



Plan
Estratégico
de Talento Humano
2025-2026



Tabla de Contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS	5
2.1 OBJETIVO GENERAL	5
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
4. MARCO LEGAL	7
5. MARCO ESTRATEGICO	8
5.1 MISIÓN	8
5.2 VISIÓN	8
5.3 POLITICA DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTION DE LA CALIDAD	8
5.4 POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO	9
5.4.1 Selección, admisión y promoción del talento humano	9
5.4.2 Desarrollo del talento humano	10
5.4.3 Capacitación.	11
Control y evaluación del desempeño.	11
5.5 VALORES INSTITUCIONALES	12
6. CARACTERIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES	13
6.1 Caracterización de los empleados	13
7. DIAGNOSTICO	14
7.1 MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	14
7.1.2 Población muestra	15
7.1.3 Análisis de resultado	15
8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	18
8.1 INGRESO	18
8.1.1 Plan de vacantes	18
8.1.2 Inducción	18
8.2 DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	19
8.2.1 Plan institucional de capacitación	19
8.2.2 Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	21



8.2.3 Plan de estímulos e incentivos	25
8.2.4 Evaluación del desempeño	27
8.2.5 Estrategias del cumplimiento el código de integridad	29
8.2.6 Clima organizacional	29
8.2.7 Reinducción laboral	30
8.2.8 Sistemas de Información	31
8.3 Retiro	32
9. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	33
10. EVALUACION DEL PLAN	35

1. INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es un proceso de gestión que ayuda a las instituciones a establecer una ruta concreta a seguir para alcanzar las metas previstas, teniendo en cuenta los cambios y demandas presentes en su entorno que permitan garantizar la satisfacción de las partes interesadas y el cumplimiento de la normatividad interna y externa que aplica a cada institución. Por otro lado, las normas que reglamentan la función pública establecen la necesidad de contar con un plan estratégico de talento humano en el cual se alineen las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la Universidad.

Es así como la Oficina de Gestión del Talento Humano de la Universidad de Córdoba a través de la elaboración de este plan estratégico busca orientar y compilar las estrategias, programas y planes requeridos para el fortalecimiento de los procesos de ingreso, desarrollo humano y retiro, requeridos para el logro de los objetivos y metas institucionales. Este plan está basado en las acciones estratégicas y metas establecidas en cada eje del Plan de Gobierno vigente.

En consecuencia, el presente plan estratégico de talento humano se enmarca y está alineado a la plataforma estratégica de la universidad y en el plan de desarrollo institucional, además contiene el resultado del autodiagnóstico de la dimensión de talento humano (modelo integrado de planeación y gestión), el resultado de la medición del clima organizacional y las acciones que se realizarán para una adecuada administración y desarrollo del talento humano, que permita garantizar una adecuada prestación del servicio a todos los grupos de interés.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la gestión del talento humano, mediante el establecimiento de acciones que permitan mejorar continuamente los procesos de vinculación, desarrollo humano y retiro de los servidores públicos docentes y no docentes en la Universidad de Córdoba; con el fin de aumentar la satisfacción, habilidades y la calidad de vida de todos los trabajadores.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar oportunamente las actividades de selección y vinculación de funcionarios a través de la adecuada revisión de requisitos de cumplimiento y las actividades de inducción general y específica del cargo.
- Fortalecer las habilidades y conocimientos de los funcionarios docentes y no docentes, a través de la ejecución del plan institucional de capacitación.
- Mantener y mejorar continuamente el sistema de seguridad y salud en el trabajo, minimizando los riesgos, accidentes, y enfermedades laborales, promoviendo buenas prácticas y hábitos saludables.
- Promover actividades que permitan garantizar el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios docentes y no docentes de la universidad, a través de la ejecución de los programas de bienestar laboral y el reconocimiento oportuno de las prestaciones sociales y economías a las cuales tienen derecho.
- Hacer el reconocimiento de pensiones y prestaciones económicas inherentes, con el fin de mejorar las actividades de desvinculación y retiro de servidores.





3. ALCANCE

Este plan aplica a todos los funcionarios públicos docentes y no docentes de la Universidad de Córdoba e incluye las actividades inmersas en los procesos de vinculación, desarrollo humano y retiro.



4. MARCO LEGAL

NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia, Artículo 69	Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.
Ley 30 de 1992	Fundamentos de la educación superior.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1279 de 2002	Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales.
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.
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Resolución 390 de 2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 decreto único reglamentario del sector función pública, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción por parte de las entidades del Estado.
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes.
Acuerdo 032 de 2020	Por el cual se adiciona el proyecto educativo institucional PEI, Acuerdo 016 de 2004.
Resolución 1743 de 12 de noviembre de 2021	Por medio del cual se adopta el código de integridad de la institución

Tabla 1: Marco Legal

5. MARCO ESTRATEGICO

5.1 MISIÓN

La Universidad de Córdoba es una institución pública de educación superior que forma integralmente ciudadanos capaces de interactuar en un mundo globalizado, con el fin de contribuir a la transformación, innovación, y desarrollo sostenible de la sociedad en el ámbito regional, nacional e internacional desde las ciencias básicas, agropecuarias, las ciencias aplicadas e ingenierías, las ciencias sociales, administrativas, jurídicas, humanas, educación, y salud. Asimismo, realiza investigación y proyectos sociales, se fundamenta en la experiencia académica y promueve la calidad, la innovación, el emprendimiento, la inclusión, el humanismo y los valores éticos.

5.2 VISIÓN

En el 2031, la Universidad de Córdoba será un referente de calidad, con pertinencia e innovación en sus programas académicos, aportes científicos y culturales, para la promoción de la cultura interdisciplinaria, el humanismo, el desarrollo sustentable y el buen gobierno, que le permita desarrollar sinergias estratégicas y soluciones viables, satisfaciendo las necesidades de la sociedad en un contexto dinámico.

5.3 POLITICA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

La Universidad de Córdoba, en cumplimiento de su misión, gestiona, autoevalúa, autorregula y mejora continuamente sus procesos académicos-administrativos, contribuyendo a la transformación, innovación y desarrollo sostenible de la sociedad, para la satisfacción de los grupos de interés, teniendo en cuenta el marco legal, los principios institucionales, la gestión y prevención de riesgos laborales, de corrupción y asociados a los procesos, la protección del medio ambiente y



la participación y consulta de la comunidad universitaria, a través de la competencia del talento humano, la eficiencia en el servicio y en el manejo de los recursos.

5.4 POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO

A continuación, se detallan las políticas de Talento Humano incluidas en el Proyecto Educativo Institucional-PEI de la Universidad de Córdoba:

5.4.1 Selección, admisión y promoción del talento humano

La designación de cargos en la Universidad de Córdoba se enmarca en el Sistema de Administración del Talento Humano, que consulta las necesidades y requerimientos de las diferentes dependencias, atendiendo los perfiles y requisitos establecidos en el manual de funciones.

El Sistema de Administración del Talento Humano se rige por los principios de equidad, transparencia, eficiencia y calidad, que propende por una nueva cultura institucional fundamentada en el reconocimiento de las capacidades y competencias de sus miembros.

Objetivos:

- Implementar el Sistema de Administración del Talento Humano de la Universidad de Córdoba, que recoja las necesidades y requerimientos de personal (de acuerdo con el manual de funciones) en materia de selección, promoción, relevo, Capacitación y bienestar de las áreas académicas-administrativas.
- Adoptar los manuales de procedimiento y de funciones de manera que se cuente con la información de cada puesto de trabajo en la institución, facilitando la labor del funcionario que lo ocupe.
- Establecer una programación anual de requisición y provisión de personal docente y administrativo en los niveles asistencial, técnico y profesional mediante concursos públicos internos y externos de méritos según los perfiles y requisitos contemplados en las normas vigentes.

- Desarrollar programas permanentes de inducción dando a conocer la misión, visión y principios corporativos que rigen la Universidad, así como las normas, estatutos, símbolos y funciones encomendadas, que contribuyan a la adaptación social y laboral del funcionario.
- Desarrollar programas de capacitación y formación continua dirigidos a directivos, docentes y no docentes, que permitan interacción en equipo con el propósito de construir un ambiente laboral sano y una institución de calidad.
- Institucionalizar programas de motivación que contribuyan a fortalecer el sentido de pertenencia, el desarrollo personal en un ambiente de tolerancia, respeto y sana convivencia.

5.4.2 Desarrollo del talento humano

Teniendo en cuenta que una de las razones de éxito de las Entidades de Educación Superior, consiste en la satisfacción de las necesidades de sus servidores públicos, la Universidad de Córdoba mantiene como política el reconocimiento social y el estímulo individual y grupal a sus funcionarios, de acuerdo con su desempeño y actitud frente al trabajo.

En aras de mantener un ambiente institucional de armonía, diálogo y concertación, se propician espacios y condiciones de participación y comunicación permanentes entre la administración y los distintos estamentos de la Comunidad Universitaria.

Objetivos:

- Implementar un plan anual de incentivos, con el fin de destacar el desempeño realizado por los servidores en todos los niveles por productividad.
- Estimular el trabajo en equipo, entre los servidores públicos con metas específicas de las diferentes dependencias, que potencie las capacidades individuales y colectivas.
- Fortalecer los programas preventivos y educativos en el área de seguridad y salud en el trabajo que contribuyan a un ambiente laboral óptimo y de seguridad personal minimizando los riesgos laborales.

5.4.3 Capacitación.

La Universidad desarrolla planes de capacitación permanente y pertinente al desempeño laboral y docente de su personal en consonancia con las necesidades administrativas y académicas.

Objetivos:

- Diseñar un plan de capacitación a corto, mediano y largo plazo articulado a las políticas generales de desarrollo y en función del crecimiento organizacional y de sostenibilidad con criterios de igualdad, transparencia y equidad.

Control y evaluación del desempeño.

La Universidad de Córdoba fomenta y realiza evaluación del desempeño a todos sus servidores públicos como estrategia para el mejoramiento continuo de la prestación del servicio académico-administrativo.

En el marco del desarrollo del proceso de evaluación del desempeño, la Universidad define mecanismos e instrumentos de valoración de los procesos de gestión del talento humano, involucrando todos los niveles jerárquicos de la organización.

Objetivos:

- Diseñar e implementar mecanismos objetivos de evaluación de desempeño con el fin de establecer el nivel alcanzado de las metas propuestas con base en los planes de desarrollo y operativos, determinando el grado de compromiso, idoneidad y responsabilidad del servidor público con la Institución.
- Aplicar mecanismos de motivación, a través de incentivos a los mejores servidores públicos, (administrativos, docentes, investigadores y extensionistas).

5.5 VALORES INSTITUCIONALES

Los valores institucionales del servidor público de la universidad de Córdoba se encuentran establecidos en el código de integridad adoptado mediante resolución 1743 del 12 de noviembre de 2021.

Todo servidor público de la universidad de Córdoba además de los valores exigidos por la ley, lo deben de caracterizar los siguientes valores:

- **HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, siempre favoreciendo el interés general y comprometido contra toda forma de corrupción.
- **RESPECTO:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas en su diversidad, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **SENTIDO DE PERTENENCIA:** Soy leal y me identifico con los principios y valores que rigen en la Universidad de Córdoba, siendo parte integral de ella, defendiéndola, preservándola y propendiendo por su desarrollo.
- **COMPROMISO:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **DILIGENCIA:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos y superar los retos institucionales.
- **JUSTICIA:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

6. CARACTERIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES

A continuación, se presenta la información correspondiente a los cargos y tipos de vinculación de los funcionarios de la Universidad de Córdoba, con el fin de orientar la generación de acciones que mejoren la administración del talento humano.

6.1 Caracterización de los empleados

A corte 31 de diciembre de 2024, la población trabajadora docente y no docente de la universidad de Córdoba se caracteriza por tipo de vinculación de la siguiente manera:

FUNCIONARIOS NO DOCENTE	
Por Periodo Fijo	6
De Libre Nombramiento y Remoción	73
Planta Provisional	341
Planta Temporal	180
Carrera Administrativa	45
Oficiales	43
TOTAL	692

Tabla 2: Personal Administrativo

FUNCIONARIOS DOCENTE	
Docente Planta	299
Docente Ocasional	63
Docente Catedrático	563
TOTAL	925

Tabla 3: Personal Académico

7. DIAGNOSTICO

La Oficina de Gestión de Talento Humano, realizó la segunda autoevaluación de la dimensión de talento humano del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) en el año 2024. Producto de este autodiagnóstico se obtuvo un puntaje de 72% superando el obtenido en el realizado en el año 2022 que obtuvo un puntaje de 52,6%. El resultado obtenido en el año 2024 se puede discriminar de la siguiente manera: planeación 76.6%; ingreso 52.8, desarrollo 73.6, y retiro 53.3%.

Con los resultados obtenidos se pudo tener un panorama más claro de cómo estaba la gestión estratégica de talento humano y, con base en eso, se va a elaborar un plan de trabajo que contenga las acciones encaminadas a lograr un cumplimiento del 100%.

De igual manera, esta dependencia realiza un diagnóstico de su situación actual a través del análisis del contexto interno y externo y partes interesadas que se actualiza de manera anual, donde producto de ese se obtienen las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades que tiene el proceso. El diagnóstico del contexto institucional del año 2024 se puede visualizar en el link <https://www.unicordoba.edu.co/wp-content/uploads/2024/09/Diagnostico-de-contexto-y-partes-interesadas-2024-1.pdf>

7.1 MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional es un conjunto de propiedades presentes en el espacio de trabajo, percibidas por los trabajadores, de forma directa o indirecta, a su vez, la forma en que es percibido este es muy diferente para cada trabajador, puesto que incluye dimensiones físicas, mentales y emocionales, sin embargo, la importancia de este radica en como la influencia de la percepción de estos factores afecta la productividad, el comportamiento y motivación de los empleados.

En el año 2023 se realizó una nueva medición de clima organizacional en la institución obteniendo los siguientes resultados:



7.1.2 Población muestra

La población objeto para el diagnóstico de clima organizacional de la Universidad de Córdoba corresponde aproximadamente a 1659 servidores públicos, entre trabajadores, docentes y administrativos.

El tamaño de la muestra fue de 312 encuestados. El cuestionario se aplicó a una muestra de 363 funcionarios de la Universidad de Córdoba, de manera voluntaria y anónima. Es de anotar que la muestra objeto de estudio estaba estimada 312 encuestados, pero se obtuvo un número mayor de respuestas, por lo que se decidió incluirlas en el estudio, ya que no supera el 30% de la población total.

El instrumento se aplicó de manera virtual, a través de un formulario de Google Forms, el cual estuvo habilitado del 03 al 10 de noviembre de 2023.

7.1.3 Análisis de resultado

Los resultados obtenidos concluyen en términos generales, que el 74% de los encuestados de la Universidad de Córdoba, perciben que se goza de un buen clima organizacional, bajó 8 dimensiones, autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e Innovación a través del cuestionario de Chiang et al (2008).

En los resultados por dimensiones, se tiene que en la dimensión autonomía, el 86% de los encuestados, están muy de acuerdo o de acuerdo con la percepción de autonomía frente al desempeño de su trabajo, indicando que estos, evalúan, tienen iniciativa y libertad para la toma de decisiones y para la organización de su trabajo. Situaciones que favorecen la motivación y satisfacción en el trabajo, la reducción del estrés y finalmente el incremento de la productividad.

En la dimensión de cohesión, se tiene que el 85% los servidores públicos encuestados, perciben que tienen buenas relaciones laborales dentro de la



institución, promueven un ambiente amigable, se ayudan entre sí, existe amistad y cariño, y espíritu de trabajo en equipo.

En términos generales, la dimensión de confianza, para los servidores públicos de la universidad de Córdoba, es percibida como favorable en un 81%, los encuestados, perciben que tienen libertad para comunicarse abiertamente, para tratar temas personales o sensibles, sienten que la dirección tiene una confianza condescendiente hacia ellos, existen buenas relaciones entre superiores y subordinados.

En cuanto a la dimensión de presión, los resultados muestran, un porcentaje de presión del 27% (Muy de acuerdo y de acuerdo) es decir, mucho trabajo o exigencia del mismo, muchas responsabilidades. Frente a la pregunta, su institución es un lugar relajado para trabajar, el 56% reporta que está de acuerdo o muy de acuerdo.

En relación con a la dimensión de apoyo, el 84% los colaboradores se sienten satisfechos por el respaldo que le brindan sus jefes, en esta dimensión se potencializa el crecimiento laboral y la satisfacción por el trabajo, para afrontar los retos que trae consigo la labor y su correcto desenvolvimiento, ellos están de acuerdo o muy de acuerdo con el respaldo y tolerancia en el comportamiento dentro de la institución por parte de sus superiores o compañeros de trabajo, esto incluye el aprendizaje de los errores, sin miedo a represalias, motivación, respaldo.

El nivel de confianza se estableció en un 81%, es necesario seguir creando ambientes de autonomía y confianza de jefes a trabajadores y viceversa.

Según los encuestados, el 63% considera que la recompensa que recibe es justa para la contribución que aporta a la Institución. Se mantiene el indicador con relación a año 2021, que fue de 64%.

La dimensión de equidad se observa que el 79% de los trabajadores, tiende a percibir un trato justo por parte de sus jefes y directivos, que los objetivos que fija su jefe para realizar su trabajo son razonables, que los directivos tratan igual a todos los que trabajan en la institución.

Por último, la dimensión de la innovación, el 79% de los trabajadores se sienten estimados por sus jefes al crear nuevas formas de hacer las cosas, están abiertos a nuevos cambios, cuentan con el apoyo de sus jefes para enfrentar antiguos y nuevas dificultades, siendo lo más importante adoptar nuevas y mejores métodos para realizar eficazmente su trabajo.

El informe completo y las respectivas recomendaciones se encuentran en los archivos de la Oficina de Gestión de Talento Humano.

8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La administración del talento humano en las instituciones está basada en contar con funcionarios competentes, comprometidos y formados para lograr el cumplimiento y satisfacción de los objetivos y metas organizacionales y la satisfacción de los grupos de interés.

También está orientada a la ejecución de actividades que permitan suplir todas las necesidades de los funcionarios durante todas las etapas de ingreso, permanencia y retiro.

8.1 INGRESO

8.1.1 Plan de vacantes

Se cuenta con un plan de vacantes que tiene el objetivo de llevar un registro oportuno de los cargos que se encuentran provistos y vacantes con el fin de proveer oportunamente el personal que se requiere. Este plan será actualizado cada año.

8.1.2 Inducción

La Universidad de Córdoba cuenta con un proceso de inducción encaminado a facilitar la adaptación del nuevo empleado que ingresa a la Universidad de Córdoba, mediante el suministro de información general, amplia y suficiente, que permita fortalecer su integración y sentido de pertenencia a nuestra Institución. La inducción es regula por el procedimiento INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN LABORAL (PGRH-017).

A continuación, se detalla las acciones estratégicas del plan de gobierno 2022-2026 y actividades operativas del proceso relacionadas con inducción:

Acción estratégica/Actividad Operativa del Proceso	Actividad específica	Indicador	Meta				
			2022	2023	2024	2025	2026
Implementar acciones orientadas al fortalecimiento de los valores del servicio público, la gestión, prevención y mitigación de riesgos incluidos los de corrupción	Incluir en la inducción laboral la socialización de los valores del servicio público.	Informe de nivel de interiorización de valores y principios	1	1	1	1	1
N/A	Realizar inducción laboral al 100% de los funcionarios que se vinculen a la institución	Porcentaje de inducciones realizadas	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 4: Acciones estratégicas y actividades operativas del proceso de inducción

8.2 DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

La gestión estratégica de talento humano implementará estrategias para la mejora del bienestar de los trabajadores y a su vez, fomentar el crecimiento integral de cada servidor.

A continuación, se describen las actividades que componen cada una de las etapas para un adecuado desarrollo del talento humano las cuales se articulan con las acciones estratégicas establecidas en el plan de gobierno, bajo la responsabilidad del proceso de gestión de talento humano.

8.2.1 Plan institucional de capacitación

La universidad cuenta con un plan institucional de capacitación Servidores Públicos administrativos y uno para servidores públicos docentes, orientados a definir los lineamientos que orientan la





formación de los Servidores Públicos de la Universidad de Córdoba, con el fin de contribuir al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales. Estos son formulados acorde a las necesidades expresadas por los trabajadores e identificadas por los líderes, su vigencia es de entre uno (1) y tres (3) años dependiendo de la parte presupuestal. El PIC está reglamentado por el procedimiento CAPACITACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS (PGRH-036).

A continuación, se detalla las acciones estratégicas del plan de gobierno 2022-2026 y actividades operativas del proceso relacionadas con tema de capacitación:

Acción estratégica/ Actividad Operativa del Proceso	Actividad específica	Indicador	Meta				
			2022	2023	2024	2025	2026
Capacitar a docentes en el manejo de tecnologías y metodologías de enseñanza-aprendizaje en entornos virtuales	Gestionar la ejecución del diplomado	Docentes capacitados en modelo pedagógico virtual.	20%	40%	40%	40%	40%
Implementar Planes Institucionales de Capacitación que incluya: Procesos pedagógicos y curriculares, inclusión, multiculturalidad, virtualidad, producción académica, internacionalización, idiomas, entre otros	Implementar el 100% de las capacitaciones incluidas en el plan institucional de capacitación docente Implementar plan institucional de capacitación de cada año	Ejecución del Plan de Capacitación	90%	90%	90%	90%	90%



Acción estratégica/ Actividad Operativa del Proceso	Actividad específica	Indicador	Meta				
			2022	2023	2024	2025	2026
Capacitación tecnológica a todo el personal administrativo y docentes	Realizar capacitaciones en: Microsoft office, uso de las herramientas de Google	Diseño y ejecución de un programa de cursos dentro del PIC, para el uso de TIC en la actividad docente y administrativa	20%	40%	60%	80%	100%
Fortalecer el Sistema de Gestión Ambiental de manera transversal en los procesos académicos y administrativos que desarrolla la Universidad	Implementar las capacitaciones que en materia de gestión de ambiental se incluyan en plan de capacitación	Ejecución del programa de sensibilización ambiental	90%	90%	90%	90%	90%

Tabla 5: Acciones estratégicas y actividades operativas del plan institucional de capacitación

8.2.2 Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

La Universidad de Córdoba cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo diseñado e implementado en atención a los requisitos establecidos en el decreto 1072 de 2015, resolución 312 de 2019 y la NTC ISO 450001 de 2018, así mismo, este sistema se encuentra certificado bajo la norma NTC ISO 450001 de 2018 y está integrado al Sistema integrado de gestión y aseguramiento de la calidad de la institución.



A continuación, se detalla las acciones estratégicas del plan de gobierno 2022-2026 y actividades operativas del proceso relacionadas el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo:

Acción estratégica/ Actividad Operativa del Proceso	Actividad específica	Indicador	Meta				
			2022	2023	2024	2025	2026
Implementar programas de bienestar laboral y psicosocial que faciliten una vida equilibrada en el ámbito económico, físico y psicológico	Elaborar y ejecutar anualmente el plan de trabajo del programa de integral de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial y bienestar laboral.	Ejecutar plan de trabajo anual del programa de integral de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial y bienestar laboral.	80%	80%	80%	80%	80%
Fortalecer la implementación y el mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	*Implementar los programas de vigilancia epidemiológica *Ejecutar el plan de trabajo anual de SST	* Cumplimiento de los planes de trabajo anual de vigilancia epidemiológica *Cumplimiento del Plan de Trabajo Anual en SST	90%	90%	90%	90%	90%

Acción estratégica/ Actividad Operativa del Proceso	Actividad específica	Indicador	Meta				
			2022	2023	2024	2025	2026
Análisis y prevención de riesgos psicosociales	Realizar el diagnostico de riesgo psicosocial teniendo en cuenta los requisitos establecidos por las normas vigentes	Realización del diagnostico	100%	-	100%	-	100%
Fomentar los sitios de trabajo seguro a través de la Implementación de proyectos de inversión orientados a las adecuaciones de puestos de trabajo que mejoren el entorno físico y garanticen la salud, seguridad y bienestar de todos los funcionarios.	*Realizar diagnóstico de los equipos sillas, mobiliario, requeridos por las distintas áreas para adecuar puestos de trabajo seguros con el fin de que sean incluidos en los proyectos de inversión de cada año	Número de proyectos de inversión para SST implementados	1	1	1	1	1



Acción estratégica/ Actividad Operativa del Proceso	Actividad específica	Indicador	Meta				
			2022	2023	2024	2025	2026
	*Enviar a la dirección de planeación y desarrollo las especificaciones de los equipos sillas, mobiliario, requeridos por las distintas áreas para adecuar puestos de trabajo seguros con el fin de que sean incluidos en los proyectos de inversión de cada año						
N/A	Desarrollar actividades tendientes a prevenir y tratar el acoso laboral en la institución.	Número quejas de acoso laboral intervenidas/Número quejas de acoso laboral presentados en un	100%	100%	100%	100%	100%



Acción estratégica/ Actividad Operativa del Proceso	Actividad específica	Indicador	Meta				
			2022	2023	2024	2025	2026
		periodo de tiempo determinando.					

Tabla 6: acciones estratégicas y actividades operativas del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

8.2.3 Plan de estímulos e incentivos

La Universidad de Córdoba cuenta con una política de estímulos e incentivos orientada a propiciar un espacio de trabajo armónico; propiciar condiciones que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la seguridad laboral; fomentar el desarrollo personal del trabajador; desarrollar valores organizacionales en función de la cultura del servicio. con esto se buscará un mejoramiento en la calidad de vida y el ambiente laboral, a su vez también se fomentarán la participación en programas culturales, deportivos y recreativos, que la institución brindara. Este plan se encuentra reglamentado por la RESOLUCIÓN 2210- "Por la cual se adopta el Plan Operativo de Bienestar Laboral para los servidores públicos de la Universidad de Córdoba.", que incluye actividades enmarcadas en las siguientes áreas:

La estructura del programa de Bienestar Laboral e incentivos será la siguiente:

AREA	ACTIVIDAD
<p>Área de calidad de vida laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades formativas y desarrollo humano • Análisis y prevención de riesgos psicosociales <ul style="list-style-type: none"> • Clima organizacional • Preparación y adaptación para el retiro laboral de los funcionarios de planta • Incentivos y estímulos a funcionarios de la universidad de Córdoba
<p>Área de protección y servicios sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asesorías y visitas domiciliarias • Fomento a la expresión artística, cultural, y recreativa • Talleres lúdicos formativos estratégicos • Programas de Apoyo socioeconómico a la familia

Tabla 7: Estructura del programa de Bienestar Laboral e incentivos

Las actividades anteriormente expuestas se ejecutan en el desarrollo de cada una de las tapas contenidas en este plan estratégico como lo son capacitación, seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, y retiro del personal.

A continuación, se detalla las acciones estratégicas del plan de gobierno 2022-2026 y actividades operativas del proceso relacionadas con el plan de estímulos e incentivos:

Acción estratégica/Actividad Operativa del Proceso	Actividad específica	Indicador	Meta				
			2022	2023	2024	2025	2026
Incentivos y estímulos a funcionarios de la universidad de Córdoba	Desarrollar las actividades establecidas en el programa de bienestar laboral de Universidad de Córdoba	Cumplimiento del programa	90%	90%	90%	90%	90%

Tabla 8: Acciones estratégicas y actividades operativas del plan de estímulos e incentivos

8.2.4 Evaluación del desempeño

La Universidad de Córdoba cuenta con un proceso de evaluación del desempeño dirigido a todos los servidores Públicos tanto docentes como no docentes de planta provisional, de libre nombramiento, de carrera administrativa y planta temporal. Esta evaluación está orientada a valorar y cuantificar el desempeño por compromisos laborales y competencias comportamentales de los trabajadores. El proceso para los docentes se realiza al final de cada semestre académico y para el personal no docente se aplican dos evaluaciones parciales semestrales. Este proceso es regulado por los estatutos de personal docente y de personal administrativo, así mismo por los procedimientos EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS PARA SERVIDORES PÚBLICOS NO DOCENTE (PGRH-012) y EVALUACIÓN DOCENTE (PDOC-016).

A continuación, se detalla las acciones estratégicas del plan de gobierno 2022-2026 y actividades operativas del proceso relacionadas con la Evaluación del desempeño:



Acción estratégica/ Actividad Operativa del Proceso	Actividad específica	Indicador	Meta				
			2022	2023	2024	2025	2026
Ejercer liderazgo participativo de la libertad y autonomía intelectual de quienes conforman la comunidad educativa	*Capacitar a los nuevos servidores públicos no docentes que se vinculan a la institución en evaluación de desempeño. *Gestionar la realización de la evaluación de desempeño de los servidores públicos no docentes.	*100% de nuevos funcionarios que ingresen capacitados *Evaluación de desempeño de líderes, alta dirección, jefes de oficina	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 9: Acciones estratégicas y actividades operativas del proceso de evaluación de desempeño

8.2.5 Estrategias del cumplimiento del código de integridad

La Universidad de Córdoba cuenta con un plan para el cumplimiento de la integridad en el servicio público, este plan está encaminado a promover la integridad en el servicio y con ello el conocimiento, interiorización y cumplimiento del código de integridad.

A continuación, se detalla las acciones estratégicas del plan de gobierno 2022-2026 y actividades operativas del proceso relacionadas con las estrategias del cumplimiento el código de integridad:

Acción estratégica/Actividad Operativa del Proceso	Actividad específica	Indicador	Meta				
			2022	2023	2024	2025	2026
Implementar acciones orientadas al fortalecimiento de los valores del servicio público, la gestión, prevención y mitigación de riesgos incluidos los de corrupción	Elaborar y ejecutar anualmente plan de acción para promover la integridad en el servicio publico	Informe de nivel de interiorización de valores y principios	1	1	1	1	1

Tabla 10: Acciones estratégicas y actividades operativas del proceso de Estrategias del cumplimiento el código de integridad

8.2.6 Clima organizacional

Conforme a los análisis de clima organizacional que se realicen, la Oficina de Gestión de Talento Humano implementará estrategias de mejora para el clima organizacional. Este análisis de clima es realizado cada 2 años, midiendo el resultado de las estrategias aplicadas e implementando nuevas en base a los resultados obtenidos.



A continuación, se detalla las acciones estratégicas del plan de gobierno 2022-2026 y actividades operativas del proceso relacionadas con el clima organizacional:

Acción estratégica/Actividad Operativa del Proceso	Actividad específica	Indicador	Meta				
			2022	2023	2024	2025	2026
Promover una cultura y clima organizacional, mejorar la convivencia constructiva hacia la prevención y resolución de conflictos, que lleven a la conciliación y concertación en la comunidad académica	Realizar diagnóstico de clima organizacional	*Diagnóstico realizado *Ejecutar plan de mejoramiento producto de las encuestas de clima Organizacional	-	100%	-	100%	-

Tabla 11: acciones estratégicas y actividades operativas de clima organizacional

8.2.7 Reinducción laboral

La Universidad de Córdoba cuenta con un proceso de reinducción encaminado a actualizar a los empleados antiguos en los temas de interés institucional nuevos o cuando presenten algún cambio. La reinducción es reglada por el procedimiento INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN LABORA (PGRH-017).

A continuación, se detalla las acciones estratégicas del plan de gobierno 2022-2026 y actividades operativas del proceso relacionadas con reinducción laboral.

Acción estratégica/Actividad Operativa del Proceso	Actividad específica	Indicador	Meta				
			2022	2023	2024	2025	2026
Reinducción laboral	Realizar reinducción laboral cada año	Reinducción laboral realizada	1	1	1	1	1

Tabla 12: Acciones estratégicas y actividades operativas del proceso de reinducción laboral

8.2.8 Sistemas de Información

La Oficina De Gestión De Talento Humano realiza constantes esfuerzos para mantener actualizado el sistema de información de personal vinculado a la institución en el software establecido. Esto permite contar con información actualizada de cada funcionario, la cual se convierte en insumo en los procesos de acreditación de programas e institucional, registro calificado y los sistemas de gestión que tiene la universidad.

Así mismo realiza la administración del archivo de historias laborales de acuerdo con la normatividad vigente y las directrices institucionales.

A continuación, se detalla las acciones estratégicas del plan de gobierno 2022-2026 y actividades operativas del proceso relacionadas con el sistema de información:

Actividad específica	Indicador	Meta				
		2022	2023	2024	2025	2026
Cargar en el aplicativo SIGEP las hojas de vida de los	100% de hojas de vida cargadas en el SIGEP	-	30%	100%	100%	100%



Actividad específica	Indicador	Meta				
		2022	2023	2024	2025	2026
servidores públicos de la institución						
Mantener actualizado el inventario de historias laborales	Inventario actualizado	100%	100%	100%	100%	100%
Digitalización de las hojas de vida	Porcentaje de digitalización de hojas de vida	-	50%	100%	100%	100%

Tabla 13: Acciones estratégicas y actividades operativas del sistema de información

8.3 Retiro

Esta estrategia estará enfocada en la implementación de un programa de preparación y adaptación para el retiro laboral, que brinde apoyo sociolaboral y emocional a los trabajadores que inicien su proceso de desvinculación por estar en condición de prepensión; esto con el fin de facilitar el proceso para los funcionarios y a su vez, implementar mecanismos que permitan la transferencia de conocimiento previniendo una fuga de conocimiento.

A continuación, se detalla las acciones estratégicas del plan de gobierno 2022-2026 y actividades operativas del proceso relacionadas con retiro laboral:

Acción estratégica/Actividad Operativa del Proceso	Actividad específica	Indicador	Meta				
			2022	2023	2024	2025	2026
Preparación y adaptación para el retiro laboral de los funcionarios de planta	Elaborar y ejecutar el un plan de preparación y adaptación para el retiro laboral	Cumplimiento del plan	90%	90%	90%	90%	90%

Tabla 14: Acciones estratégicas y actividades operativas del proceso de retiro

9. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Para la ejecución de las estrategias definidas en el plan estratégico de talento humano se tendrán en cuenta las rutas de creación de valor establecidas por la función pública en la política de gestión estratégica del talento humano establecidas en el modelo integrado de planeación y gestión.

A continuación, se articulan las actividades contenidas en las etapas de selección desarrollo y retiro de personal con las rutas de creación de valor en las que desarrollan.

Rutas de Creación de Valor	Planes y Procesos Relacionados con el Plan Estratégico de Talento Humano
<p>Ruta de la Felicidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mas Productividad • Entorno físico adecuado • posibilidad de innovar • calidad y eficiencia • Entorno laboral saludable 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar programas de bienestar laboral y psicosocial que faciliten una vida equilibrada en el ámbito económico, físico y psicológico • Ejercer liderazgo participativo de la libertad y autonomía intelectual de quienes conforman la comunidad educativa • Fomentar los sitios de trabajo seguro a través de la Implementación de proyectos de inversión orientados a las adecuaciones de puestos de trabajo que mejoren el entorno físico y garanticen la salud, seguridad y bienestar de todos los funcionarios • Fortalecer la implementación y el mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo • Promover una cultura y clima organizacional, mejorar la convivencia constructiva hacia la prevención y resolución de conflictos, que lleven a la conciliación y concertación en la comunidad académica
<p>Ruta del Crecimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • compromiso de los trabajadores • Espacios de desarrollo y crecimiento • Liderazgo • Cultura de liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar Planes Institucionales de Capacitación • Ejercer liderazgo participativo de la libertad y autonomía intelectual de quienes conforman la comunidad educativa
<p>Ruta del Servicio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos • Satisfacción de los ciudadanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar acciones orientadas al fortalecimiento de los valores del servicio público, la gestión, prevención y mitigación de riesgos incluidos los de corrupción • Incentivos y estímulos a funcionarios de la universidad de Córdoba • Implementar programas de bienestar laboral y psicosocial que faciliten una vida equilibrada en el ámbito económico, físico y psicológico
<p>Ruta de la Calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejora continua • Gestión del rendimiento • Cultura de la calidad y la integridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar acciones orientadas al fortalecimiento de los valores del servicio público, la gestión, prevención y mitigación de riesgos incluidos los de corrupción • Ejercer liderazgo participativo de la libertad y autonomía intelectual de quienes conforman la comunidad educativa • Preparación y adaptación para el retiro laboral de los funcionarios de planta





<p>Ruta de Análisis de Datos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Información actualizada • Facilitar el diseño de estrategias que permitan el crecimiento y desarrollo del personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Planta actualizada en el software • Cargue de hojas de vida al aplicativo de SIGEP • Actualización de las historias laborales
---	---

Tabla 15: Rutas de creación de valor

10. EVALUACIÓN DEL PLAN

Las estrategias desarrolladas en el plan de estratégico de talento humano se evaluarán anualmente a través de la medición de los planes y programas que tiene el proceso, mediante el avance que presenten durante la vigencia del plan. Así mismo el seguimiento se realizará tomando como insumo el resultado del seguimiento al plan de gobierno y al POA.

