



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

**INFORME DE GESTION Y DESARROLLO DEL
TALENTO HUMANO 2020**

CONTROLADO SI _ NO _X_



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

HECTOR SANCHEZ COLLAZOS
Rector

OLGA LUCIA SINISTERRA MOSQUERA
Profesional Universitario - Talento Humano

Popayán, Enero de 2021

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA	INFORME DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO 2020
	CONTROLADO SI _ NO _X_

CONTENIDO

- **PRESENTACION Y CUMPLIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.**
- **PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**
- **DESARROLLO DEL PLAN DE FORMACION Y DE CAPACITACION.**
- **DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS.**
- **CUMPLIMIENTO DEL PLAN ANUAL OPERATIVO VIGENCIA 2020.**

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA</p>	<p>INFORME DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO 2020</p>
	<p>CONTROLADO SI _ NO _X_</p>

PRESENTACION Y CUMPLIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El plan Estratégico de Talento Humano es un mecanismo que permite realizar los logros de las metas establecidas y relaciones del talento humano al interior de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.

En este plan se estructuran y detallan las estrategias y tiempos a seguir en el ciclo del talento humano, además de la priorización de las acciones a desarrollar y recursos necesarios, para culminar con el seguimiento y verificación del logro de metas y objetivos propuestos.

El Subproceso de Gestión y desarrollo del Talento Humano de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, formula el Plan Estratégico de Recursos Humano 2020, con base en el autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, teniendo en cuenta el concepto de empleo público determinado en el artículo 19 de la Ley 909 de 2004, así como la visión del empleo por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública– DAFP.

El Decreto 1499 de 2017, actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el título 22 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015 y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y su Desarrollo Administrativo con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades.

El Plan se encuentra estructurado de acuerdo a la Política de Integridad que se encuentra en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que va orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, buscando el cumplimiento del principio del mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una administración pública enfocada al alcance de los resultados. Además, incluye el Plan Institucional de Capacitación, El Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos, Plan de Vacantes y Provisión de talento humano.

Por su parte, el Decreto 612 de 2018, establece que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, deben integrar al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, los planes institucionales y estratégicos de talento humano que se relacionan a continuación: 1. Plan Anual de Vacantes, y Plan de Previsión de Recursos Humanos, 3. Plan Estratégico de Talento Humano, 4. Plan Institucional de Capacitación, 5. Plan de Incentivos Institucionales, 6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA</p>	<p>INFORME DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO 2020</p>
	<p>CONTROLADO SI _ NO _X_</p>

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), como parte de la salud integral, es la base fundamental para el desarrollo del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, comprometido con el establecimiento, implementación y mejoramiento continuo de su Sistema Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, en el cumplimiento de la Resolución 0312 del 2019 y demás normas relacionadas con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La base de este plan son las condiciones que dentro del medio de trabajo puedan afectar la salud de los trabajadores y principalmente se plantean las actividades de promoción y prevención de la salud.

El Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo es una exigencia legal y una estrategia de inversión que proporciona bienestar e incrementa la productividad, con el mejoramiento de las condiciones laborales y de las condiciones de vida del grupo de trabajo.

La salud de la población trabajadora es uno de los componentes fundamentales del desarrollo de un país y a su vez refleja el estado de progreso de una sociedad; visto así, un individuo sano se constituye en el factor más importante de los procesos productivos.

El trabajo tiene una función constructora de la individualidad y se relaciona estrechamente con la salud, dado que las condiciones laborales predominantes en su lugar de trabajo afectarán, modificando el estado de salud del individuo; de tal manera que trabajando se puede perder la salud, circunstancia que conlleva a la pérdida de la capacidad laboral y por tanto repercute también en el desarrollo socioeconómico de un país y de la empresa donde presta sus servicios.

Lo anterior se evidencia en la situación de la persona, ya que la enfermedad, el accidente y las secuelas e incapacidades que generan, inciden en los procesos de producción de la empresa y sobre el bienestar de la familia y la sociedad.

Las circunstancias mencionadas justifican la existencia de un PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO que oriente, ejecute y evalúe las acciones encaminadas a asegurar el bienestar integral de todos los empleados y colaboradores de la Institución.

Debido a la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, el Gobierno Nacional emite el Decreto número 457 de 2020 del 22 de marzo de 2020, en el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA	INFORME DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO 2020
	CONTROLADO SI _ NO _X_

sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, la Circular 0017 del 24 de febrero de 2020 en la cual presenta los lineamientos mínimos a implementar de promoción y prevención para la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por COVID-19, la Circular Externa No. 0018 del 10 de marzo de 2020, en la cual relaciona las acciones de contención ante el COVID-19 y la prevención de enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias y una serie de medidas excepcionales, ocasionales y temporales con motivo del COVID-19; razón por la cual se actualiza el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en lo que corresponde a Gestión, acorde con el numeral 5 del Artículo 2.2.4.6.6 del Decreto 1072 de 2015.

**ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD
 EN EL TRABAJO.**

BRIGADA DE EMERGENCIA

ACTIVIDADES DE FORMACION		% PARTICIPACION
1	Teoría Especifica Manejo Pacientes sospechosos y positivos para COVID-19 – ARL POSITIVA	80%
2	Control de Incendios	
3	Primeros Auxilios I, II, III	
4	Plan, métodos, rutas de evacuación y rescate	
CONTRATACION		
PSMC-044-2020	Adquisición de uniformes y elementos de protección de seguridad industrial, para la brigada de emergencia, conforme a las especificaciones técnicas solicitadas por la institución universitaria colegio mayor del cauca, para la vigencia 2020.	\$ 19.828.000,00

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - COPASST

ACTIVIDADES DE FORMACION		% PARTICIPACION
1	Asesoría conformación y funcionamiento comité de	

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA	INFORME DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO 2020
	CONTROLADO SI _ NO _X_

	COPASST – ARL POSITIVA	100%
2	Investigación de Incidentes y Accidentes laborales. – ARL POSITIVA	
CONTRATACION		
RESOLUCION 523 DE 2020	Acciones y Responsabilidades del COPASST y SG-SST frente al COVID-19.	\$ 623.000

COMITÉ DE CONVIVENCIA

ACTIVIDADES DE FORMACION		% PARTICIPACION
1	Asesoría conformación y funcionamiento comité. - ARL POSITIVA	100%
2	Acoso Laboral Ley 1010 de 2006 Conductas y modalidades resolución de conflictos. – ARL POSTIVA	
3	Charla – Enfrentando nuestros miedos.	

GENERALIDADES DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ACTIVIDADES DE FORMACION		% PARTICIPACION
1	Estilos de Vida y Entorno Saludable – ARL POSITIVA	50%
2	Inducción - reinducción - CONTRATISTA DE APOYO	100%
3	Prevención DME en Casa – ARL POSITIVA	21%
4	Pausas activas y psicológicas – manejo de riesgo psicosocial (13 pausas)	46%
5	Clima organizacional (4 reuniones)	36%
CONTRATACION		



**INFORME DE GESTION Y DESARROLLO DEL
TALENTO HUMANO 2020**

CONTROLADO SI _ NO _X_

Dir-030-2020	Realizar actividades del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, medicina preventiva del trabajo, seguridad industrial, higiene industrial y de saneamiento básico ambiental.	\$ 15.476.505,00
	prestar servicios profesionales para apoyar la sostenibilidad del sg-sst, en cumplimiento a la normatividad vigente aplicable a la institución universitaria colegio mayor del cauca, así como, la implementación del protocolo de bioseguridad y plan piloto de alternancia - emergencia sanitaria covid-19.	\$12.475.000
PSMC-013-2020	prestar el servicio de recolección, transporte y disposición final de residuos peligrosos que se generen en las diferentes sedes de la institución.	\$ 1.000.000,00
PSMC-019-2020	Prestación de servicios especializados para la realización de exámenes clínicos, paraclínicos, exámenes médicos ocupacionales, perfiles de puestos de trabajo, de los funcionarios de la institución universitaria colegio mayor del cauca, con el respectivo informe de resultados.	\$ 19.469.355,00
PSMC-028-2020	Adquisición de elementos de bioseguridad y protección para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) para la comunidad universitaria de la institución universitaria colegio mayor del cauca".	\$ 9.487.000,00

	INFORME DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO 2020
	CONTROLADO SI _ NO _X_

DIR 089-2020	contratar los servicios de fumigación para el control de insectos rastreros, voladores, roedores, alacranes, control de polilla, comején y gorgojo en los sitios donde hay mayor proliferación, desinfección y sanitización contra el covid-19.	\$ 6.780.000,00
PSMC-018-2020	realizar la instalación de un sistema de higienización en los baños de la institución.	\$ 3.815.377,00

ACTIVIDADES DE FORMACION EN EL MARCO DEL PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIONES 2020

La Institución universitaria Colegio Mayor del Cauca tiene como objeto la capacitación, formación y desarrollo, desde el contexto de la investigación, docencia y extensión universitaria, de los valores, capacidades y conocimientos de la administración y gestión de lo público que propendan por la transformación del Estado y del ciudadano.

El Decreto 1567 de 1998 estableció el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, definiendo "CAPACITACIÓN" en su Art. 4: "Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa."

Es así como mediante Decreto 682 de 2001 se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación. Posteriormente, con la promulgación de la Ley 909 de 2004, se establece que la capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y

 <small>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA</small>	INFORME DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO 2020
	CONTROLADO SI _ NO _X_

organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

En ese orden, el Decreto 1227 de 2005 dispone que los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Por último la Resolución No. 390 de 2017, actualizó los lineamientos de la Política de Empleo Público en lo referente a la capacitación, con la adopción del Plan Nacional de Formación y Capacitación, el cual define el nuevo modelo para la gestión de las capacidades de los servidores público orientadas al aprendizaje organizacional en el sector público, lo cual implica el fortalecimiento de las capacidades institucionales desde la oferta de programas de aprendizaje encaminados a resultados óptimos.

TEMAS DE FORMACION Y CAPACITACION EJECUTADOS -GRATUITOS	
1	Capacitación al ciudadano
2	Código de Integralidad
3	Inducción chat institucional Live helper chat
4	Manual de Inducción para Oficina de Admisión
5	Inducción Procesos y Procedimientos Oficina de Admisiones
6	Inducción Archivo Oficina de Admisiones
7	Inducción Sistema de Información Académico SIAG
8	Inducción Sistema de Información SIRAEX
9	Servicio al cliente mediante la comunicación telefónica
10	Sistema GFILES
11	ahorro de energía en casa
12	ergonomía en tiempos de coronavirus- una forma distinta de cuidar a los trabajadores.
13	capacitación responsabilidades del copasst



**INFORME DE GESTION Y DESARROLLO DEL
TALENTO HUMANO 2020**

CONTROLADO SI _ NO _X_

14	reciclaje en nuestros hogares - medio ambiente
15	aplicativo mantis- requerimientos
16	capacitación generación-e men
17	implementación de acciones preventivas de conflicto de intereses
18	Innovación en el sector público
19	servicio al ciudadano – mipg
20	buenas prácticas seleccionadas, sobre resultados de aprendizaje y calidad de la educación superior co-lab
21	panel nacional del sector salud y otros sectores
22	uso y manejo de bases de datos Legis
23	seminario web generación digital segura
24	la importancia de la gestión documental en lo publico
25	curso virtual gratuito de apps.co
26	plan anticorrupción y atención al ciudadano
27	ABC de la creación de formas, formularios y documentos
28	inducción sistema pqr
29	ahorro de energía en casa
30	MIPG
31	sexto encuentro trasversal de secretarios generales
32	mipg líderes de política
33	manual único de rendición de cuentas
34	lenguaje claro
35	laboratorios de simplicidad
36	participación ciudadana
37	ley anti trámites
38	procesos de transformación organizacional

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA	INFORME DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO 2020
	CONTROLADO SI _ NO _X_

39	sistema general de pensiones en Colombia
40	rediseño institucional

TEMAS DE FORMACION Y CAPACITACION EJECUTADOS CON RECURSOS			% PARTICIPACION
1	Curso virtual actualización preparación para la adopción del catálogo de la clasificación presupuestal para entidades territoriales y sus descentralizadas CCPET.	\$890.000	100%
2	Capacitación congreso de finanzas publicas	\$1.162.500	100%
3	proyección Humana Internacional. Capacitación Actualización Coaching Play Digital 2 927.264 0 0 1.854.528	\$2.212.714	100%
4	SECOP II	\$350.000	100%
5	taller de actualización virtual denominado Claves para la elaboración de los planes de talento humano 2021.	\$827.700	100%

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS

La Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca es un establecimiento público del orden departamental, de carácter académico, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonio independiente y con domicilio en la ciudad de Popayán Cauca.

El artículo 20 del Decreto 1567 de 1998 que: "Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora."

El Plan de Bienestar e Incentivos se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de todas sus dimensiones (mente, cuerpo y

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA	INFORME DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO 2020
	CONTROLADO SI _ NO _X_

emoción), con hábitos de vida saludables, de manera articulada con las demás líneas de acción que componen el Plan Estratégico del Talento Humano.

las actividades que se plantean para la vigencia 2021, no solamente involucran a los colaboradores de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, puesto que hay actividades donde se involucran a sus familias. La oferta incluye programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos.

EJECUCION DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL 2020

ACTIVIDADES EJECUTADOS -GRATUITAS		% PARTICIPACION
1	Día de la mujer	100%
2	Día de la madre	100%
3	Reconocimiento día de la secretaria	100%
4	Reconocimiento labor docente	100%
5	Actividad día del docente (bingo)	60%
6	Aero - rumba	50.7%
8	Entrenamiento funcional en casa	17%
9	Reconocimiento a la labor administrativa y día del servidor público.	90%

ACTIVIDADES EJECUTADAS	% PARTICIPACION	Valor ejecutado
DIA DE LA FAMILIA UNIMAYOR – OCTUBRE	81%	\$9.549.914
INTEGRACION FIN DE AÑO – DICIEMBRE	95%	\$23.650.000

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL

INCENTIVO	% PARTICIPACION	VALOR
Incentivo emocional – día remunerado por cumpleaños.	70%	1 día de salario
Universidad de San Buenaventura, Resolución Nro. 100. Apoyo económico para proceso de formación	100%	\$11.088.000

 <small>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA</small>	INFORME DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO 2020	
	CONTROLADO SI _ NO _X_	

docente, en el Doctorado en Administración de Negocios, al docente Santiago Andrés Martínez Cajas, apoyo del 50%.		
Apoyo económico para formación docente, en el Doctorado en Desarrollo Sostenible, del docente Rafael Mauricio Padilla de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Administración. Apoyo del 50%.	100%	\$8.887.500
Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria, Resolución Nro 335 del 02 de marzo de 2020. Apoyo económico del 50% en valor de la matrícula para el Decano Ingeniería Fredy Alonso Vidal Alegría, para cursar el programa de Maestría en Gestión de Tecnología de la Información.	100%	\$4.776.600
INCENTIVO	% PARTICIPACION	VALOR
Incentivo estudios en tecnologías ofertados por la Institución para servidor público.	100%	\$564.000
Incentivo estudios en tecnologías ofertadas por la Institución para hijo de servidor público	100%	\$280.090
Incentivo estudios en carrera profesional ofertados por la Institución para hijo de servidor público.	100%	\$438.000
Incentivo estudios en programa de inglés ofertado por la Institución para hijo de servidor público.	100%	\$3.676.000
se aprueba incentivo correspondiente al CUARENTA POR CIENTO (40%) del valor de la matrícula en el programa de especialización, de conformidad con el Plan Institucional de Bienestar Social Laboral e Incentivos para "ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN Y BASES DE DATOS", organizada por la Facultad de Ingeniería de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, del PU Sistemas de Información	100%	\$2.888.400

EJECUCION PROGRAMA PREPENSIONADOS

 <small>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA</small>	INFORME DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO 2020
	CONTROLADO SI _ NO _X_

El programa de prepensionado tiene como finalidad preparar para retiro a los servidores públicos, ya sea porque están a TRES (03) años o menos de recibir su pensión de jubilación o vejez (pre- pensionados), o porque un proceso institucional así lo requiera (modernización de planta).

Se busca que la Institución planee, ejecute y evalúe un programa destinado a dar asistencia técnica oportuna a los servidores para su desvinculación, de manera que esta sea lo menos traumática posible para ellos y para los que permanezcan en la Institución, con miras a favorecer el buen clima laboral y promover una asimilación positiva del proceso de retiro y adaptación al cambio

	% PARTICIPACION
cuatro encuentros. prepensionados	63%
Sistema general de pensiones en Colombia – comunidad universitaria (abierta)	44 personas

RECURSOS: los recursos invertidos en la ejecución de los diferentes planes y programas del proceso de Gestión y Desarrollo de Talento Humano:

VALOR	PLAN
\$ 88.954.237	Seguridad y Salud en el Trabajo
\$ 33.199.914	Bienestar
\$ 32.598.500	Incentivos
\$ 5.442.914	Capacitación
\$160.195.565	Total inversión planes

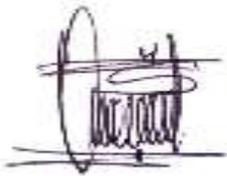
CUMPLIMIENTO PLANES ANUALES OPERATIVOS

%CUMPLIMIENTO	POA	OBSERVACIONES
100%	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL	

 <small>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA</small>	INFORME DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO 2020
	CONTROLADO SI _ NO _X_

	TRABAJO	
94%	GESITON Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	No se logra el cumplimiento del 100%, por falta del desarrollo del Software del Talento Humano que depende del área TIC.

Institucionalmente;



P.U talento Humano