

1005-3.4

**ACUERDO DIRECTIVO No. 002**  
**29 ENE 2021**

Por medio del cual se adopta la política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Unidad Central del Valle del Cauca -UCEVA

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA,**

**en ejercicio de sus facultades Legales y Estatutarias, y**

**CONSIDERANDO:**

Que en desarrollo de los programas y planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano, conforme los Lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG adoptado por la Institución para la presente vigencia, propende por garantizar la ejecución de manera articulada de las actividades e iniciativas de gestión Humana, de tal forma que haya coherencia entre éstas actividades que se desarrollan dentro del proceso, la estrategias de la Entidad y el Plan Nacional de Desarrollo - PND, propuesto por el Gobierno Nacional para la presente vigencia, dando así, estricto cumplimiento a las disposiciones legales contenidas en la 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".

Que la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Unidad Central de Valle del Cauca, 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 y las normativas que definieron el Sistema de Gestión e implementación del modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, definiendo las políticas relacionadas con el ingreso, el desarrollo y la permanencia y el retiro.

Que la precitada normativa exige la alineación de las prácticas de la dimensión del Talento Humano con los objetivos y los propósitos fundamentales de la Institución, y para lograrlo, se hace necesario vincular desde la planeación al Talento humano, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la Organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la Alta Dirección.

Que es competencia del Consejo Directivo, de conformidad con lo establecido en el Estatuto General de la UCEVA -Acuerdo 005 del 8 de marzo de 2016 – Artículo 18, literal b: "*Definir las Políticas administrativas y de Planeación Institucional (...)*"

En mérito de lo expuesto,

**ACUERDA:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar la Política Estratégica de Talento Humano de la Unidad Central del Valle del Cauca.

Carrera 27A No. 48-144 Kilómetro 1 Salida Sur Tuluá - Edificio CAU Ciudadela Universitaria

PBX: (2) 224 22 02 - FAX: (2) 225 90 51 [www.uceva.edu.co](http://www.uceva.edu.co)

Email: [info@uceva.edu.co](mailto:info@uceva.edu.co) - Peticiones Quejas y Reclamos [pqr@uceva.edu.co](mailto:pqr@uceva.edu.co)

TULUÁ - VALLE DEL CAUCA - COLOMBIA

gno

**ARTÍCULO SEGUNDO. Gestión Estratégica De Talento Humano.** La Unidad Central del Valle del Cauca, desarrolla las siguientes estrategias que se describen a continuación y que llevarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.

**ARTÍCULO TERCERO: Objetivos.** Los siguientes son los objetivos de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano

**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, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, de tal manera que contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida.

Carrera 27A No. 48-144 Kilómetro 1 Salida Sur Tuluá - Edificio CAU Ciudadela Universitaria

PBX: (2) 224 22 02 - FAX: (2) 225 90 51 [www.uceva.edu.co](http://www.uceva.edu.co)

Email: [info@uceva.edu.co](mailto:info@uceva.edu.co) - Peticiones Quejas y Reclamos [pqr@uceva.edu.co](mailto:pqr@uceva.edu.co)

TULUÁ - VALLE DEL CAUCA - COLOMBIA



**Objetivos Específicos:**

- a) Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los Planes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, conforme los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- e) 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.
- f) 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.

**ARTÍCULO CUARTO: Rutas De Creación De Valor.** La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan Estratégico del Talento Humano y el Plan de acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la Gestión del Talento Humano. Estas rutas y sus temáticas de acción son las siguientes:

1. **Ruta de la Felicidad:** Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Trabajo en casa, ambiente físico, Plan de Incentivos Institucionales, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.
2. **Ruta del Crecimiento:** Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
3. **Ruta del Servicio:** Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, Política de integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.
4. **Ruta de la Calidad:** Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, Política de integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.
5. **Ruta del análisis de datos:** Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

**ARTÍCULO QUINTO:** En el proceso de la Política de Gestión estratégica del Talento Humano se establecen por la Institución las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma en que se ejecutan los objetivos, los recursos requeridos y el presupuesto asignado, que incluyen entre otros, los siguientes componentes o planes Institucionales o Estratégicos:

**Plan Anual de vacantes**  
**Plan de Previsión del Talento Humano**  
**Plan Institucional de Capacitación**  
**Plan de Incentivos**  
**Plan del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo**

**ARTÍCULO SEXTO:** Incorporar a la presente política el Plan Estratégico de Talento Humano, desarrollado de conformidad con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG – Decreto 1499 de 2017 en concordancia con el Decreto 612 del 4 de abril de 2018.

**ARTÍCULO SÉPTIMO.** La Oficina de Gestión Humana será la responsable de la implementación, seguimiento y control a la ejecución de la presente política.

Carrera 27A No. 48-144 Kilómetro 1 Salida Sur Tuluá - Edificio CAU Ciudadela Universitaria

PBX: (2) 224 22 02 - FAX: (2) 225 90 51 [www.uceva.edu.co](http://www.uceva.edu.co)

Email: [info@uceva.edu.co](mailto:info@uceva.edu.co) - Peticiones Quejas y Reclamos [pqr@uceva.edu.co](mailto:pqr@uceva.edu.co)

TULUÁ - VALLE DEL CAUCA - COLOMBIA



**ARTÍCULO OCTAVO.** Facultar al señor Rector para desarrollar las estrategias, métodos y procedimientos necesarios para la ejecución de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano.

**ARTÍCULO NOVENO.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de expedición.

**PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

El presente Acuerdo fue discutido y aprobado por el Consejo Directivo en sesión realizada el día 29 de enero de 2021

El Presidente del Consejo,



**EVER ANTONIO VILLEGAS MORANTE**

La Secretaria del Consejo,



**LIMBANIA PEREA DORONSORO**

Proyectó: Jefe de Oficina de Gestión Humana