Institución de Educación Superior
UCEVA
Unidad Central del Valle del Cauca

Plan Estratégico de Talento Humano

2024

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 5
1. MARCO NORMATIVO 7
2. ALCANCE 12
3. OBJETIVO GENERAL 13
3.1. Objetivos Específicos 13
4. PROPÓSITO 14
5. COMPONENTES 15
6. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 16
6.1. Resultados de mediciones adelantadas en el año 2023 17
6.1.1. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH. ... 17
6.1.2. Resultados Batería de Riesgo Psicosocial 2023 21
7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - 2024 26
8.1.2. Objetivo 33
8.2. Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 34
8.2.1. Objetivo 34
8.3. Plan de Institucional de Capacitaciones 34
8.3.1 Objetivo 34
8.3.2. SIGEP 37
8.3.3. Evaluación del Desempeño – EDL 38
10. ANEXOS 42

TABLAS

Tabla 1. Relación del Marco Normativo. 7
Tabla 2. Caracterización de los empleos 16
Tabla 3. Resumen de Batería de Riesgos Psicosociales 21
Tabla 4. Ciclo de vida del Servidor en la UCEVA 27
Tabla 5. Caracterización de los empleos. 33
Tabla 6. Caracterización de los empleos Vacantes. 33
Tabla 7. Consolidado de Capacitaciones 35
Tabla 8. Matriz de Seguimiento y Articulación con Plan de Acción Institucional 2024 39

GRÁFICOS

Gráfico 1. Resultados Autodiagnóstico Política Talento Humano - MIPG. 17
Gráfico 2. RESULTADOS GENERALES Forma A (jefes, profesionales, técnicos, tecnólogos, docentes) 22
Gráfico 3. PUNTAJE TOTAL GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL. Forma A. 22
Gráfico 4. RESULTADOS GENERALES Forma B (Auxiliares)..... 23
Gráfico 5. PUNTAJE TOTAL GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL. Forma B. 23
Gráfico 6. Resultados de la Política de Talento Humano 24
Gráfico 7. Índice de política de Gestión Estratégica del Talento Humano..... 24
Gráfico 8. Índice de la política de Gestión del Conocimiento e Innovación 25

INTRODUCCIÓN

La Educación como eje principal del desarrollo económico y social del país, se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual demanda una mayor exigencia y mejor preparación del Talento Humano por parte de las entidades Educativas; por lo cual, se hace necesario implementar políticas Institucionales que permitan atraer el mejor Talento Humano oferente para establecer estrategias y herramientas de estímulos que permitan retenerlos y que a su vez agreguen valor al desarrollo de la gestión en cumplimiento de la Misión Institucional.

La Unidad Central del Valle del Cauca, con su Plan de Desarrollo Institucional 2021 - 2030 "Educación Superior Integral comprometida con el desarrollo y transformación social" y el Proyecto Educativo Institucional (P.E.I.), se enfrenta constantemente a diversos desafíos que el mundo cambiante genera en lo político, lo económico, lo social, como en lo tecnológico. Para ello requiere, de una fuerza de trabajo idónea, que contribuya al fortalecimiento de la estrategia competitiva y el logro de sus objetivos estratégicos, a través de la innovación y la sostenibilidad.

Bajo estos criterios, y en armonía con el marco de la planeación estratégica del sector de la Educación, se hace necesaria la orientación de la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Institución, en concordancia con el Plan Decenal de Educación 2016-2026 y articularlos con los lineamientos establecidos para medir la Gestión Institucional a través del MIPG.

Durante los últimos años el Talento Humano ha venido adquiriendo un papel relevante en las organizaciones públicas y privadas, en la medida que su desempeño individual y grupal contribuye al logro de los objetivos y metas Institucionales. El sector público no ha sido ajeno a esta tendencia, razón por la cual el Departamento de la Administración de la Función Pública - DAFP destaca la dimensión del Talento Humano, como el principal modelo de su guía de Gestión Estratégica, enfocándose en agregar valor al ciclo de vida del servidor público, mediante el fortalecimiento y el desarrollo de competencias en el saber, el hacer y el ser, de tal manera que esto influya como motivación al compromiso individual del personal, lo que se refleje en la productividad y en el beneficio Institucional. Es así como el Talento Humano se convierte en el activo más importante con el que cuentan las entidades públicas y cómo viene a ser el gran factor de éxito que facilita la gestión y el logro de objetivos y resultados.

La implementación del Plan Estratégico del Talento Humano determina los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación Institucional, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, acorde con los perfiles

y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de nuestros grupos de valor.

Por ello; es fundamental que los servidores públicos vinculados a la Unidad Central del Valle del Cauca estén familiarizados con el direccionamiento estratégico y se esfuercen por innovar en su desempeño. A través de la identificación de roles y áreas de trabajo específicas, estos servidores deben generar un fortalecimiento en sus conocimientos y competencias que esté en línea con las necesidades Institucionales.

El objetivo principal es desarrollar los procesos bajo parámetros de calidad, buscando constantemente la mejora y la excelencia. Para lograrlo, resulta imprescindible que se establezcan condiciones laborales óptimas que promuevan un ambiente de trabajo adecuado. Al contar con este entorno favorable, se podrán prevenir los riesgos laborales y se podrá contribuir al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores públicos. Además, es importante mencionar que estas políticas de talento humano deben estar presentes en todo momento. De esta manera, se podrá asegurar un desarrollo integral de los servidores públicos, brindándoles las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos diarios de su labor y fomentando su crecimiento profesional.

En síntesis; el conocimiento, la innovación y el fortalecimiento de competencias son elementos clave para el buen desempeño de los servidores públicos. Esto debe ir acompañado de condiciones laborales adecuadas que promuevan la prevención del riesgo laboral y contribuyan al bienestar y desarrollo personal de cada individuo dentro de la Institución.

1. MARCO NORMATIVO

Relación de la normatividad en la que fundamenta la ejecución de las gestiones y actividades del Talento Humano:

Tabla 1. Relación del Marco Normativo.

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Constitución Nacional	Constitución Política de Colombia de 1991	Todos
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	Talento Humano
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.	Talento Humano
Código de Integridad del Servidor Público	Valores del Servidor Público	Talento Humano
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de capacitación – Programa de Bienestar.
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 30 de 1992	por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior	Todos
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional.
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas de emisión de Bonos pensionales.
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	Talento Humano
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	Certificación de Bono pensional.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones (Establece el Plan de Vacantes y el Plan de Previsión de Empleos)	Talento Humano
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.	Talento Humano

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras dispersiones sobre prima técnica.	Talento Humano
Decreto 785 del 17 de marzo de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.	Talento Humano
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.	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	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.	Plan Institucional de Capacitación.
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias	Talento Humano
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar.
Ley 1474 de 2011	Estatuto Anticorrupción	Talento Humano
Circular Externa No 100-010-2014 del DAFP	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos	Talento Humano
Decreto 2484 del 2 diciembre de 2014	Por el cual se reglamenta el Decreto Ley 785 de 2005	Talento Humano
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública (Establece el Plan Institucional de Capacitación - PIC, Programas de Bienestar y Plan de Incentivos).	Plan Institucional de capacitación – Programa de Bienestar.
Ley 1811 del 21 octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional	Programa de Bienestar.
Decreto 648 del 19 de abril de 2017	Por medio de la cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 (Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP)	Talento Humano
Ley 1857 de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 en relación con el sistema de gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	Talento Humano
Decreto 2011 de 2017	por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación Discapacidad
Código de Integridad del Servicio Público	Código expedido por el DAFP	Talento Humano
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.	Planes y Programas
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional	MIPG
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para independientes en el pago de aportes de seguridad social	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo - SGSST
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias
Acuerdo CNSC No. 2018000006176 del 10 de octubre de 2018	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.	Evaluación de desempeño
Acuerdo CNSC No. 2019000000026 de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas propios de Evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para sistemas propios de Evaluación del Desempeño
Ley 1952 del 28 de enero de 2019	Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734_de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.	Talento Humano

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019.	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Vinculación – Talento Humano
Circular CNSC 20191000000117 del 29 de julio de 2019	Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.	Talento Humano
Resolución No. 2016000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil modifica la Resolución No. 2590de 2010	Talento Humano
Plan de Formación y Capacitación 2020-2030	Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP	Talento Humano
Ley 1960 del 27 de junio de 2019	Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones- Congreso de la República.	Talento Humano
Ley 190 del 6 de junio de 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública.	
Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019	Por medio de la cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.	Talento Humano
Resolución 2194 del 22 de diciembre de 2017	Por el cual se expide el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de los empleos de la Planta Globalizada de cargos de la Unidad Central del Valle del Cauca.	Talento Humano
Decreto 1662 de 2021	Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos que conforman las ramas del poder público	Talento Humano
Acuerdo Directivo 002 del 29 de enero de 2021	Por medio del cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la UCEVA	Talento Humano
Acuerdo Directivo 021 del 3 de agosto de 2018	Expedición del Estatuto Docente	Talento Humano
Resolución 0116 del 24 de enero de 2023	Por la cual se ajusta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales.	Talento Humano

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Resolución 2153 del 23 de noviembre de 2022	Por la cual se regula incentivo a los funcionarios de la Unidad Central del Valle del Cauca, por el uso de bicicleta	Talento Humano
Circular Externa № 0011 de 2021 CNSC	Reporte de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO)	Talento Humano
Plan de formación y Capacitación	Expedición Plan de formación y capacitación 2020-2030	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1 Talento Humano	Talento Humano
GETH	GETH Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017	Talento Humano
Nota: además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.		

Fuente: Elaboración Oficina de Gestión Humana

2. ALCANCE

En El Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad Central del Valle del Cauca-UCEVA, se tendrá en cuenta la identificación de las necesidades de cada uno de los componentes que lo integran, finalmente se realiza el seguimiento y vigilancia de las actividades inherentes al proceso ejecutadas. Este Plan se aplicará conforme a la normatividad legal vigente al talento Humano de la Planta Globalizada de cargos de la Institución (servidores públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y los provisionales.

3. OBJETIVO GENERAL

Propender por el fortalecimiento de la Gestión del talento Humano de la Unidad Central del Valle del Cauca, mediante la implementación de planes, programas y políticas, con el fin de fomentar el desarrollo integral de cada uno de los integrantes de la Institución en su ciclo de vida laboral, promoviendo la calidad en la prestación del servicio en relación con la estrategia Institucional y su mejora continua.

3.1. Objetivos Específicos

- Gestionar los procesos de vinculación bajo el cumplimiento del principio de méritos establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Comisión Nacional del Servicio Civil, como de las garantías de la provisión oportuna de acuerdo a los cargos vacantes y/o necesidad del servicio.
- Fomentar la gestión del conocimiento a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción acorde a las necesidades identificadas para lograr un óptimo rendimiento, mayor productividad y satisfacción laboral.
- Generar condiciones laborales saludables para el mejoramiento de la calidad de vida y el desempeño laboral de nuestro Talento Humano, implementando estrategias que beneficien el compromiso individual, al bienestar y repercuta en el compromiso organizacional.
- Identificar, evaluar, controlar y mitigar a través del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo los accidentes, enfermedades laborales y los ausentismos que pueden afectar el desempeño de los servidores públicos y por ende la productividad y la rentabilidad en la Institución.
- Diseñar e implementar las acciones, planes y programas que contribuyan al mejoramiento del Talento Humano de la Unidad Central del Valle del Cauca, acorde a las necesidades identificadas en los diagnósticos situacionales realizados.

- Ejecutar los diferentes planes de actividades diseñados para el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.

4. PROPÓSITO

Diseñar e implementar estrategias que redunden en el fortalecimiento de los conocimientos, aptitudes y habilidades del Talento Humano de la Unidad Central del Valle del Cauca UCEVA, contribuyendo a una mejora del desempeño laboral y a su vez de las condiciones de vida del servidor público y su entorno familiar, desarrollando sus actividades en un entorno laboral saludable, seguro, dinámico, flexible, contribuyendo al cumplimiento de las estrategias del Gobierno Nacional a través del cuidado y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias.+

Establecer estrategias para fortalecer competencias en el saber, en el hacer, y en el ser contribuyendo a mejorar las condiciones de vida y su desempeño laboral conservando un entorno laboral saludable, seguro, dinámico, flexible, comprometido, productivo y con un clima organizacional positivo y feliz, permitiendo así que los funcionarios desarrollen sus habilidades y experiencias al servicio de la entidad contribuyendo a la estrategia del gobierno nacional a través del cuidado y mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias, como a la innovación y sostenibilidad de nuestra Alma Mater.

5. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Plan de Provisión de Recurso Humano
- Plan Anual de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Anual de Capacitación

6. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

a. Disposición de información

Conforme a lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, se hace necesario contar con información oportuna y actualizada, permitiendo que el Plan Estratégico del Talento Humano cuente con insumos confiables, para desarrollar las acciones de verificación, control y seguimiento, generando un impacto positivo en la productividad de los servidores y, por ende, redundando en el bienestar de los ciudadanos.

b. Caracterización de la población

En la Matriz de Caracterización, se actualiza la información relacionada con la: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores públicos de la Unidad Central del Valle del Cauca, como el principal insumo para la consolidación de los datos del Talento Humano de la Institución.

c. Caracterización de los empleos

La caracterización de la planta globalizada de Cargos se encuentra distribuida como se detalla a continuación:

Tabla 2. Caracterización de los empleos

Niveles	Numero de Servidores
Directivo	19
Asesor	1
Profesional	33
Técnico	15
Asistencial	72
Total	**140**

Fuente: Grupo de Gestión Humana, UCEVA - diciembre de 2023

Con fundamento en lo anterior y como medio de control y seguimiento de la información, el equipo de la Oficina de Gestión Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal, el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en el cual se identifica y actualiza la caracterización de los mencionados empleos, conforme a las necesidades del servicio.

En la actualidad Planta aprobada de Personal Administrativo y Docente de la Unidad Central del Valle del Cauca, compuesta por 140 cargos en los niveles Directivo, Profesional, Técnico

y Asistencial y 86 cargos de Docentes de Tiempo Completo, con la cual se cuenta para atender los compromisos y responsabilidades estratégicas, misionales y de apoyo.

6.1. Resultados de mediciones adelantadas en el año 2023

6.1.1. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.

El equipo de Gestión Humana de la Unidad Central del Valle del Cauca-UCEVA, adelantó la aplicación de la evaluación del autodiagnóstico de las variables, mediante la matriz GETH, dando cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, obteniendo un puntaje en la Matriz del año 2023 de 89 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez de CONSOLIDACIÓN

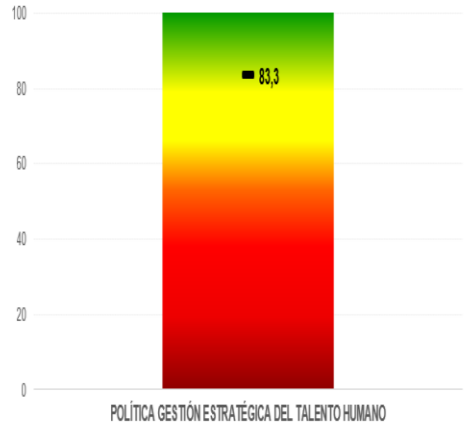
Gráfico 1. Resultados Autodiagnóstico Política Talento Humano - MIPG.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

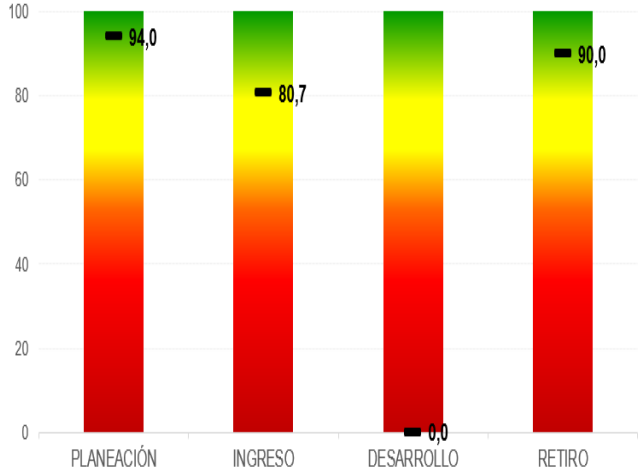
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	79	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	72
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	83
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	83
		- Ruta para generar innovación con pasión	78
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	77	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	79
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	76
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	73
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	81
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	77	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	80
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	74
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	82	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	83
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	81
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	89	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	89

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

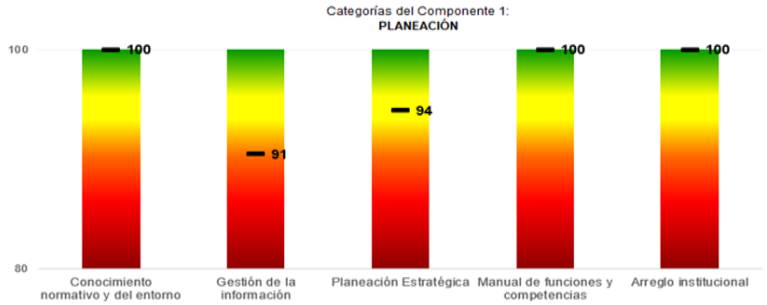
1. Calificación total:

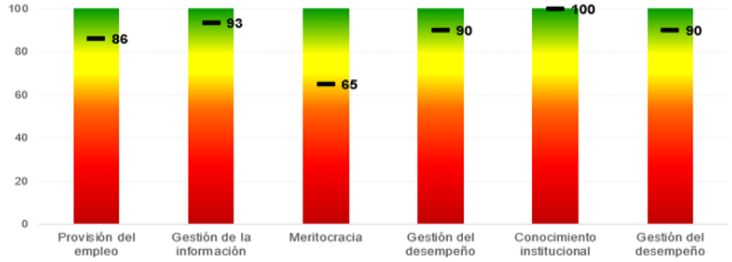


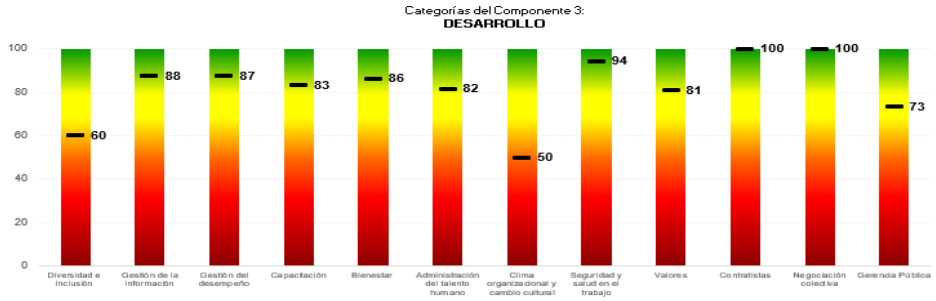
2. Calificación por componentes:

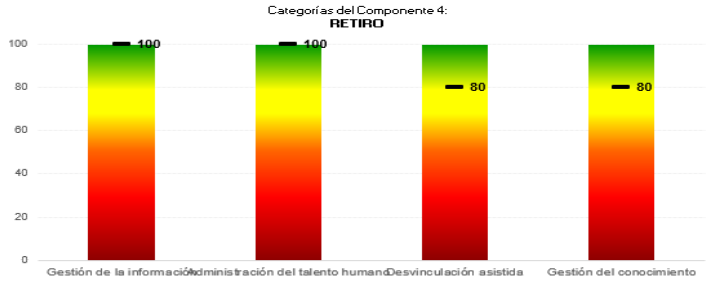


3. Calificación por categorías:

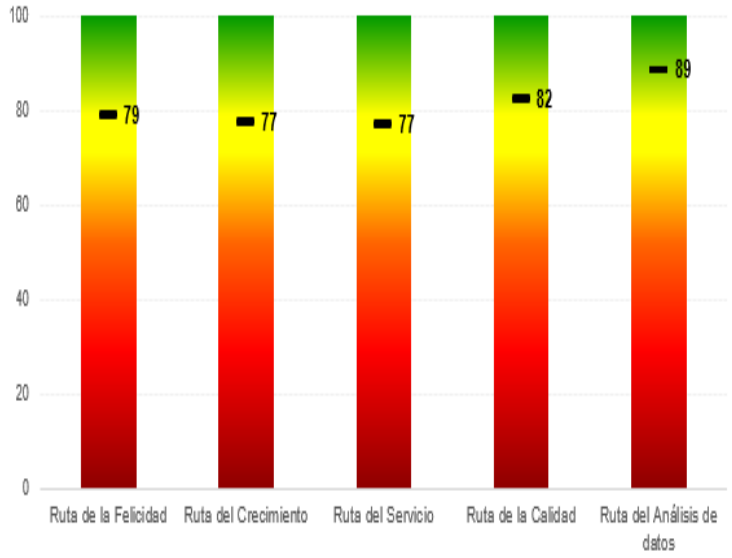




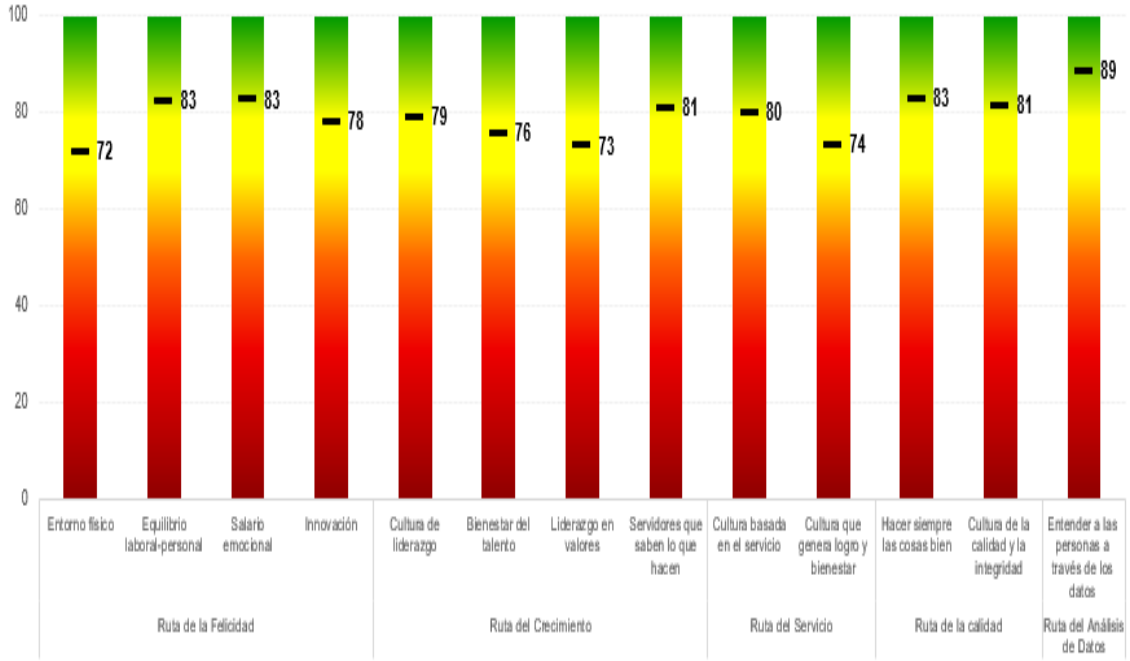




4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



La aplicación de la Matriz permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora, por lo que se debe seguir fortaleciendo el crecimiento de la gestión estratégica del Talento Humano.

6.1.2. Resultados Batería de Riesgo Psicosocial 2023

Conforme las Resoluciones 2646 de 2008 y 2764 de 2022, en la Unidad central del Valle del Cauca, se aplicó la bacteria de riesgo psicosocial en el mes de julio, la cual fue programada para realizarse a 270 personas entre personal administrativo, docente tiempo completo y docente tiempo completo ocasional, la encuesta se realizó entre 222 participantes.

Tabla 3. Resumen de Batería de Riesgos Psicosociales

Empresa que realiza la aplicación:	**ARL POSITIVA**
Entidad	Unidad Central del Valle del Cauca
Población:	Jefes de oficina, profesionales, Técnicos, tecnólogos, docentes y auxiliares
Tamaño de la población total:	270
No. de encuestas realizadas:	222
Porcentaje de participación:	82.22%

Fuente: Oficina de Gestión Humana.

Para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, se tomó una batería de instrumentos cuyo objetivo es identificar y evaluar los factores de riesgo intralaborales y extralaborales que están afectando la salud mental y, por lo tanto, física, a consecuencia del estrés, de la población trabajadora en Colombia.

Para esta evaluación, se administró una ficha de datos generales, la cual contiene información sociodemográfica; el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma A y B, y el cuestionario de estrés.

La versión denominada forma A estuvo direccionada a las personas que ocupan los cargos de jefatura, profesionales, técnicos, tecnólogos y docentes; y la versión denominada forma B se aplicó a las personas que ocupan los cargos de auxiliares administrativos y de servicios generales.

En el cuestionario de factores intralaborales, se evaluaron cuatro dominios:

1. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.
2. Control sobre el trabajo.
3. Demandas del trabajo.
4. Recompensas.

Por su parte, el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral evalúa 7 dimensiones:

1. Tiempo fuera del trabajo.
2. Relaciones familiares.
3. Comunicación y relaciones interpersonales.
4. Situación económica.
5. Características de la vivienda y su entorno.
6. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.
7. Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

Gráfico 2. RESULTADOS GENERALES Forma A (jefes, profesionales, técnicos, tecnólogos, docentes)

* Jefaturas con personal a cargo.
* Profesional, técnico, tecnólogos, docentes.

	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL	23.8	Bajo
EXTRALABORAL	14.4	Bajo
ESTRES	15.6	Medio

Fuente: Oficina de Gestión Humana.

Para este resultado se toman en cuenta los resultados de los cuestionarios Intralaboral y extralaboral.

Gráfico 3. PUNTAJE TOTAL GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL. Forma A.

	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL + EXTRALABORAL	21.9	Bajo

	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL	23.8	Bajo
EXTRALABORAL	14.4	Bajo
ESTRES	15.6	Medio

Fuente: Oficina de Gestión Humana.

Gráfico 4. RESULTADOS GENERALES Forma B (Auxiliares)

* Auxiliar administrativo, auxiliar de servicios generales.

	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL	25.2	Bajo
EXTRALABORAL	14.9	Bajo
ESTRES	17.1	Alto

Fuente: Oficina de Gestión Humana.

Para este resultado se toman en cuenta los resultados de los cuestionarios Intralaboral y extralaboral.

Gráfico 5. PUNTAJE TOTAL GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL. Forma B.

	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL + EXTRALABORAL	22.7	Bajo

Fuente: Oficina de Gestión Humana.

a. Resultados críticos o casos blancos

Para los casos críticos o blancos en la Institución, se realizará una intervención prioritaria. Se encontraron 33 casos blancos o críticos, correspondientes a un porcentaje del 15 % del total de la población que participaron de la encuesta de riesgo psicosocial, correspondientes a las personas que puntuaron alto o muy alto en las condiciones intralaborales, extralaborales y el estrés.

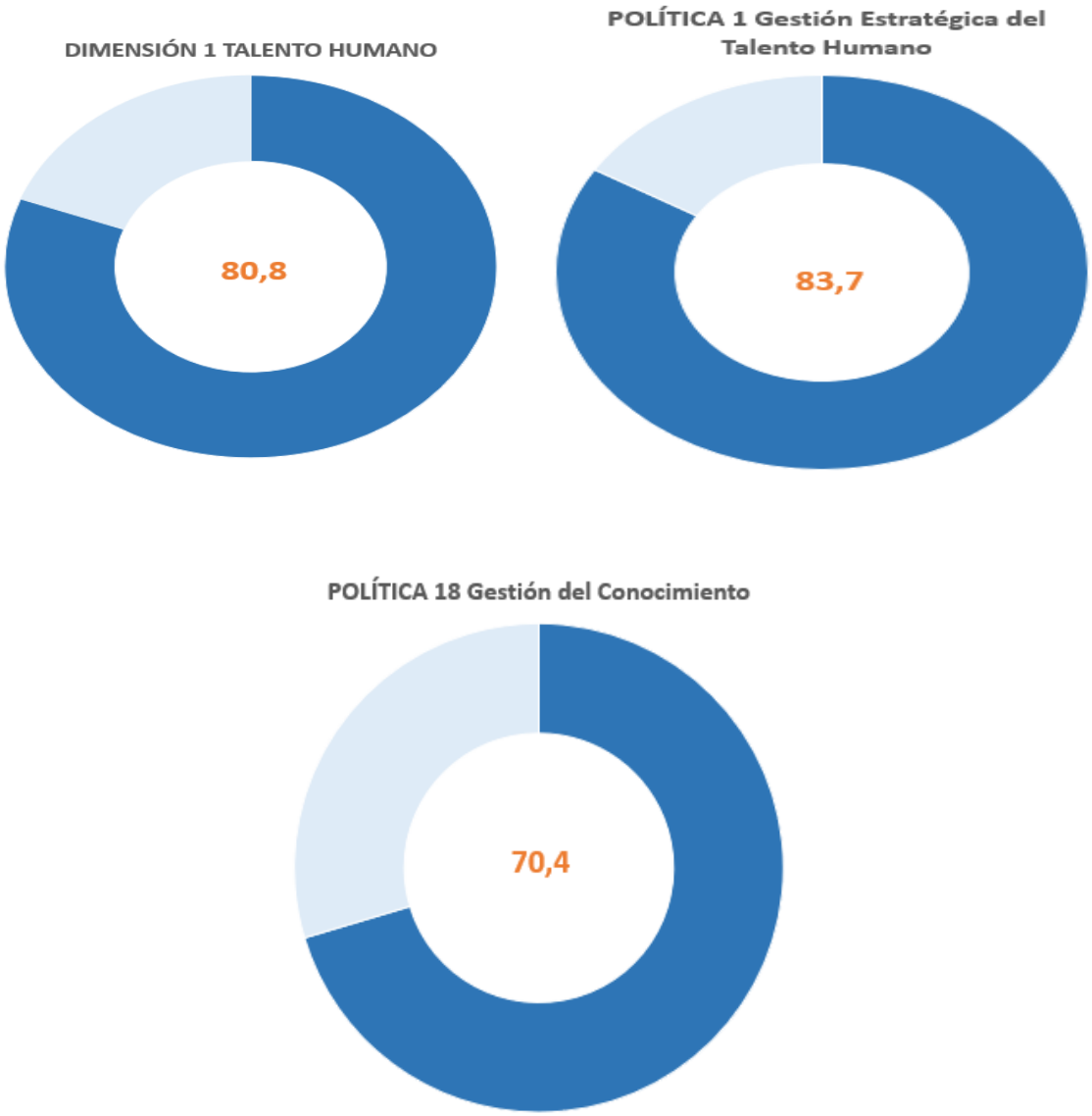
b. Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG

Con el objetivo de realizar la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se realiza a través de la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello.

La evaluación del FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, en la cual se incluye la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, así como las acciones con las cuales se fortalecerá y evaluará la gestión para el 2024.

Gráfico 6. Resultados de la Política de Talento Humano



La política de Gestión estratégica de Talento Humano comprende:

Gráfico 7. Índice de política de Gestión Estratégica del Talento Humano

No. Índice	POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	Puntaje
I01	Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	88,5
I02	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	83,3
I03	Desarrollo del talento humano en la entidad	79,5
I04	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	85,7

Fuente: FURAG

La Política de Gestión de Conocimiento comprende:

Gráfico 8. Índice de la política de Gestión del Conocimiento e Innovación

No. Índice	POLÍTICA 18 Gestión del Conocimiento	Puntaje
I57	Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación	40,0
I58	Generación y producción del conocimiento	81,8
I59	Generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento	61,0
I60	Generación de una cultura de propicia para la gestión del conocimiento y la innovación	54,6

Fuente: FURAG

Para la vigencia 2024, se establecerán las estrategias y mecanismos para fortalecer las Políticas conforme las exigencias y Lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - 2024

En la Unidad Central del Valle del Cauca UCEVA, el Plan Estratégico de Gestión Humana, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en priorizar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, a la disminución de brechas entre el estado actual y el esperado, a través del diseño y la implementación de acciones eficaces que se transformen en oportunidades de mejora con un avance real, medible y alcanzable; en aplicación de las normas, políticas y programas institucionales, EL Plan de Desarrollo Institucional 2021 - 2030 y el Proyecto Educativo Institucional (P.E.I.).

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano en la Unidad Central del Valle del Cauca, se enmarca en las agrupaciones de temáticas demarcadas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, por lo que se deben desarrollar desde el equipo de Gestión Humana gestiones de interrelación, que se ejecutan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:

Tabla 4. Ciclo de vida del Servidor en la UCEVA

Dimensión del Talento Humano			**Ciclo de Vida del Servidor Publico**	**Proceso relacionado PETH**	**Beneficiarios**
Ruta	**Variable**	**Actividades**			
RUTA DE LA FELICIDAD	Entorno físico	Elaborar e implementar el Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente. Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico o a los servidores. Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST. Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de Función Pública (según el riesgo).	Planeación/ Desarrollo	SGSST	Todos los funcionarios
	Plan de Hábitos y estilo de Vida Saludable	Desarrollar el programa de pausas activas. Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural. Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable.	Desarrollo	Bienestar	Todos los funcionarios.
				Bienestar / SGSST	

	Entorno físico	Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico- laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos. Elaborar e implementar Programa de Vigilancia Epidemiológica (Biomecánico y cardiovascular)	Planeación/ Desarrollo		Todos los funcionarios.
	Bienestar Social	Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores públicos de la entidad. Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Planeación/ Desarrollo	Bienestar	Servidores públicos
		Analizar semestralmente la información que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro	Retiro	funcionarios
RUTA DE CRECIMIENTO		Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Planeación/ Desarrollo	PIC	funcionarios

		Aplicar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Desarrollo	EDL	Servidores públicos de Carrera Administrativa
		Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	Planeación	PIC	funcionarios
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca	Planeación	PIC	funcionarios
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y según requerimientos de la norma. Actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	Planeación	PIC	funcionarios
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Desarrollo	PIC	Todos los funcionarios
		Gestionar actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público.	Desarrollo	Bienestar	Servidores y contratistas
		Valoración de desvinculación para identificar las razones por las que	Retiro	Retiro	funcionarios

		los servidores se retiran de la entidad.			
		Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	Bienestar	Todos los funcionarios
		Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Planta Global de Cargos de la UCEVA	Desarrollo	Vinculación	Todos los funcionarios
		Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los Pre- pensionados	Retiro	Retiro	funcionarios
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	Desarrollo	EDL	funcionarios
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.	Desarrollo	PIC	funcionarios
		Implementar estrategias que promuevan la participación de los	Desarrollo	Bienestar	funcionarios

		servidores públicos en el programa de bilingüismo en la Entidad.			
		Implementar herramientas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran.	Retiro	Retiro	funcionarios
RUTA DEL SERVICIO	Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en temas de servicio al ciudadano.	Desarrollo	Talento Humano	funcionarios
		Gestionar la dotación de vestido y calzado para los servidores públicos con derecho a recibirla conforme la ley.	Desarrollo	Bienestar	funcionarios
		Administrar la nómina y llevar los registros correspondientes.	Desarrollo	Nómina	funcionarios
		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Desarrollo	Talento Humano	funcionarios
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Desarrollo	Vinculación y Permanencia	Servidores Públicos
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de	Ingreso	Vinculación	Servidores de Carrera Administrativa

		actualización en carrera administrativa a la CNSC			
		Enviar oportunamente las solicitudes de cancelación de registro en carrera administrativa a la CNSC	Retiro	Desvinculación	Servidores de Carrera Administrativa
		Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano	Desarrollo	SIGEP	Servidores Públicos
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Desarrollo	Vinculación y Permanencia	funcionarios
		Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Gestión Humana.	Desarrollo	Talento Humano	funcionarios

8. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2024

La oficina de Gestión Humana mediante su dimensión se compromete al fortalecimiento y la creación del valor a través de los planes y programas que contribuyan al logro de las metas, tanto a nivel individual como a nivel Institucional. El desarrollo de la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Equipo de Gestión Humana es importante como eje fundamental para alcanzar los objetivos de la Gestión.

Para ello, la Unidad Central del Valle del Cauca establece los planes y programas necesarios para contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los funcionarios de la institución en beneficio a alcanzar los objetivos misionales, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Los planes que se desarrollarán son:

8.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos

8.1.2. Objetivo

Desarrollar las estrategias de previsión de empleos y el cubrimiento de cargos vacantes en la Unidad Central del Valle del Cauca, proporcionando así el talento humano necesario, competente e idóneo para el desarrollo Institucional, siendo importante cumplir con el propósito de fortalecer la gestión para beneficio de los procesos internos y externos.

La planta de personal de la Unidad Central del Valle del Cauca actualmente está conformada por un total de ciento cuarenta (140) empleos, los cuales se encuentran caracterizados así:

Tabla 5. Caracterización de los empleos.

Caracterización del Empleo		
Niveles	**Numero de Servidores**	**Porcentaje**
Directivo	19	14%
Asesor	1	1%
Profesional	33	24%
Técnico	15	11%
Asistencial	72	51%
Total	**140**	**100%**

Fuente: Grupo de Gestión Humana

Tabla 6. Caracterización de los empleos Vacantes.

Distribución de Cargos Vacantes

Tipo de Nombramiento	No. Cargos
Provisional	33
Encargo	14
Sin proveer	11
TOTAL	**58**

Fuente: Grupo de Gestión Humana, UCEVA - diciembre de 2023

8.2. Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos

8.2.1. Objetivo

Implementar programas orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral y el bienestar de los servidores públicos vinculados a la Unidad Central del Valle del Cauca para el mejoramiento de su nivel de vida laboral e individual, buscando además elevar sus niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y sentido de pertenencia con la Institución.

Para alcanzar el cumplimiento de este objetivo se desarrollarán actividades conforme las disposiciones de la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores en su sitio de trabajo:

- Fortalecimiento del bienestar social para la familia UCEVA 2024
- Programas calidad de vida laboral
- Medición de Clima Organizacional y Evaluación de los Factores Psicosociales
- Programa de Pre pensionados
- Programa de Promoción y Prevención en Salud: SG-SST
- Plan de Incentivos
- Programas de Estudio
- Programas de Turismo y Recreación
- Bonos Redimibles de Libre Destinación
- Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción
- Encargos
- Plan de hábitos, estilos de vida y entornos saludables (PHEVES).

8.3. Plan de Institucional de Capacitaciones

8.3.1 Objetivo

La formación y actualización a los servidores públicos para el desarrollo, fortalecimiento e implementación de conocimientos habilidades a su vez la importancia de la innovación a través de la adquisición de nuevas competencias permite mejorar los saberes para optimizar el desempeño laboral, funcional y comportamental; a su vez, adquirir destrezas y conocimientos facilita la ejecución de las actividades diarias.

El componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC), el cual se encuentra incluido en la Matriz Estratégica de Talento Humano - METH en las rutas de la Felicidad, del Crecimiento y del Servicio en la Institución.

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas, el Plan Institucional de Capacitaciones para el año 2024, de la Unidad Central del Valle del Cauca-UCEVA, estará orientado en los siguientes ejes temáticos:

Tabla 7. Consolidado de Capacitaciones

PROYECTO PROCESOS ESTRATÉGICOS	
Área Temática	**Objetivo**
Gobernanza para la Paz	Introducir la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, lo cual ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto.
Participación ciudadana y rendición de cuentas	Fomentar la estrategia de participación y rendición de cuentas, en aras de garantizar la oportunidad de llevar a término un seguimiento del trabajo y la acción de la administración pública, y la posibilidad de colaborar en la construcción de una sociedad mejor.
Gobierno Digital	Fortalecer las capacidades de los servidores públicos para lograr la excelencia en la gestión pública, construyendo una administración más eficiente, transparente y participativa, gracias a las nuevas tecnologías.
Política General de Seguridad y Privacidad de la Información	propender por la apropiación en los servidores públicos de la Institución, sobre sus responsabilidades en el marco de la Política General de Seguridad y Privacidad de la Información, con el fin de garantizar el buen uso del ecosistema digital

PROYECTO PROCESOS ESTRATÉGICOS	
Área Temática	**Objetivo**
	y así asegurar la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información.
Programa de Inducción y Reinducción Área responsable: Gestión Humana	Facilitar y fortalecer la integración e inmersión de los servidores públicos a la cultura organizacional. Desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y proporcionar información esencial para el conocimiento de la Administración pública, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y organizacional.
Código de Integridad - Resolución 1015 del 25 de junio de 2018, por medio de la cual se adopta el Código de Integridad del Servidor Público en la Unidad Central del Valle del Cauca. Área responsable: Gestión Humana	Socializar la Política de Integridad como guía de comportamiento en el servicio público, y como una herramienta de cambio cultural que incita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos, conforme los lineamientos del MIPG, el cual establece unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores Públicos del País, incluyendo cinco (5) valores, los cuales determinan la línea de acción para los servidores del Estado, siendo ellos: la honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia y la justicia.
Transparencia, integridad, prevención y lucha contra la corrupción – Estatuto Anticorrupción Área responsable: Gestión Humana	Fomentar la transparencia y la integridad, así como para generar estrategias conjuntas para la prevención y lucha contra la corrupción.
Ley 1952 de 2019 - Código General Disciplinario - Régimen de Inhabilidades e Incompatibilidades Área responsable: Oficina de Control Interno Disciplinario	Actualizar a los servidores públicos sobre el Régimen Disciplinario aplicable, contenido en la Ley 1952 de 2019 - Código General Disciplinario. Derechos, deberes, prohibiciones, conflicto de intereses, régimen de inhabilidades e incompatibilidades.
Clima y Cultura Organizacional **Plan de Intervención del Riesgo Psicosocial** Área responsable: Vicerrectoría de Bienestar Universitario	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

PROYECTO PROCESOS ESTRATÉGICOS	
Área Temática	**Objetivo**
	identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional.
Atención y Servicio al Ciudadano Sistema y Trámite de Peticiones, Quejas, reclamos, Sugerencias y Felicitaciones- PRS y F Responsable- Secretaria General	Socializar sobre el Sistema de atención ciudadana y presentación de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, orientado a la transparencia y acceso a la información pública producida por la UCEVA, que propicie el acercamiento de la ciudadanía sin distinción alguna, a través de los diversos mecanismos de participación y acceso a la información.
Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- Curso Virtual - DAFP Curso básico y 8 módulos Área responsable: Gestión Humana	Fortalecer los conocimientos sobre los temas de gestión Institucional y desarrollar habilidades para su aplicación en el ejercicio del día a día.
Política Institucional de Equidad de Género	Proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas para desarrollar habilidades, cambios de actitudes y comportamientos. Es un proceso continuo y de largo plazo que requiere la voluntad y el compromiso de todas las partes con el fin de crear sociedades inclusivas que promueven la igualdad de género.

Fuente: Oficina de Gestión Humana.

8.3.2. SIGEP

La Unidad Central del Valle del Cauca, desde la Oficina de Gestión Humana, procura garantizar el cumplimiento de los establecido en el Decreto 1083 de 2015, en relación al correcto manejo de la información del Talento Humano al servicio de la Institución (Personal Administrativo, Docente de Tiempo Completo, Docente de Tiempo Completo Ocasional).
El seguimiento y control de la información se realiza atendiendo los lineamientos del Sistema de Información SIGEP II, implementado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y

rentas, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, permanencia y retiro.

8.3.3. Evaluación del Desempeño – EDL

Su objetivo es medir el desempeño de los servidores públicos de la Unidad central del Valle del Cauca, teniendo como base de las competencias requeridas por el cargo que ocupa. Esto, respecto a las habilidades y aptitudes que necesita para desempeñar el cargo o empleo.

El proceso de Evaluación del Desempeño se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas y se evalúa la eficacia de su implementación, conforme lo dispuesto en la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004. ARTÍCULO 38: *"(…) El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales".*

Por su parte, Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, en su Artículo 2.2.13.1.5, de termina que: "*(…) la evaluación de la gestión gerencial se realizará con base en los Acuerdos de Gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia".*

La oficina de Gestión Humana tiene como propósito garantizar la realización de las Evaluaciones de Desempeño Laboral dentro de los términos establecidos para ello, como herramienta que le permiten al superior jerárquico con personal a cargo realizar la evaluación cuantitativa del cumplimiento que deben realizar los gerentes públicos de las metas establecidas durante la vigencia 2024.

9. SEGUIMIENTO

Tabla 8. Matriz de Seguimiento y Articulación con Plan de Acción Institucional 2024

ACTIVIDAD A REALIZAR	FECHA INICIO (DD/MM/AAAA)	FECHA FIN (DD/MM/AAAA)	INDICADOR DEL PRODUCTO/ENTREGABLE	UNIDAD DE MEDIDA	META ANUAL DEL PRODUCTO (CUANTITATIVO)	METAS PROGRAMADAS POR TRIMESTRE			
						T1	T2	T3	T4
Ingreso: Hacer uso de las listas de elegibles hasta su vencimiento.	1/01/2024	31/12/2024	Porcentaje de personas vinculadas de las listas de elegibles.	Porcentaje	100	25,0	25,0	25,0	25,0
Ingreso: Realizar el proceso de trazabilidad electrónica y física de la Historia Laboral del servidor público.	1/01/2024	31/12/2024	Porcentaje de Registros electrónicos y físicos realizados.	Porcentaje	100	25,0	25,0	25,0	25,0
Ingreso: Gestionar los mecanismos de evaluación para el personal de LNyR y para cubrir vacantes temporales.	1/01/2024	31/12/2024	Formatos de evaluación desarrollados.	Porcentaje	100	25,0	25,0	25,0	25,0

Ingreso: Realizar proceso de regsitros en el Sistema de Información SIGEP	1/01/2024	31/12/2024	Porcentaje de registros realizados.	Porcentaje	100	25,0	25,0	25,0	25,0
Desarrollo: Evaluación del desempeño en torno al servicio al ciudadano.	1/01/2024	31/12/2024	Porcentaje de evaluaciones realizadas	Porcentaje	100	25,0	25,0	25,0	25,0
Desarrollo: Fortalecimiento del sistema de incentivos para los equipos de trabajo.	1/01/2024	31/12/2024	Porcentaje de premios o reconocimientos entregados.	Porcentaje	100	25,0	25,0	25,0	25,0
Desarrollo: Gestionar el sistema del conocimiento, la innovación y la mitigación de la fuga del conocimiento dentro la Entidad.	1/01/2024	31/12/2024	Porcentaje Procesos actualizados para la conservación de la información al interior de la entidad.	Porcentaje	100	25,0	25,0	25,0	25,0

Desarrollo: promover el cuidado de la salud física y mental para un acompañamiento integral al desarrollo de los funcionarios.	1/01/2024	31/12/2024	Porcentaje de servidores participando de las actividades.	Porcentaje	100	25,0	25,0	25,0	25,0
Retiro: Acompañamiento psicológico a los prepensionados.	1/01/2024	31/12/2024	Porcentaje de entrevistas realizadas.	Porcentaje	100	25,0	25,0	25,0	25,0
Retiro: Identificar a través de entrevista personal la razón de desvinculación de la entidad por causa diferente a pensión.	1/01/2024	31/12/2024	Porcentaje de causales de retiro documentadas	Porcentaje	100	25,0	25,0	25,0	25,0
Retiro: Registro e informe cuantitativo y cualitativo de causales de desvinculación de la institución.	1/01/2024	31/12/2024	Porcentaje de entrevistas realizadas.	Porcentaje	100	25,0	25,0	25,0	25,0

10. ANEXOS

- 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.

- Matriz de Riegos Dependencia Gestión Humana

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

- 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.

- Resolución Rectoral No. 0116 del 24 de enero de 2023, 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.