneficia a todos los servidores de la Universidad de Cundinamarca, favoreciéndolos en cada uno de los planes y programas contenidos en este documento. Por lo tanto, el plan de Gestión del Talento Humano inicia identificando las necesidades de personal principiando con el ingreso, continua con la permanencia y termina con la desvinculación de la institución.

3. MARCO NORMATIVO

El plan estratégico de Gestión de Talento Humano de la Universidad toma como referentes el marco normativo Nacional y el Institucional:

Entre los que se encuentran:

Constitución Política de Colombia, artículo 69 que consagra la autonomía universitaria, desarrollada en la Ley 30 de 1992 donde se establece de igual manera la autonomía académica, administrativa y financiera de las Universidades Públicas.

Ley 30 de 1992: “Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior”, en su Capítulo III del personal docente y administrativo.

Ley 909 de 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”

Decreto 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

Ley 489 de 1998: “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.”

Decreto 648 de 2017: “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.”

Decreto 484 de 2017: “Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

Decreto 1499 de 2017: “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.”

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.”

Decreto 1567 de 1998: “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”

Decreto 894 de 2017: “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.”

Decreto 1295 de 1994: “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.”

Ley 1562 de 2012: “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.”

Decreto 1072 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.”

Decreto 171 de 2016: “Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).”

Ley 1712 de 2014: “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.”

Acuerdo 007 de 2015, Estatuto General de la Universidad de Cundinamarca.

Acuerdo 024 de 2009: Estatuto del Profesor de la Universidad de Cundinamarca.

Acuerdo 05 de 2009: Estatuto del Personal Administrativo de la Universidad de Cundinamarca.

4. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

El contexto estratégico de la Universidad de Cundinamarca define los criterios, pautas, normas y orientaciones, que hacen viable la cotidianidad de los quehaceres y funciones de la institución y conlleva a las orientaciones para la consolidación y desarrollo de un talento humano, dar respuesta de manera dinámica e innovadora a los desafíos que imponen la nueva realidad, la mejora y la transformación organizacional.

4.1. NATURALEZA JURÍDICA

La Universidad de Cundinamarca es una Institución Pública de Educación Superior del Orden Territorial, que tiene sus orígenes como proyecto educativo departamental en la Ordenanza número 045 del 19 de diciembre de 1969, por medio de la cual se creó el Instituto Técnico Universitario de Cundinamarca ITUC, y fue reconocida como Universidad mediante Resolución No. 19530, de Diciembre 30 de 1992 del Ministerio de Educación Nacional, y de conformidad con la Constitución Política, la Ley 30 de 1992 y los Decretos Reglamentarios, es un ente autónomo e

independiente, con personería jurídica, autonomía académica, administrativa, financiera, presupuestal y de gobierno, con rentas y patrimonio propios, y vinculada al Ministerio de Educación Nacional haciendo parte del Sistema Universitario Estatal, como institución de Educación Superior (*Estatuto General - Acuerdo 007 de 2015, Artículo 1*).

4.1. MISIÓN

Universidad de Cundinamarca es una institución pública local del Siglo XXI, caracterizada por ser una organización social de conocimiento, democrática, autónoma, formadora, agente de la transmodernidad que incorpora los consensos mundiales de la humanidad y las buenas prácticas de gobernanza universitaria, cuya calidad se genera desde los procesos de enseñanza - aprendizaje, investigación e innovación, e interacción universitaria. Superior (*Estatuto General - Acuerdo 007 de 2015, Artículo 4*).

4.2. VISIÓN

La Universidad de Cundinamarca será reconocida por la sociedad, en el ámbito local, regional, nacional e internacional, como generadora de conocimiento relevante y pertinente, centrada en el cuidado de la vida, la naturaleza, el ambiente, la humanidad y la convivencia. (*Estatuto General - Acuerdo 007 de 2015, Artículo 5*).

5. ENFOQUE Y PREMISAS PARA LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

Es indudable que para lograr la construcción y consolidación de procesos de calidad y el propósito de mejorar continuamente la prestación de los servicios, el personal vinculado a la Universidad de Cundinamarca se convierte en un factor determinante para hacer frente a los desafíos propios del contexto, concibiéndose así como la base y el pilar fundamental para el fortalecimiento de los procesos y el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos, de ahí, que se adopta el Plan

Estratégico de Talento Humano, como una política orientadora y facilitadora para la ejecución de tres grandes ejes así:

1. Planeación del Talento Humano
2. Gestión del Desempeño y Desarrollo
3. Gestión de Relaciones Humanas y Sociales.

Estos tres grandes ejes, bajo el foco estratégico de incrementar la eficacia y la eficiencia interna de la Universidad de Cundinamarca y buscando reafirmar el compromiso de mejoramiento continuo y cumplimiento de los procesos misionales bajo estándares de calidad.

5.1 ENFOQUE

El enfoque de la gestión de Talento Humano de la Universidad de Cundinamarca se plantea desde el convencimiento que la adecuada prestación de los servicios es el resultado del escenario laboral brindado al personal académico y administrativo de la institución.

5.2 PREMISAS

Bajo el marco general de la política de personal, la línea de actuación de Gestión de Talento Humano partirá de las siguientes premisas:

- En primer lugar, la consideración de que el personal académico y administrativo de la Universidad de Cundinamarca son un factor clave y determinante para el cumplimiento de la misión institucional bajo estándares de calidad.
- En segundo lugar, la mejora continua de la calidad de vida laboral, abarcando todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son las retribuciones, las jornadas, las posibilidades de carrera profesional o

promoción, la formación, la mejora de la salud laboral, son factores determinantes para el cumplimiento de metas institucionales.

- En tercer lugar, las personas son fundamentales en la administración del cambio y de los resultados favorables frente a los desafíos propios del contexto, el personal es la base y pilar primordial para el fortalecimiento de los procesos, y de los resultados obtenidos en términos del cumplimiento de los objetivos.

6. DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para concretar el Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad de Cundinamarca, se identifican puntos críticos relevantes, teniendo en cuenta diferentes fuentes de información confiables, que permiten establecer planes de acción direccionados a fortalecer la gestión la gestión del talento humano en términos de competencias, de manera que conlleve un impacto significativo en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos, así:

6.1. AUTODIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La información de los resultados arrojados de la aplicación la Matriz de GETH, diseñada por el DAFP, arrojan los siguientes resultados:

6.1.1. Política Gestión Estratégica del Talento Humano

Busca establecer el porcentaje de alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la institución.

Vigencia 2022:



Fuente: Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano-Departamento Administrativo de la Función Pública.

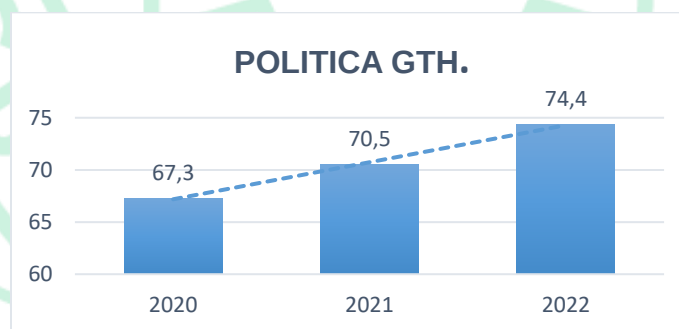
Las prácticas de talento humano se encuentran alienada con el propósito fundamental de la institución en un 74,4% para la vigencia 2022

Viendo un avance significativo para la vigencia 2021, así:



Fuente: Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano-Departamento Administrativo de la Función Pública.

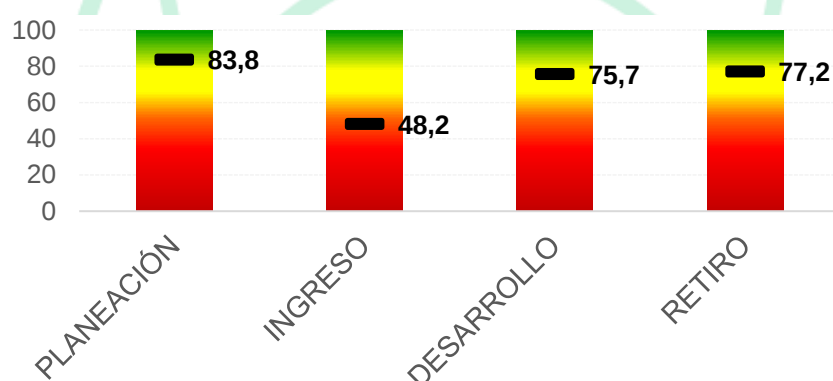
Durante la vigencia 2021, las prácticas de talento humano se encuentran alienada con el propósito fundamental de la institución en un 70,5%.



La grafica muestra los avances en la alineación de las prácticas de talento humano con el propósito fundamental de la institución, mostrando entre la vigencia 2020 y la vigencia 2021, un avance de un 3.2%; entre la vigencia 2021 y la vigencia 2022, se logró un avance del 3.9%.

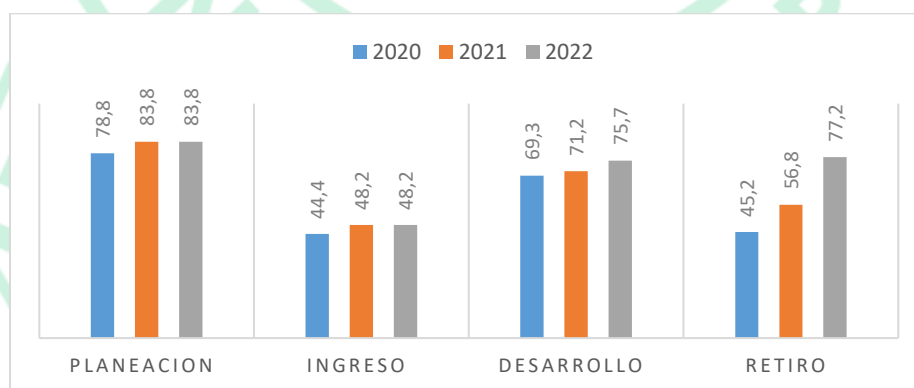
De los resultados, se concluye que las acciones implementadas se han convertido en un elemento fundamental que han coadyuvados a articular aspectos claves del direccionamiento estratégico de la institución con la gestión estratégica del talento humano.

Al considerar los componentes de la política del Talento Humano que comprenden la planeación y las etapas del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) para apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la institución, se tiene, para la vigencia 2022:



Fuente: Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano-Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para la vigencia 2022, se muestra un significativo en el componente Planeación alcanzado el 83.8%, un 77.2 % en el componente de Retiro y en el desarrollo del Talento Humano 77.2%, y un menor en temas de ingreso el cual registra un avance del 48,2%.



La grafica muestra avance en cada uno de los componentes de la política del Talento Humano de la vigencia 2020 a la vigencia 2022, de lo cual se colige:

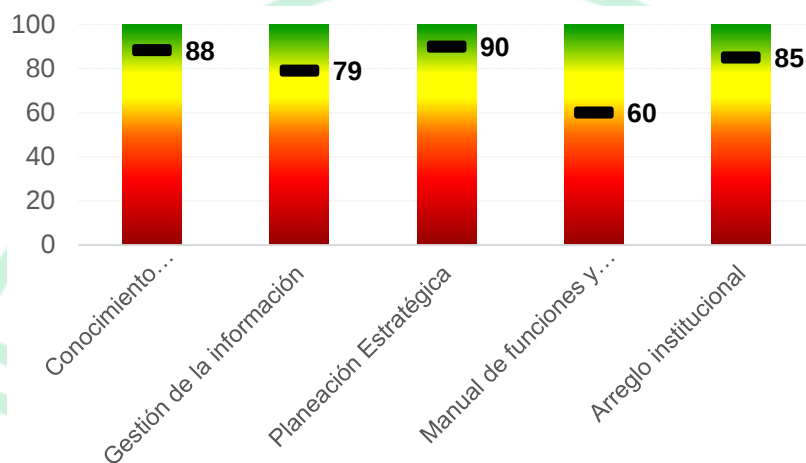
- Los avances en el componente planeación se muestra un avance del 5% entre la vigencia 2020 y 2021, manteniendo el resultado obtenido en la vigencia 2021.
- Los avances en el componente ingreso se muestra un avance del 3.8% entre la vigencia 2020 y 2021, manteniendo el resultado obtenido en la vigencia 2021.
- Los avances en el componente desarrollo se muestra un avance del 1.9% entre la vigencia 2020 y 2021, y entre la vigencia 2021 y 2022 se muestra un avance del 4.5%.
- Los avances en el componente retiro se muestra un avance del 11.6% entre la vigencia 2020 y 2021, y entre la vigencia 2021 y 2022 se muestra un avance del 20.4%.

En término general, se muestra que para la vigencia 2022, se ha logrado un avance significativo en el componente relacionado con el retiro del personal.

De los resultados, se concluye que las acciones implementadas se han convertido en un elemento fundamental que han coadyuvados a articular aspectos claves del direccionamiento estratégico de la institución con la gestión estratégica del talento humano e implica que se adelanta una buena gestión del talento humano, aunque tiene aún margen para la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.

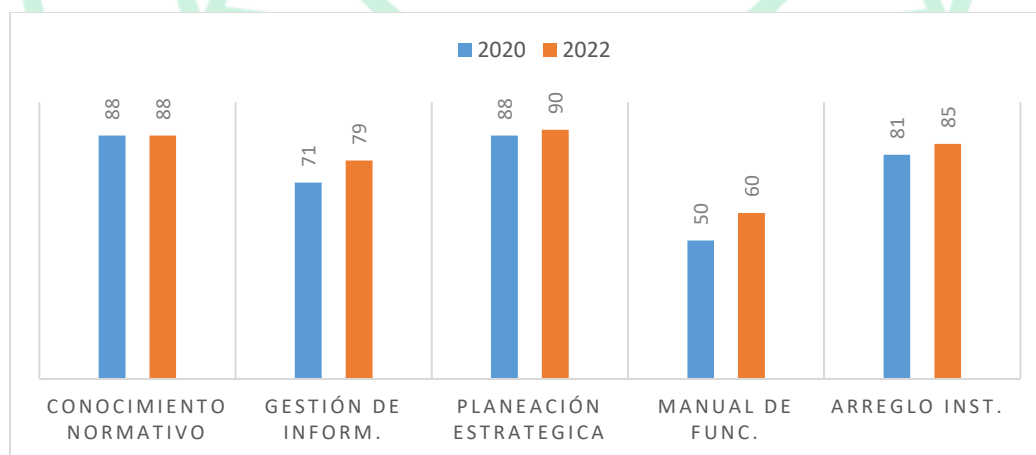
AVANCES EN LA IMPLEMENTACION DE LOS COMPONENTES DE LA POLITICA DE GESTION HUMNA:

COMPONENTE PLANEACION



Fuente: Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano-Departamento Administrativo de la Función Pública.

Durante la vigencia 2022, los factores que hacen parte componente de planeación alcanzando un avance del 88 % en el conocimiento normativo, el 79% en la gestión de la información, el 90 % en la planeación estratégica, el 60% en el Manual de Funciones y el 85% en el arreglo institucional.

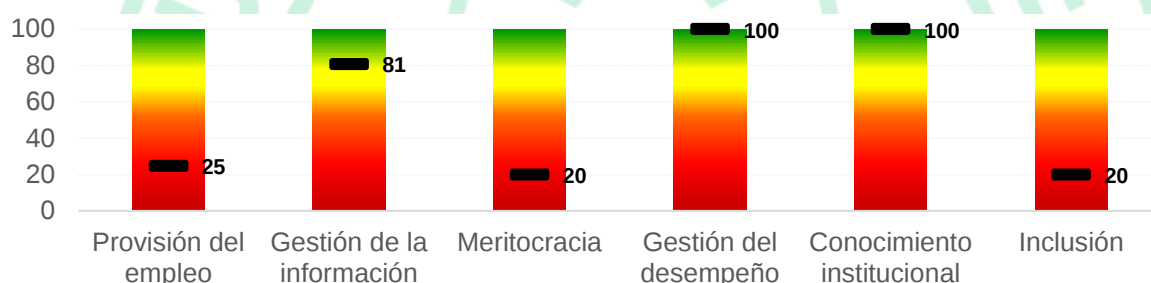


La gráfica muestra avance en cada uno de los factores que hacen parte componente de alineación en comparación con lo alcanzado durante la vigencia 2020, muestran 0% en el conocimiento normativo, el 8% en la gestión de la información, el 2% en la planeación estratégica, el 10% en el manual de funciones y el 4% en el arreglo institucional.

Frente al componente relacionado con la planeación, se muestra que se presenta un mayor desarrollo en lo relacionado con planeación estratégica, seguido del conocimiento normativo.

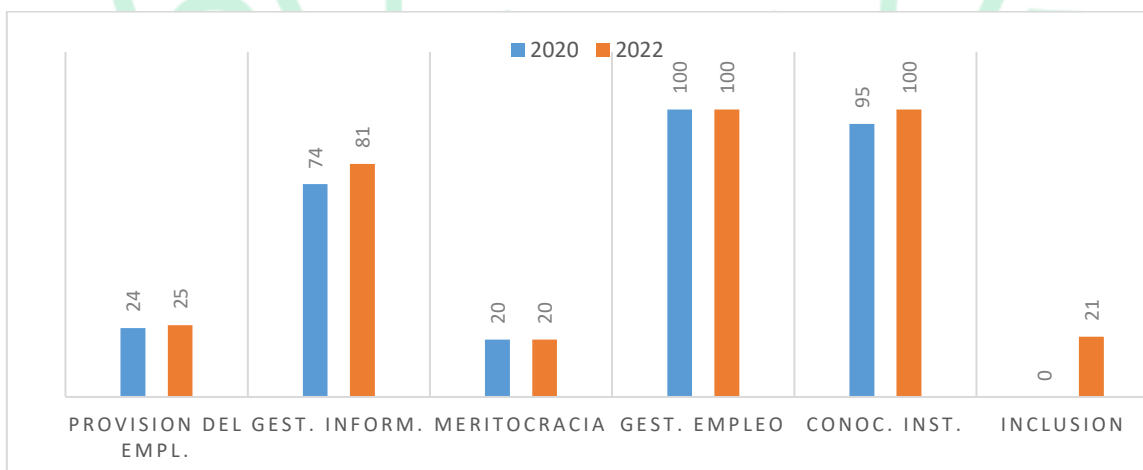
COMPONENTE INGRESO

Los resultados alcanzados durante la vigencia 2022, muestran los siguientes resultados:



Fuente: Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano-Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para la vigencia 2022, los factores que hacen parte componente de ingreso a alcanzando un avance del 25% en el factor de provisión del empleo, el 81% en la gestión de la información, el 20 % en meritocracia, el 100% en la gestión del desempeño, el 100% en conocimiento institucional y el 21% en temas de inclusión.

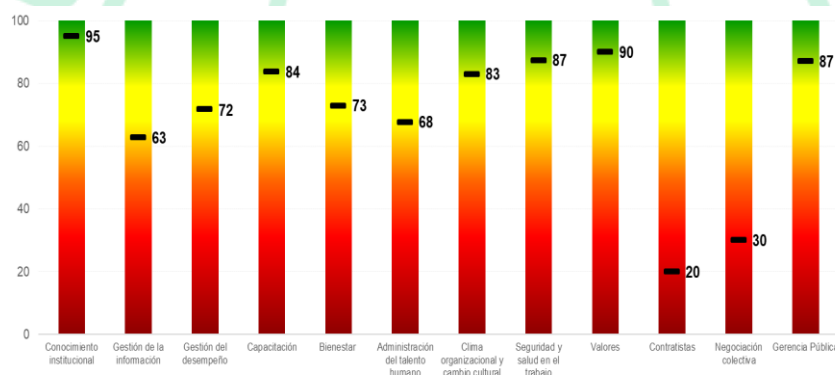


La gráfica muestra el porcentaje avance en cada uno de los factores que hacen parte componente de ingreso, en comparación con lo alcanzado en la vigencia 2020, lo cual indica: los factores que hacen parte componente de ingreso a alcanzando un

avance del 1% en el factor de provisión del empleo, el 7% en la gestión de la información, el 5 % en conocimiento institucional y el 21% en temas de inclusión.

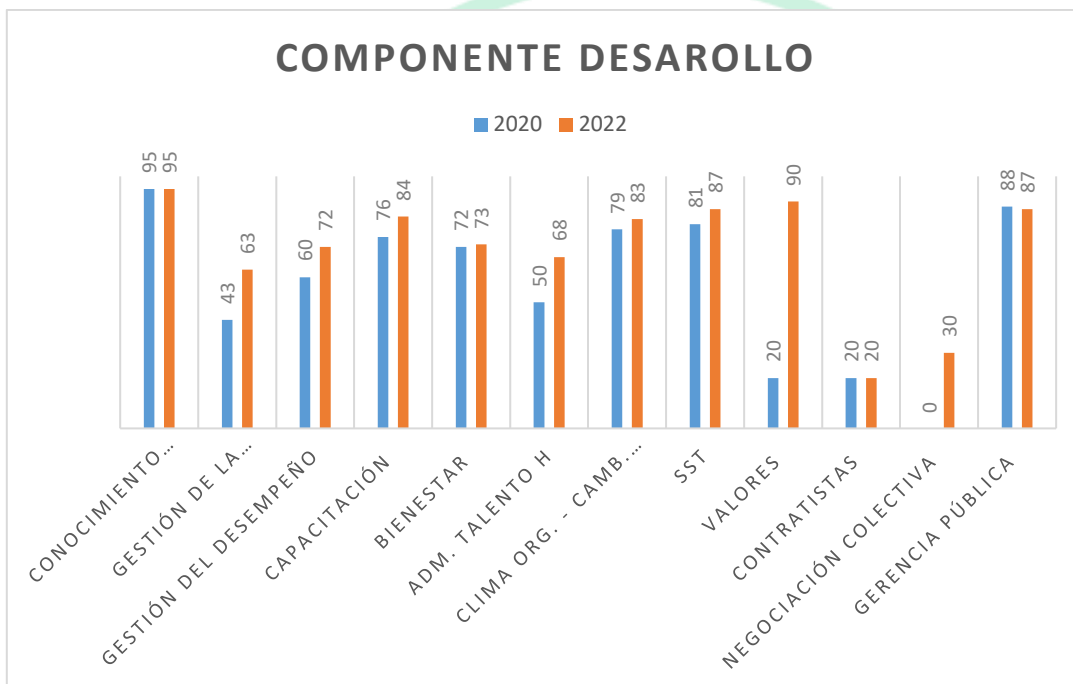
Frente al componente relacionado con el factor meritocracia mantuvo el grado de avance y el de gestión del empleo alcanzo el máximo porcentaje de avance.

COMPONENTE DESARROLLO



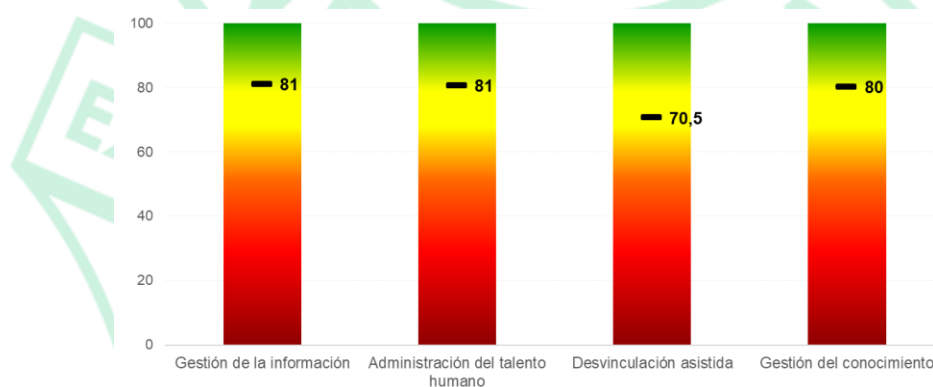
Fuente: Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano-Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para la vigencia 2022, en el componente de desarrollo se observa un grado de avance del 95% en conocimiento institucional, 63% en gestión de la información, 72% en gestión del desempeño, un 84 % en capacitación, 73% en bienestar, 68% administración del talento humano, 83% clima organizacional y cambio cultural, 87% en seguridad y salud en el trabajo, 90% valores, 20% contratistas, 30% negociación colectiva, 87% gerencia pública.



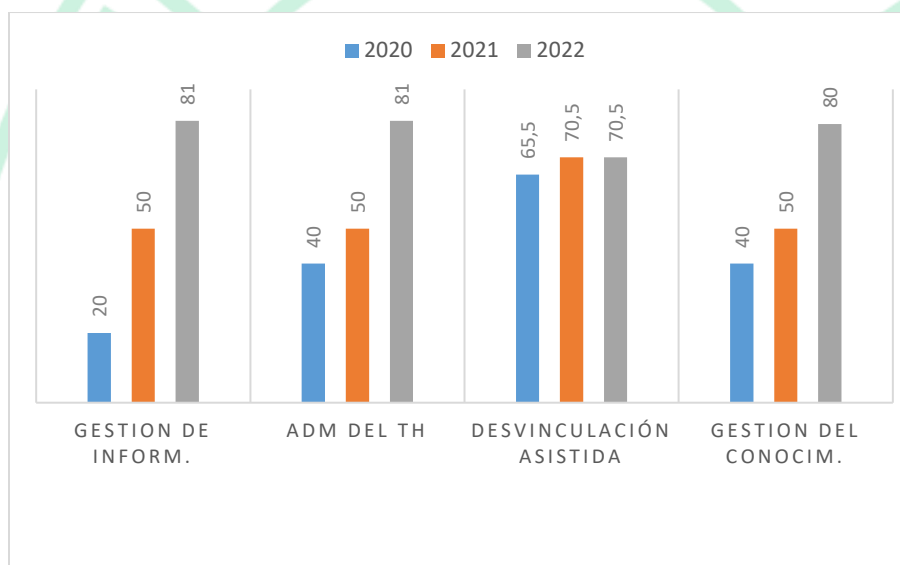
La gráfica muestra el porcentaje avance en cada uno de los factores que hacen parte componente de ingreso, en comparación con lo alcanzado en la vigencia 2020, lo cual indica: 0% en conocimiento institucional, 20% en gestión de la información, 4% gestión del desempeño, 8% en capacitación, 1% en bienestar, 18% administración del talento humano, 4% clima organizacional y cambio cultural, 6% en seguridad y salud en el trabajo, 70% valores, 0% contratistas, 30% negociación colectiva, -1% gerencia pública.

COMPONENTE RETIRO



Fuente: Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano-Departamento Administrativo de la Función Pública.

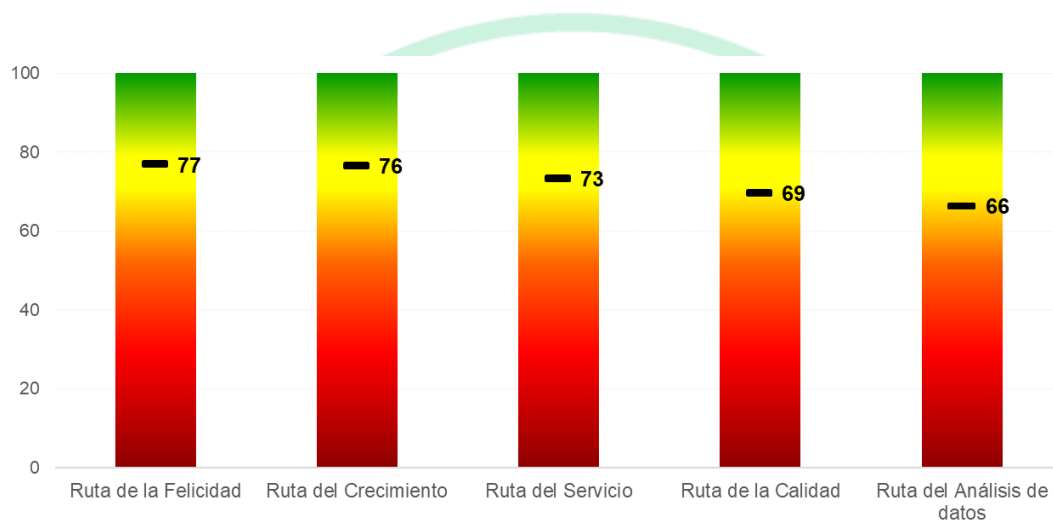
Para la vigencia 2022, en el componente de retiro se observa un grado de avance en los factores, así: 81% en gestión de la información, 81% en administración del talento humano, 70.5% en la desvinculación asistida y un 80% en gestión del conocimiento.



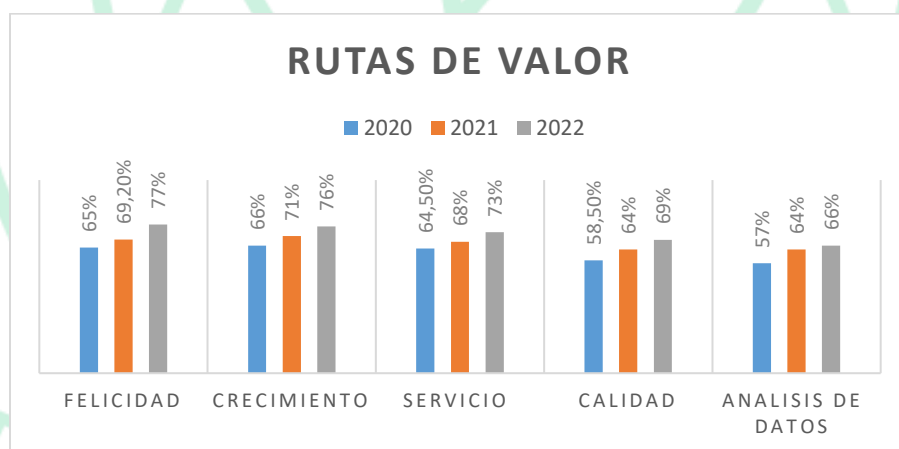
La gráfica muestra el porcentaje avance en cada uno de los factores que hacen parte componente retiro, en comparación con lo alcanzado en la vigencia 2020, lo cual indica: 61% en gestión de la información, 41% en administración del talento humano, 10% en la desvinculación asistida y un 40% en gestión del conocimiento.

CALIFICACIÓN POR RUTAS DE VALOR

A continuación, se muestran los resultados alcanzados durante la vigencia 2021, en cada una de las rutas de valor, las cuales muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, así:



Durante la vigencia 2022, se alcanzaron los siguientes resultados promedio en las rutas de valor felicidad 77%, de crecimiento 76%, la de servicio 73%, la de calidad el 69% y la de análisis de datos en el 66%.



Para avanzar en los resultados y alcanzar los porcentajes esperado para la vigencia 2022, se tendrá en cuenta:

RUTA DE CREACION DE VALOR	PLANES ASOCIADOS	RESULTADOS
CREACION DE VALOR	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Política de Integridad	La felicidad nos hace productivos Entornos físicos Equilibrio de vida Salario emocional Innovación con pasión
RUTA DE CRECIMIENTO	Vinculación Evaluación del Desempeño Gestión de la información	Liderando talento Cultura de liderazgo Liderazgo en valores
RUTA DEL SERVICIO	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación	Servidores que saben lo que hacen Al servicio de los ciudadanos Cultura que genera logro y bienestar
RUTA DE LA CALIDAD	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación Nómina Trámites y certificaciones Vinculación	La cultura de hacer las cosas bien Hacer siempre las cosas bien Cultura de la calidad y la integridad
RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS	Plan Institucional de Capacitación Vinculación Gestión de la información Nómina Trámites y certificaciones	Conociendo el talento Entendiendo personas a través del uso de los datos

6.2. ANALISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL CON RESPECTO LAS CONDICIONES INTERNAS DE Y EL CONTEXTO EXTERNO.

Con el ánimo de tomar las decisiones oportunas y apropiadas a cada situación que se presenta en lo relacionado con el Talento Humano, se considera los resultados arrojados de la herramienta administrativa DOFA, para lo cual se tiene:

6.2.1. FORTALEZAS, entendidas como a aquellos factores internos propios de la Universidad de Cundinamarca que pueden favorecer el cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico de Talento Humano:

No.	FACTOR	IMPORTANCIA
1	Consenso general sobre la necesidad de cambio y mejora	2
2	Voluntad y compromiso de la alta dirección para adoptar iniciativas de mejora	3

3	Compromiso del personal adscrito de la Dirección de Talento Humano	2
4	Posibilidad de digitalización de los procedimientos de Gestión del Talento Humano	1

Grados: 3 máximo; 2 medio; 1 mínimo

Consenso general sobre la necesidad de cambio y mejora: Se considera como fortaleza la opinión generalizada de necesidad de un cambio hacia posiciones y objetivos que modernicen el proceso institucional, esto significa que se comprende la necesidad de un cambio, por lo que las iniciativas de mejora pueden ser apoyadas por la existencia de esta visión compartida.

Voluntad y compromiso de la alta dirección para adoptar iniciativas de mejora: Cualquier iniciativa de mejora de gestión del Proceso de Gestión del Talento Humano, cuenta con el apoyo decidido de la alta dirección ya que este proceso se ha considerado como un pilar para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Compromiso del personal adscrito a la Dirección de Talento Humano: El personal adscrito a la Dirección de Talento Humano presenta un alto grado de compromiso para la puesta en marcha de los proyectos del plan y el logro de sus objetivos.

Posibilidad de digitalización a los procedimientos de Gestión del Talento Humano: El apoyo del proceso de Sistemas y Tecnología es una ventaja pues logra una mayor rentabilidad del tiempo dedicado a las tareas de tipo rutinario, disminución de posibles errores en la gestión, mayor eficacia, aportando un valor agregado para el análisis de los problemas y la toma de decisiones.

6.2.2. DEBILIDADES

Los factores internos propios de la Universidad de Cundinamarca que pueden dificultar el cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico y la eficacia del proceso, son:

No.	FACTOR	IMPORTANCIA
1	Inexistencia de políticas que orienten las prácticas en la gestión del Talento Humano	3
2	Excesiva burocratización de procedimientos	2
3	Prioridad de casos individuales y visión cortoplacista	2

Grados: 3 máximo; 2 medio; 1 mínimo

Inexistencia de la definición y ejecución de la políticas y prácticas en la gestión del Talento Humano: No contar con políticas claras de Gestión del Talento Humano, origina una grave deficiencia ya que no se cuenta con un norte que guíe el actuar del equipo que lo conforma, realizando actividades rutinarias sin estar articuladas a planes de acción institucional.

Excesiva burocratización de procedimientos: En las relaciones con los servicios existe excesiva burocracia, además de indefinición de procedimientos que normalicen las interacciones profesionales, lo cual implica una alta improvisación en la solución de los problemas.

Prioridad de casos individuales y visión cortoplacista: Existe una cultura organizativa orientada a la resolución de las cuestiones individuales y de “apagaincendios”, la cual resta eficacia a los planteamientos de planificación y consecución de resultados.

6.2.3. OPORTUNIDADES

Se identifican los factores externos a la Universidad de Cundinamarca, por lo tanto, normalmente no controlables, que pueden favorecer la consecución de sus objetivos.

No.	FACTOR	IMPORTANCIA
1	Autonomía Universitaria	3
2	Apoyos y relaciones Institucionales	2
3	Canales tecnológicos de comunicación externa e interna	3

4	Cultura de modernización, mejora y cambio	3
---	---	---

Grados: 3 máximo; 2 medio; 1 mínimo

Autonomía Universitaria. La autonomía Universitaria posibilita la adopción de medidas en materia de personal desde un punto de vista más flexible y abierto. Especialmente, respecto a la selección de personal, promoción, desarrollo y evaluación del rendimiento.

Apoyos y relaciones Institucionales: Se dispone de una adecuada red de contactos y relaciones institucionales, facilitando el intercambio de información, el análisis y actuaciones en materia de personal pueden contribuir a mejorar la consecución de los objetivos.

Canales tecnológicos de comunicación externa e interna: Existe un campo de actuación orientado a rentabilizar los tiempos de gestión, a mejorar la calidad de la gestión operativa, reduciendo errores, así como introducir nuevos canales de colaboración y participación de los agentes implicados en el Plan.

Cultura de modernización, mejora y cambio: Las Universidades están inmersas en la actualidad en una cultura de modernización, cambio y mejora continua de los servicios que facilitan la inclusión de oportunidades de mejoramiento. Existe una amplia documentación, así como cursos, jornadas y congresos que facilitan la transmisión de experiencias y conocimientos.

Posibilidad de asistencia técnica externa: La imposibilidad humana, material o temporal de dedicar esfuerzos a los proyectos o iniciativas de mejora, se ve equilibrada con la factibilidad de contratar asistencia técnica y consultoría de entidades, con experiencia contrastada en la ejecución de proyectos similares en el ámbito de la administración pública y las Universidades.

6.2.4. AMENAZAS

Entre los factores externos a la Universidad de Cundinamarca, no controlables que pueden dificultar la consecución de los objetivos, están:

No.	FACTOR	IMPORTANCIA
-----	--------	-------------

1	Exigencias de calidad para la prestación de los servicios	3
2	Modificaciones normativas en educación superior	2
3	Evolución permanente de nuevas tecnologías	3

Grados: 3 máximo; 2 medio; 1 mínimo

Exigencias de calidad para la prestación de los servicios: El progresivo nivel de exigencia de los servicios que prestan las universidades, puede implicar que se cuestione la forma de gestionar los procesos, así como los medios personales o materiales necesarios. Sin embargo, esta amenaza puede verse como oportunidad de cambio, desde una perspectiva de mejora continua.

Modificaciones normativas en educación superior: Los cambios normativos referentes a la educación superior, pueden implicar cierta incertidumbre o indecisión en determinadas materias, pudiendo quedar en entredicho algunas de las medidas o actuaciones llevadas a cabo.

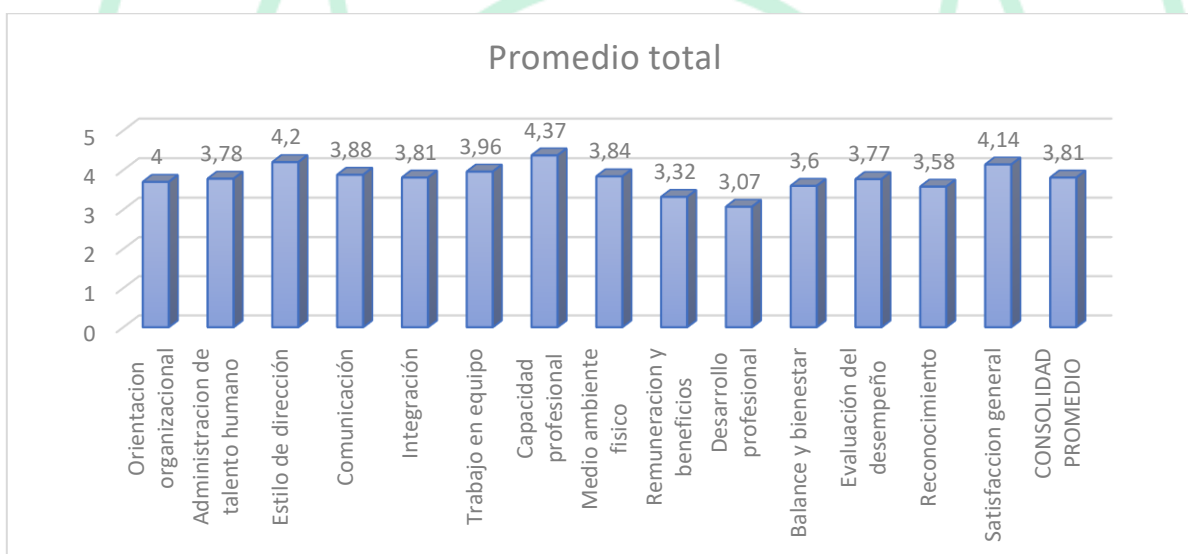
Evolución permanente de las nuevas tecnologías: La rápida evolución de las tecnologías puede convertir en obsoleto lo que era pionero. Es preciso una visión proactiva para que las dependencias tecnológicas y sus avances no comprometan los objetivos y los proyectos de cambio.

6.3. DIAGNÓSTICO CLIMA LABORAL

Como insumo para establecer las prioridades a considerar en el Plan Estratégico de Talento Humano, se considera los resultados de la evaluación de clima organizacional; de la cual arrojo los siguientes resultados:

VARIABLE	POSITIVO	NEUTRAL	RESULTADO TOTAL
Orientación organizacional	64.02%	32.32%	3.70
Administración del Talento Humano	66.31%	29.72%	3.78
Estilo de dirección	82.88%	13.90%	4.20
Comunicación	70.16%	26.49%	3.88
Integración	66.05%	31.02%	3.81
Trabajo en equipo	73.95%	23.72%	3.96

Capacidad profesional	90.01%	9.18%	4.37
Medio ambiente físico	68.09%	27.20%	3.84
Remuneración y beneficios	51.54%	36.01%	3.32
Desarrollo profesional	40.57%	44.91%	3.07
Balance y bienestar	60.60%	32.11%	3.60
Evaluación de desempeño	68.93%	24.32%	3.77
Reconocimiento	59.02%	32.30%	3,58
Satisfacción general	79.03%	19.29%	4.14



La grafica muestra, los resultados generales:

- 1) El resultado general de la Universidad de 3.81, se considera en valoración MEDIA, con porcentaje de calificación Neutral de 26.74% y sólo el 5.22% tiene una percepción Negativa. Lo que podría mostrar para ciertas variables que la intervención es de más divulgación, consistencia y confianza. Sin desconocer que puede haber también desinterés y apatía.
- 2) Las variables de Estilo de Dirección, Capacidad Profesional y Satisfacción General tienen las mejores valoraciones del estudio (sobre 4.0 Alto) y con porcentajes muy bajos de neutral y negativo.
- 3) Las afirmaciones mejor valoradas, que se convierten en una fortaleza son:

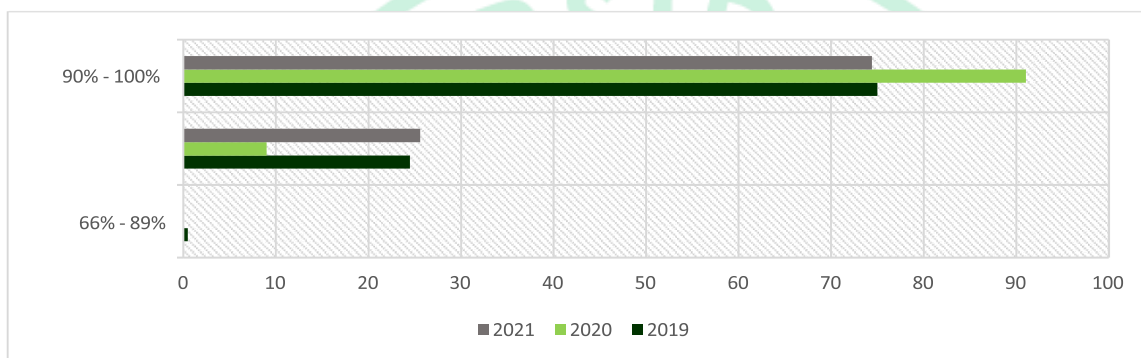
- Conocimiento de las responsabilidades, objetivos y resultados esperados del cargo. (4.51)
 - Orgullo de trabajar en la Universidad (4.51)
 - Cumplimiento de la normatividad en cuanto a la nómina y seguridad social. (4.49)
 - Jefes accesibles (4.38)
 - Comunicación con los Jefes, preguntar y recibir respuesta (4.27)
 - Ambiente de confianza y respeto que facilita trabajar junto en las áreas. (4.09)
 - Evaluación de desempeño precisa, objetiva y oportuna (4.04)
 - La Universidad divulga periódicamente a sus empleados la información sobre el Plan estratégico Institucional (plan rectoral, estratégico misión, visión, valores y objetivos) (4.0)
- 4) Las variables con resultado más bajo para la Universidad como un todo son Remuneración y Beneficios (3,32) y Desarrollo Profesional (3,07). Con porcentajes altos en respuestas negativas.
- 5) Reconocimiento, Balance y bienestar, Integración y Orientación Organizacional, si bien no son las variables con la valoración más baja, si demandan atención ya que son de alto impacto en el ambiente laboral que requieren las nuevas generaciones

De los resultados encontrados se colige la importancia de fortalecer los temas de Bienestar social laboral, buscando impactar en el estado de satisfacción de los funcionarios en el ejercicio de su actividad.

6.4. RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

6.4.1. DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

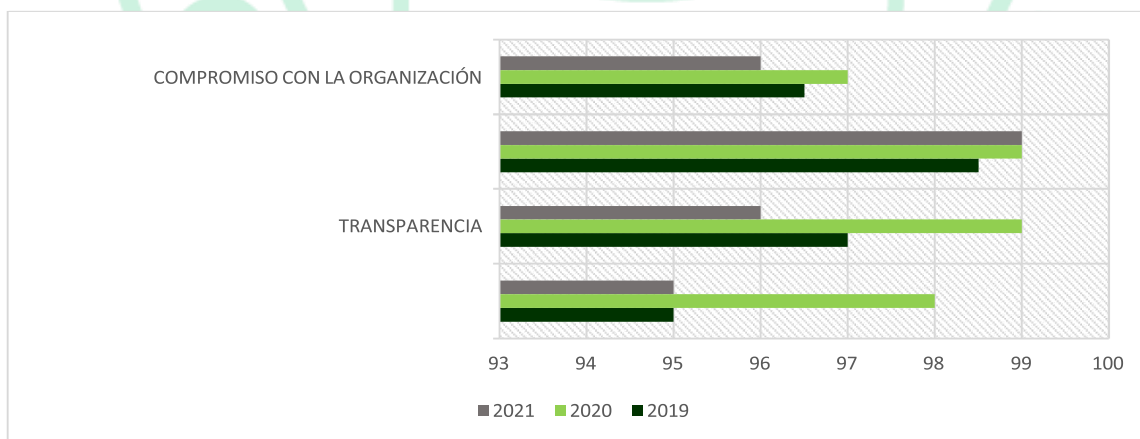
Los indicadores de los resultados de evaluación del desempeño laboral del personal administrativo muestran los siguientes resultados en las diferentes vigencias:



Gráfica 1. Resultados anuales evaluación compromisos laborales 2019-2021

Lo anterior muestra que los Compromisos Laborales, que para la vigencia 2021 presentó un incremento en el porcentaje de resultados correspondientes al nivel satisfactorio (25,6%), y en contraposición una disminución en el porcentaje de evaluaciones ubicadas dentro del nivel destacado (74,4%), comparado con los resultados obtenidos en la vigencia 2020 (9% y 91% respectivamente). Resultados que resultan más cercanos a la tendencia obtenida hasta 2019 de 24,5% y 75% respectivamente.

Gráfica 2. Resultados anuales evaluación de competencias comportamentales 2019-2021



Al respecto cabe realizar tres apreciaciones, La primera tiene que ver con que estos resultados pueden estar relacionados directamente con la diferencia entre la modalidad y las condiciones de trabajo atípicas vividas en 2020 a nivel nacional e internacional producto de la Pandemia y a la modalidad y condiciones de trabajo de

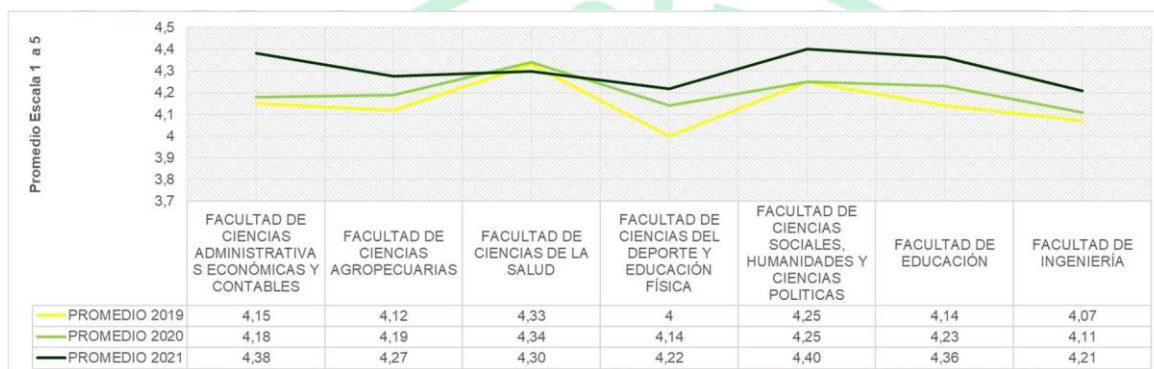
alternancia aplicadas en 2021, que se acercan bastante a la tendencia manejada previa a 2020. La segunda acotación, se relaciona a que, si bien los resultados entre 2019 y 2021 son similares, resulta significativo que para 2021 no se obtengan calificaciones por debajo del 66% (Nivel No Satisfactorio). Por último, se recomienda realizar un análisis complementario una vez sean obtenidas las calificaciones del personal de planta. Aun así, se evidencia la necesidad de fortalecer las capacitaciones de 2022 en específico para el personal administrativo ubicado en el nivel satisfactorio, con el fin de impulsar su desempeño hacia un nivel destacado.

Ahora bien, referente a los resultados obtenidos con respecto las competencias comportamentales, se aprecia una situación similar a la vista en los compromisos laborales. En el promedio general de calificación la percepción de los evaluadores es similar para los periodos 2019 y 2021 oscilando entre un 96,7% y un 96,5% respectivamente, nuevamente resultados distintos a los obtenidos en 2020 en el cual se observa un promedio de calificación general de 98,2%. Como se dijo anteriormente, dichas cifras pueden haberse visto afectadas debido al cambio de modalidad de trabajo, aclarando, que aun así se mantiene en niveles por encima de satisfactorio a diferencia de lo observado en los compromisos laborales.

En términos más precisos, con relación a cada competencia evaluada se percibe una fortaleza frente a la orientación al usuario y al ciudadano y frente a la transparencia con un promedio general en los últimos tres años de 97,3% y 98,8% para cada una. Hecho que adquiere mayor relevancia en el entendido que ambas competencias son imprescindibles en el contexto público y en el contexto digital relacionado con el servicio al ciudadano.

Por otra parte, las competencias Orientación al Resultado y Compromiso con la Organización mantienen un promedio cercano al 96% entre 2019 y 2021, que si bien sigue siendo un resultado positivo para la Institución, puede mejorarse para 2022.

6.4.2. PERSONAL DOCENTE

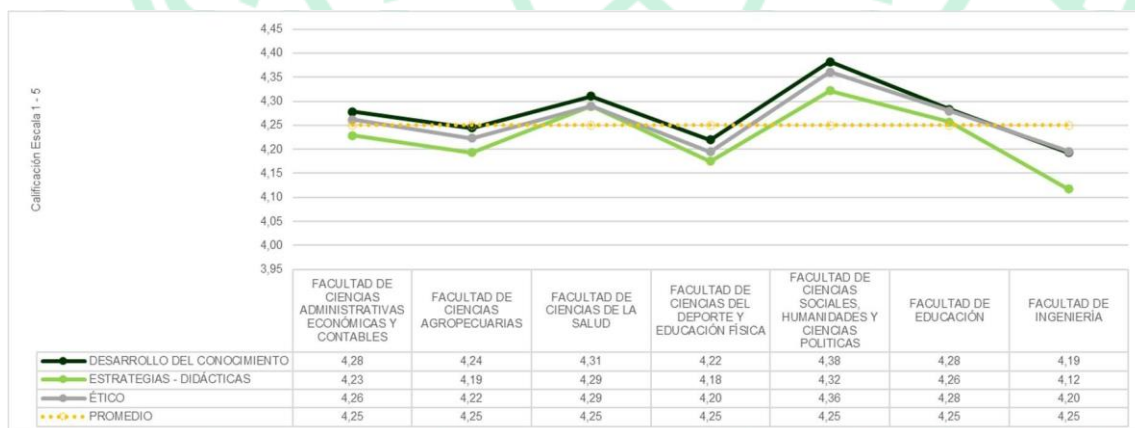


Gráfica 3. Resultado promedio general por facultad vigencia 2019-2021

La grafica muestra un incremento en el promedio de calificación durante los últimos tres años, así: Para 2019 el promedio de calificación fue de 4,1%, para el 2020 de 4,2% y para el 2021 de 4,3%.

Los anteriores resultados, resultan relacionadas con las acciones adelantadas por Comité del Profesor, encaminadas a la generación de una cultura de evaluación, la consolidación de la Escuela de Formación y Aprendizaje, en cuanto a la cualificación del personal docente.

En lo relacionado con la evaluación y los componentes se tiene:



Se mantiene una calificación promedio por encima de 4,2, en una escala de 1 a 5. Sin embargo, se observa un promedio de calificación por debajo del promedio en relación con el componente de estrategias didácticas que vale la pena ser revisado, teniendo en cuenta que dicho componente pudo haberse visto afectado por las

condiciones de virtualidad y alternancia de la labor docente durante la última vigencia.

Los resultados generales de los diferentes componentes coinciden a los obtenidos en la calificación promedio general de los últimos tres años, y en los que se evidencia la necesidad de reforzar todos los componentes para la Facultad de Ciencias del Deporte y la Educación Física y para la Facultad de Ingeniería.

Con relación al porcentaje de participación de los diferentes actores en la ejecución del proceso de evaluación de desempeño de los profesores durante los últimos siete años, es de apreciar que en términos generales la ejecución subió un punto porcentual para la vigencia 2021, siendo en ese sentido, la ejecución en temas de autoevaluación la que obtuvo un mayor incremento.

Sin embargo, y pese a estos resultados positivos, resulta necesario realizar una revisión por parte del Comité del Profesor sobre la participación de estudiantes en el proceso valorativo durante el último año ya que dicho ítem obtuvo una calificación baja con relación a los demás periodos revisados.

Tabla 1. *Porcentaje de ejecución evaluación docente 2015-2021*

PORCENTAJE	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
PORCENTAJE CUMPLIMIENTO PERCEPCIÓN ESTUDIANTES	93,5	95	90	92	90,8	91	87,1
PORCENTAJE EJECUCIÓN AUTOEVALUACION DOCENTE	62	86	88	91	85,5	92,7	98,8
PORCENTAJE EJECUCIÓN EVALUACIÓN JEFE INMEDIATO	65	76,5	92	89	90,8	98,3	99,6
PORCENTAJE TOTAL	73,5	87	90	90,6	89	94	95,2

Gráfica 5. *Gráfica Comparativa de ejecución evaluación docente 2015-2020*



6.5. IMPACTO DE PROCESO DE CAPACITACION

Las acciones emprendidas se encuentran orientadas a aumentar el valor del servicio ofrecido a través de la generación de valor intelectual del talento humano, buscando con ello mejorar la eficiencia del trabajo y permitiendo su adaptación en el proceso de perfeccionamiento Institucional.

Bajo este precepto es importante, conocer el impacto de la capacitación con el propósito de identificar los efectos reales que la capacitación tiene en la entidad y determinar los beneficios que aporta para el logro de los objetivos institucionales, en tal sentido se realizan las siguientes mediciones:

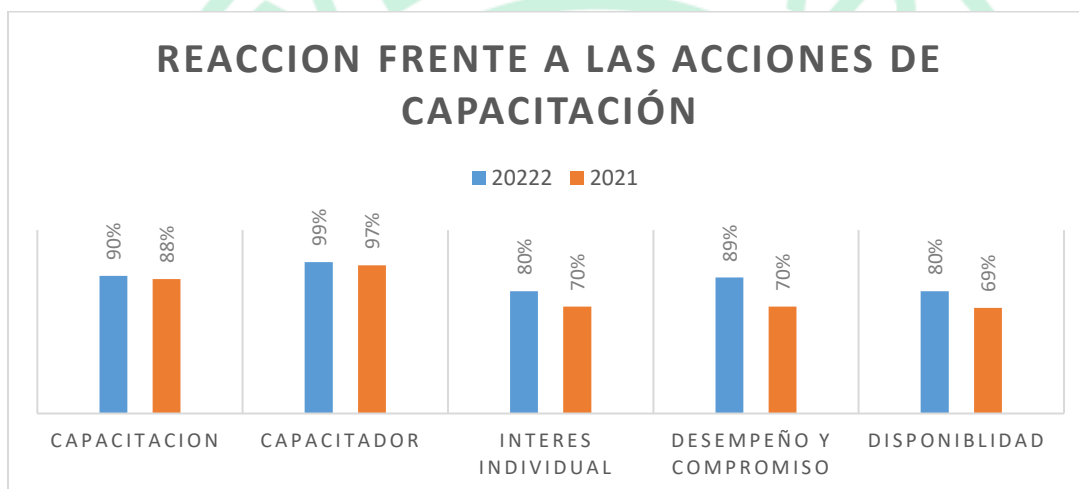
Nivel I: Evaluación de la Reacción frente a las acciones de capacitación:

Al finalizar cada una de las actividades de capacitación, se propone conocer el criterio si la acción fue bien recibida por los capacitados.

Este proceso de evaluación se realiza en tres fases para una mejor comprensión de los resultados y un análisis más claro de la disponibilidad que el funcionario va teniendo durante el proceso de capacitación, así como las satisfacciones e insatisfacciones que puede tener en el transcurso de esta.

Los siguientes datos, muestran las reacciones de los participantes, sobre su nivel de satisfacción con los contenidos, los métodos empleados, la calidad de los

profesores y las condiciones en las que se han realizado las acciones de formación, así como su opinión sobre el grado de utilidad de los conocimientos obtenidos



Los datos reflejan, los siguientes datos:

- Nivel de satisfacción del funcionario con la capacitación: 98% durante la vigencia 2021 y lo que va de la vigencia 2022: un 98%.
- Nivel de satisfacción con el capacitador (si satisface necesidades reales al capacitado) Aseguramiento Docente: 99% en lo que va transcurrido de la vigencia 2022 y un 98% vigencia 2021.
- Nivel de interés individual del capacitado: 99% en lo que va transcurrido de la vigencia 2022 y un 98% vigencia 2021.
- Nivel de desempeño y compromiso propio, en relación con la capacitación: 99% en lo que va transcurrido de la vigencia 2022 y un 98% vigencia 2021.
- Disponibilidad para la realización de las actividades prácticas (en conjunto o Individual): 99% en lo que va transcurrido de la vigencia 2022 y un 98% vigencia 2021.

Los datos, reflejan las reacciones de los participantes sobre su nivel de satisfacción con los contenidos, los métodos empleados, la calidad de los

profesores y las condiciones en las que se han realizado las acciones de formación, así como su opinión sobre el grado de utilidad de los conocimientos obtenidos, y deja entrever un ligero incremento en los indicadores durante la vigencia 2022.

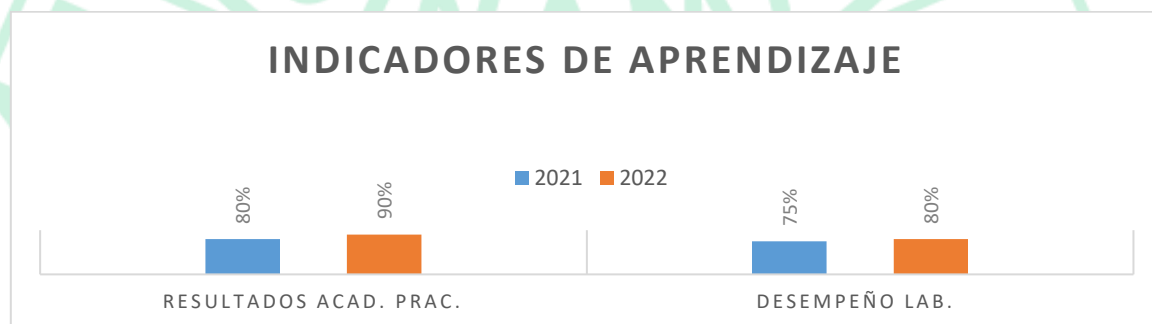
Nivel II: Evaluar el Aprendizaje

Este nivel busca conocer tanto el desempeño diario de los superiores como el del funcionario en sus respectivos campos de acción o puesto de trabajo, como en el proceso de aprendizaje. Este tiene como objetivo evaluar el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje propuestos.

Luego de ser analizado los métodos aplicados, se determinó que se basaban en preguntas muy abiertas en el caso de la opinión de los capacitadores, y en las evaluaciones solo se considera el nivel evaluativo del momento dado.

En el momento de evaluar el aprendizaje los siguientes indicadores:

- Resultados académicos y prácticos (antes y después). Con esta estrategia se pretende tener una visión clara de lo que se ha logrado durante el proceso y en el cambio de aptitud esperado en el trabajador.
- Desempeño laboral. Permitirá establecer si el interés y objetivos tanto del capacitado como de la empresa se van cumpliendo de acuerdo con lo programado.



Estos resultados no solo permitieron observar el criterio del capacitador al evaluar, sino que permite que capacitadores y jefes evalúen el desempeño del servidor y aporten ideas para un mejor desempeño en la capacitación.

Con esta evaluación se establece el nivel de aprendizaje alcanzado por medio de la teoría.

Nivel III: Evaluar el Comportamiento

En este nivel se busca evaluar la implementación de estos conocimientos teóricos directamente en la práctica.

Es necesaria la participación de especialistas de la Empresa para que ayuden a determinar cómo inciden las capacitaciones recibidas en el proceso de producción.

Indicadores:

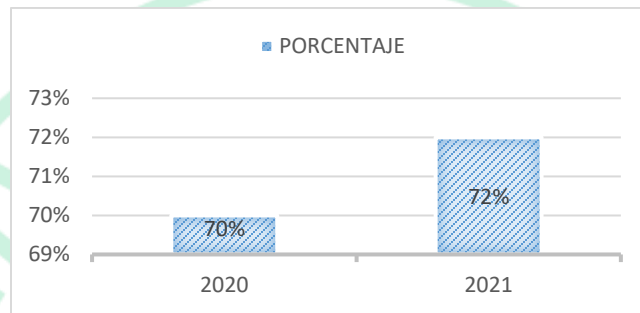
- Trabajo en equipo. De los resultados de la evaluación del desempeño se observa un incremento en las competencias comportamentales del personal administrativo.

Desempeño laboral. Con relación a cada competencia evaluada se percibe una fortaleza frente a la orientación al usuario y al ciudadano y frente a la transparencia con un promedio general en los últimos tres años de 97,3% y 98,8% para cada una.

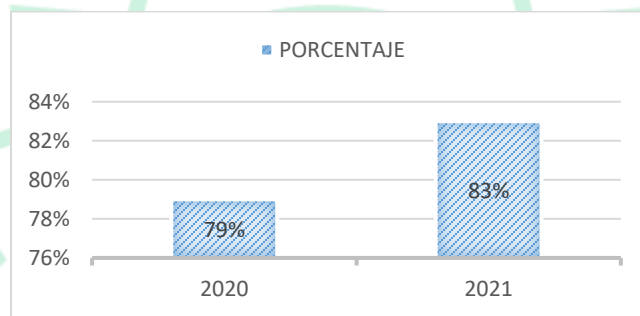
Nivel IV: Evaluación de los Resultados

Por lo antes analizado se observa que la acción formativa ha producido beneficios a la institución, esto sustentado que de los resultados en el trabajo antes de la capacitación, y resultados en el trabajo luego de la capacitación se mostraron los siguientes resultados:

- Aumento en los resultados de la evaluación del desempeño.

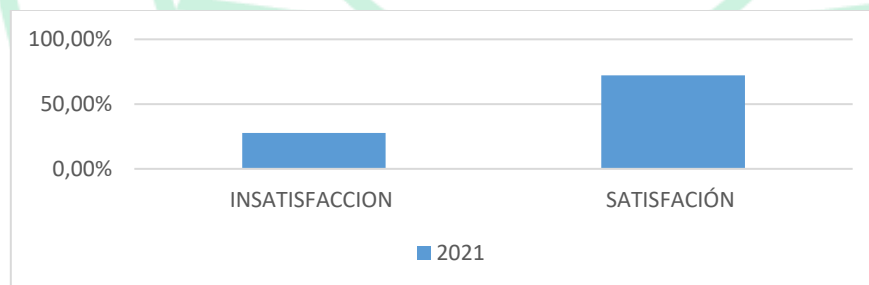


- **Clima Organizacional**



- **Satisfacción de los Clientes**

Los cuales evidencian los siguientes resultados:



Para lograr un análisis o evaluación se compara cantidad de cursos impartidos, el número de funcionarios que han recibido las capacitaciones, y se establece el porcentaje que se ha superado en la gestión del puesto de trabajo. Permitiendo así una panorámica del conocimiento, habilidades y experiencia laboral que posee el capacitado.

7. PRINCIPIOS Y AMBITOS DE ACTUACION PARA LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

7.1. PRINCIPIOS PRIMORDIALES

Los principios primordiales que han inspirado este Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano en la Universidad de Cundinamarca, son los siguientes:

Igualdad: El desarrollo de las actividades de Talento Humano se basará en las normas y políticas internas y externas aplicables al personal académico y administrativo en ejecución de cada uno de los procedimientos, sin exclusión, discriminación o marginación por razón de sexo, categoría, etc.

Planificación: Aplicación de sistemas de integración, coordinación y gestión que garanticen la eficacia y la eficiencia.

Participación: El diálogo permanente con la alta dirección, gestores y líderes de procesos institucionales, personal académico y administrativo de la Universidad de Cundinamarca.

Cooperación y colaboración: Optimizar los esfuerzos en la consecución de los objetivos del plan, reforzando la colaboración y cooperación entre los diferentes procesos, dependencias, unidades de gestión y personal académico - administrativo.

Comunicación: Establecimiento de canales de comunicación, internos y externos, que permitan disponer y compartir información entre los diferentes estamentos Universitarios, personal académico y administrativo, aprovechando las nuevas tecnologías.

Compromiso y responsabilidad: Implicación permanente y compromiso activo del conjunto de procesos, responsables de unidades de gestión y personal académico - administrativo.

7.2. LINEAMIENTOS ORIENTADORES PARA LA GESTIÓN HUMANA

La Universidad de Cundinamarca, consiente de la importancia del personal en la construcción y consolidación de la calidad académica, a través de la Política de Talento Humano, establece el compromiso recíproco entre la institución y sus colaboradores para crear un ambiente laboral que promueva el desarrollo integral del personal en los aspectos laboral, humano y social, una cultura de alto desempeño, el trabajo en equipo y la autogestión sobre la base de construir identidad con el desarrollo estratégico, los valores organizacionales, la ética, la calidad de vida, el bienestar, la normatividad laboral y ambientes de trabajo saludables.

Esta política contribuye a desarrollar, atraer y retener el talento humano que la Universidad necesita para ampliar su gestión y ser competitiva, fundamentada en el liderazgo, el trabajo en equipo, la actitud de servicio, el mejoramiento continuo y la cualificación del Talento Humano.

Por lo anterior se compromete con:

- a) Promover el desarrollo de una gestión que se anticipe, oriente y fortalezca los cambios necesarios para cumplir los objetivos estratégicos.
- b) Desarrollar un sistema integral de Talento Humano que contenga políticas y procedimientos de gestión humana transversales al proceso institucional.
- c) Proteger, conservar la salud de las personas en su entorno laboral contra los riesgos biológicos, mecánicos, químicos, orgánicos y otros que puedan afectar el estado de la salud individual y colectiva de los funcionarios.
- d) Fomentar el sentido de pertenencia, compromiso, identidad, integración y transversalidad en las actuaciones de los funcionarios de la Universidad.
- e) Promover un clima laboral sustentado en formas de comunicación directa y relaciones humanas armónicas.
- f) Promover el mejoramiento de la calidad de vida del personal, de sus condiciones de trabajo y el desarrollo de acciones sistemáticas de prevención de riesgos.

- g) Desarrollar una la Gestión Humana integral que permita dirigir y potenciar las competencias y habilidades de las personas a través del trabajo coordinado y la cualificación de sus equipos de trabajo.

En desarrollo de la gestión del talento humano la Universidad de Cundinamarca se basa en la aplicación de los siguientes componentes, que en su conjunto constituyen la Política de Gestión Humana:

7.2.1. Lineamientos de Ingreso y adaptación del personal: Se incorporará como parte de la comunidad Universitaria a personal cuyas competencias se encuentren en concordancia con las exigencias y objetivos institucionales, a través de procedimientos técnicos, transparentes, no discriminatorios basados en el mérito.

Así, se compromete a garantizar el diseño y validación de los perfiles del personal que requiere la Universidad, teniendo en cuenta cada una de sus competencias y los pilares de calidad.

Igualmente, se compromete a que el total de las personas que ingresan a la Universidad, tengan conocimiento de las generalidades de la institución y la inducción específica, además de un conocimiento del direccionamiento estratégico de la Universidad.

7.2.2. Lineamientos Formación, Perfeccionamiento y Actualización: La Universidad formará, perfeccionará y actualizará a sus funcionarios, desarrollando las competencias, capacidades personales y profesionales requeridas para el cumplimiento de los objetivos institucionales, facilitando a la vez su adaptación a la organización, a los cambios culturales y tecnológicos, contribuyendo también a su desarrollo personal.

7.2.3. **Lineamientos de Remuneraciones:** La Universidad, para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, fijará niveles de remuneraciones e incentivos que consideren las realidades existentes, alineada con las competencias y perfiles definidos. Además, retendrá a dicho personal mediante incentivos económicos y no económicos ligados al desempeño individual y colectivo.

7.2.4. **Lineamientos de Evaluación de Desempeño:** La Universidad para dar cumplimiento a sus objetivos institucionales motivará y orientará el actuar de sus funcionarios a la mejora continua del rendimiento mediante un proceso de evaluación del desempeño proporcionado por un sistema de calificación objetivo, transparente e informado.

7.2.5. **Lineamientos de Calidad de Vida Laboral:** La Universidad garantizará mejorar permanentemente la calidad de vida laboral, desarrollando y facilitando acciones que promuevan; climas y ambientes de trabajo armónicos; estilos de vida saludable y condiciones seguras de trabajo.

7.2.6. **Lineamientos de Bienestar Social e Incentivos:** Se compromete al desarrollo de un programa de bienestar social e incentivos que parta de las iniciativas y necesidades de los funcionarios, que sea un proceso permanente orientado a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, además de elevar los niveles de satisfacción de este con la Universidad.

7.2.7. **Lineamientos de Desvinculación:** La Universidad se compromete a contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios que se encuentran en proceso de jubilación, proporcionando apoyo técnico, psicológico, preparación e información necesaria y relevante

en todos los ámbitos de su vida, para que sean capaces de enfrentar esta etapa sin frustraciones y temores.

8. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

8.1. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

En pro de contribuir con el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, ha determinado la realización de un plan de gestión del recurso humano que responda en todo momento a las necesidades y actividades del personal, en tres momentos saber:

- Ingreso
 - Vinculación: Identificar las vacantes, los cargos a proveer y definir los perfiles requeridos para ocupar la planta de personal, se buscan los candidatos más idóneos para cubrir la vacante de un cargo.
 - Inducción: Una vez vinculados se realizan las labores de inducción, con el fin de garantizar la adaptabilidad, el conocimiento de las labores del cargo y de la cultura institucional.
 - Evaluación: Se genera una evaluación del periodo de prueba a todos los funcionarios que se encuentren en esta situación.
- Permanencia

- Formación y capacitación: son los procesos que se adelantan con el fin de mejorar el desempeño de los servidores y contextualizarlos en el marco estratégico de la entidad.
- Evaluación de desempeño: busca identificar las fortalezas y debilidades con respecto a conocimientos, habilidades y actitudes del funcionario.

➤ Desvinculación

Es el cierre del ciclo del funcionario dentro de la entidad, y se encarga de gestionar la desvinculación de los servidores, de acuerdo con el tipo de novedad.

Como parte de este plan se establece:

8.1.1. Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano

Es una herramienta que permite actualizar la información de los cargos vacantes en la Universidad, con el fin de programar la vacancia de forma que no se afecte la prestación del servicio, el cumplimiento de las actividades y objetivos institucionales, o se generen recargas en el trabajo del personal que puedan afectar el clima laboral, el bienestar de los funcionarios o la calidad de los servicios prestados por la entidad.

De acuerdo con la definición de vacantes a proveer, la Dirección del Talento Humano adelantará conforme a lo señalado en la normatividad interna y el direccionamiento estratégico establecido, garantizando principios de no discriminación e inclusión.

8.1.2. Plan de Bienestar e incentivos

El Plan de Bienestar e Incentivos se estructura con el propósito de Generar acciones que procuren el mejoramiento de las condiciones personales, laborales, familiares y sociales del servidor, con el fin de motivar su desempeño eficaz dando lo mejor de sí mismo.

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Entidad se formula anualmente tomando como insumo principal los resultados de las encuestas y diagnósticos de necesidades y expectativas de los servidores públicos; tiene como objetivo principal desarrollar estrategias tendientes a promover beneficios en la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, bajo el entendido que el bienestar es un proceso continuo y articulado que permite optimizar recursos y desarrollar en los empleados procesos de crecimiento y desarrollo integral y fomentando una cultura organizacional en la que se promuevan la empatía e inclusión donde se puedan establecer expectativas y responsabilidades con respecto a evitar cualquier tipo y forma de discriminación.

8.1.3. Plan de Capacitación

El Plan de Capacitación, para la vigencia 2022 constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los servidores de la Universidad de Cundinamarca.

8.1.4. Plan de seguridad y salud en el trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre la alta dirección y los funcionarios, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo por medio

de este documento que tiene como propósito involucrar a los funcionarios en un trabajo de equipo en pro de la seguridad y la salud de todos como parte de la cadena de valor de la entidad.

9. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Para alcanzar los objetivos, se establecen estrategias y líneas de acción, así:

OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIONES
Diseñar, establecer y desarrollar un modelo de gestión de Talento Humano que responda a los fines que persigue la Universidad de Cundinamarca.	Direccionamiento estratégico del desarrollo humano integral	Analizar la normatividad vigente del personal administrativo y docente. Establecer las acciones de mejora requeridas para una orientación estratégica en los temas conducentes al desarrollo humano integral. Monitorear la aplicación de las políticas emitidas Analizar el impacto de las acciones y oportunidades de mejoramiento requeridas para ajustar o actualizar políticas.
Planificar, adquirir y adecuar el talento humano, así como mejorar su desempeño.	Mejoramiento de los requerimientos ocupacionales del personal académico y administrativo.	Establecer las competencias y habilidades requeridas para el desempeño de las actividades asignadas. Aplicar los criterios para la vinculación de personal académico y administrativo.
Impulsar y mejorar los procesos de formación, dirigidos a mejorar la cualificación del personal	Identificación de líneas estratégicas potenciadoras del talento humano para la obtención de objetivos y metas	Determinar necesidades de formación, actualización, fortalecimiento o potenciación de

académico y administrativo de la Universidad Cundinamarca.	y institucionales en armonía con el desarrollo personal de	competencias y habilidades del personal vinculado.
		Determinar necesidades de inducción, reinducción. Diseñar e implementar plan de capacitación para el personal académico y administrativo Monitorear la efectividad del plan de capacitación Afianzar las interacciones de competencias, habilidades y evaluación con el proceso de aprendizaje para incrementar la productividad y calidad
Implementar, sistemas de comunicación e información interna, revisión y control, mediante la modernización tecnológica e informática.	Establecer optimización de los procesos de gestión de talento humano	Solicitar se incorpore una plataforma tecnológica virtual para el desarrollo de los procedimientos que ejecuta la Dirección de Talento Humano.
Desarrollar y mejorar los aspectos relacionados con seguridad y salud en el trabajo del personal académico y administrativo.	Mantenimiento y promoción de la salud de los trabajadores y su capacidad de trabajo.	Identificar los riesgos. Establecer el programa de vigilancia epidemiológicas Identificar las patologías prevalentes y condiciones de salud de los funcionarios de la UDEC. Establecer las necesidades de capacitación en cuanto a seguridad y salud en el trabajo.

Desarrollar un sistema de evaluación como instrumento de mejoramiento personal, articulado al desempeño organizacional

Transformación de la evaluación como instrumento de proyección de sostenibilidad de valoración de competencias en el logro de objetivos y metas institucionales

Analizar referentes nacionales de evaluación para el personal administrativo y docente.

Investigar mejores prácticas

Aportar en la consolidación del proceso de evaluación, considerando aspectos como: objetividad, contribución a objetivos y metas institucionales, retroalimentación, fortalecimiento de competencias y habilidades.

Aportar para la formulación de Acuerdos de Gestión.

Determinar la efectividad del modelo e incorporar correctivos.

Gestionar el soporte administrativo a la gestión institucional.

Sostenibilidad de la gestión del talento humano.

Custodiar, administrar y actualizar las hojas de vida del personal académico administrativo.

Proponer medios de soporte tecnológico y alternativas de incorporación.

Tramitar y notificar novedades del personal administrativo y docente

Evaluar el procedimiento de soporte técnico y administrativo.

Proponer el mejoramiento permanente.

Administrar sistema de información relacionados con:

- Liquidar nómina y conexos
- Tramitar nómina

Optimizar procedimientos y trámites del sistema de remuneración.

Adecuar el establecimiento y/o mantenimiento de estructuras de salarios equilibradas, conforme a la normatividad vigente

y conexos • Ingresar novedades al sistema

- Proyectar actos administrativos requeridos para la operatividad del proceso.

Generar las certificaciones inherentes a la historia laboral de los funcionarios y ex funcionarios de la Universidad.

Analizar la normatividad vigente en materia salarial para personal administrativo y docente.

Realizar un análisis sobre la aplicación normativa en el sistema de retribuciones y aportes parafiscales.

Realizar los ajustes al sistema salarial conforme a la normatividad y políticas públicas sobre salarios.

Desarrollar y realizar estrategias de formación y sensibilización, sobre los aspectos fundamentales que contribuyan a la prevención y la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación.

Diseñar y fomentar prácticas de formación y sensibilización contribuyan a la prevención y la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación.

Incluir temáticas relacionadas con prácticas inclusivas y de no discriminación en el Plan de Capacitación.

Proponer Campañas de Inclusión y prevención de la discriminación desde el Plan de Bienestar Social.

Determinar criterios generales para garantizar un proceso de vinculación que prevenga la discriminación.

Coadyuvar en el proceso de prevención de cualquier tipo y forma de discriminación,

liderado por el Comité de Convivencia.

Para el 2021, se realizará un despliegue de actividades:

Ciclo de vida – Estado Ingreso:

- Plan de Previsión de Recursos Humanos: se mantendrá, una continua comunicación con las diferentes áreas para comprender las necesidades que en materia de Talento Humano se requieran, para el 2021 se está realizando el nombramiento en periodo de prueba según lo establecido en la convocatoria docentes.
- Plan anual de vacantes (vacantes temporales por encargo, vacantes definitivas por plan anual de vacantes): en el 2022 se seguirán realizando los seguimientos constantes a la planta de personal de la entidad para identificar las vacantes y poder realizar los procesos necesarios para la provisión y así no afectar de ninguna forma la prestación del servicio.
- Programa de Inducción y Reinducción: Los programas de inducción y de re inducción son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.
- Programa de Inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. Se llevará a cabo la implementación de una herramienta virtual de inducción para fortalecer el desarrollo organizacional, elevar el trabajo individual y maximizar los recursos tecnológicos.

Ciclo de vida – Estado Desarrollo: o Cultura Organizacional: Integridad – Fortalecimiento en valores:

- Se involucran estrategias participativas, con intervenciones aterrizadas a las motivaciones de los servidores de la Universidad y de las características y necesidades de la entidad, reconociendo su trayectoria en cada uno de los aspectos y construyendo sobre los logros alcanzados, así como, proyectando nuevos retos desde dicho reconocimiento.
- Con esta estrategia, se busca impactar todas las Rutas de Valor del Modelo Integrado de Planeación y Gestión así: Las Rutas de la felicidad y del Crecimiento, para implementar un liderazgo basado en valores; de Calidad, impactada a través del fortalecimiento de los valores de la función Pública en los servidores; la Ruta del Servicio es impactada a través del valor Diligencia del servicio público con vocación de servicio; y la de Análisis de datos que estará en transversalidad por la Ley de transparencia y acceso a la información con sus respectivas restricciones de confidencialidad, reserva y manejo de la información.
- El hecho de hacer procesos participativos posibilita impactar el desarrollo de la entidad en cada una de las áreas garantizando un resultado con compromiso y empoderamiento.

Cultura de la Calidad:

- La cultura de calidad es una ruta de valor del Modelo Integrado de Planeación y Gestión que refiere “Hacer las cosas bien” generando rutinas de trabajo basado en ello, se considera que el trabajar en valores y principios fortalecerá el sentido de pertenencia al sector público y validará una posición íntegra hacia el servicio. La cultura de calidad se basa en la construcción de bienes y servicios públicos que satisfagan las necesidades de los ciudadanos, para lograr que a lo largo del tiempo, los atributos de los

servicios o productos públicos, brindados a los ciudadanos, sean los mejores para satisfacer sus necesidades

Administración del Talento Humano

Situaciones Administrativas:

- Se elabora actos administrativos y comunicaciones a los servidores de la Universidad sobre las situaciones administrativas presentadas, como son: Licencias (Remuneradas-No Remuneradas), Permisos (remunerado, sindical, lactancia, académico compensado, permiso para ejercer la docencia universitaria), comisión (comisión de servicios, comisión para adelantar estudios al interior o al exterior del país, comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo), encargo (empleos de carrera, empleos de libre nombramiento y remoción, encargo interinstitucional), Actos administrativos y comunicación a servidores sobre trámites de Gestión del Talento humano, tales como, Suspensión o separación en el ejercicio de sus funciones por decisión judicial, fiscal o disciplinaria (Nombramiento, Renuncia, Terminación provisionalidad, Reubicación (cargo / funcionario), Asignación de funciones
- Se registrará las situaciones administrativas, clasificadas y con incidencia, procurando reportes confiables y oportunos sobre éstas, en la entidad. Se analizarán los registros de situaciones administrativas y se elaborará un informe con recomendaciones, de ser necesario se implementarán acciones de mejora para optimizar el trámite e impacto de las situaciones administrativas en la entidad.

Plan de Capacitación:

El plan de capacitación está orientado a:

- Encontrar un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto desde un enfoque de derechos.
- Fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de funcionarios públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la

misión y competencias de la Universidad. El concepto de creación de valor conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.

- Desarrollar en los funcionarios, las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno.

Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos:

Buscará consolidar y afianzar espacios en los que se fortalezca la identidad y el sentido de pertenencia, se promuevan hábitos de vida saludable, se logre la integración de los funcionarios con sus compañeros de trabajo y con su familia a través de actividades recreativas, de promoción y prevención de la salud, culturales y deportivas entre otras, con el propósito de mantener y mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y de su núcleo familiar lo que se reflejará en comportamientos de respeto, tolerancia, compromiso y servicios de calidad al ciudadano.

Clima organizacional:

Se buscará la integración de los pilares fundamentales de los ambientes laborales como son los valores y la convivencia, buscando el ajuste de los procesos que han sido regulado en el sector público y adaptados a los lineamientos y necesidades de la Universidad.

Apoyará la consolidación del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral de la Universidad.

Sistema de seguridad en el trabajo:

Se busca:

- Generar una cultura de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

- Velar por el bienestar y entorno laboral saludable de los trabajadores.
- Cumplimiento de las obligaciones legales en la materia.
- Promover la mejora continua de los sistemas.

Retiro:

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

- Mecanismos para transferir el conocimiento

DESVINCULACIÓN ASISTIDA

- Análisis de las razones del retiro
- Reconocimiento – trayectoria y servicio.

Componentes del Sistema de Información:

SIGEP:

El Sistema de Información y el Empleo Público al servicio de la Administración Pública y de los ciudadanos contiene información de carácter institucional relacionada con: tipo de entidad, sector, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, información que permite caracterización del Talento Humano:

- Se contará con un mecanismo digital que permita:
 - ✓ Empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural
 - ✓ Los grupos internos de trabajo
 - ✓ Tipos de vinculación
 - ✓ Nivel, código, y grado
 - ✓ Antigüedad de los servicios
 - ✓ Nivel académico

- ✓ Genero
 - ✓ Perfil de los cargos
 - ✓ Identificar personas con situación de discapacidad
 - ✓ Identificar personas en situación de pre- pensión
 - ✓ Indicar personas cabeza de familia
 - ✓ Indicar personas que pertenecen a grupos étnicos
 - ✓ Indicar personas con fuero sindical
- Facilitará la consulta sobre gerentes públicos
 - Se garantizará el monitoreo al SIGEP, manteniendo la actualización sobre el 90%
 - Se realizará la gestión para tener al día la Declaración de Bienes y Rentas

10. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO E INDICADORES

El seguimiento de la ejecución del Plan Estratégico se realizará a través de la evaluación de los indicadores definidos en cada uno de los planes que lo integran, a los cuales se les realizará una medición de cumplimiento de las metas e indicadores programados para la vigencia y el resultado del informe anual de evaluación de la gestión de las áreas.

Para medir el avance del cumplimiento de los objetivos estratégicos del plan, en las vigencias 2022, se tiene los siguientes indicadores:

Estrategia	Objetivo Estratégico	Tipo de Indicador	Indicador
54. Ruta de la Felicidad, el bienestar y la Calidad del Talento Humano	Frente 6. Organización universitaria inteligente con alma y corazón	Cuantificable	(Número de cargos provistos por convocatoria / Numero de cargos solicitados) * 100
54. Ruta de la Felicidad, el bienestar y la Calidad del Talento Humano	Frente 6. Organización universitaria inteligente con alma y corazón	Cuantificable	(Numero de empleos provistos / Número de empleos de la planta vacantes) * 100

54. Ruta de la Felicidad, el bienestar y la Calidad del Talento Humano	Frente 6. Organización universitaria inteligente con alma y corazón	Cuantificable	((Numero de vacantes definitivas a la fecha -Numero de vacantes definitivas a 1 de Enero de 2021) / Numero de vacantes definitivas a la fecha) * 100
54. Ruta de la Felicidad, el bienestar y la Calidad del Talento Humano	Frente 6. Organización universitaria inteligente con alma y corazón	Cuantificable	Porcentaje de cumplimiento del Programa Anual de Capacitación
54. Ruta de la Felicidad, el bienestar y la Calidad del Talento Humano	Frente 6. Organización universitaria inteligente con alma y corazón	Cuantificable	(Numero de participantes en las actividades de capacitación / Numero de personal administrativo contratado) *100
54. Ruta de la Felicidad, el bienestar y la Calidad del Talento Humano	Frente 6. Organización universitaria inteligente con alma y corazón	Cuantificable	(Número de acciones ejecutadas / Numero de acciones programadas) *100
54. Ruta de la Felicidad, el bienestar y la Calidad del Talento Humano	Frente 6. Organización universitaria inteligente con alma y corazón	Cuantificable	Avance en resultados de la medición del MIPG
54. Ruta de la Felicidad, el bienestar y la Calidad del Talento Humano	Frente 6. Organización universitaria inteligente con alma y corazón	Cuantificable	Resultado de la medición de Clima Organizacional

Se contará con la información de los indicadores gestión generados en la ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC), Plan de Bienestar e Incentivos, avances en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, uso legal de las diferentes situaciones administrativas en la que puedan encontrarse los servidores de la Universidad (licencia, permiso, comisión, descanso compensado) , inclusión de beneficios como horarios flexibles, reglamentación del teletrabajo y el uso de herramientas tecnológicas que se generen como apoyo a la gestión y que permitan generar reportes confiables de manera inmediata.


LUZ ETELVINA LOZANO SOTO
 Directora de Talento Humano

11. REFERENCIAS NORMATIVAS

Banco Interamericano de Desarrollo-Longo F. (2002).

Marco Analítico para el Diagnóstico Institucional de Sistemas del Servicio Civil. Barcelona. Carta Iberoamericana de la Función Pública (2003): Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia.

Ley 909 de 2004: "Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones".

Decreto 612 de 2018: "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"

Decreto 1499 DE 2017: "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"

Decreto 1083 de 2015: "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".

Decreto 1567 de 1998: "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".

Departamento Administrativo de la Función Pública (2018): Informe de Gestión y Desempeño Institucional. Bogotá D.C.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2005): Planeación de los Recursos Humanos. Bogotá D.C.

Peñalver, Antonio. "Las 12 tendencias más relevantes de Recursos Humanos para 2020", 2017.