

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

“CAMPO MULTIDIMENSIONAL DE APRENDIZAJE (CMA) DE ALTA CALIDAD TRANSLOCAL, MAS ALLÁ DE LA UNIVERSIDAD TRADICIONAL”

2024

INDICE DE CONTENIDOS

Contenido

PRESENTACIÓN	4
INTRODUCCIÓN	6
JUSTIFICACIÓN	9
1. OBJETIVOS.....	10
1.1. OBJETIVO GENERAL	10
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
2. ALCANCE.....	11
4. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA.....	13
4.1. NATURALEZA JURÍDICA	13
4.1. MISIÓN.....	14
4.2. VISIÓN	14
5. ENFOQUE Y PREMISAS PARA LA GESTION DEL TALENTO HUMANO.....	15
5.1 ENFOQUE	¡Error! Marcador no definido.
5.2 PREMISAS	¡Error! Marcador no definido.
6. DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	15
6.3. DIAGNÓSTICO CLIMA LABORAL.....	30
6.4.2. PERSONAL DOCENTE	¡Error! Marcador no definido.
7. PRINCIPIOS Y AMBITOS DE ACTUACION PARA LA GESTION DEL TALENTO HUMANO	42
7.1. PRINCIPIOS PRIMORDIALES.....	42
7.2. LINEAMIENTOS ORIENTADORES PARA LA GESTIÓN HUMANA	43
9. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	46
9.1. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	46
9.1.1. Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano	47
9.1.2. Plan de Bienestar e incentivos	48
9.1.3. Plan de Capacitación.....	48

9.1.4.	Plan de seguridad y salud en el trabajo.....	49
10.	OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN	49
11.	EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO E INDICADORES	53
12.	REFERENCIAS NORMATIVAS.....	55

PRESENTACIÓN

Frente a los constantes retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, emerge la necesidad de superar la universidad tradicional para dar paso a 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, en la que sin lugar a dudas, el Plan Estratégico de Talento Humano, representa un compromiso decidido que tributa a la consolidación del proyecto ***“campo multidimensional de aprendizaje (cma) de alta calidad translocal, más allá de la universidad tradicional”***, con el cual se busca continuar avanzando con foco y propósito hacia el logro de los objetivos, metas y resultados institucionales esperados.

Bajo este paradigma, es claro que el éxito está estrechamente ligado al Talento Humano lo que, demarca la generación de estrategias de transformación en las que se conciben las personas como generadoras de cualquier proceso de cambio organizacional, lo que implica afrontar desafíos, como clave para la mejora de la competitividad institucional.

En tal sentido, se reconoce el Talento Humano, como uno de los pilares primordiales, para afianzar la misión institucional transcendente, pues las personas son la clave para liberar valor y garantizar la sostenibilidad de los cambios, por lo que se establece una visión estratégica, orientado hacia la gestión del cambio, el pensamiento innovador y la capacidad de adaptación, buscando con ello la formación de la persona transhumana con capacidades para crear valor a través de la tecnología y la ciencia, con el objeto de reinventar al ser humano.

¹ Plan Rectoral 2024 -2027

Así, 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 transmoderna², está en la consolidación del Talento Humano comprometido con los principios y valores institucionales³, 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 las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de los 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.

²Murilo, Flores (2007). “La identidad cultural del territorio como base de una estrategia de desarrollo sostenible”. Revista Opera ISSN: 1657-8651opera@uexternado.edu.coUniversidad Externado de Colombia

³ 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)

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la Administración Pública se ve enfrentada a diferentes retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo de las tecnologías emergentes (inteligencia artificial, robótica, biotecnología, nanotecnología, entre otras), la economía del conocimiento, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, por lo que, deben estar preparadas para incorporar esfuerzos que les permitan asumir, adaptarse y dar respuesta, de forma que cumplan de la mejor manera la misión encomendada, a la vez de hacer un manejo eficiente de sus recursos.

Frente este escenario, y de cara a las exigencias emergentes, propias de las profundas transformaciones y los desafíos, 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 novedosas⁴, oportunas, pertinentes, para garantizar el logro de los objetivos, metas y resultados institucionales esperados, esto con el propósito de afrontar el cambio con éxito.

Bajo tal escenario, se requiere generar un camino lógico y estructurado con resultados medibles, promover la innovación, apostar por el talento, contando con conocimientos estructurados en la gestión de los diferentes procesos, elevar los niveles de la planificación, de implementación y control, sin desconocer la

⁴ Rodríguez Magda 1989, citado en El Plan Rectoral 2019 – 2023 Universidad de Cundinamarca.

importancia de articularlos entre sí, como un medio para reactivar su compromiso con la sociedad.

Cabe destacar que este enfoque enfatiza la importancia estratégica de la gestión del talento humano, como fuente generadora de la dinámica organizacional, pilar para la mejora continua y el logro de los objetivos institucionales, por cuanto, se convierte en un factor crítico de éxito⁵, ya que incrementa la productividad, disminuye la rotación, facilita la adopción de los cambios de forma rápida, ágil, eficiente y eficaz, convirtiéndose así, en una ventaja competitiva para la organización.

En vista de ello, el éxito organizacional depende en mayor medida del talento humano, por ser el eje fundamental, protagonista, actor permanente e influyente para implementar los cambios y dar respuesta de manera dinámica e innovadora a los desafíos que se le imponen, y poder satisfacer en todo momento las demandas internas, así como la de los ciudadanos, de un modo adecuado a sus expectativas y las perspectivas de la institución.

Con base en esto, en el marco de la planeación estratégica, se presenta el Plan Estratégico de Talento Humano, el cual se encuentra alineado con el Plan de Desarrollo institucional 2024 - 2027, en concordancia con los fines que persigue el MIPG y con el objetivo institucional de consolidar a la Universidad de Cundinamarca como una institución de alta calidad translocal, más allá de la universidad tradicional, enfocado en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para

⁵ Manual operativo del Modelo. Dimensión Talento Humano. Pág. 20

mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de los servidores.

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

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

Fortalecer el Talento Humano de la Universidad de Cundinamarca, a partir de la implementación de planes, políticas de mejoramiento de las capacidades, habilidades y atributos de sus servidores, contribuyendo al desarrollo del ciclo de vida laboral, fomentando la consolidación de espacios laborales incluyentes, libres de discriminación, la innovación, la transformación digital, y la excelencia en la prestación del servicio.

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.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores de la Universidad de Cundinamarca, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.

2. ALCANCE

De acuerdo con 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 según aplique de acuerdo con la normatividad establecida. Por lo tanto, el plan de Gestión del Talento Humano inicia identificando las necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

3. MARCO NORMATIVO

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

NORMATIVIDAD	TEMA
Constitución Política de Colombia, artículo 69	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.
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 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 desarrolla el Plan Estratégico de Talento Humano, a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en otras mediciones, orientadas bajo las premisas del modelo Educativo Digital Transmoderno, bajo la premisa del ser humano como agente de transformación y mejora.

Así, se enfocan las actividades al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan de Desarrollo Institucional.

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 2023:



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

Vigencia 2022:



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

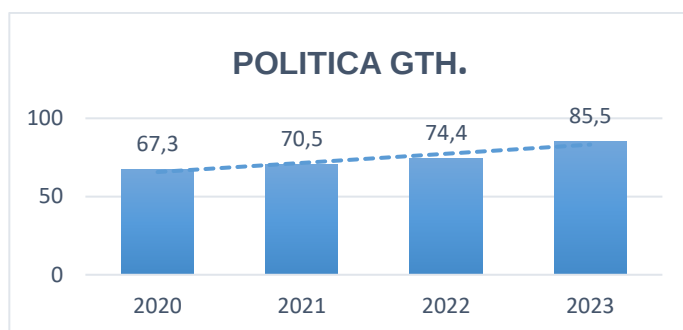
Las prácticas de talento humano se encuentran alienada con el propósito fundamental de la institución en un 74,4% para la vigencia 2022

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%.



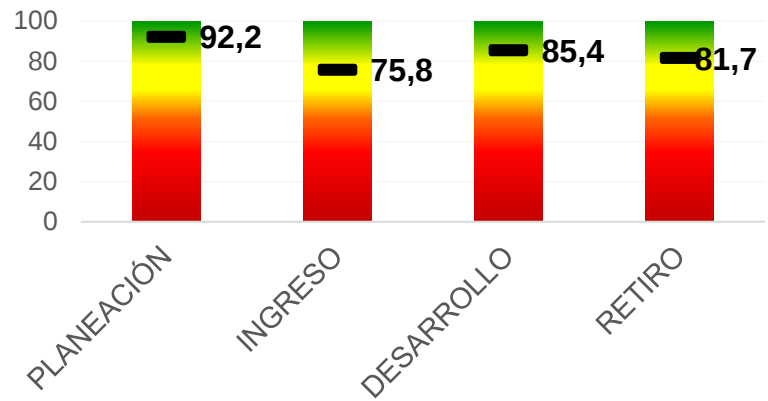
La grafica muestra los avances en la alineación de las prácticas de talento humano con el propósito fundamental de la institución, mostrando entre la vigencia 2020 y la vigencia 2021, un avance de un 3.2%; entre la vigencia 2021 y la vigencia 2022, se logró un avance del 3.9% y entre la vigencia 2022 y la vigencia 2023 se logró un avance del 11.1%

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:

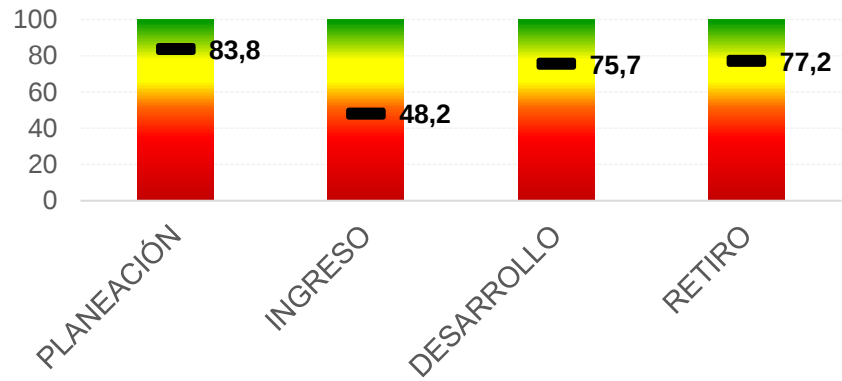
Vigencia 2023:



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

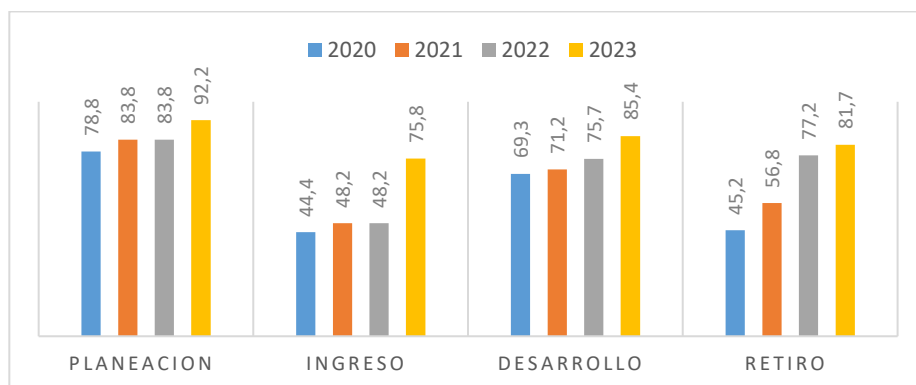
Para la vigencia 2023, se muestra un significativo en el componente Planeación alcanzado el 92.2%, un 75.8 % en el componente de Retiro y en el desarrollo del Talento Humano 85.4%, y un menor en temas de ingreso el cual registra un avance del 81.7%.

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 2023, 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 y mostrando un avance entre la vigencia 2022 y 2023 de un 8.4%.
- 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, y mostrando un avance entre la vigencia 2022 y 2023 de un 27,6%.
- 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%, y mostrando una avance entre la vigencia 2022 y 2023 de un 9,7%.
- 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%, y mostrando una avance entre la vigencia 2022 y 2023 de un 4,5%.

En término general, se muestra que para la vigencia 2023, se ha logrado un avance significativo en el componente relacionado con el retiro del personal.

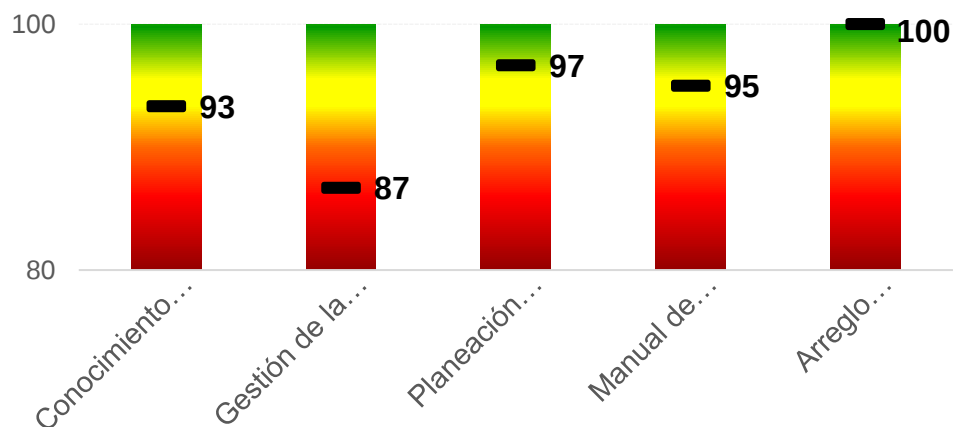
De los resultados, se concluye que las acciones implementadas se han convertido en un elemento fundamental que han coadyuvados a articular aspectos claves del direccionamiento estratégico de la institución con la gestión estratégica del talento

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:

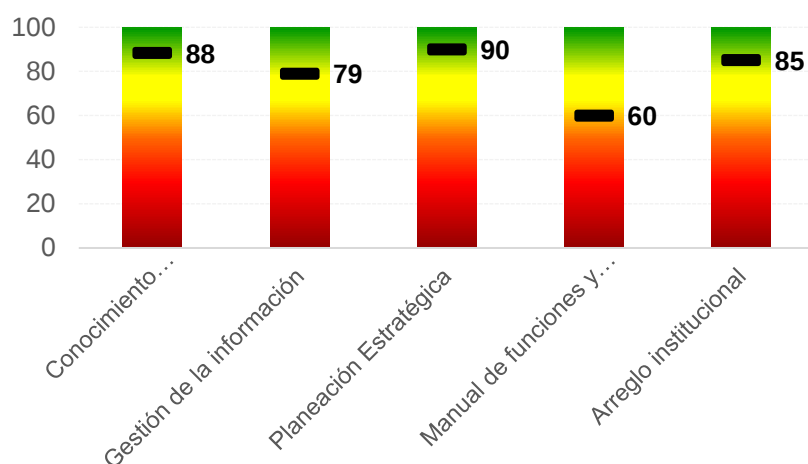
COMPONENTE PLANEACION

Vigencia 2023:



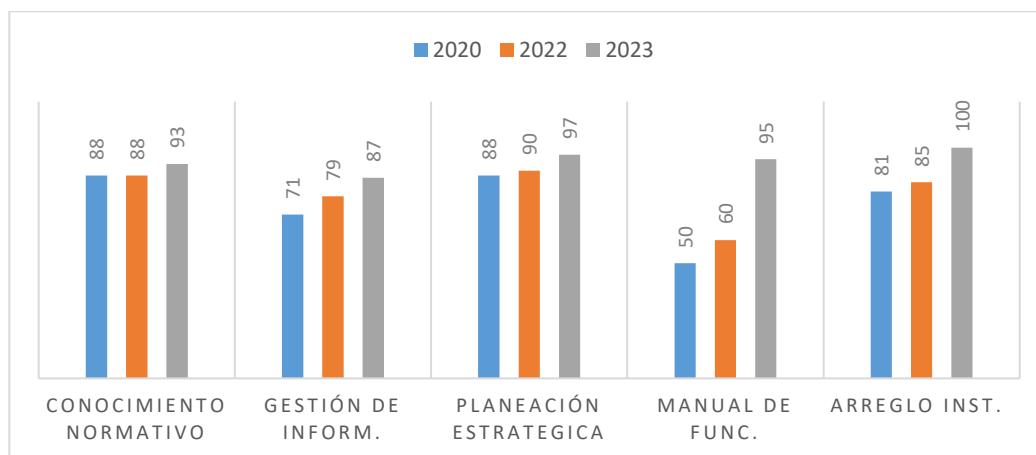
Durante la vigencia 2023, los factores que hacen parte componente de planeación alcanzando un avance del 93 % en el conocimiento normativo, el 87% en la gestión de la información, el 95 % en la planeación estratégica, el 60% en el Manual de Funciones y el 100% en el arreglo institucional.

Vigencia 2022:



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 planeación en comparación con lo alcanzado durante la vigencia 2020, muestran 5% en el conocimiento normativo, el 16% en la gestión de la información, el 9% en

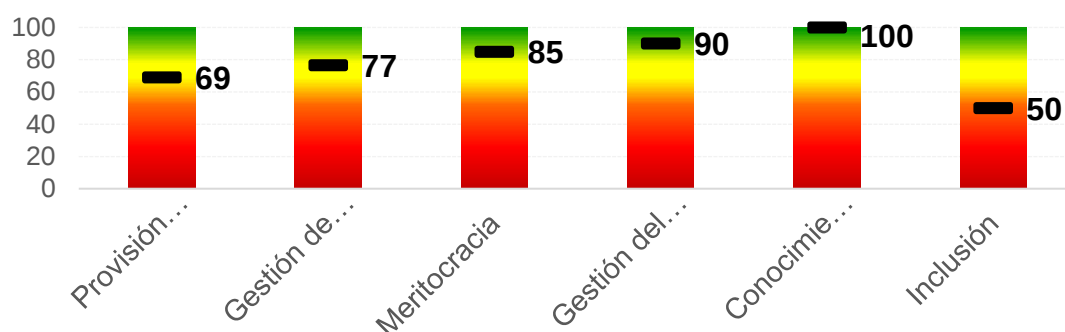
la planeación estratégica, el 45% en el manual de funciones y el 19% en el arreglo institucional.

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

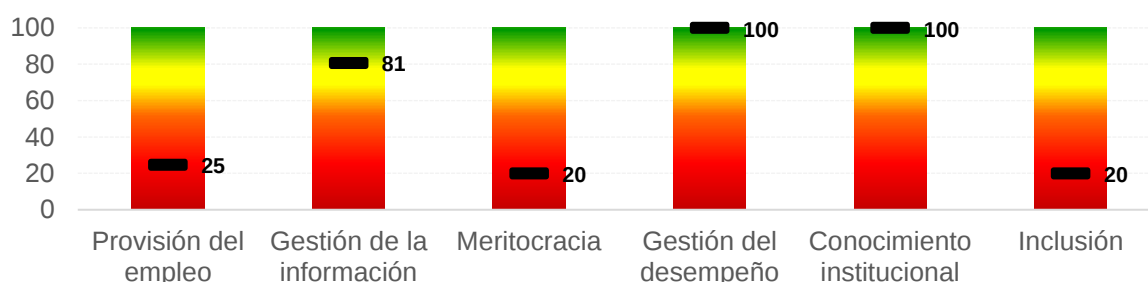
Los resultados alcanzados muestran los siguientes resultados:

Vigencia 2023:



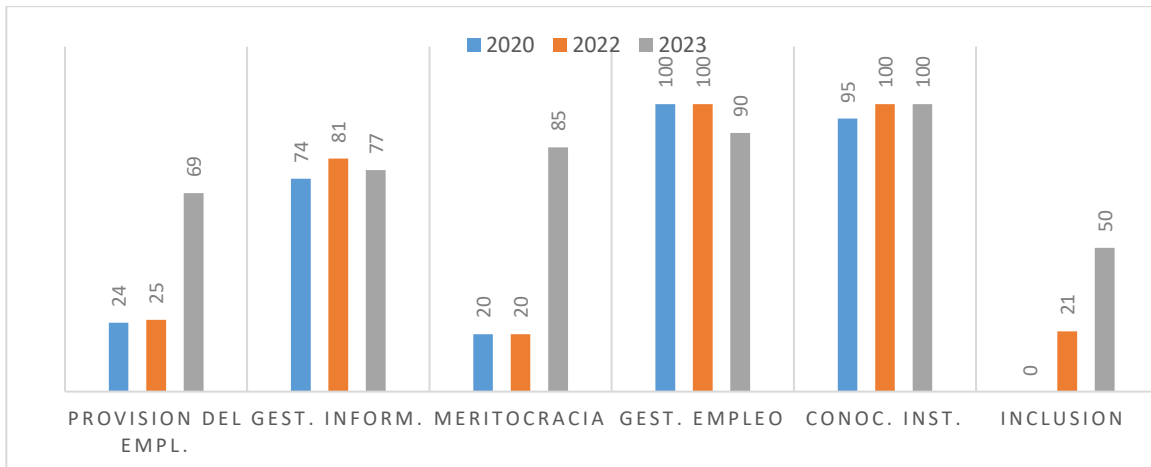
Para la vigencia 2023, los factores que hacen parte componente de ingreso a alcanzando un avance del 69% en el factor de provisión del empleo, el 77% en la gestión de la información, el 85% en meritocracia, el 90% en la gestión del desempeño, el 100% en conocimiento institucional y el 50% en temas de inclusión

Vigencia 2022:



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.

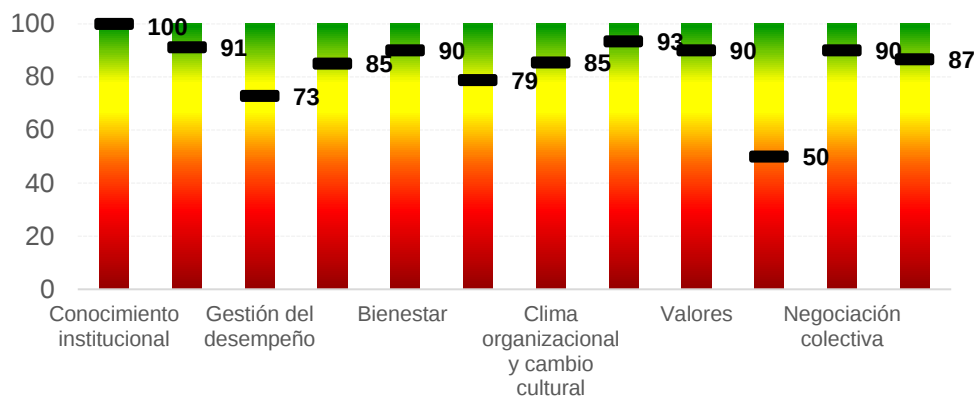


La gráfica muestra el porcentaje avance en cada uno de los factores que hacen parte componente de ingreso, en comparación con lo alcanzado en la vigencia 2020, lo cual indica: los factores que hacen parte componente de ingreso a alcanzando un avance del 45% en el factor de provisión del empleo, el 3% en la gestión de la información, el 5 % en conocimiento institucional y el 50% en temas de inclusión.

Frente al componente relacionado con el factor meritocracia mantuvo el grado de avance del 65%.

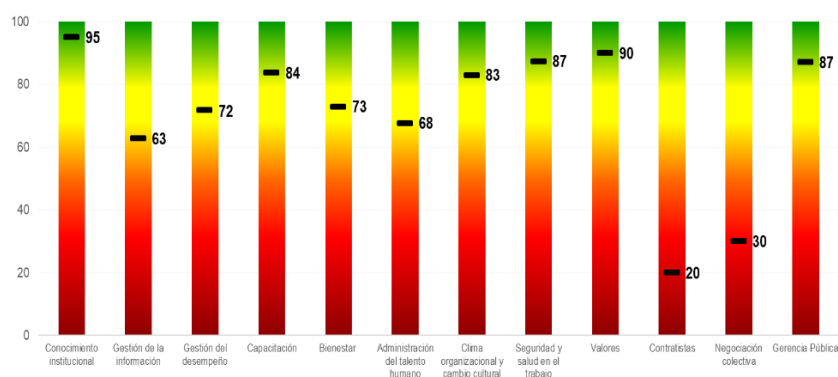
COMPONENTE DESARROLLO

Vigencia 2023:



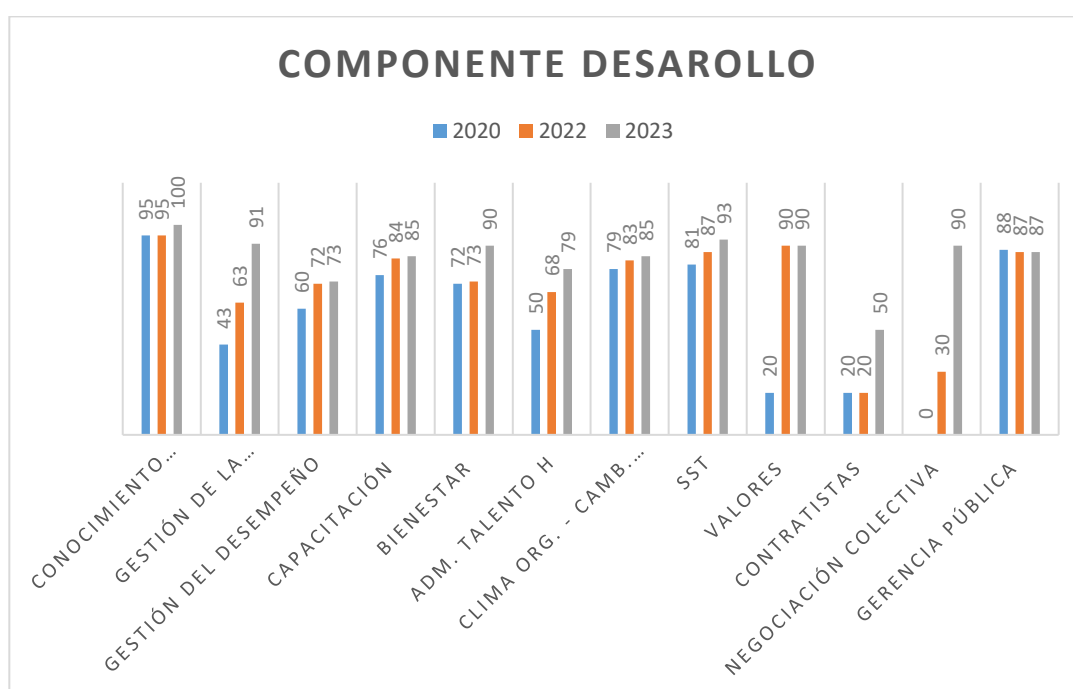
Para la vigencia 2023, en el componente de desarrollo se observa un grado de avance del 100% en conocimiento institucional, 91% en gestión de la información, 73% en gestión del desempeño, un 85 % en capacitación, 85% en bienestar, 90% administración del talento humano, 83% clima organizacional y cambio cultural, 93% en seguridad y salud en el trabajo, 90% valores, 50% contratistas, 90% negociación colectiva, 87% gerencia pública.

Vigencia 2022:



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

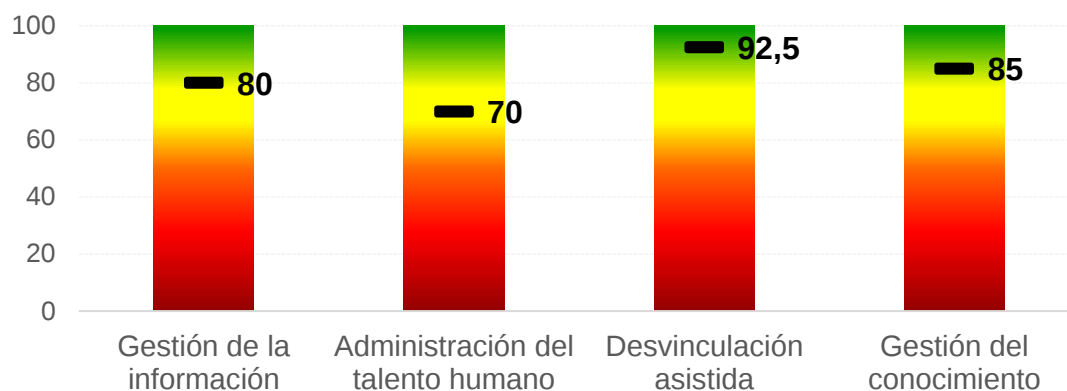
Para la vigencia 2022, en el componente de desarrollo se observa un grado de avance del 95% en conocimiento institucional, 63% en gestión de la información, 72% en gestión del desempeño, un 84 % en capacitación, 73% en bienestar, 68% administración del talento humano, 83% clima organizacional y cambio 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, logrando avances significativos durante la vigencia 2023, en los siguientes componentes del 100% conocimiento institucional, 91% en gestión de la información, 73% gestión del desempeño, 85% 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, se deben considerar para la próxima vigencia aportes en el componente contratistas, negociación colectiva y gerencia pública.

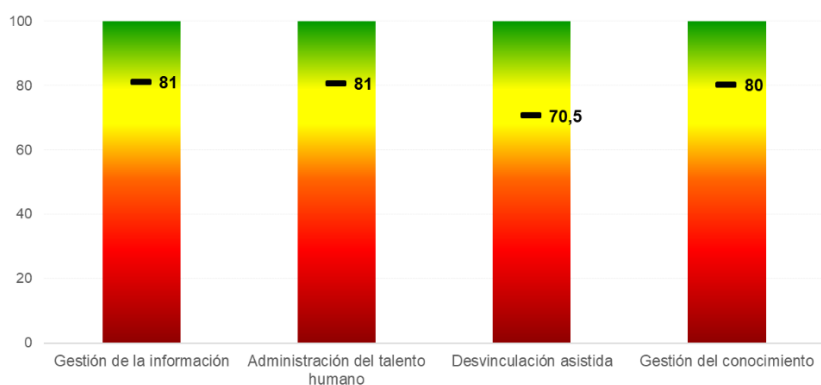
COMPONENTE RETIRO

Vigencia 2023:



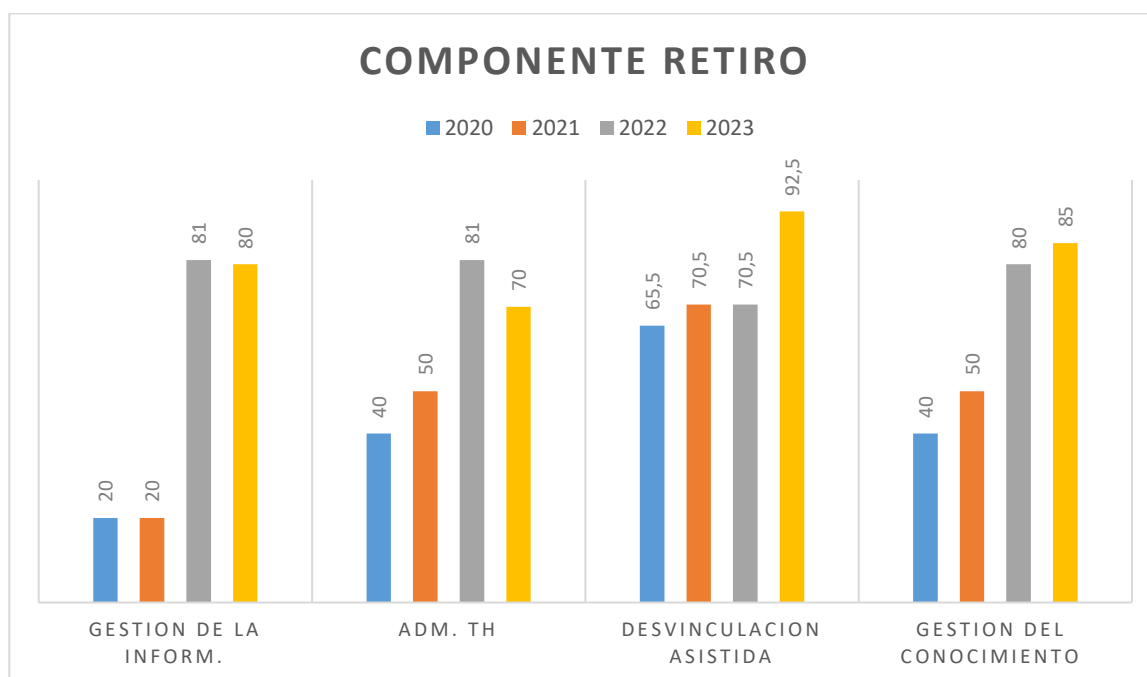
Para la vigencia 2023, en el componente de retiro se observa un grado de avance en los factores, así: 80% en gestión de la información, 70% en administración del talento humano, 92,5% en la desvinculación asistida y un 85% en gestión del conocimiento.

Vigencia 2022:



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.

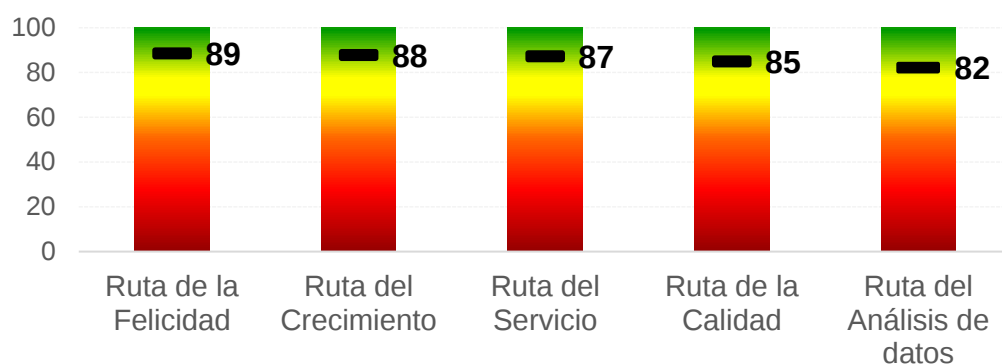


La gráfica muestra el porcentaje avance en cada uno de los factores que hacen parte componente retiro, en comparación con lo alcanzado en la vigencia 2023, avances significativos en los componentes gestión de la información, 41% desvinculación asistida y gestión del conocimiento.

CALIFICACIÓN POR RUTAS DE VALOR

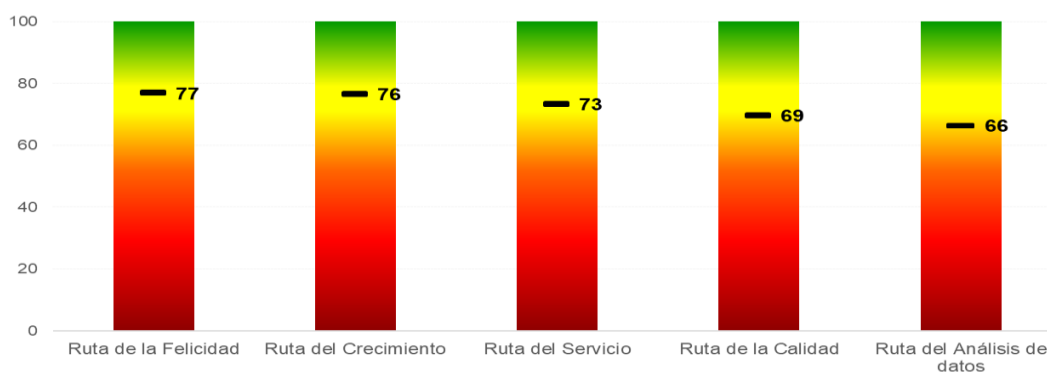
A continuación, se muestran los resultados alcanzados durante la vigencia 2021, en cada una de las rutas de valor, las cuales muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, así:

Vigencia 2023:

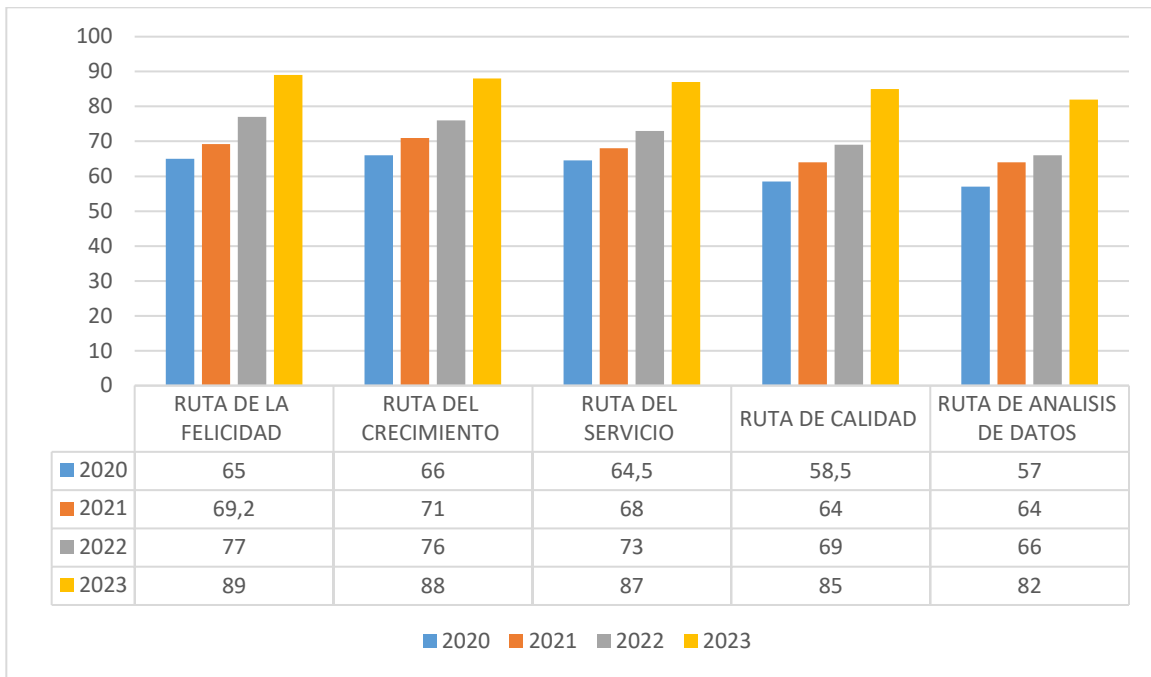


Durante la vigencia 2023, se alcanzaron los siguientes resultados promedio en las rutas de valor felicidad 89%, de crecimiento 88%, la de servicio 87%, la de calidad el 85% y la de análisis de datos en el 82%.

Vigencia 2022:



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%.



La grafica muestra que durante la vigencia 2023 se dio un avance significativo en cada uno de las rutas de valor, por ello para avanzar en los resultados y alcanzar los porcentajes esperado para la vigencia 2024, 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.

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 arrojó los siguientes resultados:

1 Resultados por Variable

VARIABLES	PROMEDIO
<i>Dirección</i>	2,892
<i>Estrategia institucional</i>	3,124
<i>Gestión del cambio</i>	2,788
<i>Relacionamiento</i>	2,844
<i>Salud y seguridad en el trabajo</i>	3,032
Total	2,987

Resultados por Criterios

CRITERIOS	PROMEDIO
<i>Compensación</i>	2,343
<i>Adhesión del cambio</i>	2,528
<i>Salud mental</i>	2,541
<i>Integración</i>	2,560
<i>Liderazgo</i>	2,698
<i>Bienestar Laboral</i>	2,734
<i>Innovación corporativa</i>	2,815
<i>Trabajo Colaborativo</i>	2,972
<i>Comunicación</i>	2,977
<i>Modalidad de trabajo(Remoto, hibrido, presencial, virtual)</i>	2,979
<i>Apropiación de la estrategia</i>	2,989
<i>Protocolos de Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el trabajo</i>	2,990
<i>Autocuidado</i>	2,992
<i>Valores institucionales</i>	2,992
<i>Empatía</i>	2,998
<i>Desarrollo de equipo</i>	3,002
<i>Conocimiento de la estrategia</i>	3,003
<i>Desempeño</i>	3,010
<i>Disposición para el cambio</i>	3,020
<i>Herramientas de trabajo</i>	3,658
<i>Compromiso</i>	3,946
<i>Sentido de pertenencia</i>	3,977
Total	2,987

De las métricas de medición y analítica de información de la encuesta se determinaron las siguientes acciones:

A Nivel General

1. Se deben priorizar la implementación de mecanismos y estrategias adoptadas por la Universidad hacia la gestión cambio. Se establecen algunas de estas:

Se debe fortalecer la manera cómo se establecen y funcionan las relaciones de trabajo al interior de los equipos de trabajo. Se propone:

Generación de espacios que fomenten el liderazgo frente a las dinámicas laborales promovidas por las diferentes áreas y procesos.

A Nivel Particular

1. Con relación a temas de compensación se proponen las siguientes acciones:
 - Revisar la normatividad aplicable en temas de incentivos pecuniarios y no pecuniarios de personal administrativo.
 - Implementar estrategias de salario emocional.
2. En temas de Adhesión al Cambio se proponen las siguientes acciones:
 - Medición particular enfocadas a adaptación al cambio.
 - Taller vivencial de adaptación al cambio.
 - Articulación con Plan de Capacitación sobre Gestión del Cambio.
3. Con relación a Salud Mental:
 - Generar espacios conjuntos entre SG-SST y Talento Humano.
 - Generar estrategias de prevención relacionada con salud mental.
 - Gestionar apoyo de la Caja de Compensación, EPS y ARL para intervención de esta variable.
4. Con relación a Integración:
 - Diseñar actividades vivenciales de Trabajo en equipo interdisciplinario.
 - Capacitación sobre trabajo en equipo entre áreas de diferentes procesos.
 - Campañas de sensibilización general sobre el trabajo en equipo y la empatía.

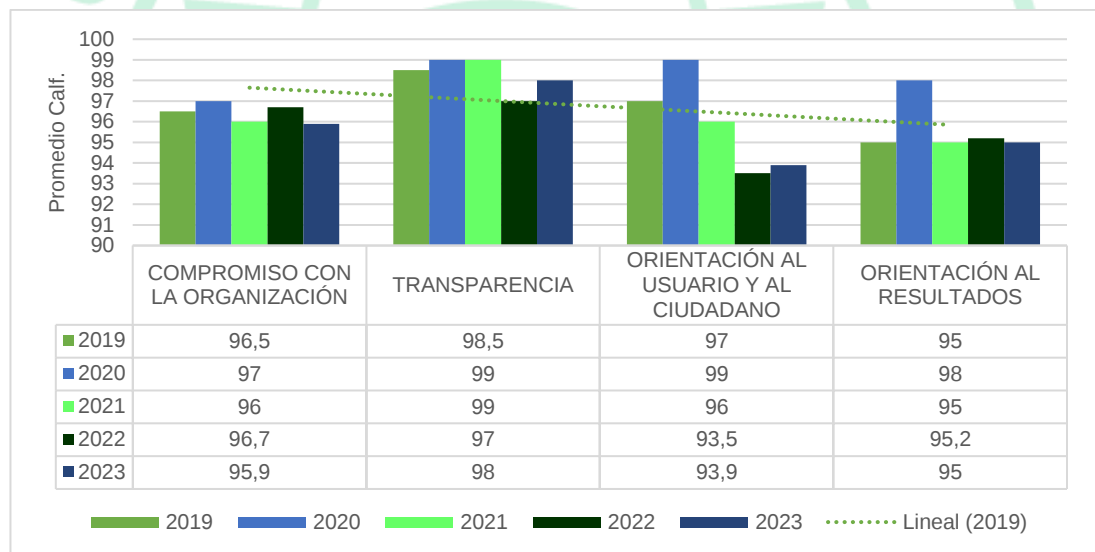
5. Con relación a Liderazgo

- Generar estrategia de coaching para niveles directivos.
- Estables estrategias de empoderamiento para niveles ejecutivo

6.4. RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

1.1 EVALUACION DEL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO

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



NOTA. Es importante recalcar que, estas mediciones por normativa nacional e interna se realizan anualmente, por tal motivo la medición para el año 2023 finalizará en el mes de febrero para personal de carrera.

Como se puede apreciar en la gráfica, para la vigencia 2023 se evidencia un mínimo incremento en el promedio general de calificación relacionado con las competencias generales evaluadas, esto es, pasó del 95,6% en 2022 a 95,7% en 2023. En otras palabras, se mantiene el resultado obtenido en la vigencia anterior.

Sin embargo, al revisarse los datos presentados también se observan algunas particularidades. La primera de ellas es la correspondiente al aumento en el promedio de calificación de Orientación al Usuario y al Ciudadano (0,4 puntos porcentuales) con relación al año inmediatamente anterior, siendo ésta la que menor calificación obtuvo en 2022. Este resultado puede deberse a la actuación del Comité de Formación y Capacitación y a las estrategias implementadas por la Oficina de Atención al Ciudadano para fortalecer dicho tema.

Así mismo, se evidencia un mayor promedio de calificación para competencias de Transparencia (1 punto porcentual) respecto a la vigencia pasada. Al igual que con la competencia de Orientación al Usuario y al Ciudadano, dicho incremento puede estar relacionado con el trabajo interdisciplinario en temas de transparencia por parte de la Alta Dirección, Planeación Institucional y la Oficina de Talento Humano.

De otro lado, se observa un decremento de ocho puntos porcentuales en el compromiso organizacional con relación al año pasado. Al respecto, pueden darse dos explicaciones. Por una parte, la necesidad de mejorar estrategias que impulsen la motivación laboral y el reconocimiento y por otra la necesidad de generar planes de carrera y salario emocional que incentiven el compromiso y sentido de pertenencia.

Por último, también se evidencia una leve disminución en la calificación general de la competencia relacionada con orientación a resultados (0,2 puntos por debajo de la rúbrica en 2022). Respecto a este punto resulta importante coordinar de mejor manera la recolección de información para medición de resultados y logros. El resultado obtenido en este tópico puede obedecer a la confusión provocada por el volumen de información solicitada por los diferentes sistemas de gestión y entes de control.

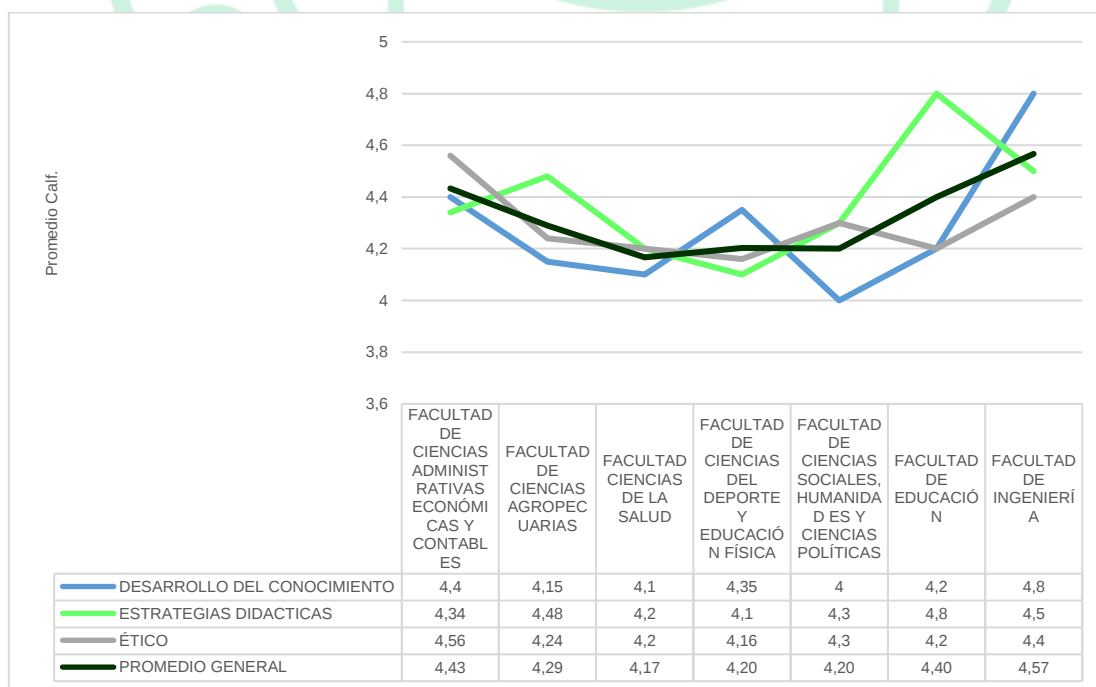
2. EVALUACIÓN DOCENTE 2019 A 2023

En la gráfica se evidencia un incremento general en el promedio de calificación de todas las Facultades de la Universidad, siendo para 2022 de 4,17 y para 2023 de 4,45, es decir un incremento del 0,27. Pero además el promedio de calificación de la presente vigencia se convierte en el más alto de los últimos cinco años superando el 4,31 obtenido en el 2021.

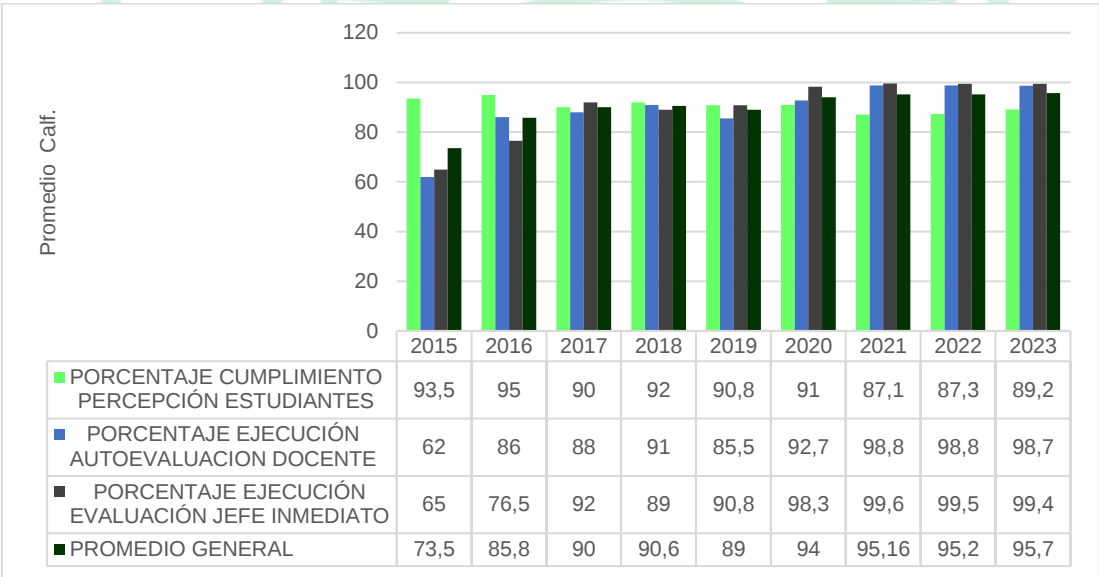
De las Facultades, tres muestran un incremento mayor, la Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Ciencias Políticas con un incremento del 0,34 con respecto al año inmediatamente anterior, seguida por las Facultad de Ciencias Administrativas Económicas y Contables y la Facultad de Ciencias Agropecuarias, cada una con un incremento de 0,33. Y se evidencia un menor nivel de incremento para la Facultad de Ciencias del Deporte y la Educación Física (0,16 con relación a 2022).



En lo relacionado con la evaluación y los componentes se observa también un incremento moderado a nivel general con relación al año inmediatamente anterior. Se destaca un mayor avance en temas relacionados con estrategias didácticas, esto relacionado a la prioridad dada a este tópico por la Escuela de Formación y Aprendizaje, al Comité del Profesor, y posiblemente relacionado a un mayor nivel de dominio por parte de los docentes en temas de estrategias híbridas (presencial-virtual).



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 nueve años, es de apreciar que en términos generales la ejecución incremento 0,2% puntos porcentuales con respecto a la vigencia 2022, sin embargo, a diferencia de años anteriores la ejecución con mayor incremento se encuentra relacionada con la ejecución de la evaluación de percepción de estudiantes. Con relación a la autoevaluación y la evaluación del plan de trabajo por parte del coordinador y/o director de programa se observa que se mantiene dentro de la tendencia de los últimos tres años.



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.

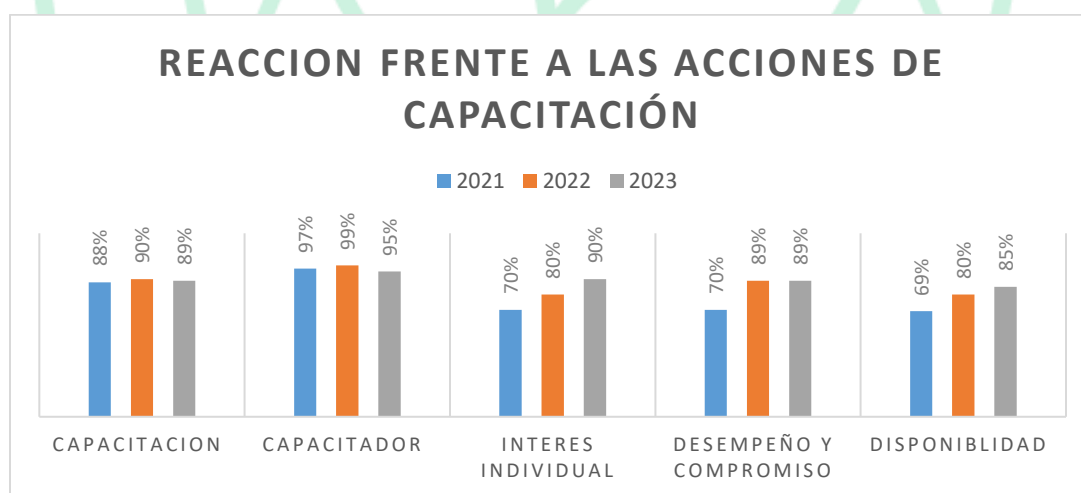
Bajo este precepto es importante, conocer el impacto de la capacitación con el propósito de identificar los efectos reales que la capacitación tiene en la entidad y determinar los beneficios que aporta para el logro de los objetivos institucionales, en tal sentido se realizan las siguientes mediciones:

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 capacitadores 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 siguiente:

- Nivel de satisfacción del funcionario con la capacitación: 90% durante la vigencia 2022, para la vigencia la vigencia 2023 un 89%.
- Nivel de satisfacción con el capacitador (si satisface necesidades reales al capacitado): para la vigencia 2022 se observa una satisfacción del 89% y para la vigencia 2023 de un 95%, con lo que se puede concluir que los

capacitados perciben un alto grado de satisfacción con los capacitadores asignados a cada una de las capacitaciones.

- Nivel de interés individual del capacitado: para la vigencia 2023 se logra un 90% de interés de los funcionarios sobre las capacitaciones realizadas.
- Nivel de desempeño y compromiso propio, en relación con la capacitación: los datos evidencian que se mantiene para la vigencia 2023 un 89% el nivel desempeño de los capacitados en la ejecución de las diferentes actividades de capacitación.
- Disponibilidad para la realización de las actividades prácticas (en conjunto o Individual): durante la vigencia 2023 la disponibilidad del personal para participar en las actividades previstas de capacitación alcanzo un 85%.

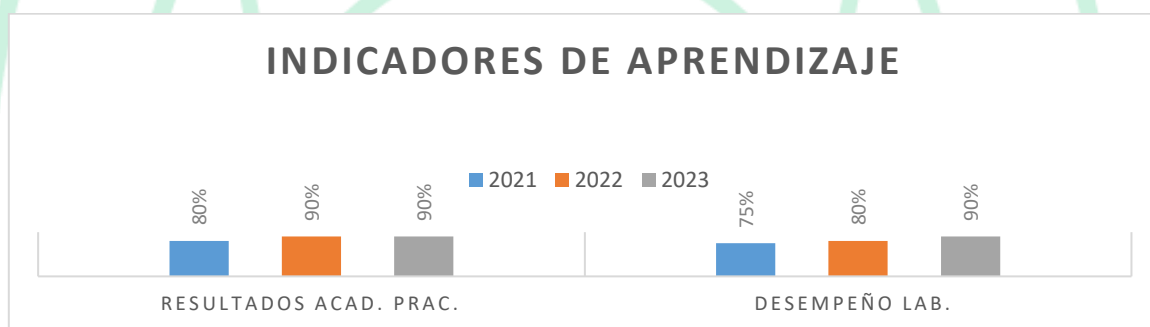
Los datos, reflejan las reacciones de los participantes sobre su nivel de satisfacción con los contenidos, los métodos empleados, la calidad de los capacitadores y las condiciones en las que se han realizado las acciones de formación, así como su opinión sobre el grado de utilidad de los conocimientos obtenidos, alcanza un alto nivel, debido a la realización de los eventos de capacitación mediados por la tecnología, lo que ha permitido el incremento de la asistencia.

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.

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, arrojando como resultado que los temas de capacitación implementados aportaron al desempeño laboral de los servidores participantes.

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 institución para que aporten en la determinación de como inciden las capacitaciones recibidas en el desarrollo de las actividades.

Indicadores:

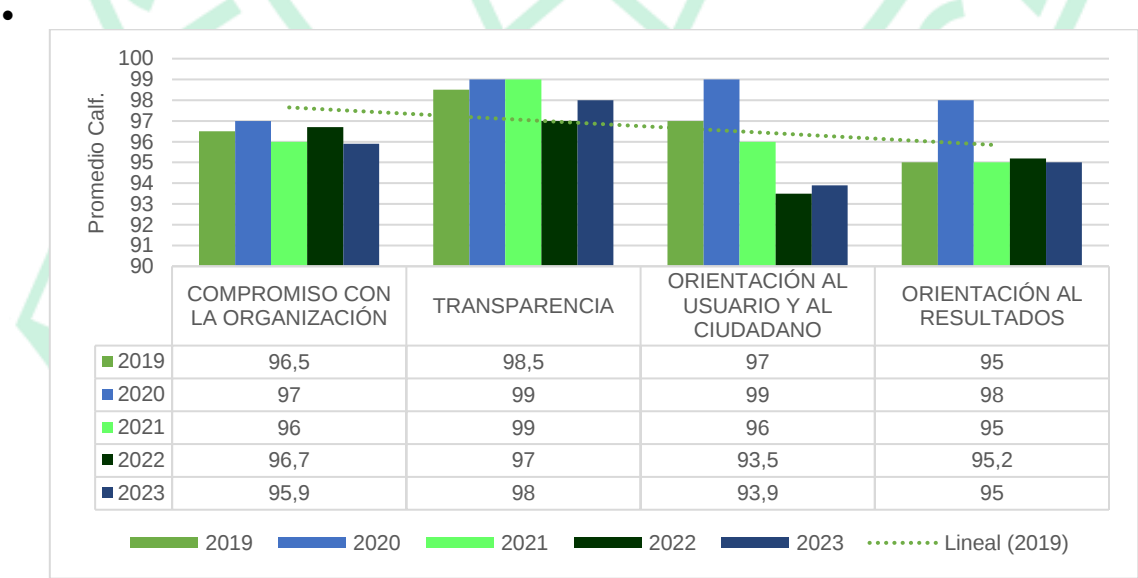
- Trabajo en equipo. De los resultados de la evaluación del desempeño se observa un incremento en las competencias comportamentales del personal administrativo.

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:

Se mantienen los resultados de la evaluación del desempeño, evidenciando los siguiente:



NOTA. Es importante recalcar que, estas mediciones por normativa nacional e interna se realizan anualmente, por tal motivo la medición para el año 2023 finalizará en el mes de febrero para personal

de carrera.

- Como se puede apreciar en la gráfica, para la vigencia 2023 se evidencia un mínimo incremento en el promedio general de calificación relacionado con las competencias generales evaluadas, esto es, pasó del 95,6% en 2022 a 95,7% en 2023. En otras palabras, se mantiene el resultado obtenido en la vigencia anterior.

Sin embargo, al revisarse los datos presentados también se observan algunas particularidades. La primera de ellas es la correspondiente al aumento en el promedio de calificación de Orientación al Usuario y al Ciudadano (0,4 puntos porcentuales) con relación al año inmediatamente anterior, siendo ésta la que menor calificación obtuvo en 2022. Este resultado puede deberse a la actuación del Comité de Formación y Capacitación y a las estrategias implementadas por la Oficina de Atención al Ciudadano para fortalecer dicho tema.

Así mismo, se evidencia un mayor promedio de calificación para competencias de Transparencia (1 punto porcentual) respecto a la vigencia pasada. Al igual que con la competencia de Orientación al Usuario y al Ciudadano, dicho incremento puede estar relacionado con el trabajo interdisciplinario en temas de transparencia por parte de la Alta Dirección, Planeación Institucional y la Oficina de Talento Humano.

De otro lado, se observa un decremento de ocho puntos porcentuales en el compromiso organizacional con relación al año pasado. Al respecto, pueden darse dos explicaciones. Por una parte, la necesidad de mejorar estrategias que impulsen la motivación laboral y el reconocimiento y por otra la necesidad de generar planes de carrera y salario emocional que incentiven el compromiso y sentido de pertenencia.

Por último, también se evidencia una leve disminución en la calificación general de la competencia relacionada con orientación a resultados (0,2 puntos por debajo de la rúbrica en 2022). Respecto a este punto resulta importante coordinar de mejor manera la recolección de información para medición de resultados y logros. El resultado obtenido en este tópico puede obedecer a la confusión provocada por el volumen de información solicitada por los diferentes sistemas de gestión y entes de control.

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.

Lo anterior en concordancia con lo establecido en el plan de desarrollo, que busca contar con un sistema de incentivos económicos y no económicos, vincularlos con programas de bienestar universitario especiales y contribuir con su formación y actualización a través de los cursos ofrecidos mediante insignias digitales apilables.

Fortalecer y cultivar la salud física, emocional, espiritual y mental; el arte, el deporte, la cultura, la gimnasia, la música, buscando lograr un equilibrio de la persona transhumana que aporta y piensa en relación con el otro, la naturaleza y los seres vivos.

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 2023 constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los servidores de la Universidad de Cundinamarca, orientadas a dar consolidar a la universidad de Cundinamarca, como una organización social del conocimiento y aprendizaje, innovadora, emprendedora, digital, esto es, ágil, evolutiva, trascendente, que aprovecha las tecnologías avanzadas, el análisis de datos, con el objeto de aprender y cada día ser mejores y excelentes, sin dejar de ser inteligente, con alma y corazón.

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:

RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES A REALZIAR	CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PUBLICO
RUTA DE LA FELICIDAD: LA QUE NOS HACE PRODUCTIVOS	Mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su	1. Elaborar e implementar del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente	Planeación/ Desarrollo
		2. Adelantar inspecciones de puesto de trabajo	Desarrollo
		3. Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la institución con apoyo del COPASS	Desarrollo
		4. Desarrollar el programa de pausas activas.	Desarrollo
		5. Realizar capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Desarrollo
		6. Diseñar y ejecutar el programa de Vigilancia Epidemiológica	Desarrollo

	puesto de trabajo	7. Ejecutar Actividades programadas en el Plan de Emergencias.	Desarrollo
		8. Realizar simulacros de Evacuación	Desarrollo
		9. Realizar mediciones ambientales de acuerdo a los peligros identificados.	Desarrollo
		10. Realizar capacitación de Inducción y Reinducción en los puestos de trabajo.	Desarrollo /Ingreso
		11. Realizar medición de clima organizacional y actividades de intervención.	Desarrollo
		12. Realizar actividades para la prevención de la salud de los servidores.	Desarrollo
	Facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada	1. Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones	Planeación/ Desarrollo
		2. Programar jornadas de integración servidores	Desarrollo
		3. Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud	Desarrollo
	Implementar incentivos basados en salario emocional	1. Difundir e implementar estrategias de Salario Emocional	Planeación
		2. Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad	Desarrollo

RUTDEL CRECIMIENTO: LIDERANDO TALENTO		3. Gestionar actividad para la celebración del Día del Servidor Público.	Desarrollo
	Implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar	1. Analizar la información que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro
	del talento a pesar de que está orientado al logro	2. Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad	Ingreso
		3. Diseñar la estrategia de reintroducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma	Desarrollo
		4. Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC	Desarrollo
		5. Aplicar encuesta para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro
		6. Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código Autonómico.	Desarrollo

		7. Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión	Desarrollo
		8. Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en temas de servicio al ciudadano	Desarrollo
	Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	1. Desarrollo de actividades dentro del marco del plan de intervención de clima organizacional en liderazgo y trabajo en equipo.	Desarrollo
		2. Actividades de reconocimiento laboral y agradecimiento como: a. Conmemoración b. Celebración del día de la secretaria c. Conmemoración del día internacional del trabajo. d. Día del funcionario público...	Desarrollo
		3. Fomentar la participación de los funcionarios en los "cursos de aprendizaje internos.	Desarrollo
		3. Preparación de los pensionados para el retiro	Retiro
RUTA DE LA CALIDAD		1. Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Desarrollo

RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	1. Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo
	2. Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor	Desarrollo
	3. Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Gestión Humana	Desarrollo

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 diferente 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 ETELEVINA LOZANO SOTO
 Directora de Talento Humano

11. REFERENCIAS

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.