

# UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA

---

OFICINA DE GESTIÓN HUMANA

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

TULUÁ, VALLE DEL CAUCA  
2019

**JAIRO GUTIÉRREZ OBANDO**

Rector de Institución

**STELLA COLONIA NEIRA**

Vicerrectora Académica

**LUZ MIREYA GONZÁLEZ**

Vicerrectora Administrativa y Financiera

**JORGE HERNÁN GÓMEZ ESCOBAR**

Vicerrector de Investigaciones y Proyección a la Comunidad

**MARIA JOHANNA SANDINO ROJAS**

Vicerrectora de Bienestar Universitario

**LIMBANIA PEREA DORONSORO**

Secretaria General

**ANA ROSA MARTÍNEZ BURGOS**

Jefe de Oficina de Gestión Humana

La UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA, dando cumplimiento al Decreto 612 del 4 de abril de 2018, que establece: "...las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, integra y presente Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2019.

# Contenido

I. Introducción .....	5
1. CONTEXTO.....	6
1.1 Referentes Estratégicos Orientadores de la UCEVA.....	6
1.2 Objetivos Estratégicos de la Institución .....	6
1.3 Normatividad Asociada.....	8
1.4 Orientaciones Estratégicas Generales .....	9
2. INFORMACIÓN DE BASE .....	10
2.1 Planta de Personal Actual .....	10
2.2 Recursos requeridos .....	12
2.3 Sistemas de Información .....	13
2.4 Riesgos .....	13
2.5 Caracterización del Talento Humano .....	14
2.6 Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales .....	14
3. DIAGNÓSTICOS .....	15
3.1 Matriz GETH .....	15
3.2 Rutas de Creación de Valor .....	15
3.3 Necesidades de Capacitación .....	17
3.4 Necesidades de Bienestar .....	18
3.5 Análisis de la Caracterización del Talento Humano .....	18
3.6 Resultados de la Evaluación de Desempeño.....	22
3.7 Medición de clima organizacional .....	22
3.8 Diagnóstico de Riesgo Psicosocial .....	23
4. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA.....	24

4.1	Alcance.....	25
4.2	Políticas Específicas de Talento Humano de la Institución .....	25
4.3	Objetivos .....	25
4.4	Estrategias .....	26
4.5	Prioridades identificadas en el Autodiagnóstico .....	27
5.	PLANES TEMÁTICOS .....	29
5.1	Plan de Previsión de Recursos Humanos .....	29
5.2	Plan de Vacantes.....	29
5.3	Plan de Incentivos Institucionales .....	30
5.4	Plan de Capacitación.....	30
5.5	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	32
6.	TEMÁTICAS ADICIONALES A PLANEAR.....	32
6.1	Inducción y Reinducción .....	32
6.2	Evaluación de Desempeño .....	33
6.3	SIGEP .....	34
6.4	Clima organizacional - Cultura organizacional – Valores .....	34
6.5	Gestión de la Caracterización del Talento Humano .....	35
6.6	Gestión con Gerentes Públicos.....	35
6.7	Desvinculación asistida y transferencia de conocimiento .....	35
7.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	36
7.1	Matriz de Plan de actividades Consolidada .....	36
8.	ANEXOS .....	37



## I. Introducción

En cumplimiento del objeto misional de la UCEVA y el propósito de Gestión Humana es necesario la adopción de un Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2019, orientado a optimizar los procesos de selección, permanencia y retiro del personal, así como la potencialización de sus capacidades y competencias para contribuir a su desarrollo integral de los servidores públicos vinculados a la Planta de cargos, logrando un buen clima laboral y eficiencia en los resultados al interior de la Institución.

De acuerdo con la naturaleza jurídica de la Unidad Central del Valle del Cauca, se atempera al cumplimiento y aplicación de los lineamientos establecidos para la administración del empleo público contenidos en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998, el Decreto 1227 de 2005, la Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015, los cuales señalan la obligación de las entidades públicas de diseñar, planear e implementar los sistemas de estímulos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; generar en los servidores públicos mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo de los servidores públicos vinculados a la Planta de Cargos.

En coherencia con lo precitado, el presente Plan Estratégico de Talento Humano, conlleva a garantizar la ejecución de manera articulada los procesos e iniciativas de gestión de la Institución, conforme lo establecido en Decreto 1499 de 2017, para la integración de los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad; del cual surge el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

En este sentido, se elaboró el Plan Estratégico de Talento Humano, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias frente al desarrollo de los programas y planes temáticos: de Previsión de Recursos Humanos, Plan Anual de Vacantes, Plan de Bienestar y Estímulos, Plan de Capacitación y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo ; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento del Talento Humano, en cumplimiento del objeto misional y de las necesidades de desarrollo, crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos vinculados a la UCEVA, conforme los lineamientos y tópicos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, enfocados en las en las rutas de la Felicidad, del Crecimiento, de la Calidad y de la Information, de conformidad on las disposiciones legales contenidas en el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

La Oficina de Gestión Humana de la Unidad Central del Valle del Cauca, apoya de manera permanente el logro de los objetivos institucionales, orientados al fortalecimiento de la gestión de los planes, programas y procesos internos, proporcionando así el talento humano necesario, competente e idóneo que permita el desarrollo misional; en virtud de ello, el área de Gestión Humana lidera y desarrolla las políticas del talento humano fundada en los principios de la Administración Pública, igualmente el Sistema de Empleo Público, el ejercicio de la gerencia pública, la carrera administrativa, contempladas en la Ley 909 de 2004.

## 1. CONTEXTO

### 1.1 Referentes Estratégicos Orientadores de la UCEVA

La metodología realizada para la conformación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Unidad Central de Valle del Cauca, vigencia 2019, se realizó atemperados a los lineamientos establecidos en el Plan de desarrollo Institucional 2011 -2020 “Compromiso académico con el Desarrollo Humano de la Región y el País”, El Proyecto Educativo Institucional UCEVA 2011-2020, Aprobado por Acuerdo del Consejo Directivo No.009 de abril 15 de 2011.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se fundamenta en los Decretos 1499 de 2017 y 612 de 4 de abril de 2018, en el marco del direccionamiento estratégico del Departamento Administrativo de la Función Pública, normativas que definieron el Sistema de Gestión e implementación del modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, respectivamente, dentro de los cuales se definen las siguientes políticas institucionales relacionadas con:

- **INGRESO:** comprende los procesos de vinculación, bajo el cumplimiento del principio del mérito, garantía de la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad e inducción.
- **DESARROLLO Y PERMANENCIA:** Comprende los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras, con el objetivo de mejorar la productividad y la satisfacción del servidor público con el trabajo y la entidad.
- **RETIRO:** Razones de la deserción del empleo público, para lograr la obtención de mecanismos para evitar el retiro de personal calificado y desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral.

### 1.2 Objetivos Estratégicos de la Institución

- a) Articular el quehacer académico de la UCEVA al desarrollo humano de la región, del país y del mundo.
- b) Contribuir a la formación integral de ciudadanos profesionales a partir de un proceso docente investigativo para la autonomía, la ética civil, la democracia, la paz, los derechos humanos y la justicia social.
- c) Generar conocimiento desde la investigación realizada por docentes y estudiantes, producida mediante múltiples perspectivas y enfoques racionalmente decantados.
- d) Orientar la articulación UCEVA-Región mediante el diálogo del conocimiento y de los saberes de las comunidades de la región y del país y de éstas con la cultura universal.
- e) Contribuir a la construcción de un proyecto de región sustentable en la que la interacción del conocimiento y de los saberes que posibilite conciliar el crecimiento económico, la solidaridad social y el bienestar de todas las personas.
- f) Contribuir con el desarrollo de la identidad profesional del egresado UCEVA y con su valoración en el contexto social para el desarrollo humano.



- g) Contribuir con el logro de mayores niveles de calidad educativa en la región y en el país.
- h) Aportar a la formación- reconfiguración de tejido social en la región desde la investigación científica y la docencia investigativa las cuales hacen de la región un objeto de reflexión y generación de conocimiento socialmente útil.
- l) Fortalecer, incentivar y consolidar comunidades educativas y comunidades académicas institucionales, interinstitucionales y con la comunidad de la región y en interacción con sus homólogos nacionales e internacionales.
- j) Generar en la comunidad UCEVA una posición crítica sobre los efectos de los procesos globalizadores en todos los ámbitos de la educación y de la vida de las sociedades de los países del continente como insumo para construir propuestas educativas alternativas que aporten a la solución de las problemáticas sociales, políticas y culturales de la región y del país
- k) Adecuar la estructura académica a las demandas del Plan de Reestructuración Académica PRA para garantizar el avance de la investigación científica, humanística y artística el desarrollo tecnológico, y la articulación y cualificación de las funciones misionales de la Unidad.
- l) Generar actitudes y valores que hagan posible la consolidación de un modelo institucional de convivencia y equidad.
- m) Consolidar un modelo Académico que genere una nueva cultura universitaria de excelencia en el desarrollo de sus funciones sustantivas.
- n) Fortalecer el concepto de Bienestar Institucional orientado al desarrollo humano.
- o) Cualificar y dinamizar los procesos de autoevaluación como requisito de mejoramiento de la calidad de los procesos formativos.
- p) Profundizar la reestructuración académica y la articulación con la región como requisito interno de internacionalización del conocimiento y la cultura producidos en la UCEVA.

### 1.3 Normatividad Asociada

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Constitución Nacional	Constitución Política de Colombia de 1991
Decreto 2400 del 19 de septiembre de 1968	Por el cual se modifican las normas que regulan la administración de personal civil y se dictan otras disposiciones
Decreto 1950 de 1973	Por el cual se reglamentan los Decretos – Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del Personal Civil.
Ley 30 de 1992	por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior
Ley 489 del 29 de diciembre 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 Ley 1567 de 1998	por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001	por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo
Ley 734 de 2002	por la cual se expide el código Disciplinario Único
Ley 909 de 2004	por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
Decreto 2539 del 25 de julio de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleados públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a los cuales se aplican los Decretos Ley 770 y 785 de 2005.
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias
Ley 1474 de 2011	Estatuto Anticorrupción
Circular Externa No 100-010-2014 del DAFP	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos
Decreto 2484 del 2 diciembre de 2014	Por el cual se reglamenta el Decreto Ley 785 de
Ley 1753 del 9 de junio de 2015	Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública

<b>Acuerdo 565 del 26 de enero de 2016</b>	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en periodo de Prueba.
<b>Decreto Nacional 1499 de 2017</b>	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015.
<b>Código de Integridad del Servicio Público</b>	Código expedido por el DAFP
<b>Decreto 612 del 4 de abril de 2018</b>	Por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

## 1.4 Orientaciones Estratégicas Generales

### Misión UCEVA

La UCEVA es una Institución Pública de Educación Superior que forma ciudadanos democráticos y emprendedores, en su compromiso con el desarrollo humano de la región y del país, en el contexto de su Responsabilidad Social. Fundamenta su transformación en la alta exigencia como condición de calidad, en el diálogo del conocimiento y los saberes de la cultura regional y universal desde la docencia, la proyección social y la investigación generada mediante múltiples perspectivas y enfoques racionalmente decantados.

### Visión UCEVA

La UCEVA será en el año 2020 una Institución de Educación Superior reconocida por su liderazgo en el desarrollo regional, por la alta calidad académica y la articulación de sus funciones misionales.

Para lo cual consolidará entre otras las siguientes acciones:

- Procesos Académicos y Administrativos soportados en la alta exigencia como condición de calidad.
- Procesos Académicos que hacen del desarrollo humano el principal fundamento de construcción de coherencia y pertinencia en la tarea de articulación con las dinámicas de la comunidad que define su proyecto de región sustentable.
- Una Institución de Educación Superior articulada a las redes regionales, nacionales e internacionales del conocimiento y de la cultura.
- Una planta profesoral en permanente cualificación con formación mínima de Maestría y con Docentes con formación Doctoral.

## **Política de Calidad**

La Unidad Central del Valle del Cauca – UCEVA, como Institución Pública de Educación Superior, se compromete con la formación de profesionales competentes e innovadores en el marco de una cultura de alta calidad, desde sus ejes misionales de docencia, investigación, extensión y la proyección social, a través de la eficiencia, la eficacia y la efectividad que conlleva al mejoramiento continuo de los procesos, planes, proyectos, programas de estudio y recursos físicos-tecnológicos que permitan lograr su reconocimiento como Institución de Educación Superior de Alta Calidad.

## **Objetivos de Calidad**

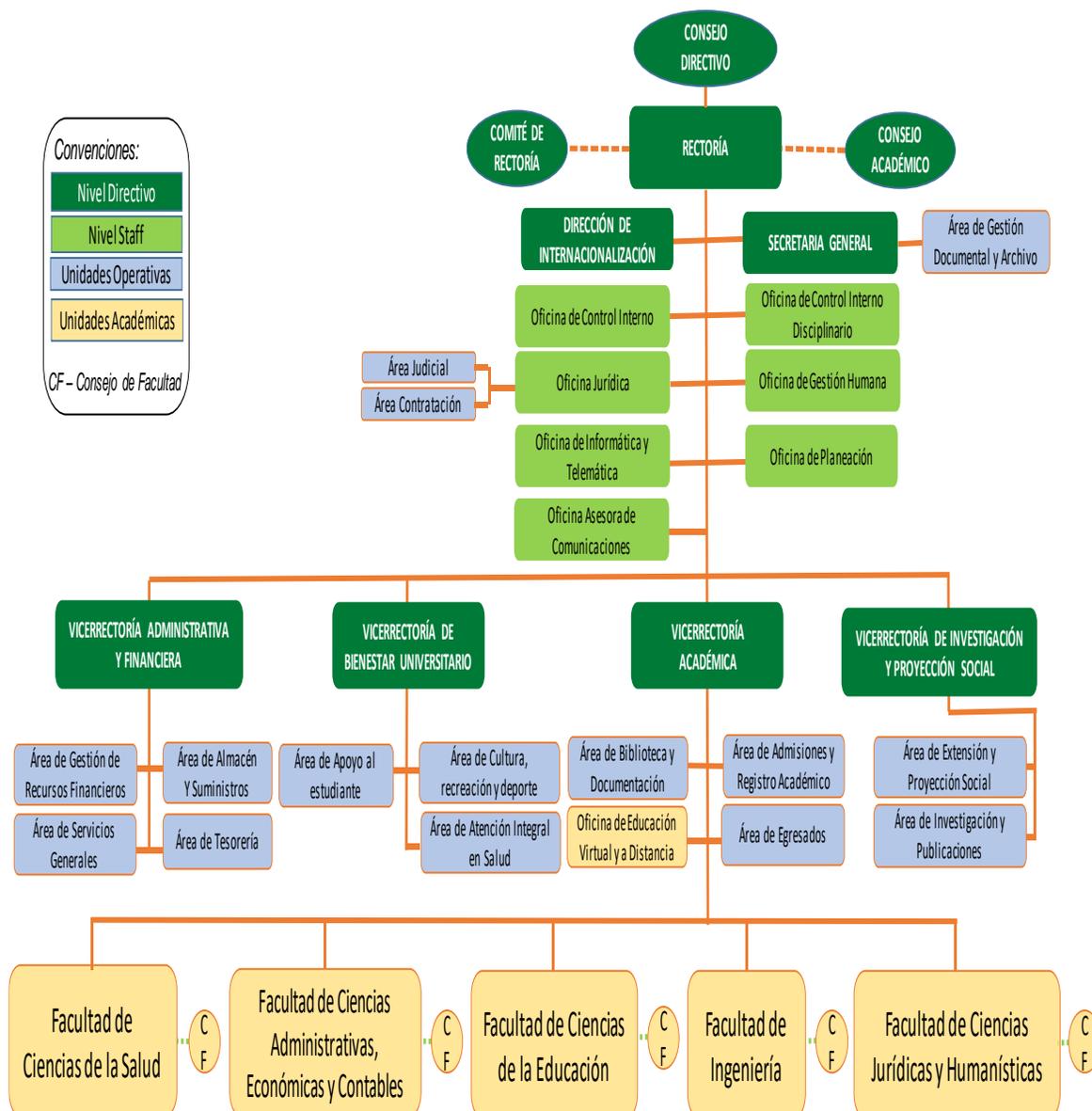
- Enfocar su oferta académica al avance de la región y del país formando profesionales competentes para cumplir con los requerimientos del sector productivo y las necesidades de la sociedad en general.
- Fortalecer la cualificación docente acorde a las necesidades institucionales para responder a las demandas académicas de los diferentes programas de la institución.
- Evaluar constantemente el nivel de satisfacción de las necesidades y expectativas del cliente interno y externo para asegurar la calidad en el servicio.
- Mantener la infraestructura física y tecnológica acorde con la dinámica de la institución, para garantizar eficiencia en el uso de los recursos.
- Mejorar continuamente la eficacia, eficiencia y efectividad del Sistema de Gestión de la calidad.

## **2. INFORMACIÓN DE BASE**

### **2.1 Planta de Personal Actual**

- ACUERDO 023 DEL 10 DE NOVIEMBRE DE 2017, por medio del cual se establece la Estructura Organizacional y se adopta la Planta Global de Cargos de la Unidad Central del Valle del Cauca – UCEVA.

# ORGANIGRAMA



**Anexo No. 1. Acuerdo No. 023 del 10 de noviembre de 2017 - por medio del cual se establece la Estructura Organizacional y se adopta la Planta Global de Cargos de la Unidad Central del Valle del Cauca – UCEVA.**



Para el cumplimiento de las actividades y funciones asignadas por la Constitución Política, la ley y los reglamentos la planta globalizada de cargos de la Unidad Central del Valle del Cauca- UCEVA, se encuentra distribuida en los niveles jerárquicos directivo, profesional, técnico y asistencial:

Nº	Denominación y Nivel Jerárquico	Código	Grado	Cargos
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>				<b>19</b>
1	Rector de Institución Universitaria	48	5	1
2	Director de Internacionalización	9	2	1
3	Vicerrector de Institución Universitaria	98	4	4
4	Secretario General de Institución Universitaria	64	2	1
5	Decano de Institución Universitaria	7	3	5
6	Jefe de Oficina	6	4	1
7	Jefe de oficina	6	2	5
8	Jefe de Oficina	6	1	1
<b>NIVEL ASESOR</b>				<b>1</b>
9	Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones	115	1	1
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>				<b>33</b>
10	Tesorero General	201	5	1
11	Almacenista General	215	1	1
12	Profesional Especializado	222	5	9
13	Director Centro de Consultorio Jurídico	235	5	1
14	Profesional Especializado	222	4	3
15	Profesional Universitario	219	3	8
16	Profesional Universitario	219	2	4
17	Profesional Universitario	219	1	6
<b>NIVEL TÉCNICO</b>				<b>15</b>
18	Técnico Operativo	314	2	5
19	Técnico Operativo	314	1	10
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>				<b>72</b>
20	Secretaria Ejecutiva	425	13	4
21	Auxiliar Administrativo	407	7	6
22	Auxiliar Administrativo	407	5	17
23	Auxiliar Administrativo	407	4	16
24	Auxiliar Administrativo	407	3	11
25	Auxiliar Administrativo	407	2	5
26	Auxiliar de Servicios Generales	470	1	13
<b>TOTAL PLANTA ADMINISTRATIVA</b>				<b>140</b>

## 2.2 Recursos requeridos

Para el desarrollo de cada una de las estrategias que lidera la dependencia de Gestión Humana, se establecen planes, programas con indicadores, acciones, metas y los recursos con los que se cuenta para su implementación, con la radicación de los proyectos en el Banco de Proyectos de Inversión Universitaria-BPIU de la oficina de Planeación y Desarrollo Institucional.

## 2.3 Sistemas de Información

La dependencia de Gestión Humana para la optimización de los procesos de nómina y contratación y prestaciones sociales, cuenta con una herramienta adecuada de Software V6, que permite realizar los procesos en términos de eficacia, eficiencia y calidad del servicio. El Software dispone de las variables para la rendición oportuna de información relativa al talento humano.

Para la comunicación efectiva de la comunidad universitaria, estamento docente personal administrativo de planta, para el mes de febrero de la presente vigencia la Institución contará con el aplicativo ORFEO, para el proceso de gestión documental y manejo y trámite de la información y comunicaciones oficiales, conforme disposición legal contenida en la Ley 594 de 2000 – Ley General de Archivo..

Otro medio importante de información es la página web, la cual permite la celeridad y oportunidad para publicar diferentes actividades y actos administrativos de divulgación general para el talento humano y de interés general, al igual que la Intranet como medio de información interna de eventos, procesos y actividades de la dependencia y la comunicación telefónica.

## 2.4 Riesgos

En cumplimiento de la administración del riesgo, como conjunto de elementos que permiten a la dependencia de Gestión Humana, identificar, evaluar y gestionar aquellos eventos negativos tanto externos como internos, que puedan afectar o impedir el logro de objetivos institucionales los riesgos susceptibles de afectación a los procesos están determinados en la Matriz de calidad – Mapa de Riesgos que contiene las diferentes clases de riesgos y los controles e indicadores, a continuación se describen:

- Incumplimiento en el Pago de salarios de personal administrativo, Docentes Tiempo Completo y hora cátedra y ocasional.
- Presentación inoportuna de los requerimientos establecidos por la Ley en seguridad social, pago de prestaciones sociales y dotación Institucional.
- La no formulación y ejecución del Plan Institucional de capacitación, atendiendo las necesidades conforme las directrices del DAFP y la normatividad vigente.
- Incumplimiento en la evaluación del desempeño y del programa de estímulos e incentivos para el personal de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.
- Incumplimiento de planes, programas y proyectos de Bienestar Social.
- El no tener los equipos, elementos e insumos para atender una emergencia.
- Ocurrencia de un accidente de trabajo.
- No prestación de la atención en el servicio de salud.

**Anexo No. 2. Matriz de Riegos Dependencia Gestión Humana**

## 2.5 Caracterización del Talento Humano

La dependencia de Gestión Humana, con el fin de Identificar las características más relevantes de los servidores públicos vinculados a la planta de cargos y para un conocimiento más amplio de los mismos tiene caracterizada la población, bajo las siguientes variables:

- **Distribución por Género**
- **Rango de edades**
- **Máximo nivel educativo**
- **Perfiles**
- **Nivel Jerárquico de empleo**
- **Tipo de Nombramiento**
- **Situaciones administrativas**
- **Experiencia Laboral**
- **Antigüedad**
- **Discapacidad**
- **Procedencia**

## 2.6 Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales

La estructura organizacional y adopción de la planta global de cargos de la Unidad Central del Valle del Cauca , mediante Acuerdo Directivo No. 023 de 10 de noviembre de 2017, faculta al Rector para la expedición del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los Empleos de la Planta Globalizada de Cargos de la Unidad Central del Valle del Cauca – UCEVA, aprobado mediante Resolución Rectoral No. 2194 del 22 de diciembre de 2017, Manual que contiene la matriz para los cargos, la identificación del empleo, el área funcional, el propósito principal, descripción de las funciones esenciales, conocimientos básicos esenciales, competencias comportamentales (comunes y por nivel jerárquico), requisitos de formación académica y experiencia, área de conocimiento y núcleo básico de conocimientos para los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, bajo el normativo de los decretos 785 del 2005, 2484 de 2014, 1083 de 2015, 1064 de 2016 y 2539 de 2005.

**ANEXO No. 3. Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales - Resolución No. 2194 del 22 de diciembre de 2017.**

**LINK:** [http://www.uceva.edu.co/documents/Binges/2018/Res\\_Rec\\_2194\\_22122017.pdf](http://www.uceva.edu.co/documents/Binges/2018/Res_Rec_2194_22122017.pdf)

**ANEXO No. 4. Resolución Rectoral No. 1707 del 31 de Agosto de 2018, Por la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la Unidad Central del Valle del Cauca – UCEVA, contenido en la Resolución No. 2194 del 22 de diciembre de 2017.**

**LINK:** <http://www.uceva.edu.co/index.php/institucional/normatividad/manual-especifico-de-funciones>

### 3. DIAGNÓSTICOS

#### 3.1 Matriz GETH

Recibida del Departamento Administrativo de la Función Pública y debidamente diligenciado el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano.

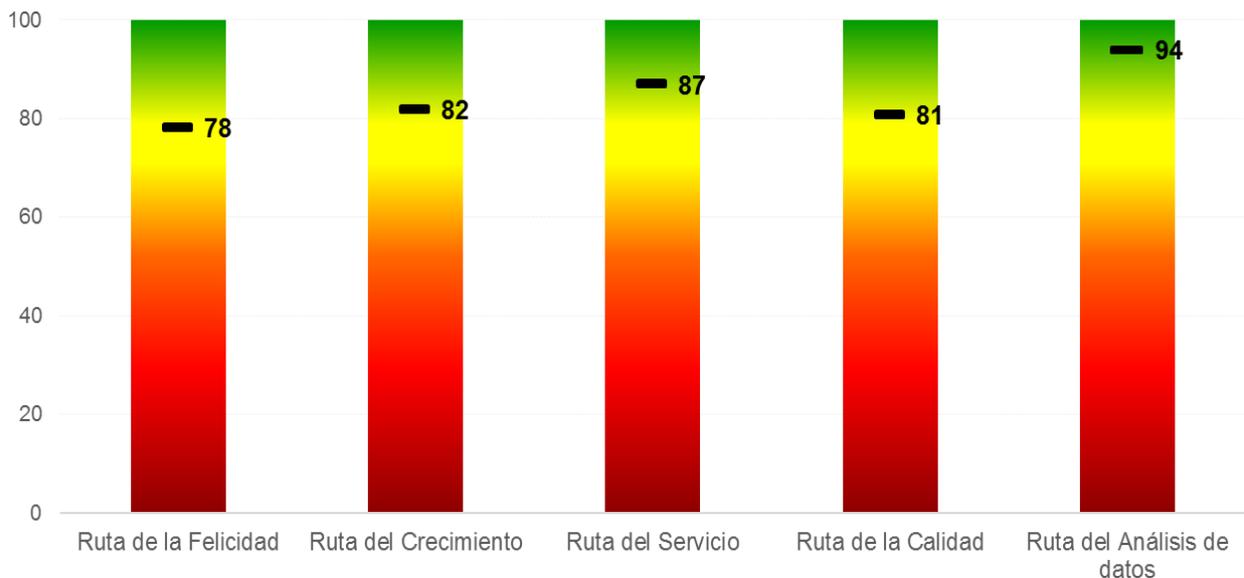
#### 3.2 Rutas de Creación de Valor

En la etapa de diagnóstico del proceso de Gestión Humana, se tomó como herramienta la Matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, denominada “Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano”, conforme el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en el cual se identifican las rutas en las cuales debemos trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema. En virtud de los resultados La Institución dará respuesta a la creación de valor a través de la implementación de:

<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>	<b>Acompañamiento al talento humano a través de las siguientes acciones:</b> *Jornadas de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Plan de Clima organizacional. *Programa de Prevención y Promoción de la salud. *Plan de Bienestar Social e Incentivos. *Programa de Inducción y Reinducción. *Programa hábitos de vida saludables.
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>	*Plan Institucional de Capacitación PIC. *Acuerdos de Gestión – Gerencia Pública *Motivación - Trabajo en equipo *Programa de Inducción y Reinducción * Adopción e implementación Código de integridad, Código de Ética, Código de Buen Gobierno.
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>	*Evaluación del Desempeño Laboral *Informe de Gestión de la Dependencia *Evaluación de Gestión por Áreas o dependencias
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>	*Cultura organizacional *Evaluación de competencias.
<b>RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS</b>	*Estructura de Planta de Personal *Caracterización del Talento Humano *Ley de cuotas – Participación de la Mujer Cargos Directivos. *Seguimiento al SIGEP

<b>RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b>			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  <b>La felicidad nos hace productivos</b>	<b>78</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>77</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>81</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>81</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>73</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  <b>Liderando talento</b>	<b>82</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>79</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>90</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>78</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>80</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	<b>87</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>82</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>92</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  <b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	<b>81</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>79</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>82</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  <b>Conociendo el talento</b>	<b>94</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>94</b>

\*Tomado del Documento Resultados Gestión Estratégica del Talento Humano – RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR



\*Tomado del Documento Resultados Gestión Estratégica del Talento Humano – CALIFICACIÓN POR RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR - GRÁFICAS

### 3.3 Necesidades de Capacitación

De Conformidad con el Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, en su Art. 3, Literal C, establece: *“cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación, éste deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación”*.

La Ley 909 de 2004, norma que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones, en el artículo 15 establece: *“Las Unidades de Personal de las Entidades...2. Serán funciones específicas de éstas Unidades de Personal, las siguientes: ...E) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la Ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”*. Asimismo, vincula la capacitación de los empleados públicos con el desarrollo de competencias laborales y el Decreto 2539 de 2005, define y establece las competencias laborales generales para los empleos Públicos.

La capacitación y formación de los empleados públicos, de acuerdo con lo señalado en el Artículo 36 de la Ley 904 de 2004, *está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades y competencias fundamentales, con el fin de generar eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación del servicio.*

En el eje de BIENESTAR INSTITUCIONAL Y CONVIVENCIA del Plan de Desarrollo de la Unidad Central del Valle del Cauca, 2011 - 2020, se establece como objetivo para el Programa de Excelencia en la Administración del Talento Humano: *Lograr que el talento humano de la institución sea un equipo flexible, competente, eficiente, eficaz y comprometido con el conjunto institucional.* El Plan de Desarrollo Institucional plantea la necesidad de mantener una estructura administrativa flexible y de fácil adaptación

a los cambios generados por el medio o por las nuevas políticas gubernamentales, para lo cual se debe capacitar al personal administrativo con el fin de fortalecer sus competencias laborales de acuerdo a las necesidades de la UCEVA como entidad pública y fortalecer las unidades académico-administrativas que involucran el proceso misional de la misma.

La dependencia de Gestión Humana, mediante acto administrativo Rectoral, para cada vigencia adopta el plan Institucional de Capacitación dirigido a los servidores públicos y se establece el respectivo cronograma durante la respectiva vigencia.

### 3.4 Necesidades de Bienestar

Para el desarrollo del Programa de Bienestar Social, en cumplimiento del Decreto 1227 del 2005 y el Decreto Ley 1567 de 1998 y reglamentarios en los cuales los programas de Bienestar, deben estar encaminados a satisfacer las necesidades del servidor se realizan las actividades relacionadas con protección, servicios sociales y calidad de vida laboral.

**“La Protección y Servicios Sociales”**: Por medio de este componente se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Por otro lado, **“La calidad de vida laboral”**: se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

### 3.5 Análisis de la Caracterización del Talento Humano

Las variables que conforman la caracterización del talento humano vinculado a la Administración de la Unidad Central del Valle del Cauca, como factor fundamental para el desarrollo de habilidades y competencias que permitan el cumplimiento del objeto misional en Educación superior, determina la clasificación de los servidores públicos, conforme se ilustra a continuación:

#### PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

RANGO DE EDAD	CANT.	%
ENTRE 18 Y 20	0	0
ENTRE 21 Y 30	3	3
ENTRE 31 Y 40	26	25
ENTRE 41 Y 50	35	34
ENTRE 51 Y 60	34	33
> 60	6	6
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>100,00</b>

**RANGO DE EDAD.** En la Institución, el 34% del personal Administrativo vinculado, el rango de edad oscila entre los 41 y 50 años de edad.

GÉNERO	CANT.	%
MASCULINO	33	32
FEMENINO	71	68
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>100,00</b>

**GÉNERO.** Dentro de la Planta Administrativa de la UCEVA, se observa que el 68% del personal vinculado es del género femenino frente a un 32% del género masculino.

NIVEL EDUCATIVO	CANT.	%
PRIMARIA	5	5
BACHILLER	19	18
TECNICO	3	3
TECNOLOGO	12	12
PROFESIONAL	25	24
ESPECIALISTA	30	29
MAGISTER	10	10
DOCTORADO	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>100,00</b>

**NIVEL EDUCATIVO.** Dentro de la Planta de Cargos vigente, el 10% de los empleados vinculados cuenta con estudios de magister, el 29% Estudios de Especialización. Un 39% de los empleados de Planta Administrativa adelantaron estudios de formación avanzada.

TIPO NOMBRAMIENTO	CANT.	%
CARRERA ADMINISTRATIVA	50	48
LIBRE N y R	12	12
DE PERIODO	7	7
PROVISIONAL	35	34
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>100,00</b>

**TIPO DE NOMBRAMIENTO.** El 48% de empleados de la Planta Administrativa ostentan Derechos de Carrera Administrativa, siendo un componente de 50 empleados y un 34% nombrado en provisionalidad en los diferentes Niveles Profesional, Técnico y asistencial. El 12% de la Planta de Cargos comprende los cargos de dirección – LNR .

ANTIGÜEDAD	CANT.	%
ENTRE 0 Y 5 AÑOS	16	15
ENTRE 6 Y 10 AÑOS	23	22
ENTRE 11 Y 15 AÑOS	8	8
ENTRE 16 Y 20 AÑOS	16	15
ENTRE 21 Y 25	31	30
ENTRE 26 Y 30	6	6
> 30	4	4
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>100,00</b>

**ANTIGÜEDAD.** El 30% del personal administrativo vinculado a la Institución presenta una antigüedad entre 21 a 25 años. Los empleados con una antigüedad al interior de la Institución, por más de 30 años comprenden el 4% de la planta de cargos.

SIT. ADTIVAS	CANT.	%
ENCARGO	30	29
COMISIÓN	2	2
LICENCIA NO REMUNERADA	1	1
NINGUNA	71	68
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>100,00</b>

**SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.** El 29% de los empleados de la Planta de Personal se encuentran nombrados bajo la figura de encargo.

NIVEL JERÁRQUICO	CANT.	%
ASISTENCIAL	56	54
TECNICO	11	11
PROFESIONAL	17	16
ASESOR	3	3
DIRECTIVO	17	16
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>100,00</b>

**NIVEL JERÁRQUICO.** La Planta Globalizada de cargos provista, se encuentra distribuida en los niveles jerárquicos: Directivo, asesor, Profesional, Técnico y asistencial. El 54 % de empleados comprende los empleos del nivel asistencial.

## PLANTA DOCENTE DE TIEMPO COMPLETO

RANGO DE EDAD	CANT.	%
ENTRE 18 Y 20	0	0
ENTRE 21 Y 30	2	3
ENTRE 31 Y 40	19	25
ENTRE 41 Y 50	18	24
ENTRE 51 Y 60	23	30
> 60	14	18
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>100,00</b>

**RANGO DE EDAD.** En la Institución, el 30% de la Planta Docentes de Tiempo Completo, el rango de edad oscila entre los 51 y 60 años de edad.

GÉNERO	CANT.	%
MASCULINO	64	84
FEMENINO	12	16
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>100,00</b>

**GÉNERO.** Dentro de la Planta Docente de Tiempo Completo de la UCEVA, se observa que el 84% del personal vinculado es del género masculino frente a un 16% del género femenino.

NIVEL EDUCATIVO	CANT.	%
PROFESIONAL	11	14
ESPECIALISTA	19	25
MAGISTER	41	54
DOCTORADO	5	7
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>100,00</b>

**NIVEL EDUCATIVO.** Dentro de la Planta Docente de Tiempo Completo, el 54% de los Docentes vinculados cuenta con estudios de magister, el 7% Doctorado y el 25% Estudios de Especialización.

TIPO NOMBRAMIENTO	CANT.	%
CARRERA DOCENTE	60	79
DTC PERIODO DE PRUEBA	7	9
DTC PROVISIONAL	1	1
TEMPORAL (DTC OCASIONAL)	8	11
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>100,00</b>

**TIPO DE NOMBRAMIENTO.** El 79% de la Planta Docente de Tiempo Completo ostentan Derechos de Carrera Profesional, siendo un componente de 60 Docentes. 9% se encuentran en periodo de prueba y el 11% comprende los Docentes de Tiempo Completo Ocasional.

ANTIGÜEDAD	CANT.	%
ENTRE 0 Y 5 AÑOS	28	37
ENTRE 6 Y 10 AÑOS	15	20
ENTRE 11 Y 15 AÑOS	19	25
ENTRE 16 Y 20 AÑOS	5	7
ENTRE 21 Y 25	3	4
ENTRE 26 Y 30	3	4
> 30	3	4
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>100,00</b>

**ANTIGÜEDAD.** El 37% del personal Docente de Tiempo Completo vinculado a la Institución presenta una antigüedad entre 0 a 5 años. Los Docentes con una antigüedad al interior de la Institución, por más de 30 años comprenden el 4% de la planta de Docente.

SEGUNDA LENGUA	CANT.	%
SI	9	12
NO	67	88
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>100,00</b>

**SEGUNDA LENGUA.** El 12% de Docentes de Tiempo Completo de la Planta tienen formación en segunda Lengua.

NIVEL JERÁRQUICO	CANT.	%
AUXILIAR	41	54
ASISTENTE	24	32
OCASIONAL	8	11
PhD	2	3
PROVISIONAL	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>100,00</b>

**NIVEL JERÁRQUICO.** El 54% del Personal Docente de Tiempo Completo de la Planta se encuentran dentro de la Categoría auxiliar y el 32% en categoría de Asistente.

### 3.6 Resultados de la Evaluación de Desempeño

El Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016, estableció el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa y en periodo de prueba, y en su art. 5º indica el ámbito de aplicación de la siguiente manera: “*El Sistema Tipo de evaluación del desempeño laboral se aplicará en: 1. Las entidades que se rigen por la Ley 909 de 2004 que no hayan adoptado su sistema propio de evaluación de Desempeño Laboral...*”

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, implementado por el Departamento de la Función Pública – DAFP, conforme lo establece el Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, es un referente para desarrollar el proceso de gestión de las entidades públicas, con base en el ciclo: Planear, hacer, verificar, actuar y a través de la ruta de la calidad, desde la dimensión del talento humano propende al logro de la calidad y buscar que los servidores públicos trabajen en la gestión del rendimiento, enfocada en los valores, la retroalimentación constante y permanente; referentes estos que se evalúan y se consolidan en la Evaluación del Desempeño Laboral, conforme los lineamientos de la Ley 909 de 2004 y los criterios establecidos en el Acuerdo 565 de 2016.

Los Jefes de Dependencia y Facultades de la Planta Globalizada de la UCEVA reportaron las evaluaciones de desempeño Laboral de los Empleados con Derechos de Carrera Administrativa a su cargo, sobre la cual la Dependencia de Gestión Humana realizó una consolidación, y análisis sobre los resultados de la valoración de las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la entidad. En el último periodo evaluado: *1 de julio de 2017 al 31 de enero de 2018*, el resultado promedio de la evaluación general del desempeño fue del 90% ubicando a los servidores públicos de la Unidad Central del Valle del Cauca en un desempeño Destacado.

***Promedio de la última Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa, osciló bajo los siguientes porcentajes por niveles jerárquicos así:***

***NIVEL PROFESIONAL: 92% Para un componente de 13 empleados con Derechos de Carrera Administrativa en el referido nivel.***

***NIVEL TÉCNICO: 89% Para un componente de 5 empleados con Derechos de Carrera Administrativa en el referido nivel.***

***NIVEL ASISTENCIAL: 90% Para un componente de 47 empleados con Derechos de Carrera Administrativa en el referido nivel.***

### 3.7 Medición de clima organizacional

La intervención de Clima tiene como objetivo crear, fortalecer y mejorar las condiciones en el ámbito del trabajo, que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de los empleados públicos y los docentes tiempo completo, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional.

personal, la generación de actitudes favorables frente al servicio y su compromiso en los procesos de autocontrol, autoevaluación, mejoramiento continuo y el posicionamiento institucional.

## **PROYECTOS DEL PROGRAMA DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

- Clima Laboral
- Cambio Organizacional
- Cultura Organizacional
- Fortalecimiento del Trabajo en equipo
- Incentivos
- Preparación de pre pensionados para el retiro del servicio

**La calidad de vida laboral**, se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización.

Los siguientes son algunos de los propósitos de los programas de Calidad de Vida Laboral:

- Lograr la participación de los empleados públicos y los docentes tiempo completo en el desarrollo organizacional.
- Desarrollar programas de readaptación laboral.
- Incorporar el tema de Bienestar Social en procesos de reestructuración administrativa, modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Sensibilizar a los directivos en el compromiso hacia la calidad de vida laboral, generando condiciones de equidad, respeto, solidaridad, tolerancia, y pluralismo.
- Promover la institucionalización de ceremonias, ritos, historias, valores, simbología organizacional, que desarrollen una cultura corporativa que propicie clima laboral favorable.

### **Anexo No. 5. Programa de Bienestar Social 2017 – 2020**

#### **3.8 Diagnóstico de Riesgo Psicosocial**

La Unidad Central del Valle del Cauca, en acompañamiento con la ARL POSITIVA desarrollan programas efectivos para la prevención, control y manejo de los riesgos psicosociales, con el fin de fortalecer la investigación en salud y seguridad del trabajo, cuyo logro se define como estrategia de diseño, ejecución, evaluación y control de un programa de vigilancia epidemiológica para el riesgo psicosocial, en marcado dentro de los lineamientos de la ARL.

La UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA, dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, prioriza la identificación, evaluación de los factores de riesgo psicosocial mediante la aplicación de la batería de evaluación del riesgo psicosocial según lo establecido por el Ministerio de la protección social resolución 2646 de 2008. Orientado a diseñar estrategias de intervención que apunten a los resultados obtenidos en el diagnóstico.

El FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL, se define como el conjunto de situaciones inherentes a las condiciones no materiales del trabajo que se derivan de su organización y de su división y que tienen la probabilidad de provocar daños a la salud. El Comité mixto Organización Internacional del Trabajo, Organización Mundial de la Salud (O.I.T. – O.M.S.) 1984 los define como: “Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”

- **Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial**

Para identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial de acuerdo a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 del 17 de julio de 2008, se requiere una evaluación subjetiva y una evaluación objetiva.

**Evaluación objetiva:** evalúa las exigencias del trabajo mismo mediante análisis y observación de los puestos de trabajo.

**Evaluación Subjetiva:** evalúa los efectos y reacciones del individuo, utilizando herramientas que permitan conocer la percepción del trabajador, para ello se aplicará la batería de instrumentos definidos por el Ministerio de la protección Social: - Características socio-demográficas - Encuesta de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial intra laboral. - Encuesta de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial extra laboral. - Cuestionario evaluación de Estrés Ocupacional.

#### **4. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA**

El Plan Estratégico de Gestión Humana es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos vinculados a la Unidad Central del Valle del Cauca. En este contexto, las actividades constitutivas del Plan de Acción de la dependencia de Gestión Humana, se circunscriben a los procesos de ingreso, permanencia - Desarrollo y retiro de los servidores públicos. De igual forma, se materializa en los siguientes Planes

- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo

La Oficina de Gestión Humana, tiene como propósito dirigir, controlar y evaluar el proceso de formulación y ejecución de políticas, estrategias, planes, programas y proyectos orientados al desarrollo humano integral de los servidores públicos de la Unidad Central del Valle del Cauca - UCEVA de conformidad con

las normas legales vigentes, los protocolos institucionales establecidos y las políticas establecidas o adoptadas por el Consejo Directivo y la Rectoría de la UCEVA

## 4.1 Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad Central del Valle del Cauca, se dirige a los servidores públicos determinados en la Ley 909 de 2004, considerados sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en los diferentes planes y programas de la Dependencia de Gestión Humana.

La Planta Globalizada de Cargos, requiere de un talento humano que cumpla con los requisitos y necesidades de acuerdo con los perfiles y competencias laborales, desde su vinculación hasta el retiro.

## 4.2 Políticas Específicas de Talento Humano de la Institución

La Unidad Central del Valle del Cauca, a través de la Dependencia de Gestión Humana diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento y Bienestar del talento humano de la Institución, para el desarrollo organizacional y el logro de la misión y visión institucional.

## 4.3 Objetivos

### **Objetivo General:**

Garantizar la debida planeación, ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos vinculados a la Unidad Central del Valle del Cauca, a través de estrategias, programas y acciones que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar social y calidad de vida, bajo condiciones seguras en su entorno laboral.

### **Objetivos Específicos:**

- Fortalecer en los servidores públicos vinculados a la Planta de cargos de la UCEVA las competencias funcionales y comportamentales, con la actualización de conocimientos, y consolidación de sus habilidades y destrezas, a través de procesos continuos de capacitación, conforme las necesidades y roles desempeñados en cada una de las áreas de la Institución.
- Proporcionar a los servidores públicos vinculados a la Planta de cargos de la UCEVA, un ambiente de trabajo pacífico, bajo condiciones de respeto y tolerancia que promueva el desarrollo del potencial personal, el trabajo en equipo, y relaciones laborales cordiales, a través de acciones que mantengan la motivación de los funcionarios, con el fin de fortalecer la cultura de servicio público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los funcionarios vinculados a la Institución.
- Gestionar el Plan anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

- Promover y mantener bienestar físico, mental y social de los Servidores Públicos vinculados a la Unidad Central del Valle del Cauca, a través de los programas de promoción de la Salud y prevención de la enfermedad, manteniendo un entorno laboral sano, con condiciones de trabajo adecuadas y seguras, apto para sus condiciones físicas y psicológicas.

#### 4.4 Estrategias

La planeación Estratégica de Gestión Humana es una práctica permanente en la Institución, la cual inicia con la previsión de las necesidades de personal en función de los objetivos misionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas. Las actividades de gestión del talento humano están básicamente relacionados con los planes y programas institucionales, de manera que contemplan la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad, competitividad, eficiencia y eficacia del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal o causas del retiro, teniendo en cuenta que la estrategia de la gestión del talento humano es entendida como como el *“conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión del talento humano, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa”*.

Las estrategias definidas y desarrolladas al interior de la Unidad Central del Valle del Cauca son:

- Realizar las acciones necesarias de vinculación y permanencia de los empleados públicos de la Unidad Central del Cauca, empleando los sistemas de información institucionales y los externos dispuestos de conformidad con la normatividad vigente, con el fin de proporcionar información veraz y oportuna del personal competente e idóneo.
- Optimizar el Proceso de Fortalecimiento de Competencias con el fin de contar con un capital humano competente, altamente calificado, para dar respuesta al enfoque y las funciones asignadas a la entidad, establecidas en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
- Fortalecer el Proceso de Evaluación del Desempeño, como una herramienta de gestión, que se sirve de insumo en la toma de decisiones a favor de la organización y de los funcionarios, y así mismo, establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios, lo que contribuirá en gran medida en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Proporcionar áreas de trabajo seguras para el desarrollo de los planes y programas, a través de la identificación y control de los riesgos existentes en el lugar de trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Fortalecer el Proceso de Bienestar Social y Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, al igual que el mejoramiento del clima laboral y la mejora del trabajo en equipo, lo que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia a la entidad.

## 4.5 Prioridades identificadas en el Autodiagnóstico

En el Componente de Planeación del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano en la categoría de Gestión de la Información, se identifican como prioridad y acción a implementar, las siguientes:

- **Caracterización de las áreas de Talento Humano (Prepensión, Cabeza de Familia, limitaciones físicas, Fuero Sindical).** Por lo tanto, se gestionará la implementación de un mecanismo digital que permita identificar las personas en situación de discapacidad, de prepensión, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical, así como la generación de reportes inmediatos y confiables.

En la categoría de provisión del empleo, se verifica como prioridad:

- **Contar con las listas de elegibles vigentes en la entidad hasta su vencimiento.** Para ello la Institución se atempera a los lineamientos impartidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, en el evento de surgir una vacante para efectos de proveer un empleo o llevar a cabo la provisión temporal de forma rápida y oportuna con personal competente.
- **Contar con la trazabilidad electrónica y física de la Historia Laboral de cada servidor.** El área de talento Humano gestionará la implementación de información electrónica interna de la Hoja de Vida de cada servidor, en la cual deberá incluirse datos Personales, estudios, experiencia y demás datos relevantes para la toma de decisiones. Esta gestión se realizará a largo plazo

En el Componente de Ingreso del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano, categoría de la Meritocracia, se identifican como prioridad y acción a implementar, las siguientes:

- **Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de Libre Nombramiento y Remoción.**

Implementación de mecanismo para evaluar competencias a todos los aspirantes mediante la creación de un Banco de hojas de vida.

En la Categoría Gestión del empleo se identificó:

- **Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual.** Para ello se establecerán y se efectuará el respectivo seguimiento a los planes de mejoramiento individual de todos los servidores públicos vinculados a la Planta de Cargos, con el acompañamiento de la oficina de planeación y de Control Interno.
- **Evaluación del Desempeño.** Se tendrán en cuenta los planes de mejoramiento individual como insumo de la evaluación del Desempeño.
- **Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio a los ciudadanos diferentes a las obligatorias.** Para tal efecto, se implementarán y evaluarán los

mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al Ciudadano.

En la categoría de capacitación se detectan las siguientes prioridades:

- **Integración Cultural.** Incluir actividades de integración cultural en el Plan de Capacitación. Realizar las respectivas actividades de integración, evaluar y revisar su eficacia.
- **Derechos Humanos.** Incluir actividades de Derechos Humanos en el Plan de capacitación. Realizar las respectivas actividades de integración, evaluar y revisar su eficacia.
- **Innovación.** Incluir actividades sobre innovación en el Plan de capacitación. Realizar las respectivas actividades de integración, evaluar y revisar su eficacia.
- **Participación Ciudadana.** Incluir actividades de Participación Ciudadana en el Plan de capacitación. Realizar las respectivas actividades de integración, evaluar y revisar su eficacia.

En el Componente de Desarrollo del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano en la categoría de Bienestar, se identifican como prioridad y acción a implementar, las siguientes:

- **Equipos de Trabajo (Pecuniarios)** Incluir incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos. Reglamentar la implementación y otorgamiento de incentivos por parte de la Institución.
- **Artísticos y Culturales.** Incluir actividades artísticas y culturales en el Plan de Bienestar e Incentivos. Realizar las actividades, evaluar e incorporar mejoras.
- **Promoción y Prevención de la Salud.** Incluir actividades de Promoción y Prevención de la Salud en el Plan de Bienestar e Incentivos. Realizar las actividades, evaluar e incorporar mejoras.
- **Educación en Artes y Artesanías.** Incluir actividades sobre Educación en Artes y Artesanías en el Plan de Bienestar e Incentivos. Realizar las actividades, evaluar e incorporar mejoras.
- **Desarrollo Programa de Estado Joven en la Entidad.** Implementar el Programa de Estado Joven en la Institución; medición del impacto logrado.

En el Componente de Retiro del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano en la categoría de Gerencia Pública, se identifican como prioridad y acción a implementar, las siguientes:

- **Desarrollar Procesos de Reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o Directivos).** Adopción de al menos dos mecanismos de reclutamiento de candidatos a gerentes públicos y evaluar su eficacia.
- **Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o Directivos) inferior a lo esperado (Igual o inferior a 75%) mediante un plan de mejoramiento.** Implementar al menos dos estrategias para gestionar el desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos y evaluar su eficacia.

En la categoría del Talento Humano; se identifican como prioridad y acción a implementar, las siguientes:

- **Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.** Llevar a cabo registros de entrevistas de retiro y documento de análisis de causas de retiro que genera insumos para provisión del talento humano.

- **Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión de talento humano.** Informe de las razones de retiro que genera insumos aplicados al Plan de previsión.

## 5. PLANES TEMÁTICOS

### 5.1 Plan de Previsión de Recursos Humanos

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Unidad Central del Valle del Cauca, tiene fundamento en el Marco Legal y Constitucional, en particular la disposición contenida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual consagra: *“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”*

El propósito del plan de provisión de vacantes es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y políticas Institucionales, conforme las necesidades evidenciadas en cada una de las áreas, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Pre pensionados
- Terminación de Comisión de Servicios otorgada
- Estructura Organizacional, en la cual se evidencie la necesidad de provisión de un empleo en determinada área, dependencia o Facultad de la Planta de Cargos
- Vacancias definitivas
- Vacancias temporales

### 5.2 Plan de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los empleos en vacancia definitiva de la Planta Globalizada de Cargos de la Unidad Central del Valle del Cauca, con el fin de programar la provisión de los empleos en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las vacancias temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal. **El Plan Anual de vacantes, permite a la administración la actualización de la información sobre los empleos en vacancia definitiva y en temporalidad de la planta de empleos para programar la provisión de empleos.**

La provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, se efectúa mediante el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan; agotándose de igual manera primordialmente el Derecho Preferencial a Encargo, conforme el trámite establecido en la Resolución No. 1974 del 10 de noviembre de 2014, por la cual se establece el correspondiente trámite interno para proveer Empleos de Carrera Administrativa mediante Encargo.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de los objetivos y políticas misionales de la Institución.

Lo anterior tiene como fin el mejoramiento en los procesos de gestión administrativa, igualmente busca ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

### **5.3 Plan de Incentivos Institucionales**

El Art. 19 del Decreto 1567 de 1998, señala: *“Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”*.

Asimismo, el Art. 30 ibídem establece que, para reconocer el desempeño en niveles de excelencia, podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios, teniendo derecho a ellos, todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial.

Igualmente, el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, señala: *“(…) Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”*.

De conformidad con el Plan de Acción Institucional, el Rector de la Unidad Central del Valle del Cauca aprobará un Plan de Estímulos e Incentivos para los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción vinculados a la Institución.

Dentro de las finalidades del Sistema de Estímulos e Incentivos está la de proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas, para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los servidores públicos.

### **5.4 Plan de Capacitación**

Mediante Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998, se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, y en su Art. 3, Literal C, establece: *“cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación, éste deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación”*.

La Ley 909 de 2004, norma que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones, en el artículo 15 establece: *“Las Unidades de Personal de las Entidades...2. Serán funciones específicas de éstas Unidades de Personal, las siguientes: ...E) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la Ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”*. Asimismo, vincula la capacitación de los empleados públicos con el desarrollo de competencias laborales y el Decreto 2539 de 2005, define y establece las competencias laborales generales para los empleos Públicos.

La capacitación y formación de los empleados públicos, de acuerdo con lo señalado en el Artículo 36 de la Ley 904 de 2004, *está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades y competencias fundamentales, con el fin de generar eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación del servicio.*

El mejoramiento de la capacidad de la organización para desarrollar sus funciones y el cumplimiento de la misión Institucional, es un elemento orientador de los objetivos de la capacitación; por lo tanto, se hace necesario dar continuidad al lineamiento que orienta las actividades de capacitación hacia la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y el fortalecimiento de las dimensiones del ser, del saber y del hacer, al fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión UCEVA (Sistema de Gestión de Calidad y Modelo Estándar de Control Interno), y atender las necesidades de los servidores públicos en el desarrollo de las tareas y funciones propias de los cargos en los cuales se desempeñan al interior de la Institución.

En el eje de BIENESTAR INSTITUCIONAL Y CONVIVENCIA del Plan de Desarrollo de la Unidad Central del Valle del Cauca, 2011 - 2020, se establece como objetivo para el Programa de Excelencia en la Administración del Talento Humano: Lograr que el talento humano de la institución sea un equipo flexible, competente, eficiente, eficaz y comprometido con el conjunto institucional; de la misma manera, plantea la necesidad de mantener una estructura administrativa flexible y de fácil adaptación a los cambios generados por el medio o por las nuevas políticas gubernamentales, para lo cual se debe capacitar al personal administrativo con el fin de fortalecer sus competencias laborales de acuerdo a las necesidades de la UCEVA como entidad pública y fortalecer las unidades académico-administrativas que involucran el proceso misional de la misma.

La capacitación en la UCEVA es un proceso diseñado para mejorar la gestión institucional y fortalecer las competencias laborales, mediante actividades encaminadas a garantizar que el funcionario UCEVA reconozca lo público e institucional como propio (Ser), participe en eventos académicos que le permitan adquirir conocimientos y habilidades de formación y capacitación (Saber) y aplique en su quehacer los fundamentos y principios que rigen la Administración Pública, los valores y principios institucionales (hacer).

El Plan Institucional de Capacitación – PIC, tiene como objetivo Ejecutar procesos dirigidos al mejoramiento del desempeño laboral y fortalecimiento del talento humano vinculado a la Unidad Central del Valle del Cauca y la capacidad técnica de las áreas que aportan a los procesos de gestión, procurando el mejoramiento continuo Institucional, mediante procesos continuos de capacitación, desarrollados bajo la modalidad de educación no formal, con el fin de potenciar habilidades, conocimientos y destrezas para el desempeño eficaz y eficiente de las funciones y propósitos misionales.

## 5.5 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Para la Unidad Central del Valle del Cauca, la salud y la seguridad forman parte de la naturaleza del trabajo y por lo tanto son conceptos inherentes a todos los procesos operativos y, como tal, debe formar parte de la planeación y diseño de los trabajos que aquí se realizan, para evitar al máximo las situaciones de riesgo que puedan afectar a las personas, los equipos y las instalaciones.

Para tal efecto, la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA se compromete con los siguientes:

- Establecer las medidas de prevención y control de los riesgos propios de las actividades y procesos de acuerdo con la identificación, análisis y valoración que se haga de los mismos.
- Procurar mantener el bienestar físico, mental y social de cada uno de los empleados.
- Consultar con los colaboradores los principales factores de riesgo que son necesarios corregir para garantizar su salud y su seguridad e involucrarlos en las mejoras.
- Desarrollar programas de capacitación y prevención permanentes dirigidos a los empleados y docentes de la Institución.
- Asegurar que todas las personas de la organización y los contratistas sean competentes en las tareas asignadas y brinden el entrenamiento necesario para ello.
- Asegurar el mantenimiento de las instalaciones, máquinas y equipos para evitar accidentes o enfermedades en las personas que allí laboran, para garantizar un ambiente seguro.
- Todos los integrantes de la comunidad de la UCEVA son responsables de mantener un ambiente laboral sano y seguro.
- Establecer ambientes, estilos de vida saludable y de autocuidado con la participación de los diferentes niveles de la organización fundamentados en principios de igualdad, confidencialidad y equidad.

**Anexo No. 6. Acuerdo Directivo No 038 , Dic 16 de 2016, por medio del cual se establece la Política y Salud en el trabajo, SST de la Unidad Central del Valle del Cauca.**

## 6. TEMÁTICAS ADICIONALES A PLANEAR

### 6.1 Inducción y Reinducción

Conforme lo establece el Artículo 7 del Decreto 1567 de 1998, “Los Planes Institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el

aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”.

El Programa de inducción y reinducción al interior de la Unidad Central del Valle del Cauca, tiene como fin propiciar en el personal Administrativo y Docente vinculado a la UCEVA el conocimiento de las políticas, planes, proyectos y procesos académico – administrativos e cumplimiento de la misión y visión institucional.

El Programa Institucional de reinducción se realiza de manera virtual, cuya responsabilidad es de la Oficina de Bienestar Institucional y Gestión Humana, se realiza cada dos años, dirigida al personal de Planta Administrativa y Docentes de Tiempo Completo.

Las temáticas específicas a desarrollar en el mencionado programa son:

- **Direccionamiento Estratégico de la UCEVA – Políticas Institucionales**

*Misión*

*Naturaleza Jurídica*

*Visión*

*Marco Normativo Institucional*

*Política de Calidad*

*Estructura Orgánica de la UCEVA*

*Objetivos de Calidad*

*Mapa de Procesos*

*Código de Ética*

*Código de Buen Gobierno*

- **Gestión Documental**

- **Régimen Disciplinario aplicable a los Servidores Públicos – Ley 734 de 2002.**

- **Régimen de Inhabilidades e Incompatibilidades del Servidor Público**

- **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.**

- **Situaciones Administrativas del Servidor Público (Decreto Único Sector Público)**

## 6.2 Evaluación de Desempeño

Mediante Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016, se estableció el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa y en periodo de prueba, y en su art. 5º indica el ámbito de aplicación de la siguiente manera: “El Sistema Tipo de evaluación del desempeño laboral se aplicará en: 1. Las entidades que se rigen por la Ley 909 de 2004 que no hayan adoptado su sistema propio de evaluación de Desempeño Laboral...”

Igualmente, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, implementado por el Departamento de la Función Pública – DAFP, conforme lo establece el Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, es un referente para desarrollar el proceso de gestión de las entidades públicas, con base en el ciclo: Planear, hacer, verificar, actuar y a través de la ruta de la calidad, desde la dimensión del talento humano propende

al logro de la calidad y buscar que los servidores públicos trabajen en la gestión del rendimiento, enfocada en los valores, la retroalimentación constante y permanente.

La Unidad Central del Valle del Cauca, mediante Resolución Rectoral Adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Acuerdo No. 565 de 2016, y el instrumento del Sistema Tipo que hacen parte integral de dicho Acuerdo, para la Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa, y los funcionarios nombrados en periodo de prueba.

Se consolida un informe anual que contiene los resultados de la EDL y la evaluación de los gerentes públicos, que servirá de insumo para la formulación de los planes de la siguiente vigencia.

El Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias facilita los procesos de selección y evaluación del desempeño por cuanto involucra elementos de medición objetivos en cuanto a conocimientos, productos y desempeño in situ que permiten el cumplimiento de dos funciones estratégicas al interior de la Institución: 1) Mejorar la capacidad organizacional para adaptarse a transformaciones del entorno y a las necesidades cambiantes de la sociedad, y 2) Propiciar la mejora continua.

### **6.3 SIGEP**

El SIGEP es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado Colombiano.

El uso de la Herramienta SIGEP al interior de la Institución, cuya utilización, control y seguimiento le corresponde a la Oficina de Bienestar Institucional y Gestión Humana, garantiza el correcto manejo de la información sobre el talento humano al servicio de la Institución, Personal Administrativo, Docente de Tiempo Completo y Docentes Hora Cátedra, como Entidad Pública, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos a cargo y el directorio.

### **6.4 Clima organizacional - Cultura organizacional – Valores**

El Clima y Cultura Organizacional se relacionan con la percepción de los empleados públicos y los Docentes Tiempo Completo, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la Entidades y el Sector Educativo en general.

Dentro de esta percepción se toman en consideración las experiencias personales de cada uno de los empleados públicos y los docentes tiempo completo, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores, cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables de los programas de Bienestar puedan, en parte, entender dichos comportamientos, a la vez que modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales.

Para el fortalecimiento del Clima Organizacional , la Institución realiza las diferentes actividades en el Plan de Bienestar Social 2017 – 2020.

El programa de Bienestar Social de la UCEVA tiene como objetivo la satisfacción de las necesidades de los empleados públicos y docentes tiempo completo, concebido en forma integral en sus aspectos; biológico, psicosocial, espiritual y cultural, dando prioridad a las necesidades de subsistencia y jerarquizando las necesidades de superación.

Con su intervención se busca estructurar programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocupación de tiempo libre, identidad y aprendizaje del empleado público y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

## **6.5 Gestión de la Caracterización del Talento Humano**

Gestionar el desarrollo integral del talento humano, regulando la vinculación, permanencia y retiro de los servidores, contribuyendo al desarrollo de sus potencialidades, destrezas y habilidades, y al logro de los objetivos institucionales, optimizando la prestación de los servicios y la satisfacción de los usuarios y demás partes interesadas

Inicia con la gestión para la vinculación de los servidores públicos de acuerdo a la Estructura Administrativa de la Entidad y termina con las actuaciones administrativas necesarias o requeridas para el retiro del servidor público, aplicando acciones para mejorar los Procesos de la Dependencia de Gestión Humana.

## **6.6 Gestión con Gerentes Públicos**

De conformidad con el artículo 47 de la Ley 909 de 2004, el superior jerárquico suscribe el respectivo acuerdo de gestión con los gerentes publicos, nombrados en empleos de libre nombramiento y remoción de la planta globalizada de cargos, con el fin de establecer los compromisos y resultados, frente a la misión, visión y objetivos de la Institución, incluyendo los indicadores que componen la evaluación o el acuerdo.

## **6.7 Desvinculación asistida y transferencia de conocimiento**

- **El Programa de Preparación y Acompañamiento al Pensionado.** Constituyen entonces una herramienta efectiva para la adaptación positiva de las personas próximas al cese laboral. Genera espacios educativos, ya que aporta conocimientos útiles para afrontar este ciclo, pero, además propone la instauración de nuevos hábitos e intereses que permiten un ajuste satisfactorio que se traduce en una mejor calidad de vida, buscando disminuir los efectos psicológicos negativos que genera llegar a la etapa de pensionado y su asociación con el concepto de vejez o adulto mayor. La idea principal de este programa es ofrecer a los futuros pensionados nuevas estrategias de afrontamiento que le permitan adaptarse a esta condición, con el menor impacto posible en sus vidas. De esta manera la Unidad Central del Valle UCEVA contribuye hasta el

último momento con aquellas personas que aportaron con su trabajo a su desarrollo, crecimiento y posicionamiento dentro de la sociedad.

El Artículo 75 del Decreto 1227 que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – Ley 1567 de 1998, en el Título V sobre SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ESTIMULOS, en su Capítulo II SISTEMA DE ESTIMULOS, se enuncia la obligatoriedad que tienen las entidades de PREPARAR A LOS PREPENSIONADOS PARA EL RETIRO DEL SERVICIO.

Dicho Programa considera las sugerencias de la organización internacional del trabajo OIT de realizar intervenciones esenciales respecto de la promoción de la salud en el lugar de trabajo y se relaciona con el “Plan de Acción Mundial por la Salud de los Trabajadores 2008-2017”.

Además, estas acciones se encuadran e integran dentro del modelo de gestión responsable adoptado desde el Ministerio de Gestión Pública. Dicho modelo es planteado con el objeto de desarrollar acciones que optimicen la salud de sus trabajadores, en un marco de promoción del trabajo saludable y la mejora de las condiciones laborales existentes, proporcionando así reconocimiento a sus empleados como servidores públicos ante la sociedad.

- **Transferencia de Conocimiento.** De igual manera, conforme lo establece la Resoluciones Nos. 1151 del 12 de julio de 2006 , una vez presentada la renuncia o dado por terminado un nombramiento en cargo de Carrera Administrativa o de Libre Nombramiento y Remoción, deberá efectuarse entrega del cargo, efectuando el respectivo empalme de los **procedimientos relativos a las funciones propias del cargo** y realización del Acta con detalle pormenorizado de los recursos y procesos que se encuentren bajo responsabilidad del Servidor Público, conforme lo establece la Ley 951 del 31 de marzo de 2005.

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 7.1 Matriz de Plan de actividades Consolidada

Se manejarán indicadores de producto, impacto y resultado.

## **8. ANEXOS**

- 1. Acuerdo No. 023 del 10 de noviembre de 2017 - por medio del cual se establece la Estructura Organizacional y se adopta la Planta Global de Cargos de la Unidad Central del Valle del Cauca – UCEVA.**
- 2. Matriz de Riegos Dependencia Gestión Humana**
- 3. Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales - Resolución No. 2194 del 22 de diciembre de 2017.**
- 4. Resolución Rectoral No. 1707 del 31 de Agosto de 2018, Por la cual se ajusta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos empleos de la planta de personal de la Unidad Central del Valle del Cauca – UCEVA, contenido en la Resolución No. 2194 del 22 de diciembre de 2017.**
- 5. Programa de Bienestar Social 2017 – 2020**
- 6. Acuerdo Directivo No 038 , Dic 16 de 2016, por medio del cual se establece la Política y Salud en el trabajo, SST de la Unidad Central del Valle del Cauca.**