

2026

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Universidad de Caldas

Oficina de Gestión Humana
Universidad de Caldas
Enero-2026

Contenido

INTRODUCCIÓN	5
1. CONTEXTO	6
1.1 Referentes Estratégicos Orientadores	6
1.2 Normatividad Asociada	6
1.3 Objetivos estratégicos de la Institución (Pagina web- Transparencia y acceso a la información).	8
1.3.1 Objetivo Proceso de Gestión Humana – SIG (Caracterización del proceso de gestión humana).	9
1.4 Orientación estratégica de la Universidad de Caldas	9
1.4.1 Reseña Histórica	9
1.4.2 Misión	10
1.4.3 Visión	10
1.4.4 Principios	10
1.4.5 Valores contenidos en el Código de Integridad	10
1.4.6 Estructura Orgánica- Organigrama	11
1.4.7 Sistema Integrado de Gestión	12
1.4.8 Plan de acción Institucional 2022-2026	13
1.4.9 Plan de Desarrollo Institucional 2019 -2030 – Ejes Estratégicos	14
2. INFORMACIÓN BASE	16
2.1 Planta de personal actual	16
2.1.1 Planta del personal administrativo	16
2.1.2 Planta del personal docente	18
2.2 Recursos Requeridos	19
2.3 Sistemas de Información	19
2.4 Riesgo	20
2.4.1 Mapa de riesgo del proceso de Gestión Humana	20
2.4.2 Mapa de riesgo de corrupción proceso de Gestión Humana	21



2.5	Caracterización del Talento Humano	22
2.5.1	Planta de personal de la Universidad	22
2.5.2	Planta de personal de la Universidad por género	22
2.5.3	Planta de personal de la Universidad por rango de edades	23
2.5.4	Planta de personal de la Universidad en condiciones de prejubilación.	25
2.5.5	Estado civil del personal de la Universidad de Caldas	27
2.5.6	Antigüedad en la planta de personal de la Universidad de Caldas	28
2.6	Acuerdos laborales y convención colectiva	29
2.7	Manual de Funciones y Competencias Laborales	31
3.	DIAGNÓSTICO	32
3.1	La Matriz GETH .	32
3.1.1	Resultados Matriz Gestión Estratégica del Talento Humano-2024	33
3.2	Resultados Rutas de Creación de Valor	37
3.3	Necesidades de capacitación	39
3.4	Necesidades de bienestar	40
3.5	Resultados del desempeño Institucional Vigencia 2023 -FURAG	41
3.6	Diagnóstico de riesgo psicosocial	43
3.7	Encuesta de ambiente y desempeño institucional – EDI 2023	47
4.	DEFINICIÓN ESTRATÉGICA DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO	50
4.1	Alcance.	50
4.2	Política de calidad	50
4.3	Políticas específicas de talento humano de la entidad	50
4.4	Objetivo general	50
4.4.1	Objetivos Específicos	51
4.5	Estrategias	51
5.	PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO	51
5.1.1	Programa Seguridad y Salud en el Trabajo	51
5.1.1.1	Plan Anual Seguridad y Salud en el Trabajo 2025	53
5.1.2	Plan de capacitación administrativa 2024-2026	53
5.1.3	Plan Anual de Vacantes.	54

6. TEMÁTICAS ADICIONALES A PLANEAR	54
6.1 Acciones de inducción y reinducción	54
6.2 Evaluación de Desempeño	55
6.2.1 Resultados de la Evaluación de desempeño y análisis de la gestión	57
6.3 SIGEP	58
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	58
7.1 Indicadores	58
8. VIGENCIA.	59

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Marco normativo con descripción.....	6
Tabla 2. Planta de personal global Universidad de Caldas- Acuerdo N°38 de 2024 del Consejo Superior	16
Tabla 3. Distribución de la planta global de la Universidad de Caldas por niveles	16
Tabla 4. Distribución de la planta temporal de la Universidad de Caldas	18
Tabla 5. Distribución de la planta docente de la Universidad de Caldas con corte a enero del 2026	18
Tabla 6. Personal vinculado al proceso de Gestión Humana	19
Tabla 7. Resumen Mapa de riesgos proceso de Gestión Humana 2026.....	20
Tabla 8. Mapa de riesgo anticorrupción proceso de Gestión Humana 2026.....	21
Tabla 9. Distribución de la planta global de la Universidad de Caldas	22
Tabla 10. Planta de la Universidad de Caldas por género y tipo de vinculación diciembre año 2026	23
Tabla 11. Servidores públicos de Universidad de Caldas por rango de edades enero año 2026.....	24
Tabla 12. Servidores públicos de la Universidad de Caldas entre 20 y 30 años	24
Tabla 13. Servidores públicos Universidad de Caldas entre 30 y 40 años de edad	24
Tabla 14. Servidores públicos de la Universidad de Caldas entre 40 y 50 años de edad.....	24
Tabla 15. Servidores públicos de la Universidad de Caldas entre 50 y 60 años de edad.....	25
Tabla 16. Servidores públicos de la Universidad de Caldas entre 60 y 70 años de edad.....	25
Tabla 17. Servidores públicos de la Universidad de Caldas entre 70 y 80 años de edad.....	25
Tabla 18. Servidores públicos de la Universidad de Caldas dentro del rango de edad de jubilación con corte a diciembre del 2024.....	25
Tabla 19. Servidores públicos con edad para adquirir la pensión por tipo de vinculación y género con corte a enero del 2026.....	26
Tabla 20. Estado civil de los servidores públicos de la Universidad con corte a diciembre del 2024	27
Tabla 21. Distribución del estado civil del personal de la universidad de Caldas por tipo de vinculación	28
Tabla 22. Rangos de tiempo de vinculación del personal de la Universidad de Caldas	28
Tabla 23. Distribución de los servidores públicos de la Universidad de Caldas por sindicato	29
Tabla 24. Compromisos sindicales a cargo de la Oficina de Gestión Humana.....	29



Tabla 25. Escala de calificación evaluación de desempeño 56
Tabla 26. Escala de calificación evaluación y análisis de la gestión 57

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Organigrama Universidad de Caldas 11
Ilustración 2. Mapa de Procesos SIG Universidad de Caldas 13
Ilustración 3. Planta global de la Universidad de Caldas por género enero año 2026..... 23
Ilustración 4. Distribución de la planta de la Universidad de Caldas por género y tipo de vinculación enero año 2026..... 23
Ilustración 5. Distribución de la planta de la Universidad de Caldas por rangos de edad..... 24
Ilustración 6. Servidores Públicos de la Universidad de Caldas con edad para adquirir la pensión enero 2026 26
Ilustración 7. Distribución de Servidores Públicos de la Universidad de Caldas con edad para adquirir la pensión por tipo de vinculación y género 27
Ilustración 8. Estado civil de la planta global de la universidad de Caldas 27
Ilustración 9. Distribución por Antigüedad en la planta de personal de la Universidad de Caldas..... 28
Ilustración 10. Resultado Autodiagnóstico GETH 2025 U de Caldas 33
Ilustración 11. Resultado Calificación por componentes GETH 2025..... 34
Ilustración 12. Resultado Autodiagnóstico GETH 2025 por categorías U de Caldas 37
Ilustración 13. Resultados Rutas de Creación de Valor U de Caldas 2025 37
Ilustración 14. Desagregación de las Rutas de Creación de Valor U Caldas 2025 38
Ilustración 15. Resultados del Desempeño Institucional FURAG 2023 41
Ilustración 16. Resultado Índice de desempeño MECI- 2023..... 42





PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento con el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, en el que se indica que "...las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año".

Las bases del empleo público y la gestión del talento humano en el Estado se estructuran a partir de los principios del modelo integrado de planeación y gestión-MIPG. El modelo integrado de planeación y gestión concibe al talento humano como su primera dimensión y el activo más importante con el que cuentan las organizaciones y es uno de los ejes principales que se deben gestionar para el adecuado funcionamiento de las entidades públicas. Los retos institucionales de gestión hacia el logro de los objetivos estratégicos deben centrarse en su desarrollo.

El Plan Estratégico de Talento Humano (en adelante, PETH) es el instrumento que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta la visión que se persigue y las características del personal de la entidad, estableciendo retos concretos y necesidades; se propone contar con una herramienta que describa, organice y estructure los ejes de acción y las actividades, requeridas para liderar la gestión institucional hacia los objetivos y metas institucionales del Plan Acción Institucional PAE y el Plan de Desarrollo Institucional PDI.

1. CONTEXTO

1.1 Referentes Estratégicos Orientadores

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la principal dimensión es el talento humano, por lo que cobra aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública se convierte en fundamental, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas. La GETH se integra a partir de cuatro propósitos principales:

1. Enaltecer al servidor público y su labor, a través del compromiso y mejoramiento de las capacidades y competencias para su actuación.
2. Posicionar la gestión del talento humano como un proceso estratégico dentro del contexto institucional.
3. Contribuir a la organización y a la efectividad de las áreas de talento humano a través de la orientación sobre las políticas y con el acompañamiento institucional para su implementación.
4. Construir un cuerpo de servidores públicos que generen valor público a través de su accionar.

Estos propósitos se deben articular en un modelo integrado de gestión estratégica, para brindar todos los elementos que los servidores públicos necesitan para hacer bien su labor y, de esa manera, construir canales para la creación de valor público, que tengan un impacto real para la institución y para la ciudadanía.

Para la GETH hay dos áreas principales de creación de valor, que son el dimensionamiento del capital humano (cuantitativo y cualitativo), y el comportamiento de las personas. Para el dimensionamiento del capital humano, se requiere establecer el volumen de personal ajustado, ni deficitario ni excesivo, y que los perfiles de cargos sean adecuados para las tareas que se deben realizar. Esta área de creación de valor está en relación directa con la de planificación y provisión de los empleos.

1.2 Normatividad Asociada

Tabla 1. Marco normativo con descripción

Norma	Descripción
<i>Constitución Política de Colombia de 1991</i>	Donde se estipula la educación superior como un servicio público, además de ser una función esencial, soportada en principios esenciales como la libertad de cátedra, de investigación y de enseñanza, la autonomía universitaria y la educación como un derecho de la población. Con referencia a la planeación, se trazan lineamientos para que sea participativa y estratégica a fin de garantizar los principios administrativos de eficacia, eficiencia, efectividad, economía y equidad.
<i>Ley 30 de 1992</i>	Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, Cabe destacar que el artículo 83 estipuló: “Las universidades estatales u oficiales deberán elaborar planes periódicos de desarrollo institucional, considerando las estrategias de planeación regional y nacional”.

<i>Decreto Ley 1567 de 1998</i>	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
<i>Decreto 1279 de 2002</i>	Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales.
<i>Ley 909 de 2004</i>	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
<i>Decreto 1227 de 2005</i>	Establece que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.
<i>Ley 1010 de 2006</i>	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.
<i>Ley 1474 de 2011, Artículo 74</i>	ARTÍCULO 74. Plan de acción de las entidades públicas. A partir de la vigencia de la presente ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año, deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente.
<i>Decreto 1083 de 2015</i>	Decreto único reglamentario del sector de función pública.
<i>Ley 2539 de 2015</i>	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los decretos ley 770 y 785 de 2005.
<i>Decreto 894 de 2017</i>	Dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación V desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
<i>Decreto 648 de 2017</i>	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública
<i>Decreto 612 de 2018</i>	Fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
<i>Resolución 1016 de 1989</i>	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país
<i>Ley 1562 del 2012</i>	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional
<i>Decreto 1072 de 2015</i>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
<i>Resolución 111 del 2017</i>	Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes
NORMATIVA INTERNA	
<i>Acuerdo 014 del 2010 Consejo Superior .</i>	Estatuto Administrativo Universidad de Caldas
<i>Acuerdo 21 del 2002 del Consejo Superior.</i>	Estatuto de Personal Docente de la Universidad de Caldas
<i>Acuerdo 06 del 2008 del Consejo Superior.</i> <i>Acuerdo N° 14 del 2022 del Consejo Superior.</i>	La cual modifica la estructura orgánica de la Universidad de Caldas
<i>Acuerdo N° 06 de 2023 del Consejo Superior.</i>	ARTÍCULO 3. Derogar el Acuerdo 14 de 2022 y en su lugar, modificar el numeral 3.8. del Acuerdo 06 de 2008 del Consejo Superior.
<i>Acuerdo N° 07 del 2008- Consejo Superior.</i>	El cual modifica el acuerdo 024 de 1996, que establece la planta de cargos de la Universidad de Caldas y se dictan otras disposiciones.
<i>Acuerdo N°30 del 2013 del Consejo Superior.</i>	El establece la planta de personal de los empleados públicos de la Universidad de Caldas.
<i>Acuerdo N°63 de 2023 del Consejo Superior.</i>	<i>Por medio del cual se realiza el cambio de denominación y grado de unos cargos de la planta de personal administrativo y se establece la Planta de Personal de los Empleados Públicos de la Universidad de Caldas</i>

Acuerdo N° 64 de 2023 del Consejo Superior.	Por medio del cual se modifica el Acuerdo 16 de 2023”
Acuerdo N°38 de 2024 del Consejo Superior.	Por medio del cual se modifica la Planta de Personal de los Empleados Públicos de la Universidad de Caldas
Resolución N° 00595 del 2016	Se adopta el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Universidad de Caldas.
Resolución N°0001del 2024	Por la cual se ajusta la Resolución N° 595 de 2016 Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para empleos del Nivel Asistencial de la Planta de Personal de la Universidad de Caldas.
Resolución N°0002 del 2024	Por la cual se ajusta la Resolución N° 897 de 2019 del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para empleos del Nivel Asistencial de la Planta Temporal de la Universidad de Caldas.
Resolución N°0443 del 2024 de Rectoría	Por el cual se adopta y reglamenta los sistemas de capacitación y estímulos en su componente de incentivos en la universidad de Caldas.
Resolución de Rectoría N° 0389 del 2024	Adopta el Plan Institucional de Capacitación Administrativa del año 2024 -2025.
Resolución N°0001 del 2025	Por la cual se ajusta la Resolución N° 595 de 2016 Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para empleos del Nivel Técnico de la Planta de Personal de la Universidad de Caldas.
Resolución N°0002 del 2025	Por la cual se ajusta la Resolución N° 897 de 2019 del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para empleos del Nivel Técnico de la Planta Temporal de la Universidad de Caldas.

Nota. elaboración propia Oficina de Gestión Humana Universidad de Caldas

1.3 Objetivos estratégicos de la Institución (Pagina web- Transparencia y acceso a la información).

- Propender por la formación integral de los colombianos, capacitando a quien haga uso de sus servicios para cumplir funciones profesionales, investigativas y de servicio social que requiere el país para su desarrollo y el progreso social.
- Trabajar por la creación, el desarrollo y la transmisión del conocimiento en todas sus formas y expresiones y promover su aplicación en todos los campos, con miras a responder a las necesidades del país y la región.
- Promover el desarrollo de una cultura política y el respeto a los derechos humanos y del ciudadano.
- Prestar a la comunidad un servicio con calidad, el cual hace referencia a los resultados académicos, a los medios y procesos empleados, a la infraestructura institucional, a las dimensiones cualitativas y cuantitativas del mismo y a las condiciones en que se desarrolle la Institución.
- Ser factor de desarrollo científico, cultural, económico, político y ético a nivel regional y nacional.
- Actuar armónicamente con las demás estructuras educativas y formativas, y contribuir al desarrollo de los niveles educativos que le preceden para facilitar el logro de sus correspondientes fines.
- Contribuir al desarrollo de los niveles educativos que le preceden para facilitar el logro de sus correspondientes fines.
- Promover la unidad nacional, la descentralización, la integración regional y la cooperación interinstitucional, con el fin de que las diversas zonas del país dispongan de los recursos humanos y de las tecnologías apropiadas que les permitan atender adecuadamente sus necesidades.
- Promover la formación y consolidación de comunidades académicas y la articulación con sus homólogas a nivel regional, nacional e internacional.



- j) Promover la conservación de un medio ambiente sano y fomentar la educación y la cultura ecológica.
- k) Estudiar y enriquecer el patrimonio cultural, natural y ambiental de la nación y contribuir a su conservación.
- l) Asimilar críticamente y crear conocimiento en los campos avanzados de la ciencia, la técnica, la tecnología, el arte, la filosofía y las humanidades en general.
- m) Estudiar y analizar los problemas nacionales y proponer con independencia las fórmulas y soluciones pertinentes.
- n) Hacer partícipes de los beneficios de su actividad académica e investigativa a los sectores sociales que conforman la nación colombiana.
- o) Estimular la integración y la participación de la comunidad universitaria para el logro de los fines de la Educación Superior. a) Propender por la formación integral de los colombianos, capacitando a quien haga uso de sus servicios para cumplir funciones profesionales, investigativas y de servicio social que requiere el país para su desarrollo y el progreso social.

1.3.1 Objetivo Proceso de Gestión Humana – SIG (Caracterización del proceso de gestión humana).

Implementar políticas y estrategias de acuerdo con la normativa vigente, para apoyar la vinculación de docentes y promover la selección y vinculación de funcionarios de alto desempeño, fortalecer las competencias laborales del personal vinculado e incentivar su permanencia en la institución, a través del desarrollo eficiente, transparente y efectivo de las actividades de Gestión Humana, con el fin de mejorar de manera continua el desempeño individual e institucional.

1.4 Orientación estratégica de la Universidad de Caldas

1.4.1 Reseña Histórica

Los inicios de la Universidad de Caldas se remontan al año (1943), al ser fundada la Universidad Popular según ordenanza 006 del 24 de mayo de 1943. La desmembración del Departamento de Caldas en el año de 1966 da origen a que se presente y apruebe el proyecto de ley mediante el cual la Universidad dejaba de ser departamental para convertirse en Institución del Orden Nacional, según ley 34 de agosto de 1967. Es de reseñar que la reforma de la Estructura Orgánica que el Consejo Superior aprobó el día 22 de agosto de 1995, contempla cambios Académico-administrativos, dando origen a que los diferentes programas académicos queden agrupados en seis grandes facultades.

La universidad es un ente universitario autónomo, de carácter público nacional, laico, con régimen especial, que garantiza el derecho fundamental a la educación superior, en tanto bien común, conforme a las normas constitucionales y legales que lo rigen. Vinculada al Ministerio de Educación Nacional en lo que se refiere a las políticas y la planeación del sector educativo. Tiene personería jurídica, autonomía académica, administrativa, financiera y patrimonio independiente. Con sede principal en la ciudad de Manizales y extensión en diferentes departamentos del país.

La universidad ha sido reconocida con el nivel de "Acreditación de alta calidad" otorgado por el Consejo Nacional de Acreditación.

1.4.2 Misión

La Universidad de Caldas en cumplimiento de la función social que corresponde a su naturaleza pública, tiene la misión de generar, apropiar, difundir y aplicar conocimientos mediante procesos curriculares, investigativos y de proyección, para formar integralmente ciudadanos comprometidos con la sociedad y la cultura, aportar soluciones a los problemas regionales, nacionales e internacionales y contribuir al desarrollo sustentable.

1.4.3 Visión

Una Universidad efectiva, visible por la calidad de sus aportes al desarrollo, en un contexto global caracterizada por:

- Un ambiente agradable, basado en el respeto a la vida y a la diferencia, la solidaridad, la responsabilidad, el orden, la tolerancia y la participación. Unos procesos curriculares flexibles, contextualizados y articulados, para contribuir a la formación integral de personas autónomas, agentes de práctica social.
- Una investigación que produce y recrea conocimiento, generado en comunidades científicas, centrada en escuelas de pensamiento, que fundamenta el desarrollo de programas de posgrado.
- Un compromiso social expresado en propuestas de solución, a los problemas que plantea el desarrollo sustentable.
- Unos procesos administrativos y financieros autocontrolados, en una estructura organizacional moderna.
- Una inserción creativa en los procesos de globalización del conocimiento

1.4.4 Principios

En un ambiente de libertad y tolerancia

Se formará para la democracia, la paz y el desarrollo. Se ejercerá la autonomía con responsabilidad.

Se desarrollará el conocimiento, a partir del ejercicio de la inteligencia y el saber.

1.4.5 Valores contenidos en el Código de Integridad

El Código de Integridad es el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, la cual hace parte de la dimensión de Talento Humano.

La Universidad de Caldas, mediante Resolución de Rectoría N° 1239 de 2021, adoptó el código de integridad para nuestra Institución, luego de identificar la percepción de todos los servidores públicos de la Universidad de Caldas, sobre los valores que nos asisten en la prestación del servicio público, a través del

envío de una encuesta virtual liderada por la Oficina de Gestión Humana, la cual fue tomada de la caja de herramientas del Departamento Administrativo de la Función Pública–DAFP.

- Justicia
- Respeto
- Compromiso
- Honestidad
- Diligencia.

1.4.6 Estructura Orgánica- Organigrama

La estructura organizacional vigente de la Universidad de Caldas se encuentra aprobada mediante el Acuerdo 06 de 2008, posteriormente modificada por el Acuerdo 17 de 2009, el Acuerdo 14 de 2022 y el Acuerdo 06 del 2023 del Consejo Superior por medio del cual se subroga el Acuerdo 31 de 2021 mediante el cual se creó la Sede Magdalena Centro de la Universidad de Caldas y se dictaron otras disposiciones, se derogan Acuerdos 13 y 14 de 2022 y se modifica el Acuerdo 06 de 2008 el numeral 3.8. así:

3.8. VICERRECTORÍA DE SEDE MAGDALENA CENTRO.

3.8.1. Dirección Académica

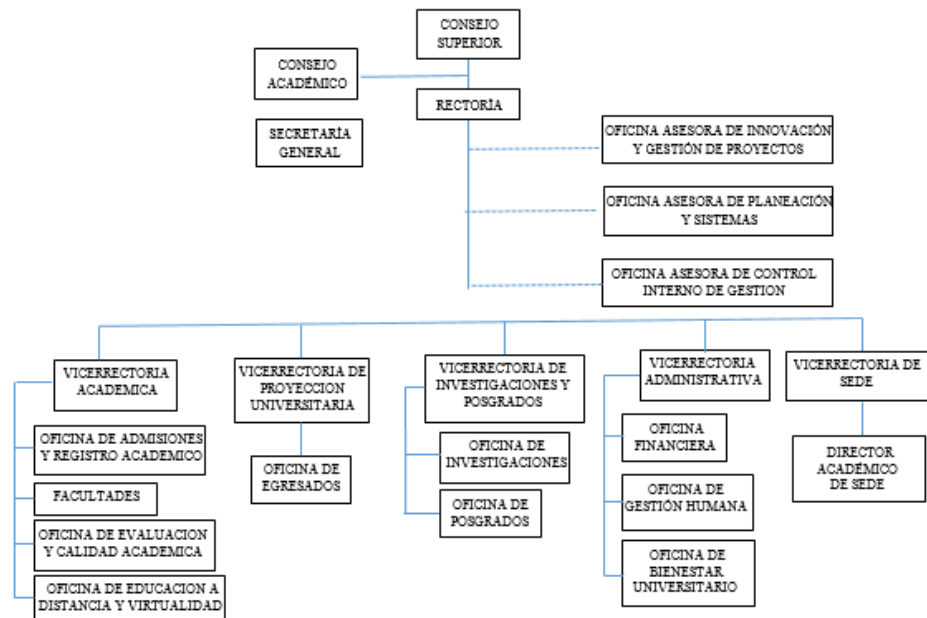


Ilustración 1. Organigrama Universidad de Caldas

La gráfica muestra una estructura administrativa donde confluyen las dependencias más representativas de la Universidad, es solo a través del modelo de operación donde se visualizan de manera detallada todas las

actividades que no están representadas en dependencias formales de dicha estructura. Es por esto por lo que la institución ha utilizado la figura de los grupos internos de trabajo para responder estructural y jerárquicamente a los cambios y evolución de esta, de tal forma que pueda estar más acorde con los procesos que realmente se desarrollan y con los servicios que se prestan y por ende aproximarse a la identificación de la planta de personal requerida para el cumplimiento de las actividades académico-administrativas.

1.4.7 Sistema Integrado de Gestión

El Sistema Integrado de Gestión de la Universidad de Caldas diseñado con referencia en normas nacionales e internacionales estandarizadas y reconocidas, ha procurado desde sus inicios, asegurar que los modelos de operación se desarrollen en entornos controlados, que permitan la trazabilidad y el mejoramiento de la gestión administrativa y académica a través de la implementación de diversos mecanismos y herramientas de autoevaluación y retroalimentación de resultados.

La Universidad de Caldas, en cumplimiento de su qué-hacer misional, en el desarrollo de procesos académicos, investigativos y de proyección busca contribuir con la formación integral de ciudadanos. Por ello está comprometida con la educación superior de alta calidad, la reducción de impactos ambientales y la seguridad y salud de la comunidad universitaria, en cumplimiento de la legislación aplicable y generando procesos permanentes de mejora continua.

Los servicios misionales se desarrollan y gestionan a través de la interacción de procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación; procesos definidos por la Universidad en un sistema con enfoque integrado, que se ha configurado y descrito en un mapa de procesos y en documentos institucionales que definen su objetivo, alcance y propósitos orientativos hacia la conveniencia adecuación, eficacia, eficiencia y efectividad.

La estructura del modelo de operación está entonces conformada por los procesos, actividades, operaciones y tareas, además de su correspondiente estructura documental, caracterización de procesos, procedimientos, instructivos y guía, que permiten el desarrollo de las funciones de las distintas dependencias, documentadas en el Estatuto General, logrando que el objeto misional de la Universidad de Caldas sea claramente definido, documentado y desarrollado.

En cuanto a la operación, esta se soporta en el siguiente mapa de procesos documento que esquematiza los procesos de la Universidad y su interacción, se configuró el modelo de operación por procesos del cual hacen parte actualmente 16 procesos; entre ellos: 3 estratégicos, 3 misionales, 8 de apoyo y 2 de evaluación. Muestra además la documentación aprobada de cada uno de ellos.
<http://sig.ucaldas.edu.co/gestionDocumental/index.php>



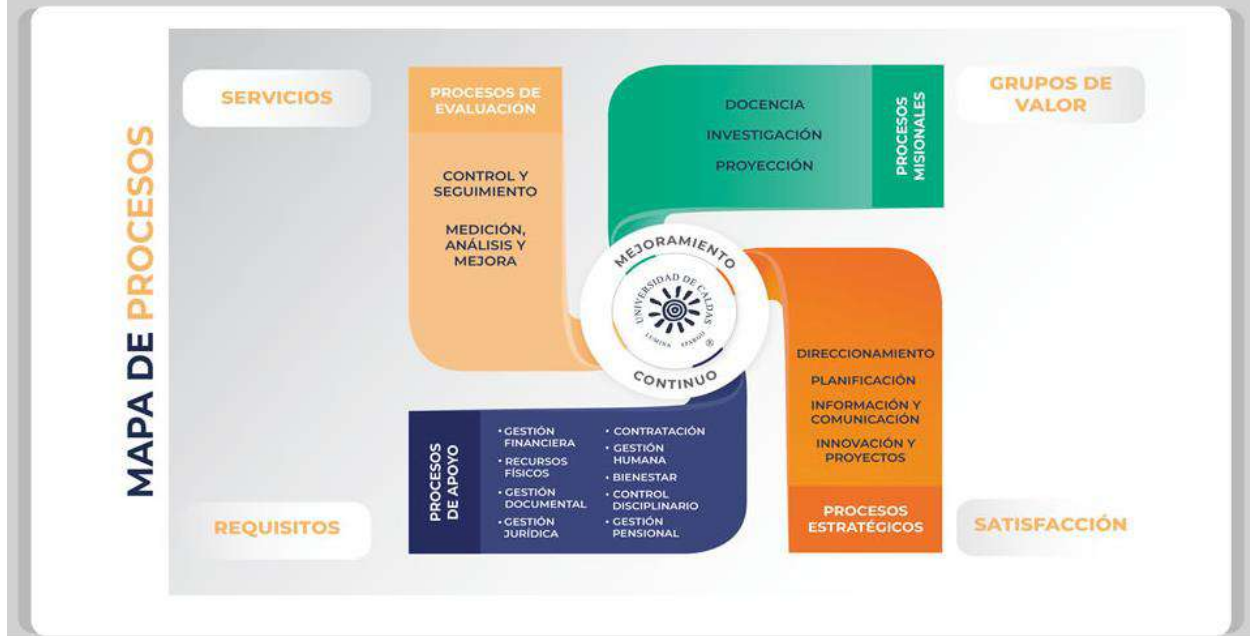


Ilustración 2. Mapa de Procesos SIG Universidad de Caldas

El Acuerdo 16 de 2022 adopta formalmente para la Universidad de Caldas, el Modelo Integrado de Desempeño institucional MIDI, el cual articula los sistemas y modelos de gestión entorno a planificación, ejecución, evaluación y mejora de los procesos institucionales con el objetivo de controlar la gestión y mejorar el desempeño, en aplicación de las normas propias de la gestión pública en observancia de las normas vigentes y las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública en la materia

1.4.8 Plan de acción Institucional 2022-2026

La Universidad de Caldas bajo la resolución de rectoría 0033 del 17 de enero de 2023, adoptó el plan de acción de la universidad de caldas “*Universidad de Caldas Pública, Sostenible y de Calidad*”.

El documento se estructura a partir de ejes, líneas estratégicas y acciones específicas enmarcadas en los propósitos de calidad, pertinencia, sostenibilidad y relacionamiento con el entorno social, a través de los cuales se definen acciones específicas que serán desarrolladas durante el período de gobierno universitario 2022-2026.

<https://www.ucaldas.edu.co/portal/wp-content/uploads/2023/01/Plan-de-accion-institucional-2022-2026-Enero-2023.pdf>.

1.4.9 Plan de Desarrollo Institucional 2019 -2030 – Ejes Estratégicos

Adoptado mediante el Acuerdo N° 12 del 2020 del consejo superior Plan de Desarrollo 2019-2030 “Por la universidad de queremos construir”

- **Formación para la transformación**

- Objetivo estratégico 1: Consolidar institucionalmente el sistema de calidad para lograr la excelencia en los ámbitos nacional e internacional.
- Objetivo estratégico 2: Potenciar los diferentes campos del saber para lograr un desarrollo académico que integre interdisciplinariamente los procesos de docencia, investigación y proyección.
- Objetivo estratégico 3 Fortalecer la política de desarrollo docente acorde con las tendencias de la universidad del siglo XXI.
- Objetivo estratégico 4 Implementar una política curricular con perspectiva crítica y transformadora de la realidad para la generación de pensamiento reflexivo.

- **Equidad y Pluriversidad**

- Objetivo estratégico 1 Implementar la práctica de la ecología de saberes, métodos, metodologías, técnicas e instrumentos que le confieren un valor intrínseco al conocimiento, con el fin de lograr la justicia epistémica para las personas, grupos y sectores poblacionales que componen la comunidad académica de la Universidad de Caldas y se relacionan con ella
- Objetivo estratégico 2 Favorecer el reconocimiento cultural y simbólico de las personas, grupos, comunidades y diversos sectores poblacionales que componen la Universidad de Caldas a través de la valoración de la diferencia y la implementación de enfoques interseccionales.
- Objetivo estratégico 3 Fomentar las condiciones de equidad para la accesibilidad, la permanencia y la participación, en la comunidad universitaria, de las personas y los grupos poblacionales históricamente vulnerados, a fin de lograr mayor inclusión y movilidad social.

- **Vinculación con el contexto y la transformación social**

- Objetivo estratégico 1 Desarrollar e implementar estrategias que articulen la docencia, la investigación y la proyección, a fin de lograr una interacción más contextualizada con relación a la sociedad y las dinámicas del territorio.
- Objetivo estratégico 2 Incidir en el desarrollo local y regional a partir del despliegue de las funciones misionales en articulación con las necesidades y potencialidades de los territorios.
- Objetivo estratégico 3 Fomentar la innovación social y tecnológica para el desarrollo de capacidades institucionales y el fortalecimiento de los vínculos de la Institución con la sociedad y el sector productivo (Universidad - Empresa - Estado - Sociedad Civil).
- Objetivo estratégico 4 Conservar y gestionar el patrimonio tangible e intangible de la institución, en el marco del desarrollo académico, científico, artístico y cultural, orientado a su conservación, registro, apropiación y difusión.
- Objetivo estratégico 5 Fomentar la apropiación social del conocimiento y la participación ciudadana en torno a dicho proceso.
- Objetivo estratégico 6 Incrementar la calidad, los resultados y la visibilidad de la investigación, a fin de lograr el posicionamiento de la institución en los ámbitos nacional e internacional.



- g) Objetivo estratégico 7 Posicionar la universidad de caldas en el ámbito internacional a través de redes de cooperación, que apunten a la formación de ciudadanías globales y al desarrollo de iniciativas que den solución a los problemas del contexto.

● ***Sustentabilidad para la vida***

- a) Objetivo estratégico 1 Generar e implementar, con una resignificación periódica hasta el año 2030, la política ecológica ambiental de la Universidad de Caldas.
- b) Objetivo estratégico 2 Resignificar los sentidos de formación ambiental en los programas académicos, cuyo objeto de estudio se relacione directamente con los elementos biofísicos del planeta.
- c) Objetivo estratégico 3 Modificar las prácticas de la cotidianidad institucional en torno al principio de sustentabilidad para la Vida.
- d) Objetivo estratégico 4 Promover el encuentro interdisciplinario e interinstitucional en pro del respeto de todas las formas de vida.

● ***Gobernanza, gobernabilidad y sentido de lo público***

- a) Objetivo estratégico 1 Generar procesos y procedimientos innovadores que permitan la participación democrática en las instancias de gobierno universitario en atención a las demandas de los grupos de interés internos y externos, que permitan la construcción de políticas institucionales para una gestión transparente y eficaz.

● ***Financiación estatal de la universidad pública para avanzar en el cumplimiento de la misión institucional***

- a) Objetivo estratégico 1 Avanzar hacia la consolidación de misión de la Universidad de Caldas como bien público financiado por el Estado.
- b) Objetivo estratégico 2 Consolidar un modelo financiero y administrativo pertinente, eficiente y eficaz que permita el uso adecuado, inteligente y transparente de los recursos públicos.
- c) Objetivo estratégico 3 Ampliar la capacidad financiera institucional a partir de la gestión de proyectos, alianzas público-privadas y la consolidación de una oferta de servicios pertinente e innovadora. Los recursos se orientarán con prioridad al fortalecimiento y cualificación de la oferta de programas académicos, a la investigación y la proyección.

● ***Universidad comprometida con la paz y la convivencia: conocimiento y formación***

- a) Objetivo estratégico 1 Desarrollar iniciativas y fortalecer capacidades institucionales que concreten el compromiso explícito y de corresponsabilidad por parte de todos los actores institucionales y de la comunidad universitaria con la construcción de paz.
- b) Objetivo estratégico 2 Consolidar la Universidad de Caldas como un nodo de reflexión y de acción en el que converjan actores (individuales y colectivos) y organismos comprometidos con la construcción de paz con justicia social.
- c) Objetivo estratégico 3 Consolidar procesos de formación y producción de conocimiento orientados tanto a la comprensión de experiencias de construcción de convivencia en medio del conflicto, resistencia y construcción de paz, así como a la generación de ciudadanías activas.



2. INFORMACIÓN BASE

2.1 Planta de personal actual

La Universidad, para el desarrollo de sus procesos estratégicos, misionales y de apoyo, tiene estipulado diversos tipos de cargos y de vinculación de servidores públicos de acuerdo con las dinámicas y retos de la Universidad. creada mediante el Acuerdo 030 de 2013 que contemplaba en su artículo 1, a modo de resumen, un número de 63 cargos de libre nombramiento y remoción, entre otras denominaciones como son el asistencial, profesional, técnico, etc., para un total de 328 cargos totales, y en razón a la creación de la sede Magdalena Centro de la Universidad de Caldas a través del Acuerdo N° 31 de 2021 se crearon los cargos de Vicerrector de seccional y Director Académico de la seccional, lo que llevo a que a través del Acuerdo N°15 del 2022 del Consejo Superior se modificara el Acuerdo N° 030 de 2013 quedando un total de 330 cargos en la planta administrativa mismo que fue modificado mediante el Acuerdo N°63 de 2023 del Consejo Superior a través del cual se aprobó la reclasificación salarial y este a su vez modificado por el Acuerdo N°38 de 2024 del Consejo Superior donde se elimina un cargo de nivel asesor y se crean dos cargos de nivel profesional quedando un total de 331 cargos en la planta administrativa.

Así mismo la planta temporal aprobada por el Acuerdo N° 20 de 2019 expedido por el Consejo Superior el cual aprueba una planta temporal de 86 cargos y el cual ha sido modificado por el Acuerdo N°46 de 2021, Acuerdo N°11 de 2022, Acuerdo N°35 de 2022, Acuerdo N°16 del 2023, Acuerdo N°64 de 2023 del Consejo Superior y el Acuerdo N° 18 de 2024 quedando un total de 82 cargos en la planta temporal.

2.1.1 Planta del personal administrativo

Tabla 2. *Planta de personal global Universidad de Caldas- Acuerdo N°38 de 2024 del Consejo Superior*

PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRATIVO	
CLASIFICACIÓN DE LOS CARGOS	Nº DE CARGOS
Periodo Fijo	01
Carrera Administrativa	263
Libre Nombramiento y Remoción	67
TOTAL	331

Tabla 3. *Distribución de la planta global de la Universidad de Caldas por niveles*

NIVEL	NÚMERO DE CARGOS
Directivo	23
Asesor	3
Profesional	94
Técnico	49
Asistencial	162
TOTAL	331



PLANTA ADMINISTRATIVA			
Nivel Directivo: 23 Cargos			
CARGO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
Rector	0045	23	1
Secretario General	0037	17	1
Vicerrector	0060	17	5
Director Académico	0128	03	1
Decano	0085	10	6
Jefe de Oficina	0137	10	9
Nivel Asesor: 03 Cargos			
Asesor	1020	07	1
Asesor	1020	14	1
Jefe Oficina Asesora	1045	14	1
Nivel Profesional: 94 Cargos			
Profesional Especializado: 32 Cargos			
Profesional Universitario: 62 Cargos			
Profesional Especializado	2028	20	1
Profesional Especializado	2028	15	8
Profesional Especializado	2028	14	22
Profesional Especializado*	2028	13	1
Odontólogo	2087	13	2
Profesional Universitario	2044	11	4
Profesional Universitario	2044	08	53
Profesional Universitario	2044	01	3
Nivel Técnico: 49 Cargos			
Auxiliar de Técnico: 25 Cargos			
Técnico Administrativo: 24 Cargos			
Auxiliar de Técnico	3054	10	25
Técnico Administrativo	3124	18	2
Técnico Administrativo	3124	16	10
Técnico Administrativo	3124	12	12
Nivel Asistencia: 162 Cargos			
Auxiliar Administrativo: 124			
Secretaria Ejecutiva: 23			
Conductor Mecánico: 1			
Auxiliar de Servicios Generales: 14			
Auxiliar Administrativo	4044	18	124
Secretaria Ejecutiva	4210	20	16
Secretaria Ejecutiva	4210	22	7
Conductor Mecánico	4103	19	1
Auxiliar de Servicios Generales	4064	13	14
TOTAL 331 CARGOS			

Cargos de la planta temporal:
Tabla 4. Distribución de la planta temporal de la Universidad de Caldas

PLANTA TEMPORAL	
CLASIFICACIÓN DE LOS CARGOS	NÚMERO DE CARGOS
Temporales	82
TOTAL	82

PLANTA TEMPORAL			
Nivel Profesional: 22 Cargos			
Profesional Especializado: 3 Cargos			
Profesional Universitario: 19 Cargos			
Profesional Especializado	2028	14	3
Profesional Universitario	2044	11	3
Profesional Universitario	2044	08	14
Profesional Universitario	2044	01	2
Nivel Técnico: 15 Cargos			
Auxiliar De Técnico: 10			
Técnico Administrativo: 4			
Técnico Operativo: 1			
Auxiliar de Técnico	3054	10	10
Técnico Administrativo	3124	16	1
Técnico Administrativo	3124	12	3
Técnico Operativo	3132	12	1
Nivel Asistencial: 45 Cargos			
Auxiliar Administrativo: 45			
Auxiliar Administrativo	4044	18	45
TOTAL 82 CARGOS			

2.1.2 Planta del personal docente

La planta de personal docente de la Universidad de Caldas cuenta con 416,5 cargos equivalentes tiempo completo y (1) un tiempo parcial, la cual es fijada por el Acuerdo N° 35 del 2015 del Consejo superior en su artículo 1.

La distribución de las plazas en dedicación de tiempos completos y medios tiempos dependerán de las necesidades académicas de cada facultad.

Tabla 5. Distribución de la planta docente de la Universidad de Caldas con corte a enero del 2026

DEDICACIÓN	CANTIDAD DOCENTES
MEDIO TIEMPO	29



PARCIAL	1
TIEMPO COMPLETO	294
COMISIÓN ADMINISTRATIVA	10
TOTAL	334

CARGO	COMISIÓN ADMINISTRATIVA	DOCENTE	TOTAL
PROFESOR ASISTENTE	1	63	64
PROFESOR ASOCIADO	4	105	109
PROFESOR AUXILIAR	2	33	35
PROFESOR TITULAR	3	123	126
TOTAL	10	324	334

2.2 Recursos Requeridos

Para el desarrollo de las diferentes estrategias de gestión del talento humano, se precisan los siguientes recursos:

- a) **Humanos.** 21 funcionarios para abordar los diferentes temas y programas del proceso de talento humano así.

Tabla 6. Personal vinculado al proceso de Gestión Humana

TIPO DE VINCULACIÓN	Cant
CARRERA ADMINISTRATIVA	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN ADMINISTRATIVO	2
PLANTA TEMPORAL	3
PROVISIONAL PUBLICO ADMINISTRATIVO	15
TOTAL	21

- b) **Financieros.** Anualmente son asignados los recursos para cubrir las necesidades de gestión del talento humano, por parte del nivel central en el presupuesto institucional.
- c) **Tecnológicos:** Para el desarrollo de las labores tendientes a la Gestión Estratégica del Talento Humano, cada uno de los servidores cuenta con las herramientas tecnológicas requeridas para el ejercicio de su labor tales como: equipo de cómputo, teléfono, impresora, conexión de red, plataformas tecnológicas requeridas.

2.3 Sistemas de Información

El equipo de trabajo de talento humano en la actualidad cuenta con los siguientes sistemas de información para apoyar la gestión cotidiana de sus procesos



- FURAG: Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión
- MIPG: Autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- SIGEP: Sistema de Información y Gestión del Empleo Público
- SARA: Sistema de Información de Gestión Humana
- ADMIARCHI: Sistema de archivo y gestión documental
- SIG: Sistema integrado de Gestión

2.4 Riesgo

La siguiente gráfica detalla la matriz de riesgos del proceso de Gestión Humana. En ella se pueden evidenciar los tipos de riesgo, su probabilidad, impacto y zona de riesgo

2.4.1 Mapa de riesgo del proceso de Gestión Humana

Tabla 7. Resumen Mapa de riesgos proceso de Gestión Humana 2026

Identificación del riesgo			Análisis del riesgo inherente		
Causa Inmediata	Causa Raíz	Descripción del Riesgo	Probabilidad Inherente	Impacto Inherente	Zona de Riesgo Inherente
Naturaleza de la vinculación de algunos cargos de la planta temporal.	Deficiencias en el desempeño de los funcionarios frente a la prestación del servicio.	Posibilidad de afectación en la prestación del servicio institucional	Media	Moderado	Moderado
Fallas humanas en el ingreso de novedades	Falta de certificado de disponibilidad presupuestal para liquidar la nómina, fallas en el sistema de información (SARA WEB).	Posibilidad de no liquidarse la nómina o errores en la misma por fallas humanas o técnicas en el sistema de información SARA WEB.	Media	Catastrófico	Extremo
Estado de salud del trabajador, Actos subestándar y factores personales, Factores del trabajo y condiciones ambientales subestándar	Exposición continua a un factor de riesgo o materialización de este (biológico, físico, químico, psicosocial, biomecánicos, condiciones de seguridad, fenómenos naturales).	Posibilidad de pérdida de vidas humanas y/o pérdida de la capacidad laboral por ocurrencia de accidentes de trabajo, enfermedad de origen laboral o común	Media	Catastrófico	Extremo

Gracias a esta matriz se pueden establecer los controles necesarios para que dichos peligros o riesgos no se materialicen y se pueda realizar una permanente promoción de ambientes de trabajo sanos y seguros en todas las dependencias de la Institución.

Controles de los riesgos:

Descripción del Riesgo	Descripción del Control
Posibilidad de afectación en la prestación del servicio institucional	Reorganización de cargos de la planta administrativa, de acuerdo con las funciones, responsabilidades y necesidades del servicio. El responsable del control es la Jefe de Gestión Humana. Tiempo: Permanente. La evidencia del control son los actos administrativos de reubicación de personas o cargos.
	Desarrollar procesos de capacitación enfocados a subsanar las deficiencias encontradas en el desempeño de los funcionarios. El responsable del control es la Oficina de Gestión Humana. La evidencia de control son los registros físicos o digitales de las capacitaciones realizadas
Posibilidad de no liquidarse la nómina o errores en la misma por fallas humanas o técnicas en el sistema de información SARA WEB.	Seguimiento del adecuado funcionamiento del sistema de información SARA WEB para la elaboración de la nómina de la Universidad de Caldas. El responsable del seguimiento del funcionamiento es el líder del grupo interno de trabajo de nómina y el grupo interno de sistemas . La evidencia serán los correos electrónicos y solicitudes realizadas a través de mesa de ayuda
	Realizar comunicaciones oficiales dirigidas a los funcionarios y docentes para recordar los tiempos establecidos para el envío de novedades a la oficina. El responsable es la Oficina de gestión humana. La evidencia son las comunicaciones enviadas mediante correo electrónico.
	Realizar diagnóstico de las posibles causas de los errores cometidos en el cargue de novedades en la nómina, a través de reuniones de equipo dirigidas por la Jefe de Gestión Humana o correos electrónicos enviados por la misma, con el fin de proponer acciones correctivas inmediatas.
	Realizar reasignación de funciones en caso de ausentismo en el área de nómina. Los funcionarios del área de nómina están capacitados para asumir cualquier función dentro del equipo. El responsable del control es el líder del grupo interno de nómina y compensación y Jefe de Gestión Humana.
Posibilidad de pérdida de vidas humanas y/o pérdida de la capacidad laboral por ocurrencia de accidentes de trabajo, enfermedad de origen laboral o común	Programas de capacitación y formación de carácter preventivo en los diferentes tipos de riesgos y peligros asociados a la integridad física y mental de los funcionarios y docentes. El responsable del control es el área de SGSST.
	Promover el uso adecuado de los elementos de protección personal en todos los servidores públicos y trabajadores oficiales. El responsable del control es el área de SGSST.

Link: <http://sig.ucaldas.edu.co/gestionDocumental/consultaProcesos.php?codProceso=GH>

2.4.2 Mapa de riesgo de corrupción proceso de Gestión Humana

Actividades coordinadas que permiten a la universidad identificar, analizar, evaluar y mitigar la ocurrencia de riesgos de corrupción en los procesos de su gestión.

Tabla 8. Mapa de riesgo anticorrupción proceso de Gestión Humana 2026

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO	RIESGO INHERENTE	NIVEL DE RIESGO RESIDUAL
---------------------------	------------------	--------------------------

Proceso	Riesgo	Causas	Probabilidad inherente	Impacto inherente	Zona de riesgo inherente	Tratamiento	Probabilidad Residual	Impacto Residual Final	Zona de Riesgo Final
Gestión humana	Posibilidad de uso y manejo inadecuado e indebido de datos personales e historias laborales de los servidores públicos.	1. Desconocimiento de normatividad interna y externa aplicable a datos personales y comunicación pública.	Probable	Moderado	Alta	Evitar	Probable	Menor	Moderado
Gestión Humana	Posibilidad de conflicto de interés particular y directo que impacte en la toma de decisiones o cumplimiento de la misión institucional.	1. El funcionario no declara el presunto conflicto de interés por desconocimiento de la norma o por favorecer intereses particulares	Posible	Mayor	Alta	Evitar	Posible	Moderado	Moderado

2.5 Caracterización del Talento Humano

2.5.1 Planta de personal de la Universidad

Tabla 9. Distribución de la planta global de la Universidad de Caldas

Nivel	Planta Global	Trabajadores Oficiales	Planta Temporal	Planta Docente
DIRECTIVO	23			
ASESOR	3			
PROFESIONAL	94		22	
TÉCNICO	49		15	
ASISTENCIAL	162		45	
TRABAJADORES OFICIALES		11		
DOCENTES (Tiempo completo)				416,5
DOCENTES (Tiempo Parcial)				1
TOTAL	331	11	82	417,5

2.5.2 Planta de personal de la Universidad por género¹

De acuerdo con la caracterización sociodemográfica de los servidores públicos de la Universidad de Caldas, el 48 % del total se encuentra identificado dentro del género masculino, respecto al 52% que se clasifican como mujeres.

¹ Información con corte al 29 de noviembre del año 2024

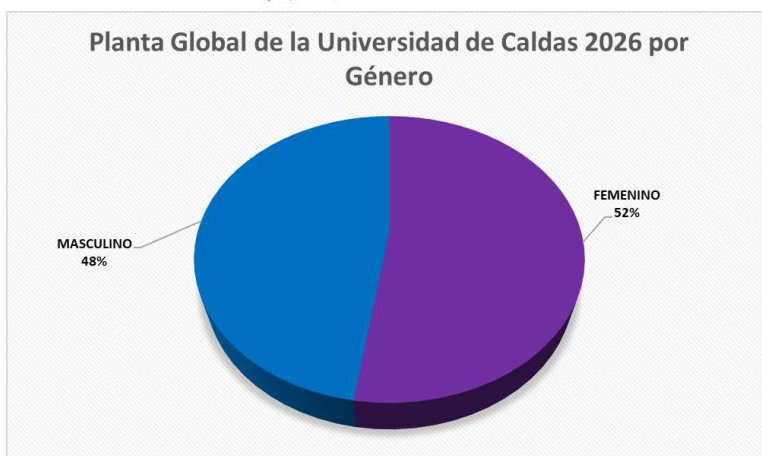


Ilustración 3. Planta global de la Universidad de Caldas por género enero año 2026

Tabla 10. Planta de la Universidad de Caldas por género y tipo de vinculación diciembre año 2026

VINCULACIÓN	F	M	Total
CARRERA ADMINISTRATIVA	18	23	41
DOCENTE	107	219	326
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	30	31	61
PROVISIONAL	162	58	220
PLANTA TEMPORAL	63	15	78
TRABAJADOR OFICIAL		11	11
Total	380	357	737

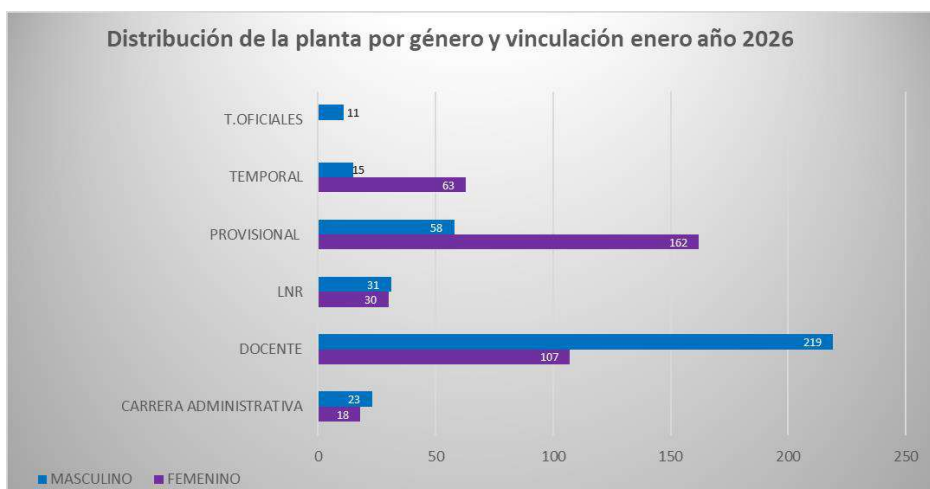


Ilustración 4. Distribución de la planta de la Universidad de Caldas por género y tipo de vinculación enero año 2026

2.5.3 Planta de personal de la Universidad por rango de edades²

² Información con corte al 29 de noviembre del año 2024

Tabla 11. Servidores públicos de Universidad de Caldas por rango de edades enero año 2026

Rangos de Edad	Cant
20 a 30 años	25
30 a 40 años	123
40 a 50 años	217
50 a 60 años	207
60 a 70 años	150
70 a 80 años	15
TOTAL	737

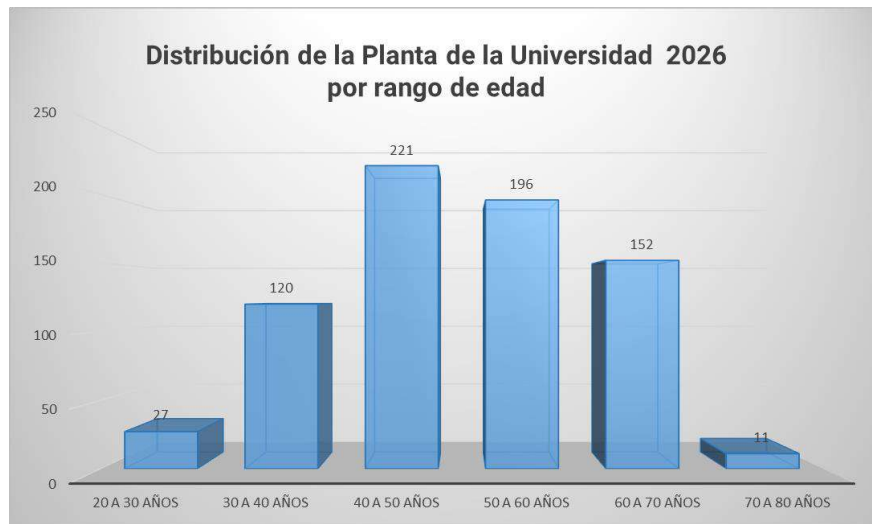


Ilustración 5. Distribución de la planta de la Universidad de Caldas por rangos de edad

Tabla 12. Servidores públicos de la Universidad de Caldas entre 20 y 30 años

VINCULACIÓN	CANTIDAD
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	4
PLANTA TEMPORAL	9
PROVISIONAL	12
TOTAL	25

Tabla 13. Servidores públicos Universidad de Caldas entre 30 y 40 años de edad

VINCULACIÓN	CANTIDAD
DOCENTE	17
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	16
PLANTA TEMPORAL	31
PROVISIONAL	59
TRABAJADOR OFICIAL	0
TOTAL	123

Tabla 14. Servidores públicos de la Universidad de Caldas entre 40 y 50 años de edad

VINCULACIÓN	CANTIDAD
CARRERA ADMINISTRATIVA	1
DOCENTE	91
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	21
PLANTA TEMPORAL	20
PROVISIONAL	82
TRABAJADOR OFICIAL	2
TOTAL	217

Tabla 15. Servidores públicos de la Universidad de Caldas entre 50 y 60 años de edad

VINCULACIÓN	CANTIDAD
CARRERA ADMINISTRATIVA	20
DOCENTE	103
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	11
PLANTA TEMPORAL	14
PROVISIONAL	53
TRABAJADOR OFICIAL	6
TOTAL	207

Tabla 16. Servidores públicos de la Universidad de Caldas entre 60 y 70 años de edad

VINCULACIÓN	CANTIDAD
CARRERA ADMINISTRATIVA	20
DOCENTE	100
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	9
PLANTA TEMPORAL	4
PROVISIONAL	14
TRABAJADOR OFICIAL	3
TOTAL	150

Tabla 17. Servidores públicos de la Universidad de Caldas entre 70 y 80 años de edad

VINCULACIÓN	CANTIDAD
DOCENTE	15
TOTAL	15

2.5.4 Planta de personal de la Universidad en condiciones de prejubilación.

Tabla 18. Servidores públicos de la Universidad de Caldas dentro del rango de edad de jubilación con corte a diciembre del 2024

RANGOS DE EDAD JUBILACIÓN	GÉNERO	CANTIDAD
57 a 80 años	Femenino	90
62 a 80 años	Masculino	98
TOTAL		188

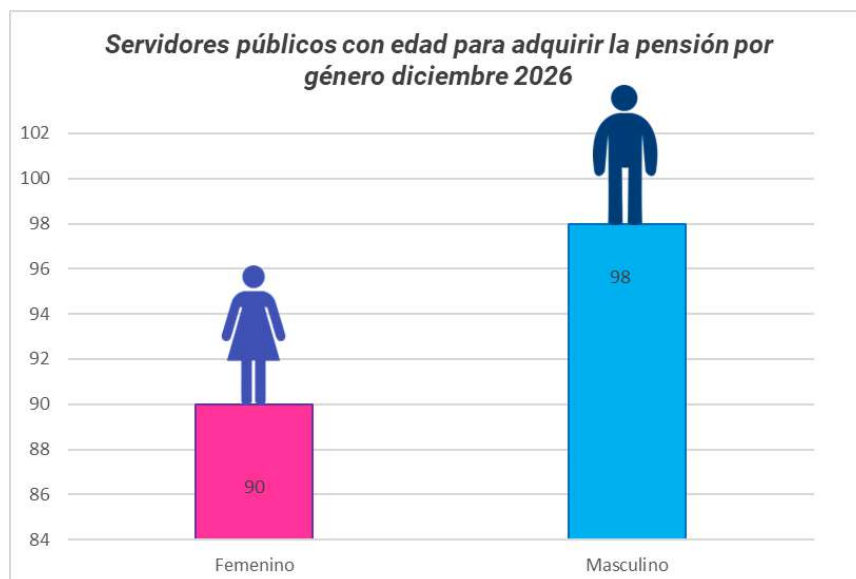


Ilustración 6. Servidores Públicos de la Universidad de Caldas con edad para adquirir la pensión enero 2026

Tabla 19. Servidores públicos con edad para adquirir la pensión por tipo de vinculación y género con corte a enero del 2026

VINCULACIÓN	F	M
CARRERA ADMINISTRATIVA	12	13
DOCENTE	47	72
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	3	7
PROVISIONAL	24	3
TRABAJADOR OFICIAL	0	2
PLANTA TEMPORAL	4	4
TOTAL	98	90

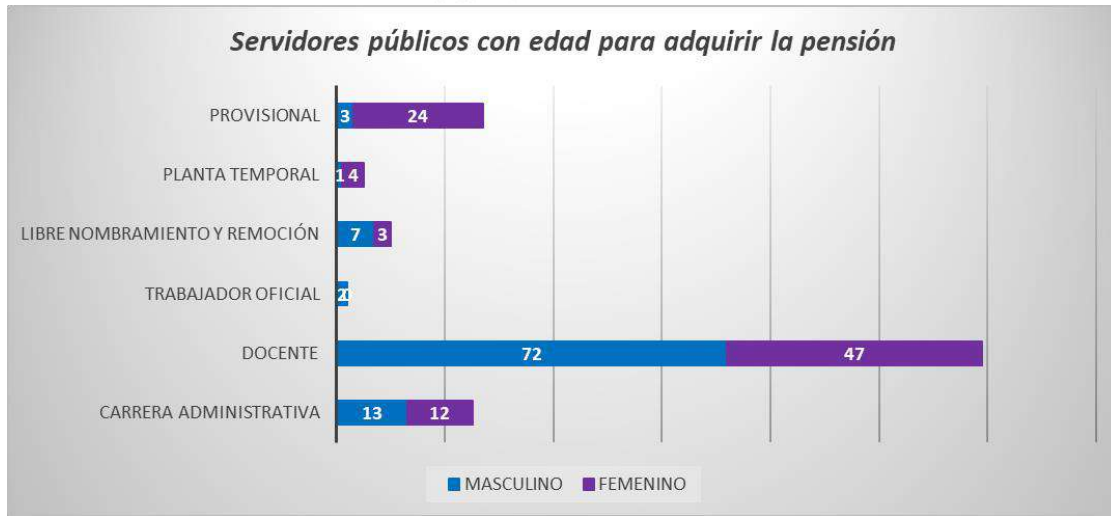


Ilustración 7. Distribución de Servidores Públicos de la Universidad de Caldas con edad para adquirir la pensión por tipo de vinculación y género

2.5.5 Estado civil del personal de la Universidad de Caldas

Tabla 20. Estado civil de los servidores públicos de la Universidad con corte a diciembre del 2024

Estado Civil	Cant.
CASADO	30
NO ACREDITA	82
SEPARADO	19
SOLTERO	277
UNIÓN LIBRE	53
TOTAL	737

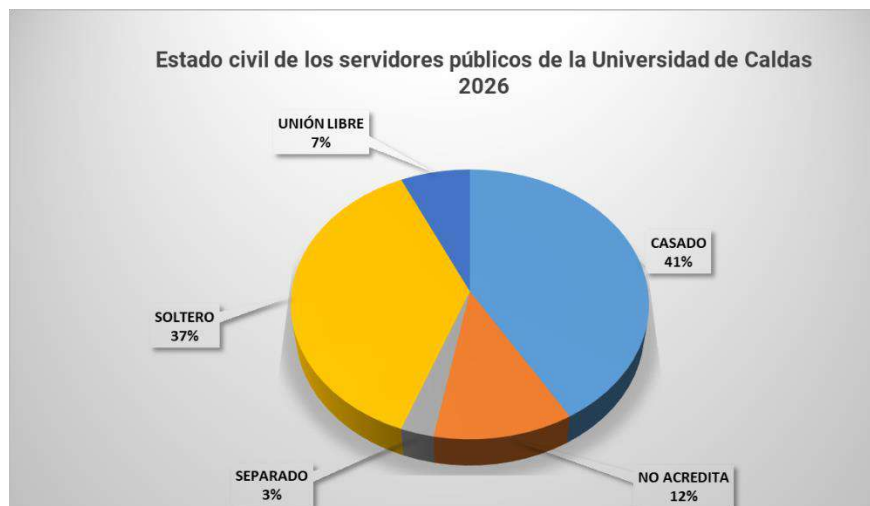


Ilustración 8. Estado civil de la planta global de la universidad de Caldas

Tabla 21. Distribución del estado civil del personal de la universidad de Caldas por tipo de vinculación

VINCULACIÓN	CASADO	NO ACREDITADO	SEPARADO	SOLTERO	UNIÓN LIBRE	Total
CARRERA ADMINISTRATIVA	27	0	0	11	3	41
DOCENTE	174	9	11	114	18	326
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	22	9	2	25	2	60
PLANTA TEMPORAL	18	22	1	34	3	78
PROVISIONAL	59	42	5	90	24	220
PERIODO FIJO	1	0	0	0	0	1
TRABAJADOR OFICIAL	5	0	0	3	3	11
Total	306	82	19	277	53	737

2.5.6 Antigüedad en la planta de personal de la Universidad de Caldas

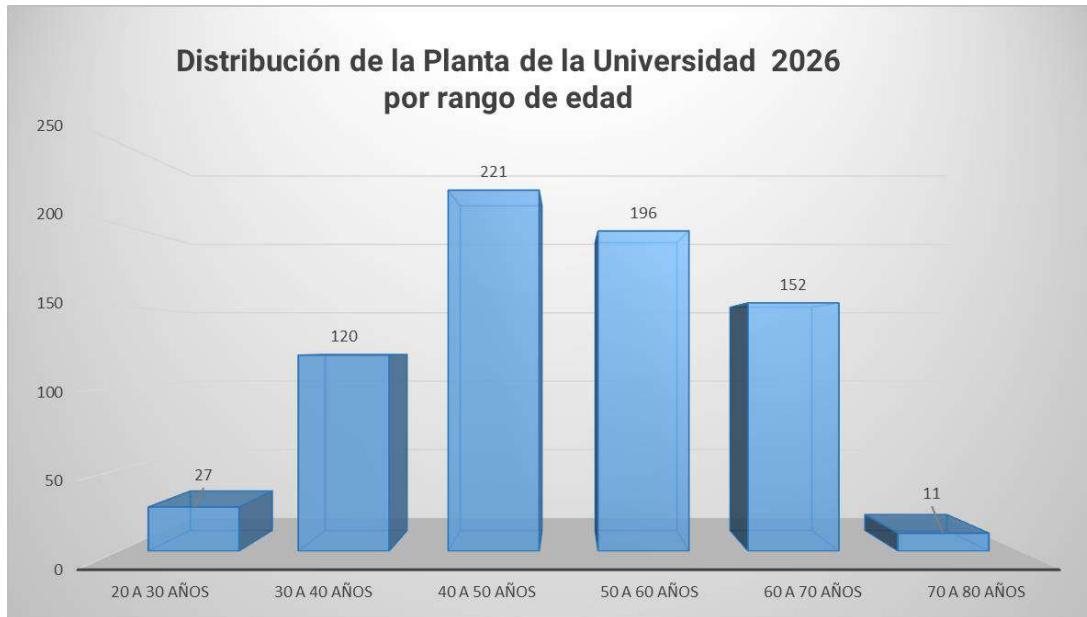

Ilustración 9. Distribución por Antigüedad en la planta de personal de la Universidad de Caldas

Tabla 22. Rangos de tiempo de vinculación del personal de la Universidad de Caldas

Antigüedad	Cant
0 a 5 años	221
5 a 10 años	139
10 a 15 años	84
15 a 20 años	81
20 a 25 años	47
25 a 30 años	68

30 a 35 años	56
35 a 40 años	32
40 a 45 años	5
45 a 50 años	4
TOTAL	737

2.6 Acuerdos laborales y convención colectiva

En la actualidad la Universidad de Caldas tiene una convención colectiva con el sindicato de trabajadores oficiales y un acuerdo laboral que se divide en tres capítulos que corresponden a las organizaciones sindicales de administrativos y docentes:

Tabla 23. Distribución de los servidores públicos de la Universidad de Caldas por sindicato

ORGANIZACIONES SINDICALES	No DE AFILIADOS
SINTRAUNICOL Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia	186
SINTRAUNIVERSIDAD Sindicato de Empleados y Obreros Universidad de Caldas	90
ASOFUNDE Sindicato	167
ASPU Asociación Sindical de Profesores	250
SIPUC Sindicato de Profesores Universidad de Caldas	110

Los actos administrativos de los acuerdos sindicales pueden ser consultado en el normograma de la Universidad de Caldas en el siguiente enlace:

http://sig.ucaldas.edu.co/gestionDocumental/normatividadControlador.php?accion=consultarNormatividadConsulta&tipo_normatividad=INTERNA

se relacionan los artículos de cada acuerdo que están bajo la responsabilidad de cumplimiento por parte de la Oficina de Gestión Humana

Tabla 24. Compromisos sindicales a cargo de la Oficina de Gestión Humana

ASOCIACIÓN SINDICAL	ACTO ADMINISTRATIVO	ARTICULO (Compromisos Sindicales responsable OGH)
SINTRAUNIVERSIDAD Y ASOFUNDE	RES. N° 0936/2023	Artículo 10. Apoyos económicos sindicales
		Artículo 12. Permisos sindicales.
		Artículo 13. Dotación para los sindicatos

		<p>Artículo 14. Prevención contra la persecución sindical</p> <p>Artículo 16. Socialización estudio reforma de la planta administrativa</p> <p>Artículo 18. Homologación salarial</p> <p>Artículo 19. Mesa técnica homologación salarial</p> <p>Artículo 24. Incentivo para la mejora de la condición trabajo familia</p> <p>Artículo 26. Estabilidad laboral</p> <p>Artículo 27. Aportes pensionales de alto riesgo</p> <p>Artículo 28. Permisos remunerados para citas médicas</p> <p>Artículo 30. Entrega de implementos para el trabajo</p> <p>Artículo 31. Derecho preferencial</p> <p>Artículo 32. Quinquenio.</p> <p>Artículo 33. Prácticas deportivas</p> <p>Artículo 34. Celebración fechas especiales.</p> <p>Artículo 37. Apoyo para hijo en condición de discapacidad</p> <p>Artículo 38. Apoyo y acompañamiento para trámites pensionales</p> <p>Artículo 39. Incentivo sobre la bonificación de servicios prestados</p> <p>Artículo 40. Gratuidad de los certificados laborales</p> <p>Artículo 41. Flexibilidad de horarios para garantizar el cuidado parental y asuntos de la vida familiar</p> <p>Artículo 42. Jornada flexible</p> <p>Artículo 43. Horario especial</p> <p>Artículo 44. Trabajo en casa y calidad del empleo</p> <p>Artículo 45. Desconexión digital en el ámbito laboral</p> <p>Artículo 46. Permiso por cumpleaños.</p> <p>Artículo 47. Permiso por estudio</p> <p>Artículo 48. Permiso docencia hora cátedra</p> <p>Artículo 50. Seguridad y salud en el trabajo</p> <p>Artículo 51. Prevención y detección de patologías</p> <p>Artículo 52. Atención del riesgo psicosocial.</p> <p>Artículo 53. Capacitación</p>
SINTRAUNICOL	RES. N° 695/2021	<p>Artículo 6. Apoyos económicos sindicales.</p> <p>Artículo 8. Permisos sindicales</p> <p>Artículo 12. Socialización estudio reforma de la planta administrativa</p> <p>Artículo 21. Aportes pensionales de alto riesgo.</p> <p>Artículo 22. Permisos remunerados para citas médicas</p> <p>Artículo 24. Entrega de implementos para el trabajo.</p> <p>Artículo 25. Derecho preferencial</p> <p>Artículo 26. Quinquenio</p> <p>Artículo 28. Celebración fechas especiales</p> <p>Artículo 31. Apoyo para hijo en condición de discapacidad.</p>

		Artículo 32. Apoyo y acompañamiento para trámites pensionales.
		Artículo 33. Otras garantías.
		Artículo 34. Gratuidad de los certificados laborales
		Artículo 35. Flexibilidad de horarios para garantizar el cuidado parental y asuntos de la vida familiar
		Artículo 36. Jornada flexible
		Artículo 38. Trabajo en casa y calidad del empleo.
		Artículo 39. Desconexión digital en el ámbito laboral.
		Artículo 40. Permiso por cumpleaños.
		Artículo 41. Permiso por matrimonio.
		Artículo 43. Seguridad y salud en el trabajo
		Artículo 44. Prevención y detección de patologías.
		Artículo 45. Atención del riesgo psicosocial.
		Artículo 46. Capacitación
SIPUC Sindicato de Profesores Universidad de Caldas	Res. N° 900/2020	Artículo sexto. Punto 1.4
		Artículo noveno. Punto 2.1
ASPU Asociación Sindical de Profesores	Res. N° 01486/2023	Artículo 39. Programas de promoción, prevención y clima organizacional
		Artículo 47. Día del sindicato
		Artículo 49. Política seguridad y salud en el trabajo
SINTRAUNIVERSIDAD Obreros Universidad de Caldas	Convención Colectiva de Trabajo /2022	Cláusula 44a. permisos para actividades sindicales
		Cláusula 45a. Permiso por calamidad doméstica.
		Cláusula 46a. Permiso en caso de parto de la esposa o compañera
		Cláusula 47a. Permiso por matrimonio
		Cláusula 52a. Salario en caso de retención del trabajador.
		Cláusula 54a. Reposición del carné en caso de pérdida. Facilidades para carnetización.
		Cláusula 67. Bono por reconocimiento de pensión de vejez o jubilación
		Cláusula 71a. Quinquenios.

2.7 Manual de Funciones y Competencias Laborales

Mediante Resolución 00595 del 01 de julio de 2016 se adopta el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Universidad de Caldas, adoptada por el acuerdo 30 de noviembre de 2015 del consejo superior, la Resolución 0001 de 2024 de Rectoría por la cual se ajusta la Resolución N° 595 de 2016 Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para empleos del Nivel Asistencial de la Planta de Personal de la Universidad de Caldas, la Resolución 0338 de 2025 de Rectoría por la cual se ajusta la Resolución N° 595 de 2016 Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para empleos del Nivel Técnico de la Planta de Personal de la Universidad de Caldas y la Resolución 0012 de 2026 de Rectoría por la cual se ajusta la Resolución N°



595 de 2016 Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para empleos del Nivel Profesional de la Planta de Personal de la Universidad de Caldas.

Mediante la Resolución N° 897 de 2019 se adopta el manual específico de funciones y de competencias laborales de los empleados de la planta temporal de la Universidad de Caldas, la Resolución 0002 de 2024 de Rectoría por la cual se ajusta la Resolución N° 897 de 2019 del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para empleos del Nivel Asistencial de la Planta Temporal de la Universidad de Caldas, la Resolución 0340 de 2025 de Rectoría por la cual se ajusta la Resolución N° 897 de 2019 del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para empleos del Nivel Técnico de la Planta Temporal de la Universidad de Caldas y la Resolución 0013 de 2026 de Rectoría por la cual se ajusta la Resolución N° 897 de 2019 del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para empleos del Nivel profesional de la Planta Temporal de la Universidad de Caldas.

Estos manuales se encuentran disponibles para su consulta en el siguiente Link:

<https://www.ucaldas.edu.co/portal/perfiles-y-asignaciones-salariales/>

3. DIAGNÓSTICO

3.1 La Matriz GETH .

Es una herramienta de autodiagnóstico que permite a las entidades valorar el estado de la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en las etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro. Permite también identificar el estado de las Rutas de Creación de Valor, que son agrupaciones de temas de Talento Humano que permiten orientar y priorizar la planeación para el avance en los niveles de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano.



La matriz GETH está diseñada para que cada entidad analice las diferentes variables y se autocalifique en cada una de ellas con un puntaje de 0 a 100. Los resultados generales, y los de cada variable, categoría y subcomponente, serán automáticamente clasificados en cinco niveles (el nivel básico operativo se divide en alto, medio y bajo) que representan el estado de evolución de la GETH.

El análisis de los resultados obtenidos permitirá diagnosticar el estado actual de la GETH en la entidad e identificará las fortalezas, debilidades y los aspectos por priorizar con el objetivo de avanzar en la gestión estratégica del talento humano.



Efectuada la aplicación de la matriz al proceso de gestión de talento humano para el periodo 2025, arrojó los siguientes resultados:

Para la calificación, se estableció una escala de 5 niveles así:

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	Verde oscuro
21 - 40	2	Verde
41 - 60	3	Verde claro
61 - 80	4	Amarillo
81 - 100	5	Naranja

3.1.1 Resultados Matriz Gestión Estratégica del Talento Humano-2024

Calificación Total: 90,4



Ilustración 10. Resultado Autodiagnóstico GETH 2025 U de Caldas

El resultado general de la Estrategia de Talento Humano se encuentra en nivel 5 verde. A continuación, el desarrollo y avance de cada uno de los componentes son los siguientes:

Autodiagnóstico GETH 2024 por componentes U de Caldas

Calificación por componentes:

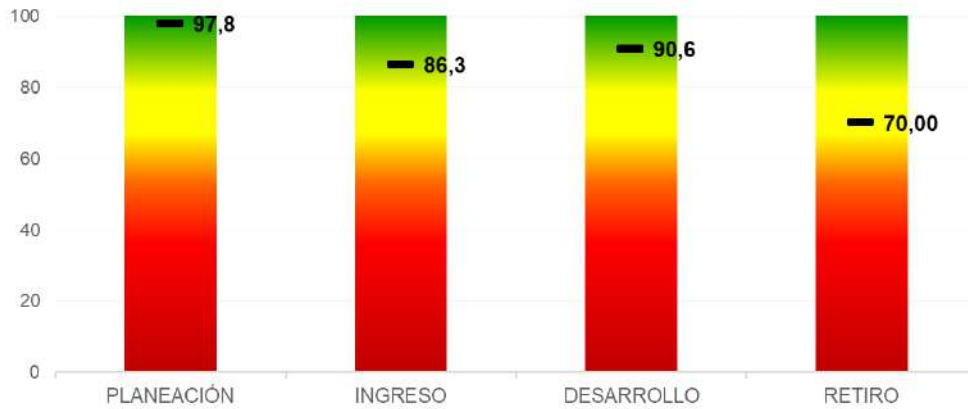


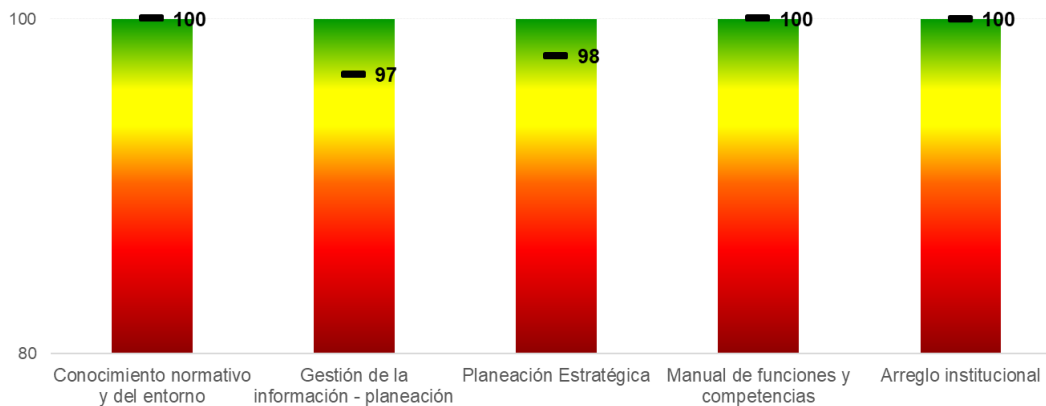
Ilustración 11. Resultado Calificación por componentes GETH 2025

Fuente: Matriz Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano 2025-Departamento Administrativo de la Función Pública

El componente con mayor alcance es Planeación con el 97,8%, le sigue Desarrollo con el 90,6% e ingreso con el 86,3% estos tres componentes se encuentran en nivel 5 - verde, superior al 80%. El componente Retiro cuenta con un avance del 70% nivel 4 – amarillo. Cada uno de los componentes se desglosa en categorías. Las cuatro categorías se presentan a continuación.

Calificación por categorías:

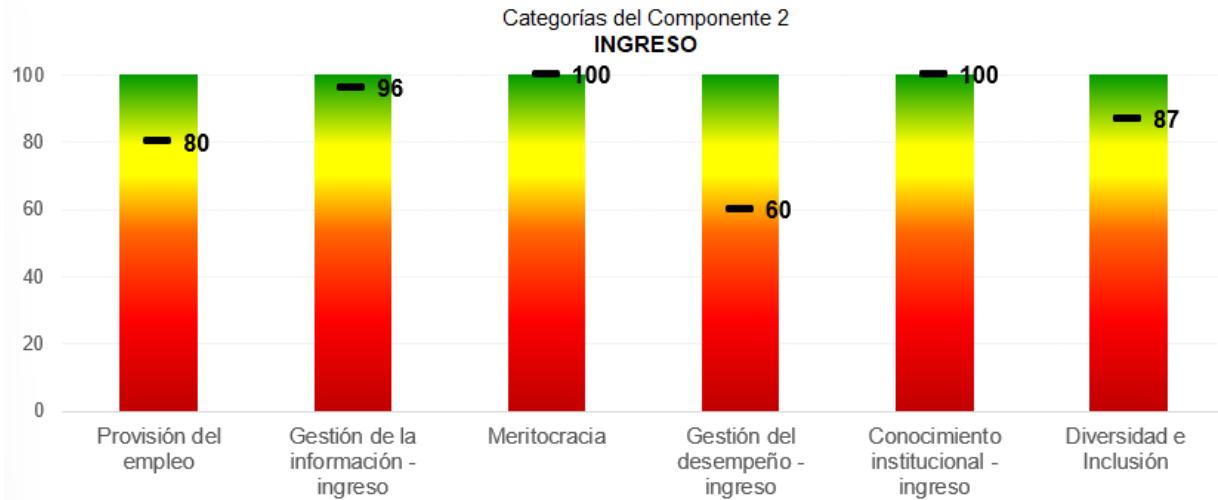
Componente 1: Planeación



La categoría de Planeación cuenta con cinco (5) categorías. La categoría de conocimiento normativo y del entorno, manual de funciones y competencias y arreglo institucional, se encuentran al 100%; no obstante, se da cumplimiento a todos los elementos; se debe realizar seguimiento para mantener periódicamente el nivel alcanzado. La categoría de gestión de la información, con un avance del 97% aumento 11 puntos al año anterior, cuenta con aspectos en desarrollo como el registro en el SIGEP, tanto de planta como

contratistas, la generación de reportes en línea, la recopilación y análisis de todos los elementos diagnósticos para el plan estratégico de talento humano y su documentación.

Componente 2: Ingreso



El componente 2 Ingreso, cuenta con 6 categorías.

La categoría de provisión de empleo, con avance del 80%, cuenta con aspectos a mejorar sobre la provisión de vacantes mediante concurso de méritos.

La categoría de gestión de la información, con un avance del 96% presentó un incremento de dos puntos con relación al año anterior, el aspecto a mejorar está relacionado con información sobre servidores con expectativa de movilidad de manera digital, reportes confiables y de manera inmediata.

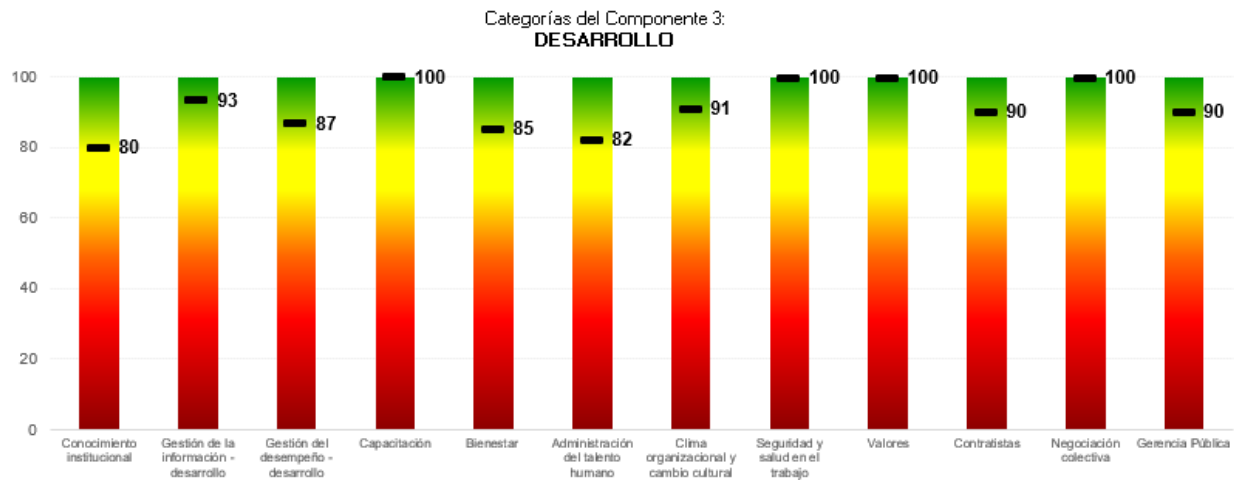
En meritocracia, el 100% de cumplimiento se genera por los mecanismos para proveer vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción; para inscripción en carrera, "la universidad cuenta con normas propias como el Acuerdo 014 del 2010, estatuto administrativo que regula la planta de empleos, por lo que no estamos obligados a realizar procesos por la CNSC"; por lo tanto, no aplica.

Para la categoría Gestión del desempeño, con un avance del 60%, el aspecto a mejorar es la verificación de evaluación en periodo de prueba; para la parte administrativa no se han generado evaluaciones debido a que no se han realizado concursos públicos de mérito, por lo que no contamos con personal en periodos de prueba.

En la categoría Conocimiento Institucional, el avance subió del 90% al 100%. Debido las estrategias implementadas como la inducción virtual, para los funcionarios que ingresan por primera vez a la Universidad.

Respecto a la categoría Diversidad e Inclusión, se puede mejorar respecto al cumplimiento normativo para el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad y jóvenes.

Componente 3: Desarrollo



La categoría desarrollo, cuenta con 12 categorías, de las cuales cuatro (4) cuentan con un cumplimiento del 100%, seguridad y salud en el trabajo, valores, y negociación colectiva, capacitación, 4 están con cumplimiento de más del 90% esas son gestión de la información, clima organizacional y cambio cultural, contratistas y gerencia pública, dejándonos gestión del desempeño, con un avance del 87%, los aspectos posibles de mejora están enfocados medir la eficacia del sistema de evaluación del desempeño y establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias y la categoría administración del talento humano, cuenta con un avance del 82% subiendo 4 puntos en comparación del año pasado, respecto a esta categoría se puede mejorar el desarrollo del programa de estado joven, la divulgación y participación en el programa servimos y el desarrollo de estrategias de teletrabajo.

Componente

4: Retiro

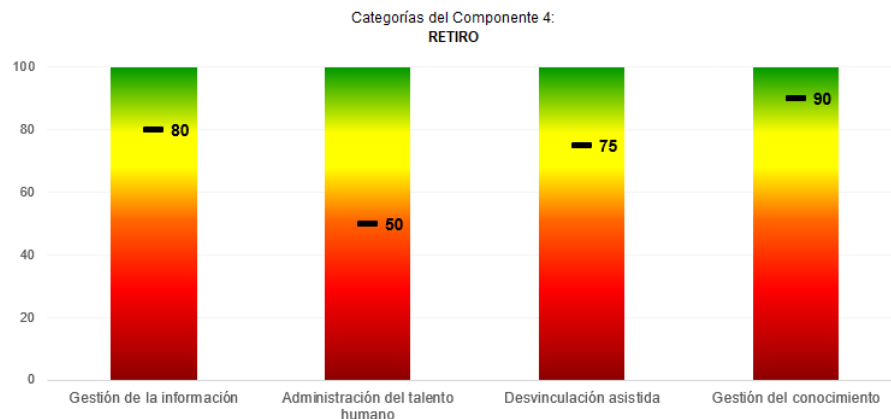


Ilustración 12. Resultado Autodiagnóstico GETH 2025 por categorías U de Caldas

Fuente: Matriz Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano 2024 -Departamento Administrativo de la Función Pública

El componente retiro cuenta con cuatro (4) categorías; es el componente con más bajo desarrollo.

3.2 Resultados Rutas de Creación de Valor

Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, se relaciona a continuación el puntaje obtenido en la matriz de autodiagnóstico gestión estratégica del talento humano año 2024.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO		
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR		
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	91
	- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	84
	- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	85
	- Ruta para generar innovación con pasión	87
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	90
	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	87
	- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	82
	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	96
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	88
	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	85
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	90
	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	91
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	93

Ilustración 13. Resultados Rutas de Creación de Valor U de Caldas 2025

Fuente: Matriz Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano 2024-Departamento Administrativo de la Función Pública

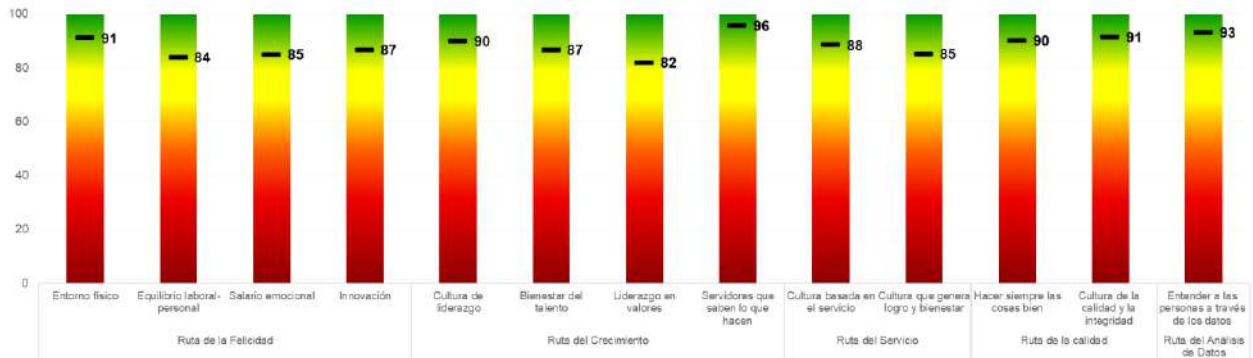
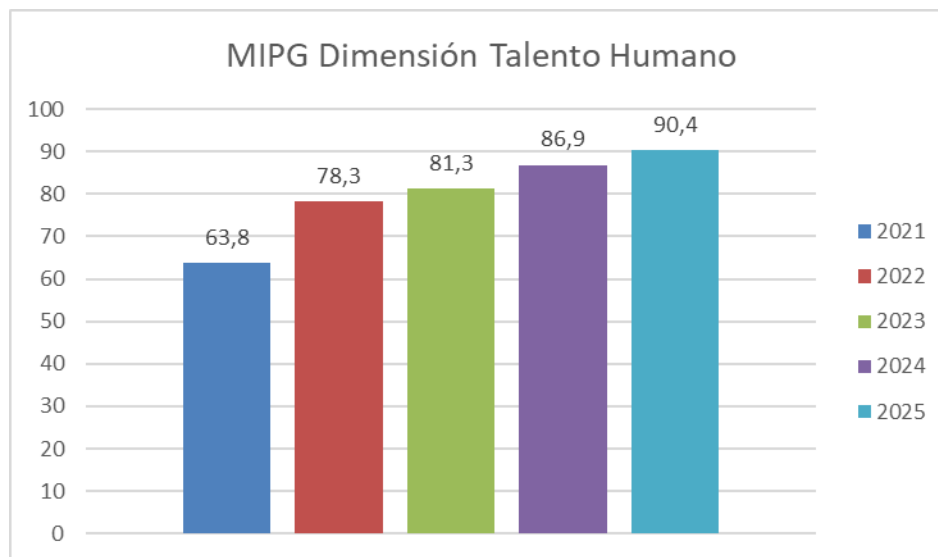


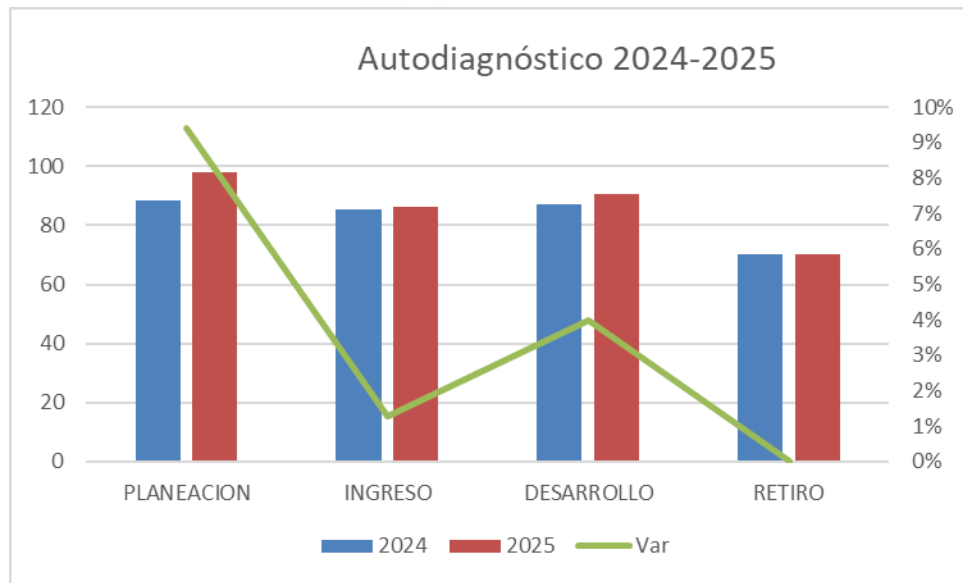
Ilustración 14. Desagregación de las Rutas de Creación de Valor U Caldas 2025

Fuente: Matriz Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano 2024-Departamento Administrativo de la Función Pública

La implementación de rutas de creación de valor se encuentra en nivel 5, por encima del 82%, una valoración alta; se recomienda el fortalecimiento de estas actividades y su continuidad para mantener o mejorar el nivel alcanzado

Trazabilidad resultados de autodiagnóstico Dimensión Gestión Humana:





En general el avance en la implementación de los componentes de la dimensión de gestión del talento humano se encuentra entre el 4% y el 9%, el componente con mayor avance es “planeación” con un alcance del 9%; y con el 4% el componente “desarrollo”; y el componente “retiro” no tuvo incremento con relación al año anterior.

La dimensión del Gestión de Talento Humano presenta un avance general del 4%, los siguientes resultados dan cuenta que se viene trabajando y desarrollando actividades para dar alcance a los lineamientos de esta dimensión.

3.3 Necesidades de capacitación

Uno de los insumos para la elaboración del plan de capacitación es el diagnóstico de las necesidades individuales y por dependencias, razón por la cual se diseñó formulario en Google para ser diligenciado por los funcionarios de planta permanente (carrera administrativa, provisionales, LNR), planta temporal y trabajadores oficiales, el cual permitirá detectar las necesidades de capacitación más sentidas y de esta forma diseñar el Plan de capacitación para la vigencia, el cual se aprueba en reunión de la Comisión de Personal y se adopta bajo resolución de Rectoría.

Para la construcción y formulación del plan de capacitación administrativa, se analizan los siguientes insumos:

- **Diagnóstico de necesidades individuales de capacitación:** Información recolectada a través de un formulario de Google.
- **Diagnósticos de necesidades por dependencia según funcionarios:** Información recolectada a través de un formulario de Google.
- **Diagnósticos de necesidades por dependencia y por funcionario según líderes de dependencias:** Información recolectada a través de un formulario de Google.

- **Evaluación del desempeño.** Informe presentado por el área de evaluación del desempeño de la Oficina de Gestión Humana.
- **Planes de mejoramiento:** Información suministrada por la Oficina Asesora de Control Interno de Gestión y la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas.
- **Plan de capacitación presentando por Sintraunicol (según acuerdos laborales):** Documento suministrado por la asociación sindical Sintraunicol, con respecto a las temáticas de capacitación que requieren directivos y afiliados.

El resultado del análisis de necesidades de capacitación se encuentra en el informe del plan de capacitación realizado cada dos años y se puede consultar en el siguiente link: <https://www.ucaldas.edu.co/portal/plan-de-capacitacion/>

3.4 Necesidades de bienestar

La Universidad de Caldas como institución de Educación Superior de carácter público debe velar por el bienestar de la comunidad universitaria, considerando la inclusión de todos sus miembros, el acceso a las oportunidades, la atención de las necesidades, las condiciones óptimas del ambiente de trabajo y los demás elementos que permitan la dinamización de los factores que convergen en la vida universitaria.

El bienestar universitario debe entenderse como un elemento transversal al desarrollo de los ejes misionales de la Universidad como institución de educación Superior; que involucra toda la vida universitaria, en busca del desarrollo humano, expresado en planes, programas y proyectos dirigidos a prevenir y atender los diferentes ámbitos de involucran el desarrollo integral de estudiantes, docentes y administrativos. Por tal motivo la Universidad mediante el Acuerdo N° 05 de 2018 del Consejo Superior, Expidió la política de Bienestar Universitario de la Universidad de Caldas, la cual define en su Artículo 9 “*El bienestar universitario de la universidad de Caldas estará a cargo de la Oficina de Bienestar Universitario, la cual podrá coordinar con otras dependencias universitarias para ejecutar la política*”.

Enlace a la Política de Bienestar: <http://sig.ucaldas.edu.co/admiarchigestion/F-10811.PDF>

Así mismo el Acuerdo 14 de 2010 del Consejo Superior, Estatuto Administrativo de la Universidad de Caldas en su capítulo XI consagra los aspectos relacionados con la capacitación, bienestar social, incentivos y distinciones y los artículos 37, 38, 39, 40, 41, 42 y 43 tratan sobre el desarrollo de los programas de bienestar social y de incentivos, los cuales deben ser planteados y ejecutados mediante un plan adoptado anualmente.

La Universidad de Calda mediante Resolución de Rectoría número 0443 del 2024 se adoptó y reglamentó los sistemas de capacitación y estímulos en su componente de incentivos en la Universidad de Caldas.

Enlace la resolución: <http://sig.ucaldas.edu.co/admiarchigestion/1000-4435.PDF>.

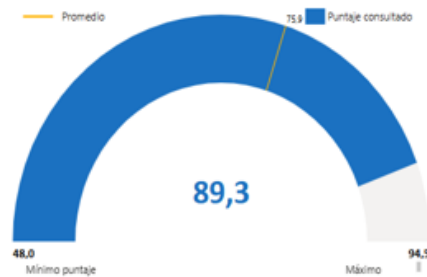
3.5 Resultados del desempeño Institucional Vigencia 2024 -FURAG

El área de Gestión Humana lidera la implementación de los parámetros de la política de Talento Humano, se realizaron planes de implementación los cuales se encuentran en desarrollo y con revisión periódica de acuerdo con los diagnósticos de cada periodo.

El objetivo de la MDI es medir anualmente la gestión y el desempeño de las entidades públicas del orden nacional y territorial en el marco de los criterios y estructura temática, tanto de MIPG como de MECI

I. RESULTADOS GENERALES - ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

UNIVERSIDAD DE CALDAS	89,3
PROMEDIO UNIVERSIDADES	75,9
PUNTAJE MÁXIMO UNIVERSIDADES	94,5
PUNTAJE MÍNIMO UNIVERSIDADES	48,0



II. ÍNDICES DE LAS DIMENSIONES DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

DIMENSIONES	PUNTAJE ENTIDAD	PUNTAJE MÁXIMO
D1 Talento Humano	93,4	100,0
D2 Dirección y Estrategia	95,7	100,0
D3 Gestión para Resultados con Valores	88,3	92,6
D4 Evaluación de Resultados	87,4	98,0
D5 Información y Comunicación	88,0	98,3
D6 Planeación	92,4	99,0
D7 Control Interno	91,3	97,5

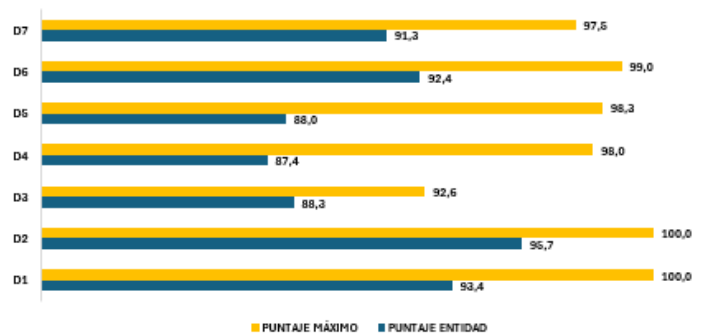


Ilustración 15. Resultados del Desempeño Institucional FURAG 2024

Para el periodo 2024, el puntaje máximo del grupo par es igual a la valoración obtenida por la Universidad; de lo cual se puede interpretar que respecto a esta dimensión la universidad ha obtenido el mayor puntaje.

II. PARTE: COMPARATIVO MEDICIÓN 2023 - 2024

ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL



Resultados MECI 2024



Ilustración 16. Resultado Índice de desempeño MECI- 2024



Fuente: Resultados Medición del Desempeño Institucional 2024-Página Web Función pública

3.6 Diagnóstico de riesgo psicosocial

Promover la salud y el bienestar de los trabajadores vinculados a la empresa, a través de la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial y el fortalecimiento de los factores psicosociales protectores, atendiendo lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social y en la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de Trabajo

Este estudio se realizó por la empresa MARSH RISK CONSULTING LTDA en el mes de mayo del año 2025

5.3 Participación

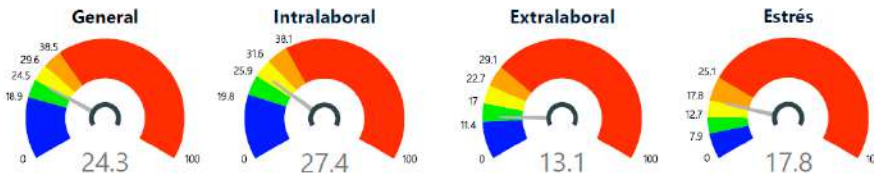
Los participantes en la medición fueron trabajadores de la empresa Universidad de Caldas. Se realizó la aplicación de la batería durante el año 2025 a 1010 personas, la distribución se presenta a continuación:



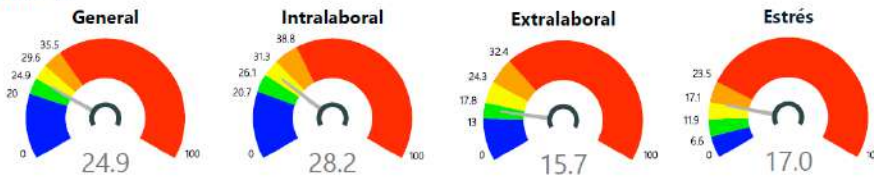
Tejiendo Universidad

Autoevaluación Institucional 2018 - 2026

Forma A



Forma B



IMPORTANTE:

Con base en los resultados arrojados (RIESGO MEDIO) y según la Res 2704 de 2022 el siguiente diagnóstico se debe hacer en **Junio de 2027** y se requiere intervención en la fuente y en los trabajadores.

Forma A



Forma B



Del estudio realizado salieron recomendaciones de las siguientes dimensiones:

- Recomendaciones Liderazgo y Rel. Sociales
- Recomendaciones Control Sobre el Trabajo
- Recomendaciones Demandas del Trabajo
- Recomendaciones Recompensas
- Recomendaciones Extralaborales

- Recomendaciones Estrés

Propuesta de Intervención

Con base en la Resolución 2764 de 2022 se sugiere adoptar como estándares mínimos de la intervención psicosocial las siguientes guías de intervención:

- a. Guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.
- b. Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.
- c. Protocolo de prevención y actuación-Acoso laboral.
- d. Protocolo de prevención y actuación - Síndrome de agotamiento - "Burnout".
- e. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral - Depresión.
- f. Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral - Trastorno de estrés postraumático.
- g. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Reacción a estrés agudo.
- h. Protocolo de actuación en el entorno laboral - Situaciones de duelo.

Así mismo, adoptar las guías de intervención específicas por actividad económica, diseñadas por el Ministerio de Trabajo para las empresas colombianas.

De igual forma a continuación, se presentan varias propuestas de intervención sobre los niveles de riesgo psicosocial encontrados. En ninguna circunstancia son una imposición u obligación, simplemente se presentan varias estrategias que pueden ayudar en la gestión del riesgo psicosocial. Solamente la organización tiene la facultad de decidir si se desarrollan una o varias de estas estrategias, o se opta por alternativas diferentes que busquen disminuir los niveles de riesgo psicosocial.

Sistema de Vigilancia Epidemiológica

Promover la recopilación de la información de casos de ausentismo y enfermedades relacionadas con niveles de estrés, a fin de fortalecer un sistema de información que oriente las intervenciones desde la prevención de enfermedades originadas por altos niveles de estrés. Para este fin es indispensable que todos los trabajadores conozcan el sistema de vigilancia, cómo funciona y qué deben hacer para facilitar su funcionamiento.

Del mismo modo se requiere de la recopilación de información constante para generar acciones preventivas.

La idea de promover este sistema es identificar la influencia que puede estar generando un nivel de riesgo psicosocial elevado en los trabajadores, en cuanto a su salud y prevenirlo oportunamente.

Grupos de Riesgo Intralaboral Alto, Grupos de Exposición Similar - GES

Con base en los resultados obtenidos, se sugiere crear los Grupos de Exposición Similar -GES- entre los conjuntos de trabajadores quienes obtuvieron puntuaciones de riesgo alto para llevar a cabo la intervención de sus problemáticas y el seguimiento de sus condiciones.

Se propone para su manejo la metodología de Evaluación - Intervención, en donde a través de grupos focales de cada área se evalúan las dimensiones que manifiestan dificultades y se proponen intervenciones tendientes al cambio y solución de conflictos. Se busca dar alternativas de solución de los conflictos y se programan seguimientos. En próximas evaluaciones solamente se evaluarán estos grupos, en los grupos con niveles de riesgo medio o bajo se pueden hacer valoraciones con mayor distancia en el tiempo.

En los grupos con riesgos medio y bajo se proponen las siguientes alternativas:

- Presentación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial.
- Se fomenta el conocimiento y la participación de los trabajadores en el correcto desempeño de este, por medio de cartillas, presentaciones, correos, presentaciones en Power Point, etc.
- Sistema de Ayuda Temprana.
- Fomentar la remisión directa o indirecta (por compañeros de trabajo, jefes, etc.) de trabajadores quienes muestran dificultades, sintomatología o enfermedades relacionadas con niveles de estrés elevados (ej. Dolores de cabeza, insomnio, dificultades gástricas, dificultades de colon, hipertensión arterial, sentimientos de tristeza, nerviosismo, dificultades familiares, dificultades económicas, dolores musculares, tensión, etc.).
- Se busca capacitar a los trabajadores en la identificación de estas variables para manejarlas adecuadamente.
- Fomento de autocuidado psicológico.
- Sensibilización sobre la importancia del equilibrio laboral personal, manejo de horarios, controles médicos y estilos de vida saludables. En este aspecto se puede fomentar la asistencia a voluntariados (está demostrado que ayudar a otras personas quienes se pueden beneficiar de nuestras acciones, ayuda al incremento en el autoconcepto y bienestar emocional propio).

El informe completo reposa en el grupo interno de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

3.7 Encuesta de ambiente y desempeño institucional – EDI 2023

Gestión del talento humano

Índice



Dominio

Entidades orden nacional

Categorías dominio

UNIVERSIDAD DE CALDAS

D01. En los últimos doce meses, ¿Qué tan importante fueron los siguientes criterios en los procesos de vinculación de personal en su entidad? (Muy importante - importante)

VARIABLES	TOTAL	%
Ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público.	42	18,8
Ayuda de un político o de alguien con vínculos políticos	32	14,5
La experiencia profesional previa.	114	51,5
La formación académica	118	53,6
Las competencias laborales.	112	50,7

D02. ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre sus oportunidades para desarrollar su carrera laboral? (Totalmente de acuerdo - de acuerdo)

VARIABLES	TOTAL	%
En mi trabajo actual tengo oportunidades para desarrollar mi carrera.	144	65,2
Tengo expectativas de un ascenso en los próximos doce meses.	48	21,7

D03. Pensando en el desarrollo futuro de su carrera en el sector público, ¿qué tan importante cree usted que serán los siguientes criterios para ascender a un mejor cargo? (Muy importante - importante)

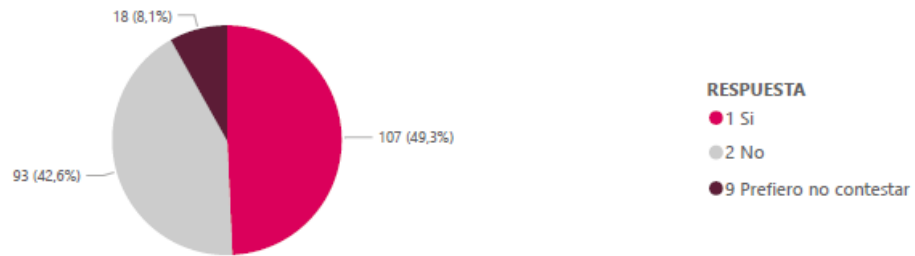
VARIABLES	TOTAL	%
Años de experiencia en el sector público	168	76,1
Ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público	35	15,9
Ayuda de un político o de alguien con vínculos políticos	27	12,3
Desempeño laboral en su cargo actual	178	80,4
Su formación académica	181	81,8

D04. ¿Su entidad cuenta con algún sistema para evaluar el desempeño de sus servidores/as?

RESPUESTA	TOTAL	%
1 Si	218	98,5
2 No	3	1,5



D05. Antes de su última evaluación de desempeño individual, ¿se establecieron y discutieron con usted los objetivos a alcanzar?



D06. Pensando en su última evaluación de desempeño, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? (Totalmente de acuerdo - de acuerdo)

VARIABLES	TOTAL	%
Fue tenida en cuenta para acceder a programas de capacitación y estímulos.	112	51,5
La evaluación se basó en evidencias.	166	76,5
La retroalimentación que recibí sobre mi trabajo me ayudó a mejorar mi desempeño.	139	64,0
Mi superior evaluó mi desempeño de manera justa.	184	84,5
Si me esfuerzo más en mi trabajo, obtendré una mejor evaluación de desempeño.	117	53,7

D07. ¿Tuvo la oportunidad de conversar sobre los resultados de su última evaluación de desempeño individual con su superior directo?



D08. Pensando en su estabilidad laboral, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? (Totalmente de acuerdo - de acuerdo)

VARIABLES	TOTAL	%
Los cambios de gobierno afectan mi estabilidad laboral.	42	18,9
Sería difícil que me desvinculen del sector público.	56	25,4
Si no tengo un buen desempeño laboral, podría perder mi empleo.	149	67,4

D09. Pensando en su futuro laboral, ¿cuál de las siguientes frases refleja mejor su pensamiento sobre la entidad? (Opción de respuesta única)

RESPUESTA	TOTAL	%
1 Quisiera dejar esta entidad lo más pronto posible.	2	0,7
2 Quisiera dejar esta entidad en los próximos doce meses.	11	5,1
3 Quisiera permanecer en esta entidad al menos los próximos tres años.	53	23,9
4 Quisiera continuar el resto de mi carrera laboral en esta entidad.	138	62,4
99 Prefiero no contestar	18	8,0

D10. ¿Cuál es la principal razón por la cual usted no quisiera permanecer en su entidad? (Opción de respuesta única)

RESPUESTA	TOTAL	%
1 No ve posibilidades de desarrollo profesional.	3	25,2
2 Asignación salarial.	6	49,9
3 Falta de equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.	0	0,0
4 Falta de incentivos y reconocimientos laborales.	0	0,0
5 Falta de motivación.	2	12,5
6 Relación con el superior inmediato.	0	0,0
7 Relación con sus compañeros de trabajo.	0	0,0
88 Ninguna de las anteriores.	2	12,5
99 Prefiero no contestar.	0	0,0

D11. ¿Cuál es la principal razón por la cual usted quisiera permanecer en su entidad? (Opción de respuesta única)

RESPUESTA	TOTAL	%
1 Estabilidad laboral.	102	53,7
2 Posibilidades de obtener experiencia.	6	3,3
3 Perspectivas de ascenso.	8	4,2
4 Asignación salarial.	8	4,2
5 Incentivos y reconocimientos laborales.	8	4,2
6 Vocación por el servicio público.	35	18,6
7 Posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral.	18	9,2
88 Ninguna de las anteriores.	5	2,5

D12. ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre su remuneración? (Totalmente de acuerdo - de acuerdo)

VARIABLES	TOTAL	%
Estoy satisfecho/a con mi remuneración.	104	47,2
Me sería fácil conseguir un trabajo en el sector privado que pague mejor que mi empleo actual.	37	16,6
Mi remuneración aumenta en la medida que tengo más años de experiencia.	34	15,3
Mi remuneración aumenta si logro un buen desempeño laboral.	42	18,9
Mi remuneración es equivalente a la de colegas desempeñando una labor similar.	93	42,1
Mi remuneración es suficiente para mantener mi hogar.	119	53,7

D13. Pensando en su entidad y el sector público, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? (Totalmente de acuerdo - de acuerdo)

VARIABLES	TOTAL	%
Me siento orgulloso/a de ser servidor/a público/a.	221	100,0
Recomendaría esta entidad como un buen lugar para trabajar.	208	94,2
Siento que mi trabajo tiene un efecto positivo en la vida de los colombianos.	205	92,8
Tengo un fuerte sentido de pertenencia con mi entidad.	219	99,3

Fuente: Resultados Encuesta Ambiente y Desempeño Institucional Nacional - Departamental EDI - EDID 2023

4. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

4.1 Alcance.

El plan estratégico de talento humano de la Universidad de Caldas busca integrar y articular la gestión del talento humano con la normativa vigente y los recursos disponibles, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado y en la Universidad.

4.2 Política de calidad

La política de calidad del plan estratégico de talento humano está comprometida con la excelencia en la gestión del talento humano, promoviendo el desarrollo continuo de competencias, la satisfacción y bienestar de los funcionarios y garantizando la transparencia en las gestiones que desarrolla. Asimismo, asegura el cumplimiento de la normativa legal vigente, fomenta la responsabilidad social, y se centra en la mejora continua, alineada con los objetivos estratégicos de la organización para contribuir al éxito futuro de manera sostenible.

4.3 Políticas específicas de talento humano de la entidad

- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 Nivel Nacional
- Acuerdo N° 014 de 2010 del Consejo Superior- Estatuto Administrativo
- Acuerdo N°16 de 2022 del Consejo Superior - Política de Integridad
- Política de Gerencia Estratégica del Talento Humano (MECI)
- Resolución de Rectoría N° 443 de 2024, por medio de la cual se adoptan y reglamentan los sistemas de capacitación y estímulos en su componente de incentivos para funcionarios administrativos de la universidad de Caldas.
- Resolución de Rectoría N° 0389 de 2024, por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación Administrativa de los años 2024-2025.
- Resolución de Rectoría N° 000632 de 2007 por medio del cual se adopta el instrumento transitorio de evaluación del desempeño laboral para los servidores públicos de carrera administrativa.
- Resolución de Rectoría N° 000716 del 2017 por medio del cual se adopta el instrumento de seguimiento a la gestión de los funcionarios vinculados como provisionales y libre nombramiento y remoción .

4.4 Objetivo general



Planificar la gestión del talento humano orientado al logro de los objetivos institucionales, en el marco estratégico de la planeación institucional y la creación de una cultura organizacional que permita el desarrollo, el reconocimiento y la motivación de los servidores públicos, como soporte esencial de la institucionalidad.

4.4.1 Objetivos Específicos

- a) Fortalecer las capacidades, conocimientos, habilidades y comportamientos de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos efectuados.
- b) Desarrollar e implementar políticas de gestión humana que permitan consolidar la organización del trabajo y la gestión del empleo de manera eficiente, de acuerdo con las necesidades institucionales.
- c) Identificar, difundir y replicar las mejores prácticas de gestión pública.

4.5 Estrategias

- Realizar la selección y vinculación de funcionarios competentes de acuerdo con las necesidades institucionales.
- Fortalecer las competencias laborales del personal vinculado, mediante procesos de capacitación.
- Motivar la permanencia de los funcionarios en la institución, a través de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- Garantizar condiciones de trabajo seguras para los funcionarios, a través del control efectivo a los riesgos laborales, con el fin de preservar y mejorar sus condiciones de salud.

5. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO

La Universidad de Caldas establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad.

- Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan Anual de Vacantes.
- Programa de Bienestar Social e incentivos

5.1.1 Programa Seguridad y Salud en el Trabajo

Es responsabilidad de la Universidad, elaborar y mantener actualizado su matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, en la que se identifican, caracterizan y valoran los riesgos laborales a los que se ve expuesto el personal docente, trabajadores y administrativo de la Universidad de Caldas. Los riesgos prioritarios identificados, deben ser tenidos en cuenta para la formulación de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual es aprobada por la alta dirección y difundida a los funcionarios y contratistas de manera permanente.

La Universidad cuenta con 3 subprogramas en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- **Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo:** Orientado principalmente a la promoción y mantenimiento de la salud del trabajador, procurando que las condiciones de trabajo no conduzcan al deterioro de su estado físico y mental; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psico-fisiológicas. Entre sus actividades están:
 - ✓ Examen médico de ingreso, periódico, egreso y reubicación laboral.
 - ✓ Programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad a nivel laboral.
 - ✓ Campañas de medicina preventiva.
 - ✓ Realizar capacitaciones de autocuidado y prevención de lesiones y generación de enfermedades laborales de acuerdo a los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores.
 - ✓ Vigilancia epidemiológica de enfermedades laborales, patologías relacionadas con el trabajo y ausentismo laboral por tales causas.
 - ✓ Mantener un servicio oportuno de primeros auxilios, dotación de botiquines y suministro de insumos a los mismos.
 - ✓ Vigilancia epidemiológica de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores.
- **Subprograma de Higiene Ocupacional:** Se encarga de identificar y evaluar el conjunto de acciones dirigidas al ambiente de trabajo, del cual pueden prevenirse enfermedades laborales: Entre sus actividades están:
 - ✓ Identificar riesgos que puedan producir enfermedades laborales en cada puesto o área de trabajo, a través de las visitas de inspección.
 - ✓ Evaluar y valorar los riesgos mediante estudios ambientales.
 - ✓ Establecer las medidas de control en la fuente, en el medio y en el trabajador.
 - ✓ Verificar la aplicación de los sistemas de control de los riesgos ocupacionales en la fuente y en el medio ambiente; y determinar la necesidad de suministrar los elementos de protección personal, previo estudio del puesto de trabajo.
 - ✓ Verificar diseño y calidad de los elementos de protección, que estén de acuerdo a las especificaciones del fabricante para establecer procedimientos de selección, dotación, uso, mantenimiento y reposición.
- **Subprograma de Seguridad Industrial:** Identifica los factores de riesgo causantes de los accidentes de trabajo; hace seguimiento de los accidentes ocurridos; dando las recomendaciones para evitar que se repitan con la aplicación de los medios necesarios de prevención. Entre sus actividades están:
 - ✓ Conformación y entrenamiento de brigadas de emergencia.
 - ✓ Demarcación y señalización de áreas de trabajo.
 - ✓ Manejo de extintores.
 - ✓ Dotación de extintores y alarmas.
 - ✓ Simulacros.

- ✓ Manuales y normas de seguridad.
- ✓ Control de elementos de protección personal.
- ✓ Programas de mantenimiento preventivo de equipos.
- ✓ Campañas de orden y limpieza.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Se define como el grupo de personas pertenecientes a la empresa representada en los directivos y los trabajadores, es decir los dos componentes de la relación laboral, de ahí la denominación de paritario; quienes tienen como función principal, promover y vigilar el cumplimiento de las normas y reglamentos de la salud ocupacional en la empresa. El Comité se constituye en el puente de enlace entre la administración y los trabajadores de una organización con respecto a la problemática de la salud laboral, ya que ella es la receptora de los diferentes requerimientos en materia de seguridad y salud. El COPASO debe estar integrado por igual número de representantes de los empresarios y los trabajadores, para el caso de la Universidad se deben contar con 3 representantes por cada una de las partes. Tiene una vigencia de 2 años.

5.1.1.1 Plan Anual Seguridad y Salud en el Trabajo 2025

Tiene como objetivo diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), identificando claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales dando cumplimiento de esta manera al Artículo 2.2.4.6.8. del decreto 1072 de 2015, Obligaciones de los Empleadores, y a la Resolución 0312 de 2019; Aplica para todos los trabajadores, contratistas, desde la documentación requerida hasta la implementación del SG-SST.

Link: https://drive.google.com/drive/folders/11zullZXWgbmfQbwgvxBUn0un_DTdCL0F

5.1.2 Plan de capacitación administrativa 2024-2026

Con el objetivo de implementar acciones de educación formal y no formal que permitan fortalecer las competencias laborales, técnicas y comportamentales de los funcionarios administrativos y trabajadores oficiales, con el fin de desarrollar y potencializar al talento humano en torno a los nuevos retos que requiere la gestión pública efectiva, una cultura del servicio público y una gestión universitaria responsable con el desarrollo territorial en pro del mejoramiento de la prestación del servicio público esencial de educación, la Universidad de Caldas mediante Resolución de Rectoría N° 0389 del 2024, la Adopta el Plan Institucional de Capacitación Administrativa del año 2024 -2025, presentado, socializado y aprobado en reunión de Comisión de personal del 28 de febrero de 2024.

Mediante la Resolución de rectoría N° 01739 del 12 diciembre del 2025 se extendiendo la vigencia del Plan Institucional de Capacitación Administrativa de la Universidad de Caldas hasta el 31 de diciembre de 2026. En el mes de diciembre del 2025 el plan de capacitación fue prorrogado por la vigencia 2026.

Tiene como beneficiarios a los funcionarios de carrera administrativa, libre nombramientos y remoción, provisionales, trabajadores oficiales, funcionarios de planta temporal (según el caso), con modalidades de capacitación como: diplomado, curso, taller, seminario, foro, visita a entidades externas, entre otros.

Link: <https://www.ucaldas.edu.co/portal/plan-de-capacitacion/>

5.1.3 Plan Anual de Vacantes.

El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes de la planta de personal administrativo de la Universidad de Caldas, por medio del análisis de planta, y la provisión de empleo, como parte de la estrategia organizacional para disponer de la gestión del talento humano y garantizar el funcionamiento de la Institución.

Para la construcción del Plan Anual de Vacantes se atendieron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP. Así las cosas, en él se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva a ser provistos para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

En consonancia con lo anterior, para efectos de mantener actualizada la información relacionada con las vacantes que surgen de la dinámica propia de los movimientos de personal, las vacantes que se presenten mes a mes se publicarán como anexo técnico, los primeros 5 día hábil de cada mes, dónde se encontrarán las vacantes no provistas a la fecha de corte.

El Plan Anual de Vacantes de la Universidad de Caldas, se actualizará el primer trimestre de cada vigencia, si así lo requiere la gestión de las plantas de personal o si resultan cambios sustanciales en las mismas.

Se relaciona el Link de acceso al PAV y sus anexos técnicos:

<https://www.ucaldas.edu.co/portal/plan-anual-de-vacantes/>

6. TEMÁTICAS ADICIONALES A PLANEAR

6.1 Acciones de inducción y reinducción

Inducción: Se realiza para los servidores públicos que ingresan por primera vez a la Universidad de Caldas (carrera administrativa, provisionales, de libre nombramiento y remoción y de planta temporal), la cual tiene como objetivo facilitar la incorporación y adaptación del nuevo servidor público a la universidad, familiarizarlo con la misión y la cultura organizacional.

La Universidad de Caldas, comprometida con el desarrollo integral de sus colaboradores, cuenta con un programa de inducción diseñado para garantizar una incorporación exitosa de los nuevos servidores públicos; para el año 2024 se han realizado importantes mejoras en el proceso de inducción de los nuevos servidores públicos, se desarrolló e implementó el “Curso virtual de inducción institucional, mediante



plataforma de U Caldas virtual, dirigido a los servidores públicos de la Universidad de Caldas, el cual busca brindar lineamientos en los aspectos generales de la Entidad, el cual será aplicado a los funcionarios que ingresen nuevos durante el primer mes de vinculación.



Reinducción: Está dirigida a los servidores públicos de carrera administrativa, provisional, de libre nombramiento y remoción, planta temporal y trabajadores oficiales; tiene como objetivo actualizar a los servidores públicos y trabajadores oficiales frente a los cambios administrativos, académicos que ha tenido la institución. Se realiza una reinducción anual o cuando se considere pertinente durante el año.

Esta temática se realiza bajo los parámetros establecidos el Procedimiento para la formación y capacitación de servidores públicos, del sistema integrado de gestión.

<http://sig.ucaldas.edu.co/gestionDocumental/vistaDetalleProcedimiento.php?codDoc=NjM0&versionDoc=11&codProceso=GH>

6.2 Evaluación de Desempeño

La evaluación del desempeño busca mejorar la efectividad y cumplimiento de las responsabilidades en la prestación del servicio, a la vez que conduce a la adopción de decisiones administrativas para el

mejoramiento continuo de las competencias laborales desde la retroalimentación, los procesos de formación y para el otorgamiento de incentivos a los servidores públicos.

De conformidad con los artículos 26 y 27 del Acuerdo 014 del 2010 Estatuto Administrativo: 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 los aportes al cumplimiento de los objetivos de desempeño concertados previamente.

Las actividades están enmarcadas en tres etapas de evaluación: Es responsabilidad de las partes intervinientes EVALUADOR y EVALUADO, procurar por el cumplimiento de las diferentes etapas del proceso dentro de los plazos establecidos.

Primera Fase Concertación de Objetivos: Se realiza entre el 1° y el 21 de febrero del año en curso (15 días hábiles), se deben definir los objetivos para el período comprendido entre el primero (1°) de febrero de año en curso y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente.

Segunda fase seguimiento semestral al logro de dichos objetivos: Son las que permiten evidenciar el porcentaje de avance del evaluado en relación con el cumplimiento de los objetivos concertados.

- La Evaluación parcial del primer semestre formato 1 y 2: corresponde a los avances entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año.
- La Evaluación parcial del segundo semestre formato 1 y 2: corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de agosto del año en curso y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente.

Tercera fase se realiza la calificación definitiva: El resultado de la calificación definitiva corresponde a la suma de las dos evaluaciones parciales de todo el periodo entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente.

Escala de Calificación:

La calificación del desempeño anual corresponde a los siguientes niveles: sobresaliente, superior, satisfactorio, adecuado e insatisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

Tabla 25. Escala de calificación evaluación de desempeño

Sobresaliente	De 884 a 1000 puntos
Superior	De 767 a 883 puntos
Adecuado	De 650 a 766 puntos
Insatisfactoria	De 100 a 649 Puntos

Los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:

- a. Adquirir los derechos de carrera.
- b. Ascender en la carrera.
- c. Conceder becas o comisiones de estudio.
- d. Otorgar incentivos económicos o de otro tipo.

- e. Planificar la capacitación y la formación.
- f. Determinar la permanencia en el servicio.

- **Evaluación y Análisis de la Gestión**

La Universidad de Caldas mediante la resolución 0716 del 2011 adoptó instrumento para hacer evaluación y análisis de gestión a los servidores públicos en provisionalidad y libre nombramiento y remoción; orientado a evaluar el qué y cómo del desempeño en el cumplimiento de los objetivos, el logro de resultados y el acuerdo sobre las acciones de mejoramiento, busca establecer acuerdos y compromisos orientados a mejorar el desempeño, contribuyendo al bienestar de los servidores públicos, el mejoramiento del clima laboral.

Así mismo mediante el acuerdo 35 del 2022 del Consejo Superior, se estableció que los servidores públicos adscritos a la planta de empleos temporales se ajustarán a las normas de evaluación en la gestión de sus labores, a través del mismo formato usado para los servidores públicos en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción.

Esta evaluación se realiza anualmente (desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada vigencia), entre el jefe inmediato y el servidor público, así mismo se realiza la autoevaluación que computada con la evaluación arroja el puntaje final.

Escala de Calificación:

Tabla 26. Escala de calificación evaluación y análisis de la gestión

Muy Excelente	De 97.1 a 100 puntos
Excelente	De 89.6 a 97 puntos
Bueno	De 75.1 a 89.5 puntos
Regular	De 60 a 75 Puntos
Deficiente	De 25.1 a 59.9 Puntos
Muy deficiente	De 0 a 25 puntos

Los resultados de esta evaluación se tendrán en cuenta, para:

- Otorgar incentivos pecuniarios.
- Fomentar procesos de capacitación

6.2.1 Resultados de la Evaluación de desempeño y análisis de la gestión

Los informes de resultados de la evaluación de desempeño se encuentran publicados en la página web de la Universidad de Caldas en el micrositio de Gestión Humana.

Enlace: <https://www.ucaldas.edu.co/portal/evaluacion-de-desempeno/>



6.3 SIGEP

El Sistema de Información y Gestión del Empleo Pública (SIGEP) es una herramienta de apoyo a para los procesos de planificación, desarrollo, y gestión del talento humano en las entidades del estado, constituye un instrumento que facilita la formulación de políticas, toma de decisiones, visibilidad y transparencia, con lineamientos de privacidad de la información que establece la ley.

La Universidad de Caldas a la fecha tiene creada la planta y estructura para los empleos administrativos, un total de 331 empleos. Posterior a esto se realizó el proceso de activación, aprobación de hojas de vida y vinculación de 310 servidores públicos.

Así mismo se cuenta con la planta docente y temporal creada y activa en la plataforma SIGEP II. El proceso de actuación de roles, vinculación desvinculaciones se realiza cada que se requiera teniendo en cuenta las dinámicas propias de los movimientos de personal.

Desde la Oficina de Gestión Humana se realiza acompañamiento al personal para el diligenciamiento de los diferentes tipos de información que debe ser reportada, actualizada o aportada periódicamente; igualmente, mediante circulares y otros medios de comunicación se recuerda al personal el cumplimiento de dicho deber.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El instrumento de medición para determinar los avances y aplicar acciones de mejora es el autodiagnóstico de la política. Los resultados de la evaluación conforme lo determinado por el Departamento Administrativo de la Función Pública son directamente proporcionales a los obtenidos por la evaluación el FURAG, por lo que se puede concluir que una buena autoevaluación nos llevará como entidad a emitir alertas preventivas que repercutan en mejores resultados de la medición de la gestión del talento humano.

7.1 Indicadores

El proceso de gestión humana cuenta con los siguientes indicadores que nos ayudan evidenciar el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

- Nivel de satisfacción de los usuarios con el proceso de gestión humana.
- Resultados autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano
- Nivel de desempeño de la política de integridad
- Resultados Furag

Indicadores específicos proceso de Nómina.

- Conciliaciones realizadas con entidades de Seguridad Social
- Reconocimiento económico de incapacidades
- Nivel de satisfacción de los usuarios frente a la nomina

Indicadores específicos en Seguridad y Salud en el Trabajo

- Frecuencia de Accidentalidad
- Severidad de la accidentalidad
- Proporción de Accidentes de Trabajos Mortales
- Prevalencia de Enfermedad Laboral
- Incidencia de Enfermedad Laboral
- Ausentismo por causa medica

8. VIGENCIA.

Con el fin de garantizar la pertinencia y efectividad del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, se ha establecido una vigencia de cuatro años. El plan será revisado anualmente y actualizado según sea necesario, en función de los cambios dinámicos del entorno institucional y las nuevas necesidades de la Universidad.

Elaborado por:

Andrea Marcela Valencia Quintero
Jefe Oficina de Gestión Humana

Luz Marina Álvarez Zambrano
Profesional Universitario Oficina de Gestión Humana

Carolina Torres Montoya
Profesional Universitario Oficina de Gestión Humana

Manizales, Enero de 2026

