



Universidad
del Cauca

Vigilada Mineducación

***PLAN ESTRATÉGICO DE
TALENTO HUMANO***
2023-2024

DIVISIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO UNIVERSIDAD DEL CAUCA



INTRODUCCIÓN

En búsqueda de la adaptación al medio, en especial al contexto educativo que emerge en una realidad social, económica y pos pandémica, la Universidad Del Cauca, se adapta a los cambios y al permanente desarrollo tecnológico encaminados por la actual propuesta rectoral 2023-2027 “POR UNA UNIVERSIDAD DE EXCELENCIA Y SOLIDARIA”, Uniéndonos a cuya reflexión mencionan que; la Universidad del Cauca se vio obligada a repensar sus prioridades, sus responsabilidades y su proceder institucional, a fin de seguir constituyéndose en esa luz de esperanza y en esa oportunidad formativa que transforma vidas y realidades¹.

Para efectos de lo anteriormente mencionado, la Universidad demanda de un personal idóneo, que cuente con las mejores condiciones de trabajo, y sienta satisfacción y adhesión por las labores realizadas. Es por ello que en el marco de la Planeación Estratégica de Talento Humano orientada y planificada desde la División de Gestión de Talento Humano de la Universidad del Cauca, se busca coadyuvar con el mejor talento humano, agregando valor, motivación y estímulos que se movilicen por medio de la gestión del recurso humano para así poder contribuir a un mejor progreso en el país desde el nivel de educación, especialmente en el departamento del Cauca.

Se resalta que el desarrollo del presente Plan Estratégico, se rige a partir de las políticas MIPG, la cual permite dirigir la gestión para la obtención de mejores resultados y satisfacer las necesidades, así como resolver problemas de los ciudadanos es decir la generación de valor público² MIPG es reflejo del compromiso que tenemos.

¹ Universidad del Cauca (2022) Propuesta Rectoral 2022-2027, p.3

² Función Pública Colombia (2017) Manual operativo, p.7

PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024

“POR UNA
UNIVERSIDAD
DE EXCELENCIA
Y SOLIDARIA”



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO



PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024

“POR UNA
UNIVERSIDAD
DE EXCELENCIA
Y SOLIDARIA”



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
1. GENERALIDADES	5
2. MARCO LEGAL	7
2.1 NORMATIVIDAD EXTERNA.....	7
2.2 NORMATIVIDAD INTERNA.....	9
3. ALCANCE.....	10
4. OBJETIVOS.....	10
5. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	10
6. MARCO ESTRATÉGICO.....	12
6.1. INFORMACIÓN ESTRATEGICA DE LA UNIVERSIDAD	12
MISIÓN	12
VISIÓN.....	12
OBJETIVO DIVISIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	12
PRINCIPIOS.....	13
CÓDIGO DE INTEGRIDAD	13
CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	14
6.2 MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	14
MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG	14
6.3. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - GETH	17
6.4 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.....	21
7. RESULTADO DE AUTODIAGNÓSTICO:	24
HERRAMIENTAS PARA EL DIAGNÓSTICO.....	24
7.1 DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.....	25
7.2 RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	27
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	27
7.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	28
7.4 CONSOLIDADO DE INFORMES DE AUDITORÍAS	29
8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023	
8.1 PLAN DE ACCIÓN SEGÚN MATRIZ GETH	32
8.2 PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023	34
9. ARTICULACIÓN DE PLANES ESTRATÉGICOS.....	35

PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024

"POR UNA
UNIVERSIDAD
DE EXCELENCIA
Y SOLIDARIA"



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO

9.1 PLAN ANUAL DE VACANTES	36
9.2 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS:	36
9.3 SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE BIENESTAR LABORAL - SIGLA VERSIÓN 2.0 (CONFORMADO POR PLAN DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA, PLAN DE INCENTIVOS Y PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC).....	37
9.4 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	37
10. ARTICULACIÓN CON LAS RUTAS DE VALOR.....	38



1. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

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

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

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

PLANES INSTITUCIONALES DE LA DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO
Plan Anual de Vacantes
Plan de Previsión de Recursos Humanos
Plan Institucional de Capacitación
Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales
Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Fuente: Recopilación de la División de Gestión de Talento Humano

PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO



PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO

El presente Plan Estratégico de Talento Humano 2023-2024, es una herramienta de direccionamiento y estructuración de actividades y mecanismos para el seguimiento y control, además, desde la división de Gestión del Talento Humano el presente plan, se desarrolla en concordancia con la metodología participativa, con la cual la actual dirección universitaria construyó el plan de desarrollo institucional 2022-2027 por una universidad de excelencia y solidaria, conformada con estos seis ejes gobernanza institucional, la excelencia académica, la solidaridad, la cultura y el bienestar, la modernización administrativa y como apuesta transversal se traza el cumplimiento del Bicentenario de la universidad.

El Decreto 612 del 2018 el cual menciona la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos.

Por lo anterior se proyecta la implementación de estos planes, contando, desde el año 2023, con una herramienta estratégica, como es el “Sistema Integrado de Gestión de Bienestar Laboral – SIGLA 2.0”, donde se integran y articulan el Plan de Bienestar y Calidad de Vida, Plan de Incentivos y Plan Institucional de Capacitación PIC, optando por el cumplimiento del objetivo de buscar la mejora en el hacer y ser del talento humano.

Considerando todo lo anterior, las políticas tanto Institucionales como estatales, y el direccionamiento en el que se articula el proceso de gestión del talento humano con los ejes del Plan de Desarrollo Institucional 2022-2027, se presenta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad del Cauca.



Por una
universidad
de **excelencia**
solidaria

2. MARCO LEGAL

Cabe mencionar que el presente Plan Estratégico de Talento Humano se rige bajo la normatividad legal vigente a nivel nacional y normatividad a nivel institucional referente a la Universidad del Cauca, a continuación, se relacionan las bases legales que atañen el presente plan, la cual es pertinente para su desarrollo.

2.1 NORMATIVIDAD EXTERNA	
NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Decreto 1567 15 de Agosto de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación (SIC) y el sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
Ley 909 23 de Enero de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera Administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1064 26 de julio de 2006	dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Ley 1010 23 de enero de 2006	Se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso sexual y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1221 16 de julio de 2008	La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones - TIC.
Decreto 1083 26 mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Fuente: Recopilación de la División de Gestión de Talento Humano

PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO



PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO



Por una
universidad
de excelencia
solidaria

NORMATIVIDAD EXTERNA

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Código de Integridad del Servidor Público	DAFP crea el Código de integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva.
Resolución 390 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores públicos.
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario
Resolución 0312 de 2019	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para
Ley 1960 de 2019	Carrera Administrativa, Se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998, en aspectos relacionados con la figura del encargo, los concursos, la profesionalización del servidor público y los mecanismos de movilidad horizontal
Ley 2195 de 2022	Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.

Fuente: Recopilación de la División de Gestión de Talento Humano

PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO

2.2 NORMATIVIDAD INTERNA

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Acuerdo Superior 006 de 2006	Estatuto de Carrera Administrativa
Acuerdo Superior 007 de 2006	Estatuto de Personal Administrativo
Acuerdo 085 de 2008	Estímulos para personal activo, ocasional, catedrático, pensionados y estudiantes regulares
Acuerdo Superior 069 de 2017	Por el cual se aprueba el Plan de Desarrollo Institucional 2018 - 2022
Acuerdo Superior 024 de 2018	Por el cual se adopta el Sistema Integrado de Gestión de Bienestar Laboral para Empleados Públicos Administrativos – SIGLA, 2018 – 2022
Acuerdo Superior 032 de 2019	Por el cual se fija la Planta Global de Personal Administrativo de la Universidad del Cauca
Acuerdo Superior 058 de 2019	Por el cual se modifica el Acuerdo Superior 032 del 16 de julio de 2019

Fuente: Recopilación de la División de Gestión de Talento Humano



Por una
universidad
de **excelencia**
solidaria

3. ALCANCE

El plan estratégico de Talento Humano de la Universidad del Cauca comprende los componentes que articulan: el Plan Anual de Vacantes, plan de Previsión de Recursos Humanos, plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales y Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Aplicando a servidores públicos en vínculo laboral permanente o temporal: Empleados Públicos inscritos en Carrera administrativa.

Trabajadores Oficiales

Empleados de libre nombramiento y remoción

Empleados Públicos en condición de Provisionalidad.

Empleados Públicos de la Unidad de Salud de la Universidad del Cauca

4. OBJETIVOS

Fortalecer las competencias, conocimientos y calidad de vida de los servidores públicos de la Universidad del Cauca, mediante el cumplimiento normativo de las políticas institucionales y la implementación de políticas estrategias y mecanismos de la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del plan estratégico periodo 2023-2024.

5. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Actualizar la información de los cargos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva, así como los cargos de Libre Nombramiento y Remoción (según la Ley 909 de 20041, modificada por la Ley 1960 de 2019 y el Decreto 1083 de 2015) para garantizar el funcionamiento de la Institución y el Plan Anual de Vacantes.

PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO



PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO

✚ Gestionar el Talento Humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), garantizando sus derechos fundamentales y promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos. (Plan de prevención de Recursos Humanos)

✚ Formular el Plan Institucional de Capacitación - PIC para la vigencia 2023 de acuerdo con los lineamientos de Ley para el fortalecimiento de habilidades, capacidades y conocimientos de los servidores públicos de la Universidad del Cauca.

✚ Generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral y humana del empleado público, estimulando en él la eficiencia, la creatividad, el mérito en el ejercicio de sus funciones universitarias y su efectiva participación en el logro de los fines misionales de la Institución a través de Planes de Incentivos de Bienestar Laboral y Calidad de Vida.

✚ Apoyar la Gestión de los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Por medio del desarrollo de las actividades propias (SG-SST) las cuales se desarrollan en pro del bienestar de los servidores públicos de la institución.

✚ Desarrollar acciones en pro de brindar una atención a los requerimientos que favorezcan el bienestar de los servidores públicos de la institución, mediante la innovación y articulación del Grupo de Compensación y Nómina, Grupo de Gestión Pensional y Grupo de Control Interno Disciplinario.



6. MARCO ESTRATÉGICO

6.1 INFORMACIÓN ESTRATEGICA DE LA UNIVERSIDAD

MISIÓN

La Universidad del Cauca es una institución de educación superior pública, autónoma, del orden nacional, creada en los orígenes de la República de Colombia. La Universidad del Cauca, fundada en su tradición y legado histórico, es un proyecto cultural que tiene un compromiso vital y permanente con el desarrollo social, mediante la educación crítica, responsable y creativa. La Universidad forma personas con integridad ética, pertinencia e idoneidad profesional, demócratas comprometidos con el bienestar de la sociedad en armonía con el entorno. La Universidad del Cauca genera y socializa la ciencia, la técnica, la tecnología, el arte y la cultura en la docencia, la investigación y la proyección social.

VISIÓN

La Universidad del Cauca, fiel a su lema "Posteris Lvmen Moritvrvs Edat" (Quién ha de morir deje su luz a la posteridad), tiene un compromiso histórico, vital y permanente con la construcción de una sociedad equitativa y justa en la formación de un ser humano integral, ético y solidario

OBJETIVO DIVISIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO



Proyecto
Institucional
de
excelencia
solidaria

PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO

PRINCIPIOS

- ✚ La convivencia y la tolerancia, necesarios para la consecución de la paz nacional.
- ✚ La honestidad y la responsabilidad, dentro de la pluralidad ideológica y el respeto a los derechos individuales y sociales.
- ✚ La valoración integral del ser humano, superando toda forma de discriminación e inequidad.
- ✚ La libertad y la autonomía, principios esenciales para formar personas capaces de decidir en libertad y con responsabilidad.
- ✚ La Democracia y la participación, en el marco de un Estado Social de Derecho que garantice el pleno desarrollo individual y social.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Fortalece la cultura organizacional dentro de la Universidad del Cauca adoptando una herramienta asequible y actualizada que motive la práctica de valores y la creación de hábitos tanto éticos como profesionales, con el fin de generar confianza en la labor que se desarrolla como Servidores Universitarios.

VALORES

Los valores organizacionales son los principios que caracterizan el comportamiento de las personas dentro de la organización y a la misma en su conjunto. Constituyen la base en que se apoya la filosofía de la organización y el verdadero sustrato de identidad y cohesión entre los miembros de ésta". (Arias y Heredia, 2001)

HONESTIDAD
RESPECTO
COMPROMISO
DILIGENCIA
JUSTICIA
RESPONSABILIDAD
TRANSPARENCIA
ÉTICA
SOLIDARIDAD



Por una
universidad
de **excelencia**
solidaria

CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

El código de Ética y Buen Gobierno ejerce el compromiso ético buscando garantizar una gestión eficiente, íntegra y transparente en la administración pública. Mediante las normas de conducta, mecanismos e instrumentos que deben adoptar las instancias de dirección, administración y gestión de las entidades públicas, con el fin de generar confianza en los públicos internos y externos hacia el ente estatal.

La institución se compromete con la adopción de mecanismos para la prevención, administración y resolución de controversias como un medio para promover la transparencia, las relaciones con dentro de la institución, a fin de establecer relaciones armoniosas con los involucrados.

6.2 MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

El presente plan estratégico se rige bajo las políticas del MIPG. Teniendo en cuenta que la Planeación Estratégica del Talento Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano, para nuestro caso es un sistema integrado de gestión, cuyo fin último es el punto de convergencia entre las personas y la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.).

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG

Con las nuevas dinámicas del Estado, el Departamento Administrativo de la Función Pública, implementó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG (Decreto 1499, como herramienta para la integración de los sistemas de gestión y control)

PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO



PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



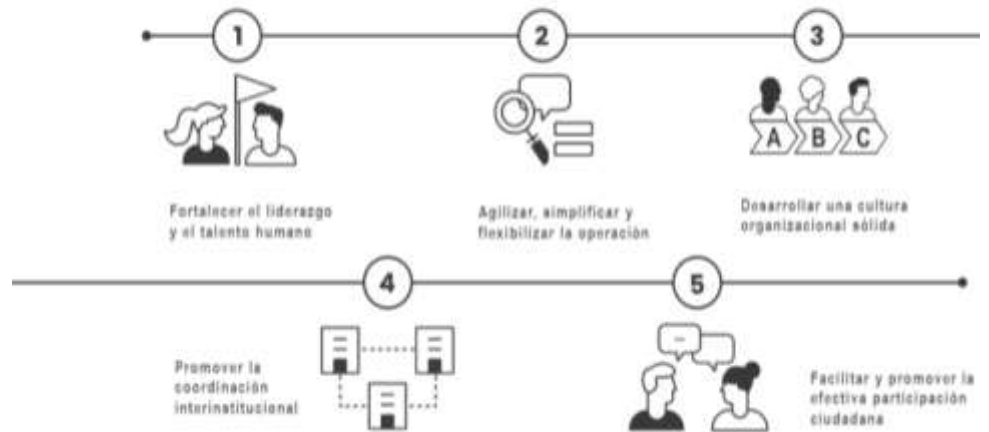
UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO



Fuente: Función Pública

Objetivos de MIPG



Integridad, Legalidad y Cambio Cultural: motores de la generación de resultados

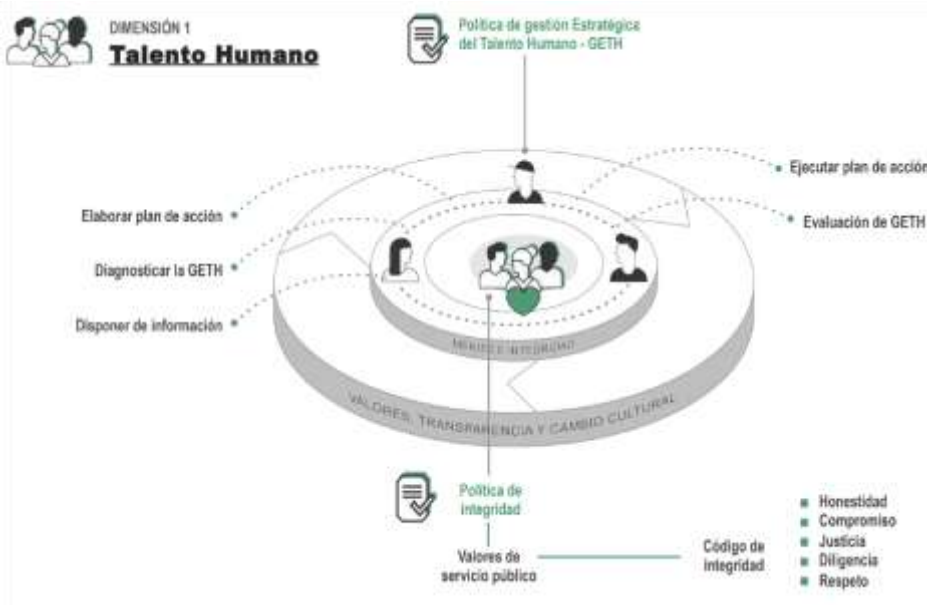
Fuente: Función Pública

El nivel de operación de MIPG se implementa a través de 7 dimensiones operativas



Fuente: Función Pública

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



Fuente: Función Pública

PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO



PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO

6.3 POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – GETH

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




Para ello, se identifican cinco etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano³ eficaz y efectiva:

ETAPA I: Disponer de Información: Disponer de la mayor cantidad de información posible de la entidad y de su talento humano:

- Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros, información que se obtiene en desarrollo de la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación.
- Régimen laboral.
- Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.
- Caracterización de empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, manuales de funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.

ETAPA II: Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano

Levantar un diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la entidad. Para ello, se utilizará entre otras una de las herramientas fundamentales de la política: la matriz de la GETH, la cual ubicará en cualquiera de sus tres niveles:

-  Básico operativo: primer nivel
-  Transformación: segundo nivel
-  Consolidación: tercer nivel



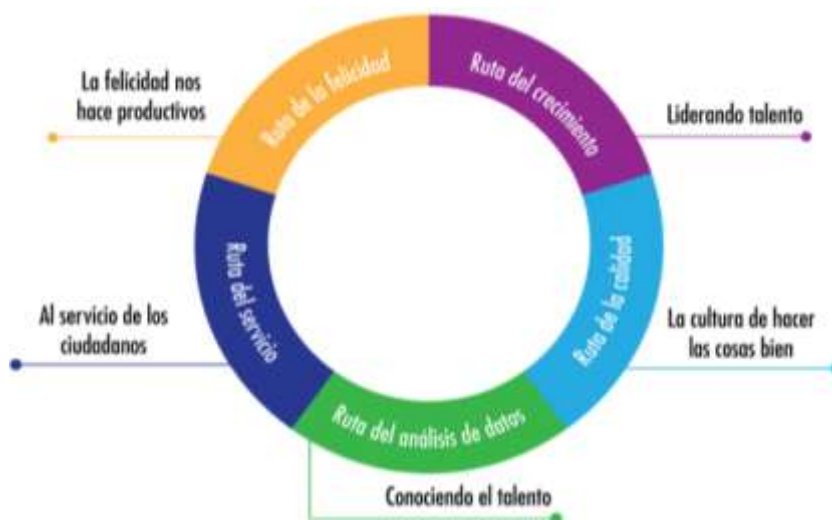
³ Guía de gestión estratégica del talento humano

ETAPA III: Elaborar el Plan de Acción:

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

ETAPA IV: Implementar el Plan de Acción:

Esta etapa consiste en la ejecución del plan de acción, de manera que se obtenga un impacto en la GETH, puede enfocarse desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión. Estos caminos se han denominado “Rutas de creación de valor”, y son agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.



Función Pública 2017

PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO



PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO



Por una
universidad
de **excelencia**
y **solidaria**

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

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

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

ETAPA V Evaluar la Gestión:

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

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

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

- ✚ Plan Anual de vacantes
- ✚ Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento
- ✚ Plan de Estímulos
- ✚ Plan del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO



PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO

6.4 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La naturaleza de los empleos de carácter administrativo, se define en el Acuerdo Superior 007 de 2006, por el cual se adopta el Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad del Cauca; señalando pautas generales de administración de personal, con sujeción al marco legal, pero dentro del ejercicio de la autonomía que constitucionalmente le fue reconocida a la Universidad, entre todos sus componentes se describe la categoría de los servidores Universitarios y los niveles de empleos, así:

Categoría de los servidores universitarios.

Los servidores vinculados laboralmente a la Planta Administrativa de la Universidad del Cauca, se clasifica en:

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

EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. Son aquellos vinculados discrecionalmente a través de un nombramiento ordinario, para desempeñar temporalmente o a término indefinido un empleo de dirección, o de especial confianza o manejo, de la Planta Administrativa Universitaria. Serán empleados con categoría de libre nombramiento y remoción los siguientes:

1. Quienes desempeñan cargos de carácter académico-administrativo: Decanos, Directores de Centro.
2. Los clasificados en el nivel asesor, directivo o ejecutivo: Rector, Vicerrector, Secretario General, Director de Unidad, Jefe de Oficina y Jefe de División.



3. Aquellos cuya función principal implique la administración o el manejo directo de bienes, dineros y/o valores públicos universitarios o a cargo de la Universidad del Cauca: Profesionales Universitarios responsables de las
4. Áreas de Tesorería, Comercial e Inventarios, Técnico responsable de la Caja General de la Universidad.
5. Los del nivel profesional del Grupo de Control Disciplinario Interno o la dependencia a cargo de ejercer la acción disciplinaria en la Universidad.
6. Los del nivel Profesional, cuya función principal sea el apoyo administrativo directo a los Despachos de Rectoría y Vicerrectorías.

EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA. Son aquellos que se vinculan en período de prueba a cargos clasificados como de Carrera, y cuya selección, ingreso y permanencia obedecen al sistema de méritos que regula el Estatuto de Carrera Administrativa Universitaria. Se encuentran clasificados como tales, los demás empleados de planta no comprendidos en el Artículo anterior.

EMPLEADOS PROVISIONALES. Son los que en virtud de un nombramiento provisional desempeñan temporalmente y por un término máximo de seis (6) meses, mientras se convoca a concurso, un empleo de Carrera Administrativa vacante en la Planta Universitaria.

TRABAJADORES OFICIALES. Son los que se vinculan al servicio universitario a través de un contrato laboral, a término fijo o indefinido con período de prueba, para realizar labores de construcción, preparación de alimentos, actividades agropecuarias, de jardinería, aseo y mantenimiento de las edificaciones universitarias.

PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO



PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO



Por una
universidad
de **excelencia**
y **solidaria**

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

NIVELES DE EMPLEO		
1	DIRECTIVO	Corresponde a los empleos a los cuales se asignan funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos universitarios.
2	EJECUTIVO	Agrupación de los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución o aplicación de los conocimientos propios de una carrera profesional regulada por la ley, y aquellos que, según su complejidad y competencia, les pueda corresponder funciones de dirección, coordinación y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
3	PROFESIONAL	Agrupación de los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución o aplicación de los conocimientos propios de una carrera profesional regulada por la ley, y aquellos que, según su complejidad y competencia, les pueda corresponder funciones de dirección, coordinación y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
4	TÉCNICO	Son los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
5	ASISTENCIAL	Comprende los empleos cuyas funciones, predominantemente manuales o de simple ejecución, involucran actividades de apoyo complementarias de las tareas de los niveles superiores.

Fuente: Recopilación de la División de Gestión de Talento Humano

7. RESULTADO DE AUTODIAGNÓSTICO:

En la Universidad del Cauca, la Gestión del Talento Humano es considerada como base fundamental para el cumplimiento de los objetivos misionales, que dan sentido a los procesos y la mejora constante del servicio, este referente impulsa a plantear estrategias para asegurar la eficiencia y eficacia articulado con los intereses de los servidores públicos administrativos, teniendo en cuenta que una adecuada gestión significa continuar acreditándose como una institución de educación superior de alta calidad.

Siguiendo los lineamientos establecidos en la Política del Modelo Integrado de Plan MIPG Como se mencionó en la etapa V en el presente Plan Estratégico, se realizar la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico; el formato Plan de Acción, como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la dimensión de Talento Humano.

La universidad del Cauca, a través de varias herramientas estratégicas, permiten orientar una adecuada gestión, con la estructuración y ejecución de planes para el mejoramiento de la calidad de vida laboral y el desarrollo de habilidades, competencias y destrezas de los servidores públicos administrativos.

HERRAMIENTAS PARA EL DIAGNÓSTICO

1. <i>Matriz de GETH – MIPG (Función Pública)</i>
2. <i>Evaluación del Desempeño</i>
3. <i>Diagnóstico del Riesgo Psicosocial (Área de Seguridad y Salud en el Trabajo)</i>
4. <i>Diagnóstico del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo</i>
5. <i>Informe de Auditoría de Control Interno</i>
6. <i>Informe de Auditoría Interna y externa de Calidad.</i>

Fuente: Recopilación de la División de Gestión de Talento Humano

PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO



Por una
universidad
de **excelencia**
solidaria

7.1 DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.



La calificación total en la evaluación de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano, MIPG, nos ubica con 70,6% en el nivel de transformación, evaluando los periodos comprendidos entre el 2018-2022.

Según la Guía estratégica (GETH) la calificación indicaría:

- Nivel de desarrollo de la GETH
- Implica que la entidad se encuentra en un proceso de desarrollo de la GETH, en el que ya cuenta con actividades de gestión implementadas, cumpliendo con la normatividad vigente y con algunos procesos interesantes de gestión y manejo de personas.
- Implica también que, a pesar de los avances, persisten oportunidades de mejora que requieren gestión para lograr instalar prácticas avanzadas en Talento Humano
- Obtener una calificación de 61/100 a 80/100 ubicará a la entidad en este nivel. La calificación permitirá identificar tanto los aspectos que pueden convertirse en fortalezas como aquellos temas en los que se requiere intervención para desarrollarlos a un alto nivel.

Fuente:
Función Pública, 2016

Básico Operativo

La entidad no ha instalado prácticas de valor agregado en GETH. Se limita a las directrices generales, cumpliendo los aspectos formales de la gestión.

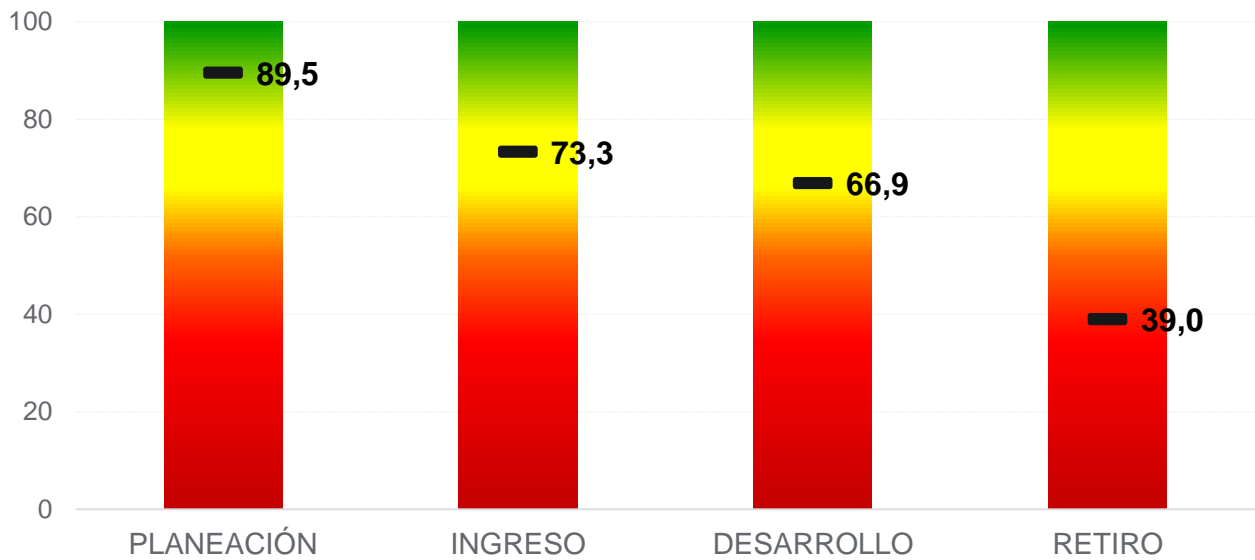
Transformación

La implementación de GETH ha avanzado pero requiere mejoras: Existe evidencia de acciones que impactan en el desempeño, pero aún existen brechas importantes. Aún falta posicionar el tema a nivel estratégico

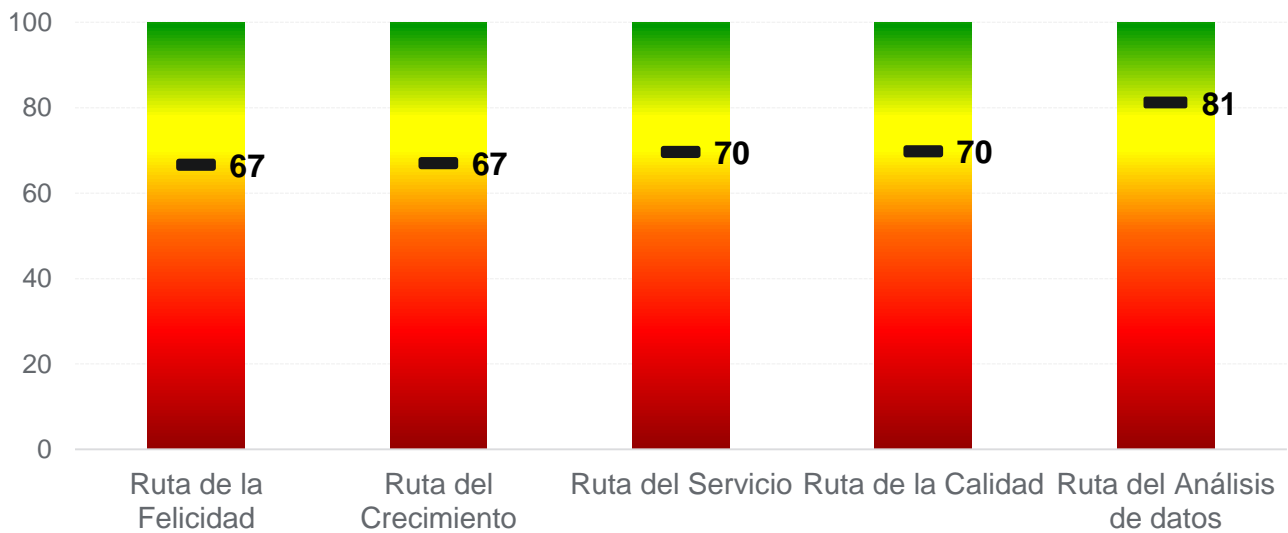
Consolidación

Nivel donde la implementación de GETH se ha asentado como una buena práctica: se encuentra al máximo nivel de desarrollo para los estándares propuestos, cumple un rol estratégico, contribuyendo a la consecución de resultados. Los servidores ven a la GETH como una oportunidad de desarrollo personal.

CALIFICACIÓN POR COMPONENTES



CALIFICACIÓN POR RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR



Fuente: Diagnostico GETH Universidad del Cauca - corte 2022

7.2 RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	67	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	61
		Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	71
		Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	68
		Ruta para generar innovación con pasión	66
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	67	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	70
		Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	67
		Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	64
		Ruta de formación para capacita servidores que saben lo que hacen.	66
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	70	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	70
		Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	70
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	81	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	81

Fuente: Diagnostico GETH Universidad del Cauca - corte 2022

PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO



Por una
universidad
de **excelencia**
y **solidaria**

7.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

PERIODOS 1 /02/ 2020 al 31/01/2021

La evaluación de desempeño se ha realizado teniendo en cuenta los siguientes GRADOS DE INTERPRETACIÓN:

PUNTAJE	INTERPRETACIÓN DE LA EVALUACIÓN
DE 884 A 1000	SOBRESALIENTE
DE 767 A 883	SUPERIOR
DE 650 A 766	ADECUADA
DE 100 A 649	INSATISFACTORIO

Profesional con personal a cargo: 1
Puntaje total: 980

Profesional sin personal a cargo: 1
Puntaje total: 973

Técnico asistencial con personal a cargo: 1
Puntaje total: 872

Técnico asistencial sin personal a cargo: 2
Puntaje mínimo 812 puntaje máximo 1000

PERIODOS 1 /02/ 2021 al 31/01/2022

Un profesional con personal a cargo: 1
Puntaje total: 990

Profesional sin personal a cargo: 1
Puntaje total: 978

Técnico asistencial con personal a cargo: 1
Puntaje total: 847

Técnico asistencial sin personal a cargo: 2
Puntaje mínimo 783 puntaje máximo 1000

7.4 CONSOLIDADO DE INFORMES DE AUDITORÍAS

7.4.1 AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

Fecha de auditoria:	Día: 07	Mes:12	Año: 2022
Proceso/Dependencia:	Gestión del Talento Humano		

Resultados del seguimiento:

Con oficio 2.3-52.18/257 del 23 de noviembre de 2022, la oficina de Control Interno – OCI comunicó a la División de Gestión del Talento Humano sobre el seguimiento al avance las actividades del Plan de Mejoramiento con corte al segundo semestre del 2022.

Según la auditoria de control interno, el avance General del Plan pasaría de 54% a 64,7% teniendo en cuenta el porcentaje alcanzado frente a los términos estimados para la implementación de las mejoras 12/12/2022.

7.4.2 AUDITORIA INTERNAS DE CONTROL DE CALIDAD

Fecha de auditoria:	Día: 10	Mes:11	Año: 2022
Proceso/Dependencia	Gestión del Talento Humano		

FORTALEZAS-BUENAS PRACTICAS: Es preciso mencionar que la División de Gestión de Talento Humano se destacó por sus buenas practicas:

N°	Numeral Norma	Descripción de buenas practicas	Por qué se constituye como fortaleza
1.	5.1.1 i)	Liderazgo y compromiso del equipo de trabajo con la gestión de calidad del proceso (jefe de dependencia, gestora y equipo de trabajo)	Porque promueve la mejora continua
2.	5.1.1 h)	Se evidencia el liderazgo y compromiso comprometiendo, dirigiendo y apoyando a las personas promoviendo a optimizar los recursos, en especial el área de SG-SST.	Porque contribuye a la eficiencia y cumplimiento del sistema de gestión de calidad.
3.	7.3	Toma de conciencia	Porque gracias a ello es posible la implementación y mantenimiento SGC
4.	7.5.1	Se evidencia la gestión documental con actualización de la caracterización de la dependencia, definiendo entradas y salidas esperadas de la dependencia.	Porque evidencia el enfoque de procesos y la implementación del ciclo de mejoramiento continuo de los procesos.
5.	5.3	Roles y responsabilidades definidos que promueve la satisfacción del recurso humano.	Porque promueve la gestión de las relaciones en la universidad.

PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO



OPORTUNIDADES DE MEJORA

N°	Numeral Norma	Descripción de buenas practicas
1.	9.1.3	Aunque exista gestión de PQR, se realiza medición de satisfacción de dos (2) servicios brindados, se gestionan riesgos y oportunidades, cuenta con información sobre el desempeño del personal de carrera y la ejecución de actividades del SIGLA; no obstante, es necesario recopilar la información que surja del seguimiento y la medición derivadas de las mismas y documentar en os instrumentos institucionales construidos para este fin
2.	6.2.2	.Ajustar la planificación del plan de capacitación de personas considerando como entradas las salidas de la evaluación de desempeño, actividades y encuestas, aplicadas considerando cronogramas anuales de planeación
3.	6.3	Se evidencia la necesidad de reajustar la planificación del plan de emergencia de la Universidad, para la óptima prevención e intervención, por ello, es necesario que los cambios se desarrollen de manera planificada del mismo modo para el Comité de Convivencia Laboral.
4.	7.1.2	Fortalecer el equipo de trabajo del área de Seguridad y Salud en el Trabajo de forma que permita cubrir las necesidades psicosociales presentes derivadas de la contingencia COVID-19

Nota, las auditorías internas y externas de calidad, cerraron todos los hallazgos del 2021, al 100%.

PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO



PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO

8. Desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano 2023

Para el desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano 2023 de la Universidad del Cauca, se realizaron acciones conjuntas que permitieron un adecuado seguimiento y diagnóstico a las necesidades latentes, teniendo en cuenta el contexto estratégico y normativo en el que emerge el presente plan.

Un pilar fundamental para la consolidación del plan fue el ciclo de vida del servidor público: Ingreso, desarrollo y retiro, los cuales conforman la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrando de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables de puntuación más bajas obtenidas tanto en el autodiagnóstico con la matriz GETH, como en las diferentes mediciones relacionadas en el presente plan, como lo fueron: Evaluación del Desempeño, diagnóstico del Riesgo Psicosocial (Área de Seguridad y Salud en el Trabajo), diagnóstico del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, Informe de Auditoría de Control Interno e Informe de Auditoría Interna y externa de Calidad.

Se proyecta el cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de mejoras a efectuar. Por consiguiente, la siguiente matriz describe actividades a desarrollar desde la División de Gestión de Talento Humano.



Por una
universidad
de **excelencia**
solidaria

8.1 PLAN DE ACCIÓN SEGÚN MATRIZ GETH

PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	Coordinación de Bienestar Laboral Seguridad y Salud en el Trabajo	Realizar mediciones de: <ul style="list-style-type: none"> - Clima Laboral - Cultura Organizacional SST - Cambio Organizacional 	Se programará; ejecutará y evaluará la eficacia
Contemplar en el PIC los siguientes temas:	Coordinación con Área de cultura	Se incluirán el Plan Institucional de capacitación las siguientes temáticas: <ul style="list-style-type: none"> - Integración cultura - Contratación Pública plazo a implementar: 30/12/24 - Cultura organizacional: plazo a implementar 30/12/24 - Derechos humanos (2023) - Gestión de las tecnologías de la información (O AFINES) plazo a implementar 30/12/24 - Gestión documental (Derecho de acceso a la información) plazo a implementar 30/12/24 - Gobierno en Línea: plazo a implementar 30/12/24 - Innovación: plazo a implementar 30/12/24 - Participación ciudadana: plazo a implementar 30/12/23 - Servicio al ciudadano: plazo a implementar 30/12/23 - Sostenibilidad ambiental plazo a implementar 30/12/24 	Se programará; ejecutará y evaluará la eficacia del PIC
Evaluación de desempeño: Llevar a cabo las labores de evaluación	Coordinación con el Comité de Carrera	Una vez realizada la evaluación de desempeño del año anterior, Se efectuará una distribución masiva de comunicaciones a los jefes inmediatos,	Se programará; ejecutará y evaluará la eficacia de

desempeño y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.		con el fin de que establezcan los compromisos comportamentales, funcionales y planes de mejoramiento en los términos establecidos por la norma.	evaluación de desempeño.
		En el primer semestre hacer seguimiento, incluir las primeras calificaciones que contendrán aciertos, anticipación al cumplimiento o no de compromisos y dificultades presentadas bien sea para adquirir conocimiento o para cumplir metas.	
		Para la evaluación anual de resultados individuales y que la responsabilidad corresponde a jefes y subalternos, evitando se vencimientos de términos definidos por la norma para funcionarios de carrera y provisionales.	
		Plazo a implementar 30/12/23	
Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años; Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	Coordinación de Bienestar Laboral Seguridad y Salud en el Trabajo	Realizar proceso de inducción y reinducción sistematizar la información Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años; Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad.	Se programará; ejecutará y evaluará la eficacia
Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa)		Plazo a implementar: Periodo 2023. Para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras se realizará:	
Sistematizar las actividades de bienestar y capacitación realizadas.		- Encuesta de participación (satisfacción sobre la efectividad del SIGLA (Sistema de Gestión Laboral) Plazo a implementar al 30/12/23 - Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares. Plazo a implementar al 30/12/24	
Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados		Crear procedimiento de empalme que contenga: una metodología y registros Plazo a implementar al 30/12/24	

Fuente: División de Gestión de Talento Humano

Consulte documento completo en el siguiente Link:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1q6HJiGTz5K_FJedyz-S4CQbdctq2HN_c/edit?usp=share_link&oid=109982524327856975338&rtpof=true&sd=true

9. ARTICULACIÓN DE PLANES ESTRATÉGICOS

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

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

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Sistema Integrado de Gestión de Bienestar Laboral – SIGLA (Conformado por Plan de Bienestar y Calidad de Vida, Plan de Incentivos y Plan Institucional de Capacitación – PIC).
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Seguimiento y monitoreo SIGEP
- Evaluación de desempeño laboral
- Planes de mejoramiento por auditorías Internas y externas de Calidad
- Planes de mejoramiento suscritos con la Oficina de Control interno
- Informes cuatrimestrales al Plan Anticorrupción y Atención al ciudadano PAAC

PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO



PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO



Por una
universidad
de **excelencia**
y **solidaria**

9.1 Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Universidad del Cauca, mediante la identificación de los empleos, la descripción de los casos en los que los cargos quedan en vacancias temporal o definitiva, la naturaleza y niveles de los empleos de carácter administrativo, el análisis de la planta actual, el análisis de provisión de empleos y finalmente la proyección de retiro de los servidores públicos administrativos, teniendo como marco referencial la autonomía universitaria y lo estipulado por los Acuerdos 006 y 007 de 2006. De esta manera se busca crear las estrategias necesarias con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, garantizando el adecuado funcionamiento de los servicios de cada dependencia de la Universidad y buscando mejorar los procesos de gestión administrativa.

9.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos:

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

La necesidad de personal se define por medio del proyecto de reclasificación de la planta administrativa, vigente por Acuerdo Superior 032 de 2019⁴, desde el 1 de Agosto de 2019, el cual fue diseñado y concebido de acuerdo a las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia, los estudios, diagnosticaron el estado de la planta administrativa, de manera integral, se contextualizó cada cargo, la estructura organizacional y las necesidades de cada dependencia, en concordancia con el presupuesto asignado y disponible.

Teniendo en cuenta esto, a División de Gestión del Talento Humano, propenderá por la realización de acciones que permitan la optimización de este recurso, dando cabida a la oportunidad en la ejecución de reubicaciones de empleos, y otras medidas que permitan solventar las necesidades del

⁴ Acuerdo Superior 032 del 16 de Julio de 2019.

servicio, como la evaluación de clima laboral y evaluación del desempeño, según las condiciones de tamaño y clasificación de la planta administrativa; así mismo, administrará el personal de acuerdo al presupuesto proyectado y los costos que este implica.

9.3 Sistema Integrado de Gestión de Bienestar Laboral – SIGLA Versión 2.0 (Conformado por Plan de Bienestar y Calidad de Vida, Plan de Incentivos y Plan Institucional de Capacitación – PIC).

El sistema, es un ciclo de periodicidad anual, comienza desde la participación del empleado público y el trabajador oficial universitario en diagnósticos de sus necesidades y expectativas en lo referente a bienestar laboral, capacitación y estímulos; continúa con la evaluación del diagnóstico, la planeación, y la ejecución de los tres planes que conforman el sistema, por medio de actividades, eventos, programas, capacitaciones, reconocimientos e incentivos, que tienen la finalidad de satisfacer dichas necesidades en el servidor público, así como aportar en la mejora del clima laboral, y contar con un efecto positivo en el alcance y cumplimiento de objetivos a nivel colectivo y organizacional, finalmente, el ciclo anual termina y se inicia la retroalimentación, realizando un nuevo diagnóstico y dando continuidad permanente al sistema.

9.4 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se proyecta anualmente el Plan de Acción de Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio del cual se planifica, se desarrolla y se lleva control mediante los respectivos indicadores de avance y de cumplimiento, a las distintas acciones que el profesional responsable de esta área ejecuta, encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los servidores públicos de la institución y la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

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

PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO



PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO

10. ARTICULACIÓN CON LAS RUTAS DE VALOR

Por medio de las políticas de Gestión y Desempeño Institucional orientadas en el modelo MIPG, y con el fin de lograr la creación de valor y la articulación entre las dimensiones que este desarrolla, las cuales corresponden a las rutas planteadas por el MIPG:

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR:

1. Ruta de la felicidad: en la medida en que un servidor esté más contento en su trabajo tendrá más probabilidad de ser más productivo.
2. Ruta del crecimiento: la responsabilidad de liderar, capacitar y motivar a los servidores es de cada uno de los jefes, y la entidad debe apuntar a empoderarlos para que lideren adecuadamente a su talento humano.
3. Ruta del servicio: todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de prestar un excelente servicio al ciudadano, independientemente de la labor que desarrollen.
4. Ruta de la calidad: todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de cumplir con todos los requisitos que su labor exige, con la mayor calidad posible.
5. Ruta de la información: en la medida en que la entidad conozca a sus servidores, podrá establecer planes y programas que realmente tengan un impacto en su calidad de vida y en su desempeño.

Teniendo en cuenta las rutas mencionadas, la División de Gestión del Talento Humano enmarca sus planes en las rutas de creación de valor, como se aprecia en el siguiente cuadro:



RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
<p>Ruta de la Felicidad</p> <ul style="list-style-type: none"> -La felicidad nos hace productivos -Entornos físicos -Equilibrio de vida -Salario emocional -Innovación con pasión 	<p>Plan de Bienestar y Calidad de Vida.</p> <p>Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Plan Institucional de Capacitación PIC.</p> <p>Plan de Incentivos</p>
<p>Ruta del Crecimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> -Liderando talento. -Cultura de liderazgo -Liderazgo en valores - Servidores que saben lo que hacen 	<p>Evaluación del Desempeño</p> <p>Plan Institucional de Capacitación PIC</p>
<p>Ruta del Servicio</p> <ul style="list-style-type: none"> -Al servicio de los ciudadanos -Cultura que genera logro y bienestar 	<p>Plan de Incentivos</p> <p>Plan Institucional de Capacitación PIC.</p> <p>Plan de Bienestar y Calidad de Vida.</p>
<p>Ruta de la Calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> -La cultura de hacer las cosas bien. -Hacer siempre las cosas bien -Cultura de la calidad y la integridad 	<p>Plan de Bienestar y Calidad de Vida.</p> <p>Plan de Incentivos</p>
<p>Ruta de Análisis de Datos</p> <ul style="list-style-type: none"> -Conociendo el talento -Entendiendo personas a través del uso de los datos 	<p>Plan de Bienestar y Calidad de Vida.</p> <p>Plan de Incentivos</p> <p>Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Plan Institucional de Capacitación PIC.</p>

Fuente: elaboración propia

PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO



Por una
universidad
de **excelencia**
y **solidaria**

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2023

VERSIÓN 01

División de Gestión del Talento Humano

ENERO DE 2023

Universidad del Cauca

rhumanos@unicauca.edu.co www.unicauca.edu.co

Calle 4 # N° 5-30 Popayán – Cauca – Colombia

PBX: 8209900 Ext: 1155 – 1160

Nit: 891500319-2

PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO
HUMANO
2023-2024



UNIVERSIDAD
DEL CAUCA

DIVISIÓN DE
GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO

