

INSTRUMENTOS Y MECANISMOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
SECCIONAL AGUACHICA



CONTENIDO

| | Pág. |
|---|-------------|
| Res. Rectoral No 0202 de 2022. Plan Estratégico de Talento Humano | 3 |
| Res. Rectoral 0278 de 2021. Plan de Vacantes y Previsión | 28 |
| Resoluciones de Nombramientos 2017- 2020 | 41 |
| Acuerdo CSU No.004 de 2017. Planta de Cargos Vigente | 50 |

Plan Estratégico de Talento Humano

Entidad: Universidad Popular Del Cesar

2022

Alberto Luis Cuello Mendoza
Rector

Alvaro Luis Castilla Fragozo
Vicerrector Administrativo

Francisco José García Pallares
Vicerrector Académico

Clarivel Parra Ditta
Vicerrector Investigación y Extensión

Yerly Cristancho Portillo
Vicerrector General Seccional Aguachica

Alvaro Javier Iglesias Ibarra
Jefe Of. Planeación y Desarrollo Universitario

Ingrid Patricia Manjarrés Murgas
Coordinadora Grupo de Gestión Desarrollo Humano

Apoyo técnico:
Funcionarios Oficina Grupo Gestión Desarrollo Humano

Dando cumplimiento con el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, "...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, la Coordinación Grupo Gestión Desarrollo de la Universidad Popular del Cesar, publica el Plan Estratégico de Talento Humano correspondiente a la vigencia 2022.

Enero de 2022

Contenido

| | |
|--|----|
| 1. Introducción | 6 |
| 2. Contexto | 7 |
| 2.1 Referentes estratégicos orientadores | 7 |
| 2.2 Objetivos estratégicos de la entidad | 7 |
| 2.3 Normatividad asociada | 8 |
| 2.4 Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano .. | 8 |
| 3. Información de base | 9 |
| 3.1 Planta de personal actual | 9 |
| 3.2 Recursos requeridos | 9 |
| 3.3 Sistemas de información | 9 |
| 3.4 Riesgos | 9 |
| 3.5 Caracterización del talento humano | 10 |
| 3.6 Acuerdos sindicales | 10 |
| 3.7 Manual de funciones | 10 |
| 4. Diagnósticos | 10 |
| 4.1 Matriz GETH | 10 |
| 4.2 Rutas de Creación de Valor | 13 |
| 4.3 Necesidades de capacitación | 14 |
| 4.4 Necesidades de bienestar | 14 |
| 4.5 Análisis de la caracterización del talento humano | 14 |
| 4.6 Resultados de la Evaluación de Desempeño | 15 |
| 4.7 Medición de clima organizacional | 15 |
| 4.8 Diagnóstico de riesgo psicosocial | 15 |
| 4.9 Encuesta de ambiente y desempeño institucional - EDI | 15 |
| 4.10 Otros diagnósticos | 16 |
| 5. Definición estratégica | 16 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 5.1 | Alcance..... | 16 |
| 5.2 | Política de calidad..... | 16 |
| 5.3 | Políticas específicas de talento humano de la entidad..... | 16 |
| 5.4 | Objetivos..... | 16 |
| 5.5 | Estrategias..... | 17 |
| 5.6 | Prioridades identificadas en el Autodiagnóstico..... | 18 |
| 6. | Planes temáticos..... | 18 |
| 6.1 | Plan de previsión de recursos humanos..... | 18 |
| 6.2 | Plan de vacantes..... | 18 |
| 6.3 | Plan de bienestar y estímulos..... | 18 |
| 6.4 | Plan de capacitación..... | 19 |
| 6.5 | Plan de seguridad y salud en el trabajo..... | 19 |
| 7. | Temáticas adicionales a planear..... | 19 |
| 7.1 | Inducción y reintegración..... | 19 |
| 7.2 | Evaluación de desempeño..... | 19 |
| 7.3 | SIGEP..... | 19 |
| 7.4 | Clima organizacional - Cultura organizacional - Valores..... | 19 |
| 7.5 | Gestión de la caracterización del talento humano..... | 20 |
| 7.6 | Gestión con Gerentes Públicos..... | 20 |
| 7.7 | Negociación colectiva..... | 20 |
| 7.8 | Desvinculación asistida y transferencia de conocimiento..... | 20 |
| 7.9 | Otros temas (proyectos - modificación manual, modificación estructural, etc.)..... | 20 |
| 8. | Integración de los planes..... | 21 |
| 9. | Seguimiento y evaluación..... | 21 |
| 9.1 | Herramientas de seguimiento..... | 22 |
| 9.2 | Indicadores..... | 22 |

| | | |
|------------|---|-----------|
| 9.3 | Resultados FURAG | 22 |
| 9.4 | Revisión de la eficacia de las Acciones del Plan Estratégico..... | 24 |
| 9.5 | Recalificación de la Matriz GETH..... | 24 |
| 10. | Mejoramiento continuo | 24 |
| 10.1 | Correcciones, acciones correctivas y mejoras. | 24 |
| 11. | Conclusiones y recomendaciones | 25 |
| 12. | Anexos..... | 25 |

1. Introducción

La educación y la administración pública se enfrenta a diferentes retos y desafíos debido a un mundo globalizado, con constante cambio y desarrollo tecnológico, lo que exige una mayor y mejor demanda de servicios por parte de los ciudadanos; esto sumado a la afectación socioeconómica y política a causa de la Pandemia generada por el virus del Covid-19 y las medidas tomadas por el Gobierno Nacional que hace imprescindible contar con servidores motivados, implementando políticas flexibles que permitan la interacción y faciliten los procesos comunicativos en la virtualidad, estimulando la cohesión organizacional y la retención del capital humano.

De esta manera, en el marco de la planeación estratégica de la Universidad Popular del Cesar, en la alineación de la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos se enfatiza en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que promueva su motivación y compromiso, que encamine hacia la eficiente y oportuna prestación de servicios además de, contribuir a la mejora rendimiento y potenciando la mejora continua.

La Universidad Popular del Cesar en cumplimiento a la normatividad vigente y armonizando por un desarrollo integral del empleado público que se consolide en una estrategia con un direccionamiento técnico, formuló el presente documento. El Plan Estratégico de Talento Humano 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 Universidad, estableciendo retos concretos y necesidades.

Cabe mencionar que la Universidad Popular del Cesar, para la vigencia 2022 consideró pertinente dar continuidad con la planeación realizada en la vigencia 2021, teniendo en cuenta que, por directrices nacionales y rectorales, se estuvo trabajando desde casa y muchas de las actividades programadas no fueron posible culminarlas por el nuevo Coronavirus (COVID-19) virus que fue catalogado por la Organización Mundial de la Salud como una emergencia en salud pública de importancia internacional (ESPII).

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, de tal manera que genere confianza, para lo cual Función Pública fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio en la cultura organizacional.

2. Contexto

2.1 Referentes estratégicos orientadores

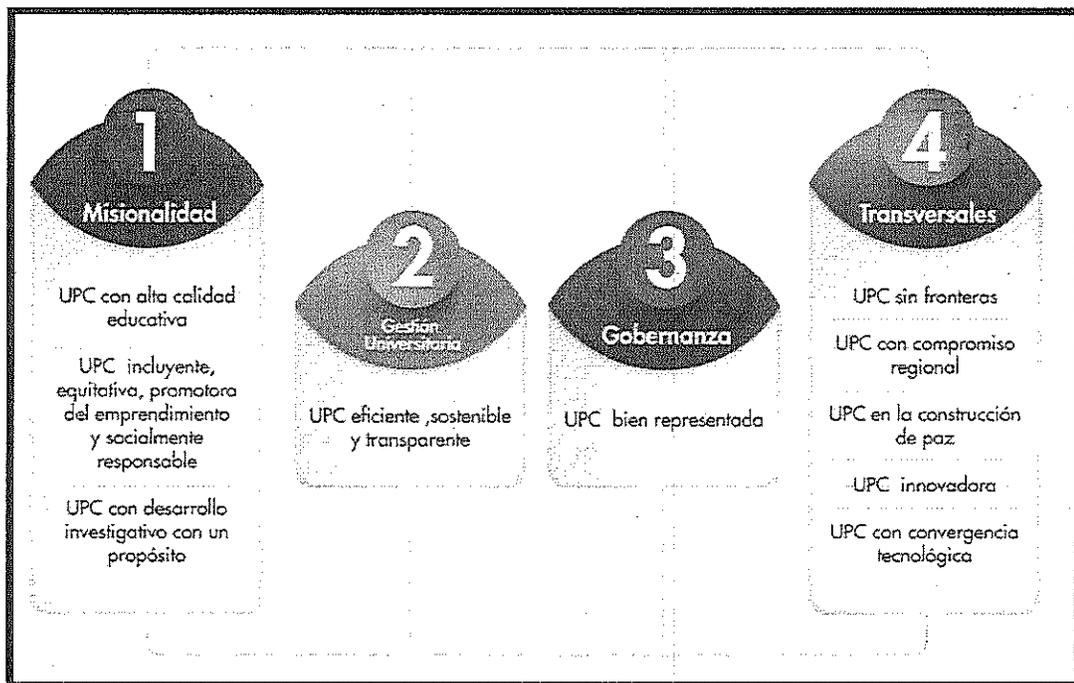
En la construcción del Plan se tienen en cuenta los lineamientos de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, y particularmente de las políticas públicas de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH y de Integridad. El abordaje conceptual del Plan se enmarca en el ciclo PHVA y en las etapas de la Dimensión de Talento Humano en MIPG. Los lineamientos de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano son los principales referentes estratégicos orientadores del Plan, siguiendo las etapas de la Dimensión:

1. Disponer de información
2. Diagnosticar el estado de la Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH) en la entidad
3. Diseñar acciones para avanzar en la GETH
4. Ejecutar las acciones
5. Evaluar las acciones e implementar mejoras

La estructura de este Plan se basará en la integración y ejecución de las etapas de la Dimensión en cada una de las temáticas y planes específicos que conforman este documento, de manera que se garantice que el ciclo PHVA se materializa tanto en el diseño como en la ejecución y seguimiento de las actividades a realizar.

2.2 Objetivos estratégicos de la entidad

Los objetivos estratégicos de la Universidad Popular del Cesar están articulados en los 4 ejes estratégicos definidos en el plan de desarrollo, los cuales son:



2.3 Normatividad asociada

La normatividad relacionada con los procesos de talento humano que aplica a la Universidad Popular del Cesar incluye principalmente a la Ley 909 de 2004 y al Decreto 1083 de 2015 y sus modificaciones. El detalle de la normatividad relacionada a tener en cuenta se encuentra en la herramienta de autodiagnóstico de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano. Es fundamental que la Coordinación Grupo Gestión de Desarrollo Humano de la Universidad Popular del Cesar se mantenga actualizada tanto a eventuales modificaciones del Decreto 1083 como a cualquier otro cambio normativo para garantizar la adecuada aplicación de la normatividad vigente. Esto incluye la revisión constante de las circulares y demás directrices que puedan expedir el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Presidencia de la República, principalmente.

2.4 Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano

Se define el marco estratégico de la UPC, como la estructura con la que la universidad se alinea a los componentes del marco normativo y la estrategia institucional. El objetivo de la alineación del marco normativo es crear una visión común sobre el resultado a alcanzar para tener un trabajo articulado en función de la educación a nivel internacional, nacional, sectorial, departamental, municipal e institucional en la educación superior, de forma tal que se identifican los tratados, convenios y acuerdos internacionales, las políticas a seguir por los servidores públicos, los objetivos nacionales y sectoriales relacionados con la misión de la UPC, a fin de alinearlos con la estrategia institucional; igualmente se identifican y conocen los indicadores nacionales y sectoriales que se deben cumplir a nivel institucional; y además se vuelven realidad los propósitos del Plan Nacional de Desarrollo en materia de educación, mediante un trabajo congruente y consistente de cada entidad involucrada, y en particular de la Universidad Popular del Cesar.

La gestión del Talento Humano como parte de la estrategia institucional tiene como objetivo en su proceso Administrar el Talento Humano que garantice la excelencia en la prestación del servicio con Servidores Públicos íntegros y con valores, competentes y comprometidos con el Estado, la sociedad y su propio desarrollo.

Para el cumplimiento de este objetivo, es absolutamente prioritario construir estrategias que permitan contar con la información confiable y suficiente para la toma de decisiones basada en evidencias y disponibles para todo el equipo de Talento Humano. Por esta razón, el principal propósito de este Plan estará enfocado en fortalecer y ampliar significativamente la información y los métodos para recopilarla y analizarla, de manera que se cumpla totalmente con la etapa 1 de la Dimensión de Talento Humano de MIPG.

3. Información de base

3.1 Planta de personal actual

La planta de personal de la Universidad Popular del Cesar está compuesta por 397 empleos, clasificados de la siguiente manera:

| Naturaleza del Empleo | Directivo | Asesor | Profesional | Técnico | Asistencial | Docente | Trabajadoras oficiales | Subtotal Planta UPC |
|--|-----------|--------|-------------|---------|-------------|---------|------------------------|---------------------|
| Libre Nombramiento y Remoción | 41 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 |
| Periodo Fijo | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Carrera Administrativa/provisionalidad | 0 | 0 | 106 | 38 | 93 | 109 | 3 | 349 |

Total Planta UPC 397

Fuente: Software Sysman UPC

3.2 Recursos requeridos

Para la vigencia 2022 se han identificado las necesidades básicas de recursos que fueron incluidos en las peticiones a la Vicerrectoría Administrativa. Además de estos recursos, se buscará maximizar la gestión adelantada con la Caja de Compensación Familiar, la Administradora de Riesgos Laborales y las Empresas Promotoras de Salud, así como con otras entidades que eventualmente pueden proveer los servicios requeridos de capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo.

3.3 Sistemas de información

La Coordinación Grupo de Gestión Desarrollo Humano cuenta con un software en el que se procesan todos los temas relacionados con la nómina de la entidad, Esta información puede ser el punto de partida para la recolección de toda la información para la toma de decisiones, que será el objetivo principal de este Plan Estratégico.

3.4 Riesgos

Los riesgos existentes en la gestión de talento humano se encuentran identificados y se han venido adelantando acciones para disminuir la probabilidad de que se materialicen. El Mapa de Riesgos de Talento Humano se puede consultar en el siguiente link: https://drive.google.com/file/d/1xwdH_ERL-SZujWVN7Ph_k5zj7BEyskzv/view de la página web de la entidad.

3.5 Caracterización del talento humano

| NIVELES | Nº CARGOS | MUJERES | % MUJERES | HOMBRES | % HOMBRES | VACANTES | % VACANTES |
|-------------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|----------|------------|
| DIRECTIVO | 33 | NVI4 | 5.78 | 18 | 7.43 | 1 | 0.41 |
| ASESOR | 6 | 4 | 1.65 | 2 | 0.82 | 0 | 0.00 |
| PROFESIONAL | 87 | 44 | 18.18 | 37 | 15.28 | 6 | 2.47 |
| TECNICO | 31 | 16 | 6.61 | 15 | 6.19 | 0 | 0.00 |
| ASISTENCIAL | 82 | 56 | 23.14 | 26 | 10.74 | 0 | 0.00 |
| OFICIALES | 3 | 3 | 1.23 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| TOTAL | 242 | 137 | 57 | 98 | 40 | 0 | 3 |

3.6 Acuerdos sindicales

Mediante Resolución No. 1672 del 30 de septiembre de 2020, por medio de la cual se adopta el acuerdo colectivo suscrito entre la Universidad Popular del Cesar y el Sindicato de trabajadores y empleados universitarios de Colombia "SINTRAUNICOL" Subdirectiva Universidad Popular del Cesar, el Sindicato Nacional de los Trabajadores de las Instituciones de Educación "SINTIES" de la Universidad Popular del Cesar, la Asociación Sindical de Profesores Universitarios "ASPU" Seccional Cesar y el Sindicato Nacional de Docentes Universitarios "SINALDUN".

3.7 Manual de funciones

Mediante Resolución 0090 del 24 de enero de 2020 se adopta el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos que conforman la planta Global de personal administrativo de la Universidad Popular del Cesar.

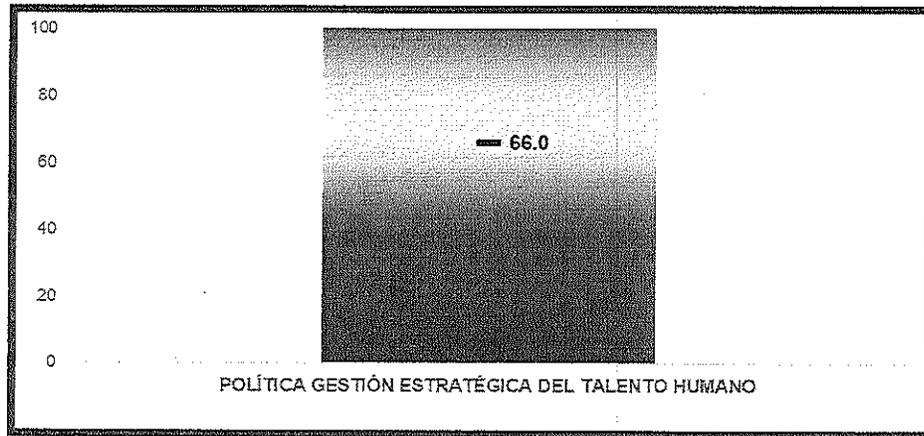
4. Diagnósticos

4.1 Matriz GETH

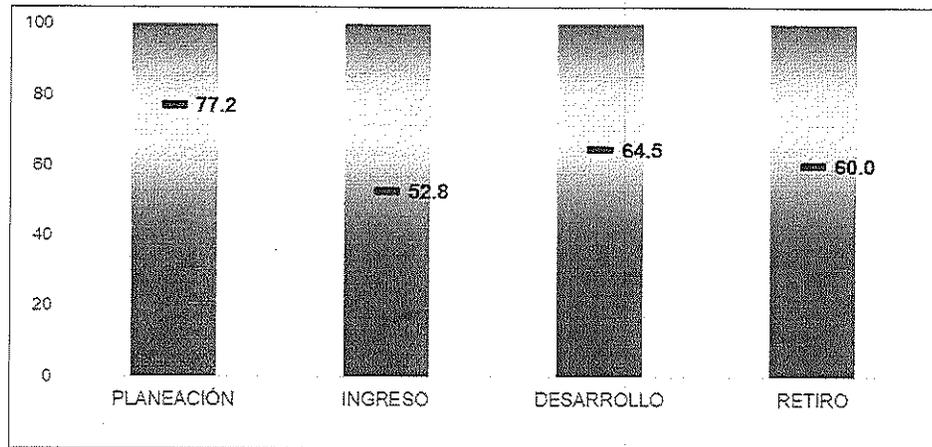
De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por la Coordinación de Gestión Humana de la Universidad Popular del Cesar, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, donde se evidencia una calificación de 66.0 sobre 100, ubicándola en el nivel 4 "Nivel de transformación". Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla, la cual presenta un comparativo de los diagnósticos presentados en los años 2019-2020.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

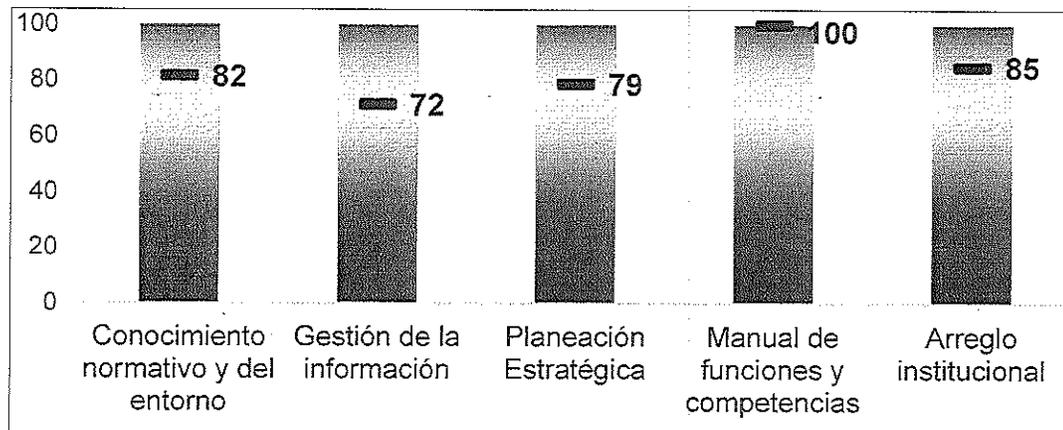
Calificación total



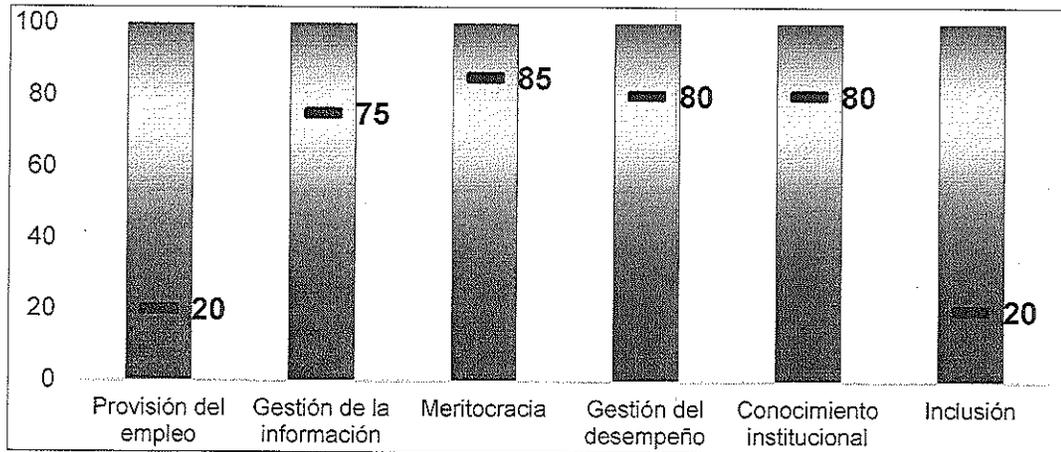
Calificación por componentes:



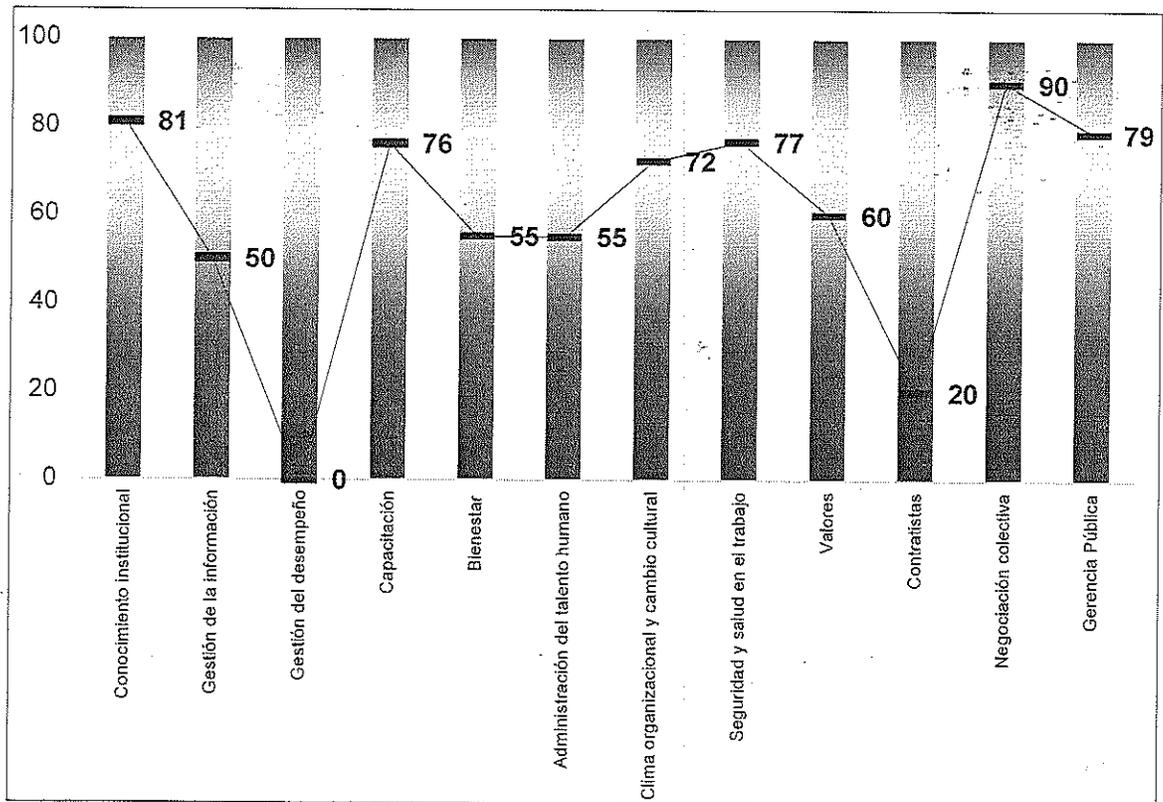
Calificación por categoría: Categoría del Componente 1 Planeación:



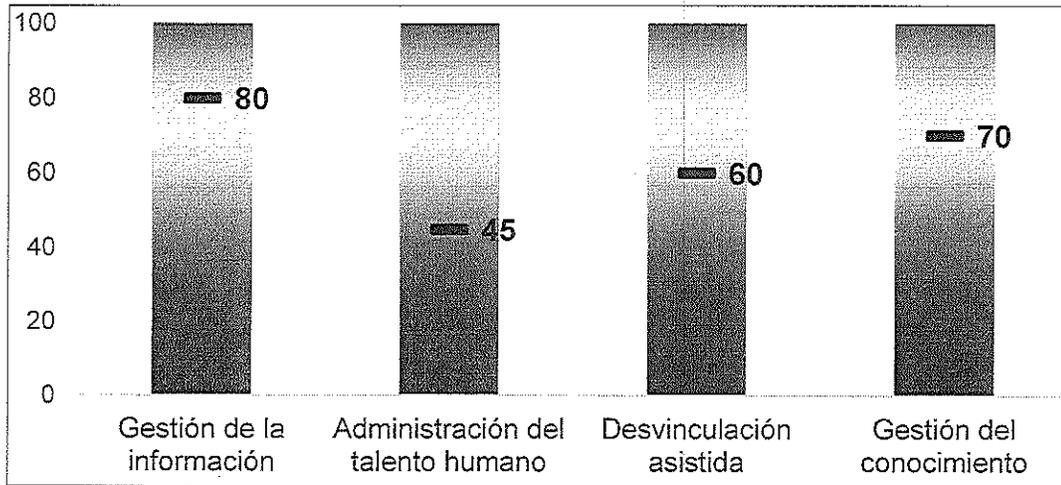
Categoría del Componente 2
Categoría Ingreso:



Categoría del Componente 3
Categoría Desarrollo:



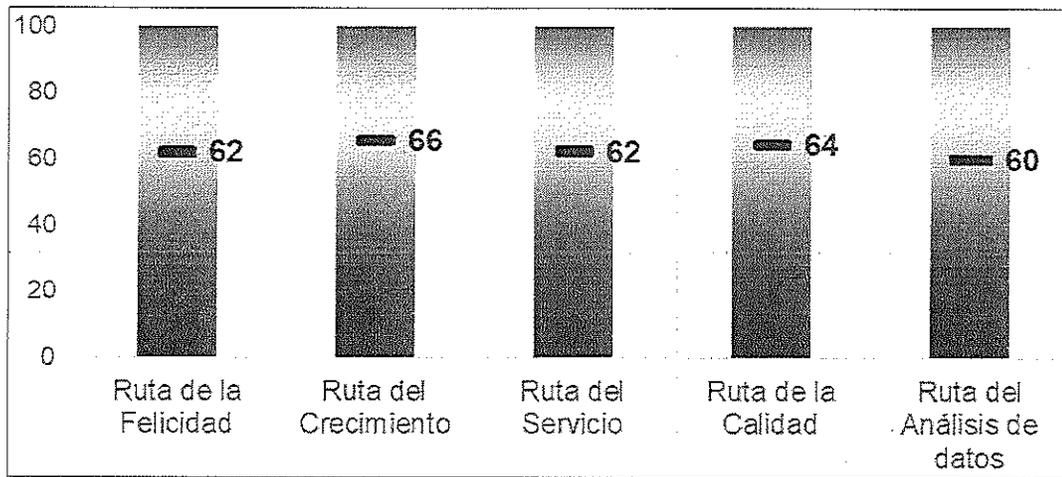
Categoría del Componente 4
Categoría retiro:



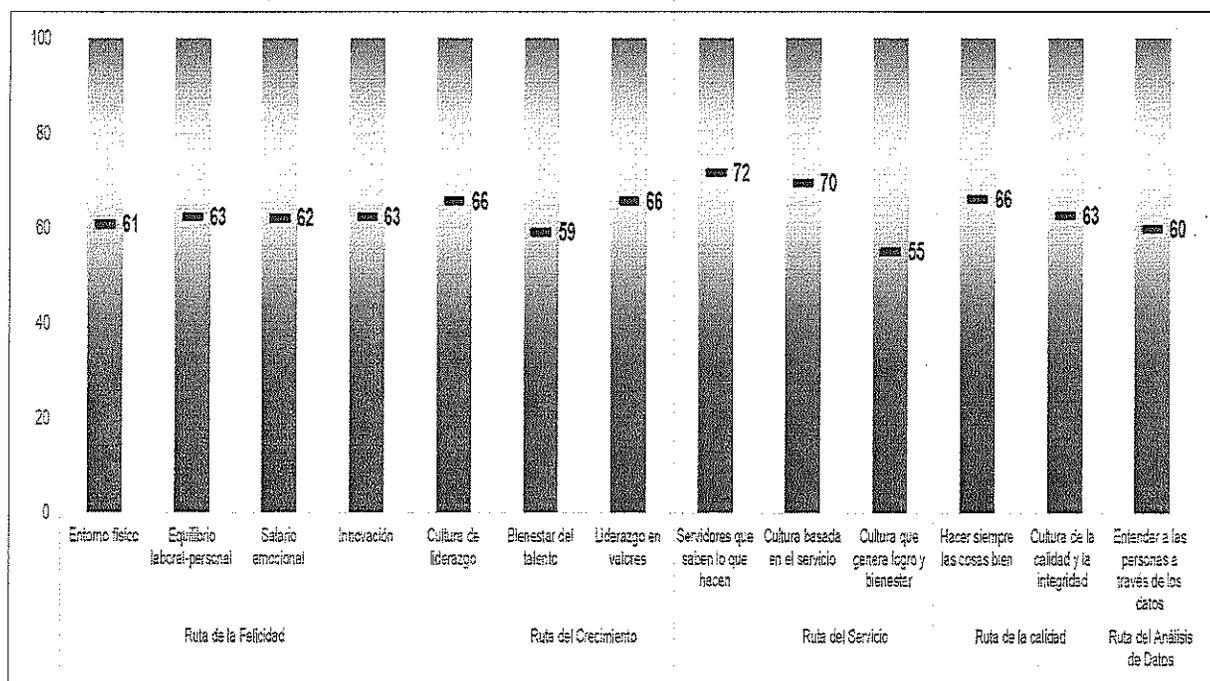
4.2 Rutas de Creación de Valor

Con los resultados de la Matriz GETH se analizarán las rutas de creación de valor para identificar las prioridades a incluir en los planes de talento humano.

Calificación por Rutas de Creación de Valor:



Desagregación de las Rutas de Creación de Valor:



4.3 Necesidades de capacitación

Para la vigencia 2021, se realizó a inicio de año un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación incluyendo los directivos y coordinadores de grupos de la Universidad y resultados de formatos de evolución de capacitaciones realizadas en vigencias anteriores.

4.4 Necesidades de bienestar

El Plan de Bienestar y de Incentivos, se desarrolló basado en una (encuesta o consulta) para evaluar la satisfacción de los servidores con las actividades adelantadas en la vigencia anterior. De igual manera, se analizó el impacto que de las actividades que tradicionalmente se han realizado, y se revisa la información arrojada por el autodiagnóstico sobre este tema y las observaciones generadas al proyecto del plan.

4.5 Análisis de la caracterización del talento humano

Debido a que uno de los planes importantes de la Coordinación Grupo de Gestión de Desarrollo Humano para la vigencia 2022 es estructurar una herramienta o instrumento que le permita administrar la información relacionada con la caracterización del personal, como parte de este proceso se trabajará en el diseño de alternativas tecnológicas para el análisis de la información en tiempo real y la toma de decisiones basada en evidencia.

4.6 Resultados de la Evaluación de Desempeño

La Universidad Popular del Cesar no ha implementado aun un instrumento que permita evaluar el grado de cumplimiento que alcanzan los objetivos individuales de los trabajadores en la Universidad.

4.7 Medición de clima organizacional

En 2018 se realizó una medición de clima organizacional, que generó unos resultados en los que se identificaron aspectos puntuales a trabajar en el marco del programa de bienestar y en la prevención y promoción de riesgos psicosociales.

En 2019 se trabajó sobre los aspectos identificados, en 2020 se adelantó de manera virtual algunas actividades para minimizar riesgos y mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores desde su trabajo en casa, y para 2022 realizar una nueva medición del clima laboral con el fin de identificar los nuevos factores sobre los que se debe trabajar, sus repercusiones en la felicidad de los servidores públicos y su impacto en la productividad y en la visibilización de la gestión del Grupo de Talento Humano.

4.8 Diagnóstico de riesgo psicosocial

Desde el Grupo de Gestión de Desarrollo humano y del área de seguridad y salud en el trabajo en 2019 y 2020 se ha venido adelantando acciones relacionadas con la disminución del riesgo Psicosocial de los servidores públicos. Para 2022 se debe aplicar la batería de riesgo psicosocial, es necesario adelantar acciones particulares para quienes se encuentran en categoría de riesgo alto, en desorden músculo – esquelético y riesgo psicosocial. Por esa razón, dentro del Plan Estratégico están contempladas acciones que mitiguen estos riesgos y que generen alternativas de mejoramiento para las personas que laboran en la Universidad, en articulación con los procesos de intervención y mejoramiento del clima organizacional.

4.9 Encuesta de ambiente y desempeño institucional – EDI

“La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – EDI – aplicada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas - DANE dirigida a los servidores públicos de la Universidad Popular del Cesar; Indaga sobre su percepción en aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño en las entidades en las cuales prestan sus servicios, como una aproximación para la medición del desarrollo institucional en el país”. Los resultados para la Universidad Popular del Cesar para el año 2018 y año 2019 fueron los siguientes:

| RESULTADOS ENCUESTA EDI | | |
|--|----------|----------|
| variables | Año 2018 | Año 2019 |
| Ambiente Institucional | 68.3 | 78.7 |
| Desempeño Institucional | 66.8 | 65.1 |
| Credibilidad en la Reglas | 69.4 | 81.5 |
| Credibilidad en la Políticas | 66.3 | 71.9 |
| Suficiencia de Recursos y previsibilidad | 65.9 | 75.7 |
| Gestión por resultados | 64.9 | 67.0 |
| Rendición de cuentas | 79.1 | 71.4 |

Aun no se tiene resultados de la vigencia 2020 en la pág. web del DANE.

4.10 Otros diagnósticos

Se tendrá en cuenta en la vigencia 2022 como información diagnóstica todas aquellas opciones que los colaboradores del Grupo consideren pertinente con base en su conocimiento y experiencia, de manera de asegurar que el Plan Estratégico recoge todas las fuentes de insumos posibles para generar eventuales actividades y programas que sean relevantes para la Universidad.

5. Definición estratégica

5.1 Alcance

El Plan Estratégico busca integrar y articular la gestión estratégica del talento humano de la Universidad, en el marco de la normatividad vigente y de los recursos existentes.

5.2 Política de calidad Institucional

La política de calidad de la Universidad Popular del Cesar, fue establecida mediante el Acuerdo 025 del 03 diciembre de 2008 modificada mediante Acuerdo 007 del 25 de marzo de 2014, ver link:

<https://sites.google.com/site/sigiunicesar/home/subsistema-de-gestion-de-la-calidad/politicas-y-obietivos-de-calidad>

5.3 Políticas Institucional de talento humano

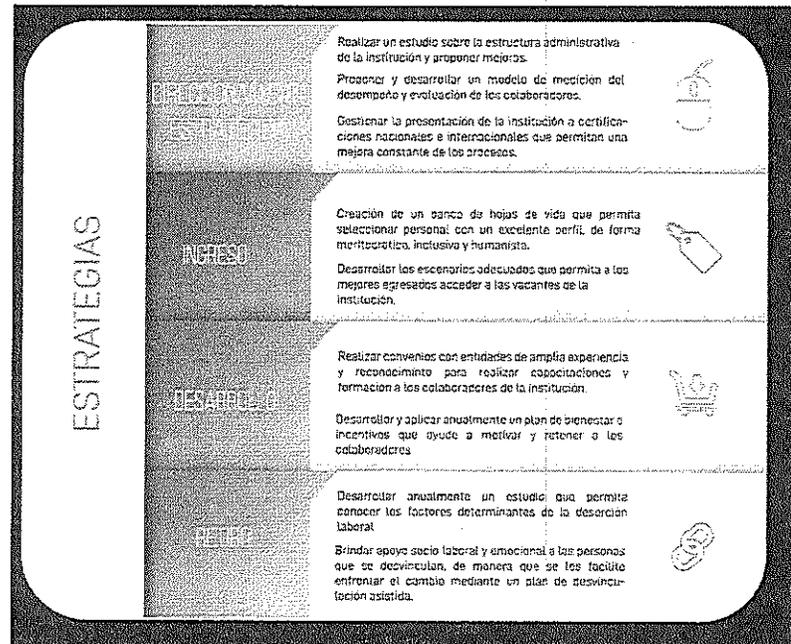
La política institucional de talento humano fue establecida mediante Acuerdo 020 del 5 de octubre de 2020.

5.4 Objetivo General de la Política de Talento Humano

Definir un marco general que garantice que la Universidad Popular del Cesar cuente con servidores íntegros, competentes y comprometidos que contribuyan

al logro de los objetivos y planes de la entidad y de las finalidades sociales del Estado.

5.5 Estrategias



Las estrategias a seguir para el cumplimiento del plan están contenidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo, del plan de bienestar e incentivos y del plan institucional de capacitación. Allí se contempla el despliegue de actividades, la fuente diagnóstica de cada una, el responsable y la población objetivo. Sin embargo, estas se pueden unificar permitiendo el seguimiento de las estrategias y de las actividades exactas por tema.

5.6 Prioridades identificadas en el Autodiagnóstico

- Alistamiento e implementación de ajustes razonables entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017, vinculación de personas con discapacidad en el sector público.
- Ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual.
- Implementación de la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas.

6. Planes temáticos

Los siguientes planes temáticos se presentan como anexos; no obstante, se aclara que los mismos son parte integral de este documento:

6.1 Plan de Previsión de Recursos Humanos

La formulación del Plan de Previsión de Recursos Humanos, se realiza teniendo en cuenta: el análisis de necesidades de personal, el estado actual de la planta administrativa, y la identificación de los costos de la misma, para la proyección del presupuesto correspondiente garantizando el funcionamiento para cada año. La necesidad de personal se define en el estudio técnico de rediseño institucional, el cual fue realizado por la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, de acuerdo a las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública De Colombia, los estudios, diagnosticaron el estado de la planta administrativa, de manera integral, se contextualizó cada cargo, la estructura organizacional y las necesidades de cada dependencia, en concordancia con el presupuesto asignado y disponible.

Teniendo en cuenta esto, la Coordinación Grupo Gestión Desarrollo Humano, propenderá por la realización de acciones que permitan la optimización de este recurso, dando cabida a la oportunidad en la ejecución de reubicaciones de empleos, y otras medidas que permitan solventar las necesidades del servicio, como la evaluación de clima laboral y evaluación del desempeño, según las condiciones de tamaño y clasificación de la planta administrativa así mismo, administrar el personal de acuerdo al presupuesto proyectado y los costos que este implica.

6.2 Plan de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Universidad Popular del Cesar, Mediante la identificación de los empleos, la descripción de los casos en los que los cargos quedan en Vacancias temporal o definitiva, la naturaleza y niveles de los empleos de carácter administrativo, el análisis de la planta actual, el análisis de Provisión de empleos y finalmente la proyección de retiro de los servidores públicos administrativos, teniendo como marco referencial la autonomía universitaria y lo Estipulado por los Acuerdos 015 y 016 de 2017. De esta manera se busca crearlas estrategias necesarias con el fin de programar la provisión de los empleos con Vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, garantizando el adecuado funcionamiento de los servicios de cada dependencia de la Universidad y buscando mejorar los procesos de gestión administrativa.

6.3 Plan de Bienestar

El plan de bienestar, generar espacios favorables para el bienestar social e incentivos del personal administrativo y docente de la Universidad Popular del Cesar, teniendo en cuenta el marco jurídico que rige para los funcionarios públicos; tomando como eje fundamental el desarrollo humano, potenciando sus capacidades, habilidades y competencias, en el cumplimiento de sus funciones y propendiendo por el cumplimiento de la misión institucional.

6.4 Plan de Capacitación

El plan de capacitación, contribuye al fortalecimiento de los conocimientos y competencias de los servidores públicos de la Universidad Popular del Cesar, en función del crecimiento personal, laboral y el mejoramiento del servicio prestado.

6.5 Plan Seguridad y Salud en el Trabajo

En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se proyecta anualmente el Plan de Acción de Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio del cual se planifica, se desarrolla y se lleva control mediante los respectivos indicadores de avance y de cumplimiento, a las distintas acciones que el profesional responsable de esta área ejecuta, encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los servidores públicos de la institución y la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

De conformidad con lo anterior, con el fin de hacer seguimiento y control, cada plan ha establecido indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas. Este ejercicio de planeación debe proporcionar un sistema de monitoreo, que facilite a la dirección universitaria determinar si las estrategias trazadas en el proceso Gestión del Talento Humano de la institución están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la entidad.

7. Temáticas adicionales a planear

7.1 Inducción y re inducción

Dentro de la planificación de la gestión del talento humano se incluirán, en el marco del Plan Institucional de Capacitación, las modalidades de inducción y re inducción para los funcionarios de la Universidad Popular del Cesar.

7.2 Evaluación de desempeño

Se tendrá en cuenta en la planificación incluir esta herramienta para medir el rendimiento y desempeño de los funcionarios.

7.3 SIGEP

En la planificación se incluirán todas las labores concernientes con la actualización, seguimiento y verificación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, teniendo en cuenta la Declaración de Bienes y Rentas y el seguimiento a las hojas de vida de los servidores públicos.

7.4 Clima organizacional - Cultura organizacional Valores

Para la vigencia 2021 se realizará la medición del clima organizacional en el primer trimestre y los resultados de clima organizacional y valores serán incluidos dentro de este Plan Estratégico como parte fundamental de la

intervención a realizar tanto a nivel de seguridad y salud en el trabajo como de bienestar.

7.5 Gestión de la caracterización del talento humano

Se considerará para la Gestión del Talento Humano en la vigencia 2021 el desarrollo de una herramienta tecnológica que permita la recopilación de información para ampliar los ítems de esta caracterización, así como el seguimiento y validación para una toma de decisiones conveniente y ajustada a la realidad de la Universidad Popular del Cesar.

7.6 Gestión con Gerentes Públicos

La Universidad Popular del Cesar no cuenta con Gerentes Públicos.

7.7 Negociación colectiva

El acuerdo sindical se encuentra vigente adoptado mediante Resolución No. 1672 del 30 de septiembre de 2020.

7.8 Desvinculación asistida y transferencia de conocimiento

Para este plan se tendrá en cuenta el acompañamiento a esta población en esta etapa de su vida personal y laboral, considerando sus valiosos aportes y experiencia.

7.9 Otros temas (proyectos - modificación manual, modificación estructural, etc.)

Para el 2022 se tendrá en cuenta propuestas, temas o programas de parte de los servidores que no estén contemplados en los planes para minimizar el riesgo psicosocial y mejorar la calidad de vida laboral.

8. Articulación de los planes

Por medio de las políticas de Gestión y Desempeño Institucional orientadas en el modelo MIPG, y con el fin de lograr la creación de valor y la articulación entre las dimensiones que este desarrolla, la Coordinación Grupo Gestión Desarrollo Humano enmarca sus planes en las rutas de creación de valor, como se aprecia en el siguiente cuadro.

| RUTAS DE CREACION DE VALOR | PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS EN EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO |
|---|---|
| Ruta de la Felicidad • La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión | Plan de Bienestar e Incentivos |
| | Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo |
| | Plan Institucional de Capacitación PIC |
| | Plan de Bienestar e Incentivos |
| Ruta del Crecimiento • Liderando talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen | Evaluación de desempeño |
| | Plan Institucional de Capacitación PIC |
| Ruta del Servicio • Al servicio de los ciudadanos • Cultura que genera logro y bienestar | Plan de Bienestar e Incentivos |
| | Plan Institucional de Capacitación PIC |
| | Plan de Bienestar e Incentivos |
| Ruta de la Calidad • La cultura de hacer las cosas bien • Hacer siempre las cosas bien • Cultura de la calidad y la integridad | Plan de Bienestar e Incentivos |
| | Plan de Bienestar e Incentivos |
| Ruta de Análisis de Datos • Conociendo el talento • Entendiendo personas a través del uso de los datos | Plan de Bienestar e Incentivos |
| | Plan de Bienestar e Incentivos |
| | Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo |
| | Plan Institucional de Capacitación PIC |

Fuente: Elaboración propia

9. Seguimiento y evaluación

La evaluación del plan se realizará con mecanismos de seguimiento que evidencien el cumplimiento de cada una de las etapas y el impacto generado en las rutas de valor que se encuentren con baja calificación, o aquellos componentes de las rutas se propongan mantener con una calificación de nivel consolidación en la política de Talento Humano.

Otro instrumento de medición que se propone usar para determinar de manera frecuente los avances y aplicar acciones correctivas o que conlleven a la obtención de un excelente resultado es la denominada autoevaluación, establecida en la Matriz Estratégica del Talento Humano, la cual permite realizar una medición de los avances en la gestión e implementación del Estrategia de Talento Humano. 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.

Finalmente, como herramienta se cuenta con un Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión FURAG II, en el que se mide y evalúa el avance en la dimensión de Talento Humano el avance de su implementación con los factores de calidad e idoneidad para la obtención de resultados.

9.1 Herramientas de seguimiento

A la fecha, existen varios mecanismos de seguimiento a los diferentes procedimientos de gestión del talento humano, como los informes de gestión, el seguimiento al mapa de riesgos, el seguimiento al plan anticorrupción, las

reuniones internas de trabajo, sin embargo, el que cuenta con mayor consistencia y formalismo es el plan de acción.

Para la presente vigencia, se están realizando reportes de avance o seguimiento de manera trimestral, a cargo de la Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Universitario Institucional.

De otra parte, se cuenta con los indicadores de gestión que permiten realizar el seguimiento desde el marco del Sistema de Gestión de la calidad.

9.2 Indicadores

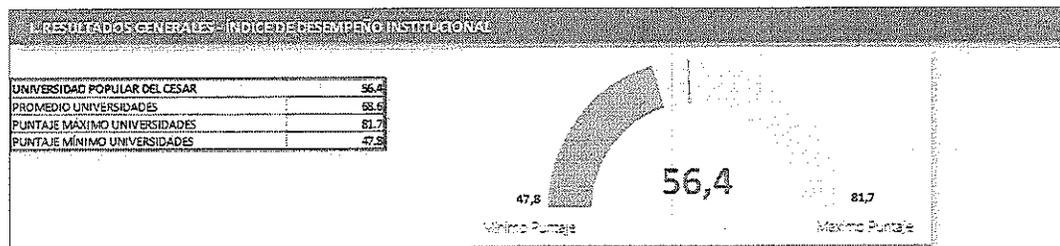
La Coordinación Grupo Gestión de Desarrollo Humano tiene 7 indicadores para medir sus procesos.

- (No de capacitaciones desarrolladas al personal administrativo/No total de capacitaciones programadas en el plan de capacitación administrativo) *100
- (No de capacitaciones realizadas en el tiempo establecido/No total de capacitaciones programadas) *100
- (No de capacitaciones realizadas eficaces/No de capacitaciones realizadas) *100
- (No de inducciones eficaces/No de inducciones realizadas) *100
- (No de funcionarios administrativos que reciben reinducción semestral/No total de funcionarios administrativos en el semestre) *100
- (No de actividades programadas/No total de actividades ejecutadas) *100
- (No de encuestad valoradas positivamente en el semestre/No total de encuestas diligenciadas por los beneficiarios en el semestre) *100

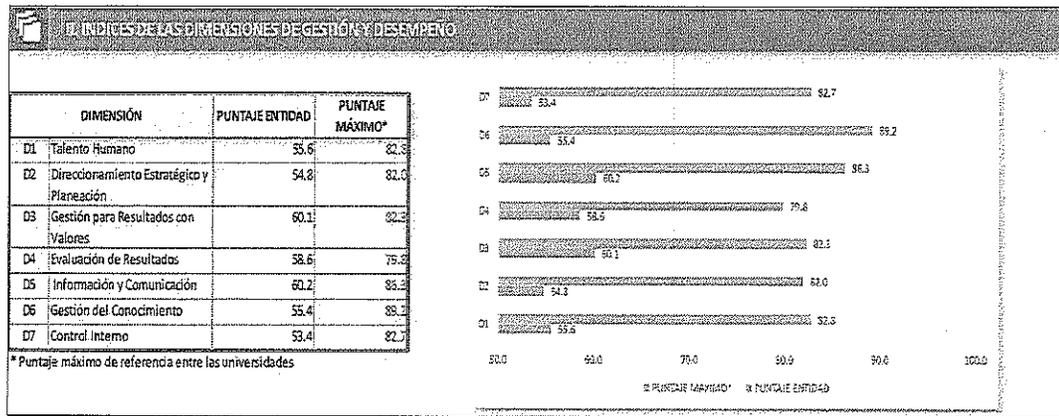
9.3 Resultados FURAG

A continuación, se muestran los resultados de la Dimensión del Talento Humano del FURAG. Es preciso señalar que durante la vigencia 2019 se adelantaron acciones para mejorar el desempeño en los aspectos que se encontraron con una alta brecha de mejora, por lo que se espera que en la medición resultante del año 2021 el puntaje de la entidad en cada política tenga incrementos significativos.

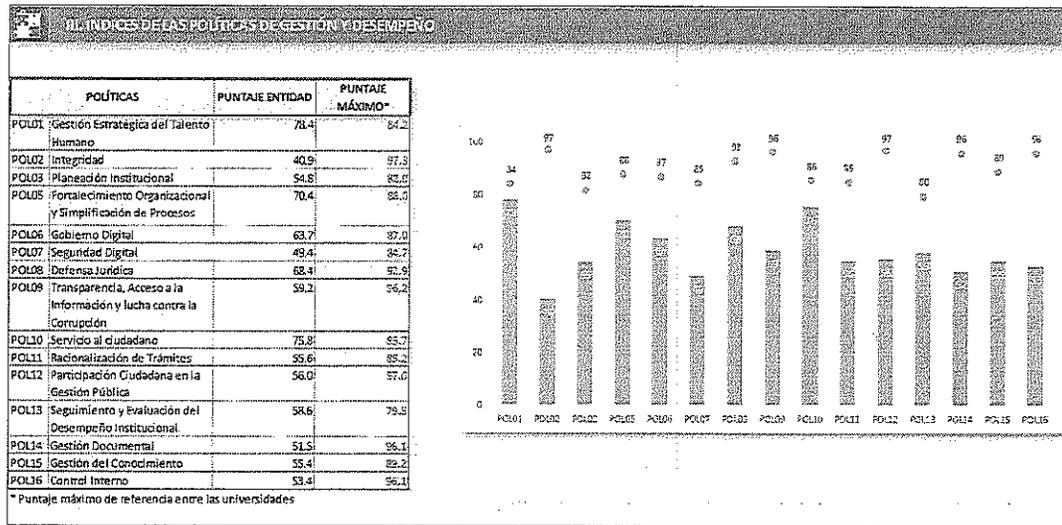
Resultados Generales – Índice Desempeño Institucional - FURAG 2019



Índice de las Dimensiones de Gestión de Desempeño- FURAG 2019



Índice de las Políticas de Gestión y Desempeño – FURAG Política Gestión del Talento Humano 2019 - FURAG



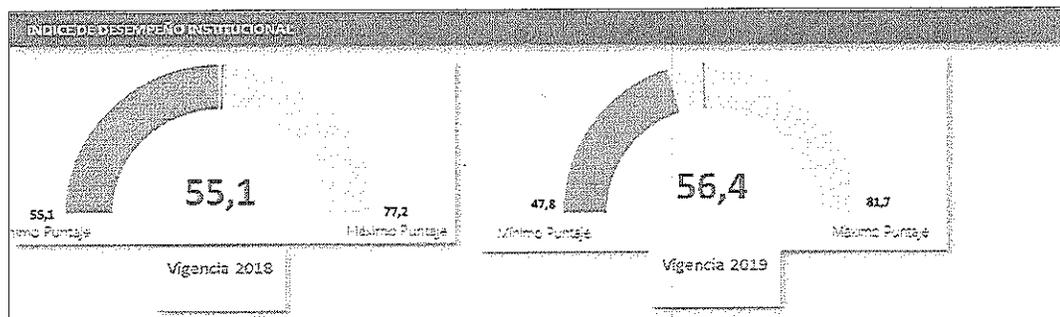
Índice Detallado por Políticas – FURAG 2019

IV. INDICES DETALLADOS POR POLÍTICAS

| INDICES DETALLADOS POR POLÍTICA | PUNTAJE ENTIDAD | PUNTAJE MÁXIMO* |
|---|-----------------|-----------------|
| 101TALENTO HUMANO Calidad de la planeación estratégica del talento humano | 76,3 | 82,2 |
| 102TALENTO HUMANO Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano | | 0,0 |
| 103TALENTO HUMANO Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad | 77,6 | 86,4 |
| 104TALENTO HUMANO Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano | 52,6 | 75,4 |
| 105INTEGRIDAD Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público | 45,4 | 83,3 |
| 106INTEGRIDAD Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas | 52,3 | 84,9 |
| 107INTEGRIDAD Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción | 39,3 | 87,5 |

* Puntaje máximo de referencia entre las universidades

Índice Desempeño Institucional Comparativo- FURAG 2019 - 2019



Índice de las Dimensiones de Gestión de Desempeño Comparativo- FURAG 2018 - 2019

| POLÍTICAS | Vigencia 2018 | Vigencia 2019 | Variación (puntos) |
|---------------------------------------|---------------|---------------|--------------------|
| POL01 Gestión Estratégica del Talento | 57,3 | 78,4 | 21,1 |
| POL02 Integridad | 44,2 | 40,9 | -3,3 |
| POL03 Planeación Institucional | 53,5 | 54,8 | 1,3 |
| POL05 Fortalecimiento Organizacional | 52,1 | 70,4 | 18,3 |
| POL06 Gobierno Digital | 58,2 | 63,7 | 5,5 |
| POL07 Seguridad Digital | 54,0 | 49,4 | -4,6 |
| POL08 Defensa Jurídica | 53,5 | 68,4 | 14,9 |
| POL09 Transparencia, Acceso a la | 56,2 | 58,2 | 2,0 |
| POL10 Servicio al ciudadano | 61,5 | 75,8 | 13,3 |
| POL11 Racionalización de Trámites | 50,4 | 55,6 | 5,2 |
| POL12 Participación Ciudadana en la | 55,5 | 56,0 | 0,5 |
| POL13 Seguimiento y Evolución del | 55,3 | 58,6 | 3,3 |
| POL14 Gestión Documental | 49,3 | 51,5 | 2,2 |
| POL15 Gestión del Conocimiento | 57,7 | 55,4 | -2,3 |
| POL16 Control Interno | 54,0 | 53,4 | -0,6 |

9.4 Revisión de la eficacia de las Acciones del Plan Estratégico

Los planes específicos contarán con procesos de evaluación de eficacia que permitirán monitorear los resultados obtenidos e implementar oportunamente las mejoras a que haya lugar. Esos procesos son diferentes para cada plan y se desarticulan en cada uno de ellos.

9.5 Recalificación de la Matriz GETH

Al finalizar la vigencia del Plan Estratégico se recalificará el autodiagnóstico para analizar los avances obtenidos y así revisar la eficacia de las acciones adelantadas.

10. Mejoramiento continuo

10.1 Correcciones, acciones correctivas y mejoras.

Durante el proceso se hará el seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico usando como instrumento principal el cronograma. En caso de que los avances no sean los esperados se tomarán las acciones de mejora necesarias.

11 Conclusiones y recomendaciones

Consolidar en un instrumento 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 Universidad, estableciendo retos concretos y necesidades.

12. Anexos

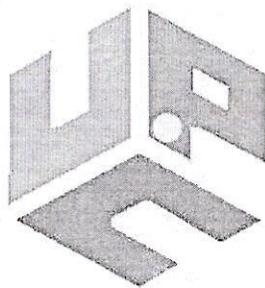
Plan de previsión y vacantesUPC (Anexo 1)

Plan de bienestar y estímulos (Anexo 2)

Plan de capacitación (Anexo 3)

Plan de seguridad y salud en el trabajo (Anexo 4)

PLAN DE VACANTES Y DE PREVISIÓN 2021



INTRODUCCIÓN

El Plan de Vacantes y Previsión 2021, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Universidad Popular del Cesar, siendo parte integral del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y en concordancia con el Plan de Desarrollo Institucional 2017 – 2026: “Por una Universidad Transformada”

El siguiente documento contiene, la descripción de los casos en los que los cargos quedan en vacaciones temporal o definitiva, la naturaleza y niveles de los empleos de carácter administrativo, el análisis de la planta actual, el análisis de provisión de empleos y finalmente la proyección de retiro, con ocasión del cumplimiento de la edad de retiro forzoso a la pensión de jubilación de sus titulares, El desarrollo de este documento permite la planificación y administración, en tiempo real, de aspectos estratégicos, a fin de garantizar el adecuado funcionamiento y condiciones de eficiencia alineados al propósito principal de la Universidad.

OBJETIVO

El Plan de Vacantes y de Previsión 2021 tiene como objetivo dar a conocer la situación en la que se encuentra la planta de personal administrativo de la Universidad Popular del Cesar, 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.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las necesidades de personal de planta, como estructura organizacional
- Conocer los cargos existentes que deban ser objeto de provisión
- Garantizar el cumplimiento de las funciones y servicios que se prestan, en función del cumplimiento de la Misión y Visión Institucional
- Actualizar el estado de los cargos vacantes
- Definir la forma de provisión de los cargos vacantes
- Tramitar las provisiones de forma que no se afecte la correcta operación de la Institución.

MARCO NORMATIVO

El marco normativo o jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes y de previsión, para los empleos de la Universidad Popular del Cesar, es el siguiente:

- **Decreto 2482 de 2012.** Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.

"Artículo 3. Políticas de Desarrollo Administrativo
(...)

c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes"

- **Decreto 612 de 2018.** Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

"Artículo 1. (...)

2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, 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:

1. (...)
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan de Vacantes y de Previsión 2021
4. (...)"

METODOLOGÍA

Para la elaboración del Plan de Vacantes y de Previsión 2021, se utilizó como referencia los lineamientos y directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- De tal manera, se relaciona los empleos en vacancia definitiva que deben ser provistos, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentran en provisionalidad y/o encargo, lo anterior con el fin de garantizar el cumplimiento del propósito misional de la Universidad Popular del Cesar

MARCO CONCEPTUAL

Empleo Público: El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Servidor Público: El Art 123 de la C, P., define que son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

La Ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.

Dentro de este contexto el servidor público es “la persona natural que en virtud de una vinculación laboral de carácter legal y reglamentaria o contractual, tiene a su cargo un conjunto de funciones, atribuciones, responsabilidades y deberes encaminados al

cumplimiento de los fines y de la prestación de los servicios que demanda la Institución”

• **VACANCIA DEFINITIVA:** Es cuando el empleo no cuenta con un empleado titular, sea de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacancia definitiva: El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos como lo establece el Artículo 2.2.5.2.1., del Decreto 648 de 2017:

- A. Por renuncia regularmente aceptada.
- B. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- C. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- D. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- E. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- F. Por revocatoria del nombramiento.
- G. Por invalidez absoluta.
- H. Por estar gozando de pensión.
- I. Por edad de retiro
- J. Por traslado.
- K. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.

• **VACANCIA TEMPORAL:** Es cuando el empleo tiene un titular, pero está separado temporalmente del cargo, porque se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, como: licencias, encargos, comisiones, ascenso, suspensión, etc.

Vacancia temporal: El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones establecidas en el Artículo 2.2.5.2.2., del Decreto 648 de 2017:

- A. Vacaciones.
- B. Licencia.
- C. Permiso remunerado.
- D. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- E. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.

F. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.

G. Período de prueba en otro empleo de carrera.

El Artículo 1 del 021 del 17 de noviembre de 2011 "Por el cual se modifican los artículos 79, 80 y 81 del Acuerdo 001 de 1994 "Estatuto general de la Universidad Popular del Cesar", establece que el personal administrativo de la Universidad Popular del Cesar, se clasifica en: 1) De carrera administrativa, 2) De libre nombramiento y remoción y 3) Trabajadores oficiales.

DEFINICIÓN, NATURALEZA Y NIVELES DE LOS EMPLEOS DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD POPULAR DE CESAR

EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA. Los empleos administrativos de la Universidad Popular del Cesar son de Carrera, con excepción de los de dirección académico-administrativa, los de libre nombramiento y remoción, los temporales o supernumerarios y los trabajadores oficiales.

EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. Son empleos de libre nombramiento y remoción: Los de dirección orientación y asesoría institucional, cuyo ejercicio implique la adopción de decisiones, políticas o directrices fundamentales, es decir: Todos los del nivel directivo, todos los del nivel asesor y aquellos cuyo ejercicio implique la administración, manejo o decisión sobre fondos, valores y/o bienes.

TRABAJADORES OFICIALES. Es aquella persona natural que presta sus servicios a la Universidad en la construcción y mantenimiento de sus obras; su vinculación debe hacerse mediante contrato de trabajo, pueden pactar convenciones colectivas de trabajo así como también integrar sindicatos de cualquier tipo con arreglo a la Ley.

NIVELES DE EMPLEOS. De acuerdo con la naturaleza de las funciones, los requisitos y las competencias para su ejercicio, los empleos en la Universidad pertenecerán a los siguientes niveles:

1. Directivo: Corresponde a los empleos a los cuales se asignan funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

2. Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la Universidad Popular del Cesar.

3. Profesional: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución o aplicación de los conocimientos propios de una carrera profesional regulada por la ley, y aquellos que, según su complejidad y competencia, les pueda corresponder funciones de dirección, coordinación y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

4. Técnico: Son los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

5. Asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones, predominantemente manuales o de simple ejecución, involucran actividades de apoyo complementarias de las tareas de los niveles superiores.

ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La Universidad Popular del Cesar es un ente universitario autónomo con régimen especial y vinculado al Ministerio de Educación Nacional (artículos 28, 30 y 57 de la Ley de 1.992) creada según Ley 34 de noviembre 19 de 1.976 y reconocida institucionalmente como Universidad por la Resolución N°3272 del 25 de Junio de 1.993.

Como parte del direccionamiento estratégico se establece el Acuerdo 001 de 1994, por el cual se expide el Estatuto General de la Universidad Popular del Cesar, y sus modificaciones, en donde se establece la estructura orgánica de la Universidad Popular del Cesar, siendo un instrumento de gestión que permite definir las funciones de las unidades administrativas que conforman la institución y que contribuyen al cumplimiento del propósito misional.

Teniendo en cuenta la autonomía y a fin instaurar parámetros administrativos, que garanticen la igualdad de condiciones, oportunidades y estabilidad del empleo, como parte esencial para la prestación de servicios y consecución a los objetivos institucionales, en el año 1994 se aprueba el Acuerdo 007, por el cual se adopta el Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad Popular del Cesar.

En el año 2017, mediante el Acuerdo Superior 015 y 016 de 2017, se ajustó la Planta globalizada de personal administrativo de la sede central y seccional Aguachica de la Universidad Popular del Cesar y su artículo primero establece los números de cargos, las denominaciones, códigos y grados del personal administrativo, que se describe a

continuación:

PLANTA DE CARGOS

La planta de personal actual de la Universidad Popular del Cesar está compuesta por 393 empleos, clasificados de la siguiente manera:

SEDE CENTRAL

| No. Cargos | Denominación del Cargo | Código | Grado |
|------------------------|---------------------------------------|--------|-------|
| NIVEL DIRECTIVO | | | |
| 1 | RECTOR | 0045 | 20 |
| 3 | VICERRECTORES | 0060 | 13 |
| 1 | SECRETARIO GENERAL | 0037 | 14 |
| 6 | DECANO | 0085 | 15 |
| 20 | DIRECTORES DE DEPARTAMENTOS | 0095 | 06 |
| 1 | DIRECTOR DE IPS | 0095 | 06 |
| 1 | JEFE DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO | 0137 | 10 |

| | | | |
|---------------------|---|------|----|
| NIVEL ASESOR | | | |
| 1 | ASESOR DE RECTORIA | 1020 | 11 |
| 1 | JEFE OFICINA JURIDICA | 1045 | 09 |
| 1 | JEFE OFICINA DE PLANEACION Y DESARROLLO UNIVERSITARIO | 1045 | 07 |
| 1 | JEFE OFICINA INFORMATICA Y SISTEMAS | 1045 | 07 |
| 1 | JEFE OFICINA COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO | 1045 | 07 |
| 1 | JEFE OFICINA RELACIONES PUBLICAS E INTERNACIONALES | 1045 | 07 |

| | | | |
|--------------------------|---------------------------|------|----|
| NIVEL PROFESIONAL | | | |
| 1 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028 | 19 |
| 9 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028 | 17 |
| 1 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028 | 15 |
| 1 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028 | 14 |
| 15 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028 | 13 |
| 8 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028 | 12 |
| 1 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044 | 11 |
| 1 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044 | 04 |
| 30 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044 | 03 |
| 7 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044 | 02 |
| 13 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044 | 01 |

| | | | |
|--------------------------|-------------------------|------|----|
| NIVEL TÉCNICO | | | |
| 2 | TÉCNICO OPERATIVO | 3132 | 15 |
| 1 | TÉCNICO | 3132 | 14 |
| 1 | TECNICO | 3132 | 13 |
| 4 | TÉCNICO OPERATIVO | 3132 | 12 |
| 4 | TÉCNICO ADMINISTRATIVO | 3124 | 12 |
| 1 | TECNICO | 3100 | 8 |
| 7 | TECNICO OPERATIVO | 3132 | 7 |
| 1 | TECNICO | 3100 | 7 |
| 1 | INSTRUCTOR | 3070 | 7 |
| 9 | INSTRUCTOR | 3070 | 6 |
| NIVEL ASISTENCIAL | | | |
| 1 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 4044 | 20 |
| 1 | SECRETARIA EJECUTIVA | 4210 | 20 |
| 5 | SECRETARIA EJECUTIVA | 4210 | 19 |
| 16 | SECRETARIA EJECUTIVA | 4210 | 16 |
| 4 | CONDUCTOR MECANICO | 4103 | 16 |
| 6 | CELADOR | 4097 | 14 |

| | | | |
|------------|-------------------------------------|------|----|
| 2 | AUXILIAR ADMINISTRATIVOS | 4044 | 12 |
| 4 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 4044 | 11 |
| 18 | SECRETARIA | 4178 | 11 |
| 1 | AUXILIAR DE SERV GENERALES | 4064 | 11 |
| 21 | AYUDANTE | 4069 | 10 |
| 1 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 4069 | 10 |
| 2 | SUPERVISOR | 4220 | 10 |
| 239 | TOTAL EMPLEADOS PUBLICOS | | |
| 3 | AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES | 4064 | 11 |
| 3 | TOTAL TRABAJADORES OFICIALES | | |

SECCIONAL AGUACHICA

| No. Cargos | Denominación del Cargo | Código | Grado |
|------------------------|--------------------------------------|--------|-------|
| NIVEL DIRECTIVO | | | |
| 1 | VICERRECTOR GENERAL | 0060 | 13 |
| 1 | DIRECTOR ACADEMICO | 0060 | 06 |
| 1 | DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO | 0060 | 06 |
| 6 | DIRECTORES DE DEPARTAMENTO | 0095 | 02 |

| | | | |
|--------------------------|---------------------------|------|----|
| NIVEL PROFESIONAL | | | |
| 3 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028 | 14 |
| 2 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044 | 11 |
| 9 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044 | 08 |
| 5 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044 | 03 |

| | | | |
|----------------------|----------------------|------|----|
| NIVEL TÉCNICO | | | |
| 1 | TECNICO | 3100 | 16 |
| 1 | ANALISTA DE SISTEMAS | 3003 | 15 |
| 3 | TECNICO | 3100 | 13 |
| 2 | TÉCNICO OPERATIVO | 3132 | 10 |

| | | | |
|--------------------------|---------------------------------|------|----|
| NIVEL ASISTENCIAL | | | |
| 1 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 4044 | 18 |
| 3 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 4044 | 11 |
| 2 | SECRETARIA EJECUTIVA | 4210 | 19 |
| 4 | SECRETARIA EJECUTIVA | 4210 | 16 |
| 1 | SECRETARIA | 4178 | 11 |
| 46 | TOTAL EMPLEADOS PUBLICOS | | |

ANALISIS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS

Teniendo en cuenta la autonomía universitaria consagrada en el Artículo 69 de la Constitución Política, de sus facultades legales y las otorgadas por los Artículos 28, 57 y 65, literal d) de la Ley 30 de 1992 y Artículo 4 del Acuerdo Número 001 de 1994 -Estatuto General de la Universidad Popular del Cesar; se expide el Estatuto de Personal Administrativo (Acuerdo 007 de 1994), el cual señala en su Capítulo IX la provisión de los empleos del personal administrativo, describiendo las diferentes formas de vinculación para desempeñar un cargo dentro de la Universidad, atendiendo los requerimientos y parámetros a que haya necesidad, siguiendo el procedimiento adecuado para seleccionar los candidatos cualificados para desempeñar las funciones requeridas.

En función de lo anterior se describe las categorías para la provisión de empleo:

PROVISION DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. La vinculación de los empleos de libre nombramiento y remoción se hará con un aspirante que demuestre la competencia profesional, la capacidad y la experiencia exigidas para el ejercicio del cargo. La vinculación de los empleados de libre nombramiento se efectuará con nombramiento ordinario y mediante resolución rectoral.

PROVISION DE EMPLEOS DE CARRERA. La selección de los empleos de carrera se hará mediante proceso de selección, cuyas pautas generales están previstas en el Estatuto del personal administrativo. El nombramiento se efectuará en período de prueba mediante resolución rectoral.

OTRAS FORMAS DE PROVISIÓN. Además de las anteriores, las formas de proveer un empleo de libre nombramiento y remoción o de carrera, vacantes temporal o definitivamente, serán:

1. Por Traslado: Consiste en la ubicación temporal o definitiva del empleado en un cargo equivalente a aquel del cual se es titular en su nivel y grado de remuneración, para desempeñarlo en la sede habitual de trabajo o en otra que establezca la Universidad dentro o fuera del municipio de Valledupar. El traslado puede implicar cambio de funciones, no obstante, no se podrá exigir al empleado trasladado requisitos adicionales para su desempeño.
2. Por Encargo: Consiste en la ubicación temporal del empleado en un cargo de nivel similar o superior a aquel del cual es titular, mientras se provee en propiedad o en período de prueba según sea su categoría. El término del encargo no podrá exceder de seis (6) meses, y los requisitos de su ejercicio serán los mismos que se exigen para el desempeño del empleo vacante.

PROYECCIONES DE RETIRO

Considerando la normatividad que regula la materia, la Coordinación Grupo de Gestión Desarrollo Humano de la Universidad Popular del Cesar analizó con corte a 31 de diciembre de 2020, las renunciaciones de sus servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2021, se tiene previsto el retiro de un (1) servidor de carrera del nivel profesional, con ocasión a su inclusión en nómina de pensionados.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el Artículo 44 y 45 del Acuerdo CSU 007 de 1994, se trata de situaciones que no son predecibles y serán vacantes que al momento de presentarse se proveerán bajo la normatividad vigente y atendiendo la situación particular. (Ver anexo).

La planta de personal actual de la Universidad Popular del Cesar está compuesta por 393 empleos, clasificados de la siguiente manera:

| Naturaleza del Empleo | Directivo | Asesor | Profesional | Tecnico | Asistencial | Docente | Trabajadoras oficiales | Subtotal Planta UPC |
|--|------------|--------|-------------|---------|-------------|---------|------------------------|---------------------|
| Libre Nombramiento y Remoción | 41 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 |
| Periodo Fijo | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Carrera Administrativa/provisionalidad | 0 | 0 | 106 | 38 | 93 | 105 | 3 | 345 |
| Total Planta UPC | 393 | | | | | | | |

ANALISIS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS

Teniendo en cuenta la autonomía universitaria consagrada en el Artículo 69 de la Constitución Política, de sus facultades legales y las otorgadas por los Artículos 28, 57 y 65, literal d) de la Ley 30 de 1992 y Artículo 4 del Acuerdo Número 001 de 1994 -Estatuto General de la Universidad Popular del Cesar; se expide el Estatuto de Personal Administrativo (Acuerdo 007 de 1994), el cual señala en su Capítulo IX la provisión de los empleos del personal administrativo, describiendo las diferentes formas de vinculación para desempeñar un cargo dentro de la Universidad, atendiendo los requerimientos y parámetros a que haya necesidad, siguiendo el procedimiento adecuado para seleccionar los candidatos cualificados para desempeñar las funciones requeridas.

En función de lo anterior se describe las categorías para la provisión de empleo:

PROVISION DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. La vinculación de los empleos de libre nombramiento y remoción se hará con un aspirante que demuestre la competencia profesional, la capacidad y la experiencia exigidas para el ejercicio del cargo. La vinculación de los empleados de libre nombramiento se efectuará con nombramiento ordinario y mediante resolución rectoral.

PROVISION DE EMPLEOS DE CARRERA. La selección de los empleos de carrera se hará

mediante proceso de selección, cuyas pautas generales están previstas en el Estatuto del personal administrativo. El nombramiento se efectuará en período de prueba mediante resolución rectoral.

OTRAS FORMAS DE PROVISIÓN. Además de las anteriores, las formas de proveer un empleo de libre nombramiento y remoción o de carrera, vacantes temporal o definitivamente, serán:

1. Por Traslado: Consiste en la ubicación temporal o definitiva del empleado en un cargo equivalente a aquel del cual se es titular en su nivel y grado de remuneración, para desempeñarlo en la sede habitual de trabajo o en otra que establezca la Universidad dentro o fuera del municipio de Valledupar. El traslado puede implicar cambio de funciones, no obstante, no se podrá exigir al empleado trasladado requisitos adicionales para su desempeño.

2. Por Encargo: Consiste en la ubicación temporal del empleado en un cargo de nivel similar o superior a aquel del cual es titular, mientras se provee en propiedad o en período de prueba según sea su categoría. El término del encargo no podrá exceder de seis (6) meses, y los requisitos de su ejercicio serán los mismos que se exigen para el desempeño del empleo vacante.

PROYECCIONES DE RETIRO

Considerando la normatividad que regula la materia, la Coordinación Grupo de Gestión Desarrollo Humano de la Universidad Popular del Cesar analizó con corte a 31 de diciembre de 2020, las renunciaciones de sus servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2021, se tiene previsto el retiro de un (1) servidor de carrera del nivel profesional, con ocasión a su inclusión en nómina de pensionados.

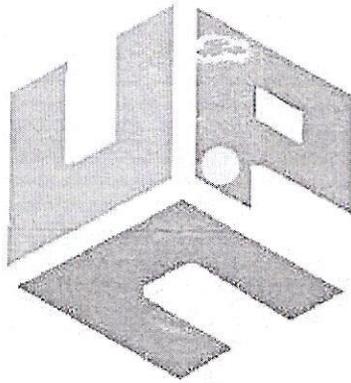
Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el Artículo 44 y 45 del Acuerdo CSU 007 de 1994, se trata de situaciones que no son predecibles y serán vacantes que al momento de presentarse se proveerán bajo la normatividad vigente y atendiendo la situación particular. (Ver anexo)

Otras situaciones de vacantes:

| UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR | | | | | | | | | | CODIGO 304 201-1-PROCI-POP4 | | | |
|--|-----------------|--|-----------|--------|-------|-----------------------------|---|---|---|--|---|-------------------------------------|---|
| PLAN ANUAL DE VACANTES, corte enero 2021 | | | | | | | | | | VERSIÓN: 1 | | | |
| OTRAS SITUACIONES DE VACANTES 2021 | | | | | | | | | | | | | |
| Cantidad | Tipo de vacante | Designación | Nivel | Código | Grado | Asignación Bases 2018 | Requisitos de especiali- o | Requisitos de especiali- o | Competencias | Propósito principal | Forma de provisión transitoria | Forma de provisión definitiva | |
| 1 | Definitiva | Secretario General | Directivo | 37 | 14 | \$6.177.089 | * Título profesional en disciplina académica o núcleo básico de conocimiento en: Derecho y afines, Economía, Administración o Ingeniería Industrial y afines. * Título de Postgrado en la modalidad de especialización. * Tarjeta profesional en los casos requeridos por la Ley. | Cuarenta (40) meses de experiencia profesional relacionada. | * Orientación a resultados. * Orientación al usuario y al ciudadano. * Transparencia. * Compromiso con la organización | * Liderazgo * Planeación * Toma de decisiones. * Dirección y desarrollo de personal. * Conocimiento del entorno. * Pensamiento estratégico y analítico * Conocimiento del entorno | Dirigir, coordinar, planear, organizar y controlar las labores de asistencia inmediata al Rector, asistiendo en los asuntos que le incumbieren y preparar los actos administrativos, para la firma del señor Rector, del Presidente del Consejo Superior. | Provisión mediante Encargo | Provisión mediante encargo |
| 1 | Definitiva | Jefe Oficina Asesora Jurídica | Asesor | 1045 | 9 | \$6.461.361 | * Título profesional en disciplina académica del núcleo básico de conocimiento en: Derecho y afines. * Título de postgrado en la modalidad de especialización. * Tarjeta profesional en los casos requeridos por la Ley. | Veintidós (26) meses de experiencia profesional relacionada. | * Orientación a resultados. * Orientación al usuario y al ciudadano. * Transparencia. * Compromiso con la organización | * Experiencia profesional * Conocimiento del entorno * Construcción de relaciones * Iniciativa | Asesorar, asistir y apoyar a las diferentes dependencias y ejercer la defensa judicial y extrajudicial de la Universidad Popular del Cesar. | Provisión mediante Encargo | Provisión mediante encargo |
| 1 | Definitiva | Vicerector Académico | Directivo | 60 | 13 | \$5.861.336 | * Título profesional. * Título de Postgrado mínimo en la modalidad de especialización en el área de su profesión o en áreas afines o en educación. * Tarjeta profesional en los casos requeridos por la Ley. | * Treinta y seis (36) meses de experiencia en el ejercicio de funciones de dirección en el sector público o privado, y * Treinta y seis (36) meses de experiencia académica universitaria, o treinta y seis (36) meses de experiencia en docencia universitaria, o haber sido Rector, Vicerector o Decano en propiedad durante un lapso de al menos doce (12) meses, o haber contribuido al desarrollo de la cultura mediante publicaciones científicas técnicas y humanísticas. | * Orientación a resultados. * Orientación al usuario y al ciudadano. * Transparencia. * Compromiso con la organización | * Liderazgo * Planeación. * Toma de decisiones. * Dirección y desarrollo de personal. * Conocimiento del entorno * Pensamiento estratégico y analítico | Dirigir, coordinar, planear, organizar y controlar las actividades académicas de la institución, encaminadas a la calidad de los servicios ofrecidos con el propósito de garantizar la formación de profesionales competentes | Provisión mediante Encargo | Provisión mediante encargo |
| 1 | Definitiva | Vicerector Investigación y Extensión | Directivo | 60 | 13 | \$5.861.336 | * Título profesional. * Título de Postgrado mínimo en la modalidad de especialización en el área de su profesión o en áreas afines o en educación. * Tarjeta profesional en los casos requeridos por la Ley. | Experiencia académica en educación superior no menor a cinco (5) años y Experiencia administrativa no inferior a tres (3) años en cargos de nivel Directivo o ejecutivo, o haber ejercido el cargo de Rector por lo menos durante un (1) año. | * Orientación a resultados. * Orientación al usuario y al ciudadano. * Transparencia. * Compromiso con la organización | * Liderazgo * Planeación. * Toma de decisiones. * Dirección y desarrollo de personal. * Conocimiento del entorno * Pensamiento estratégico y analítico | Dirigir, coordinar, planear, organizar y controlar los planes y proyectos del sistema de investigación, innovación y desarrollo de la institución con el fin de cumplir con la misión y objetivos estratégicos establecidos. | Provisión mediante Comisión | Provisión mediante Comisión docente de planta |
| 1 | Definitiva | Decano Facultad Ciencias Básicas y Educación | Directivo | 85 | 15 | \$6.305.002 | (Acuerdo CSU 064 del 28 de diciembre de 2004) Título profesional Universitario. Título de Postgrado | * Cuarenta y ocho (48) meses de experiencia académica, o * Veinticuatro (24) meses de experiencia como Vicerector o Decano. | * Orientación a resultados. * Orientación al usuario y al ciudadano. * Transparencia. * Compromiso con la organización | * Liderazgo * Planeación. * Toma de decisiones. * Dirección y desarrollo de personal. * Conocimiento del entorno. * Pensamiento estratégico y analítico * Conocimiento del entorno | Dirigir, coordinar, planear, organizar y controlar los planes y proyectos de la gestión académica y administrativa de la Facultad con el fin de cumplir con la misión y objetivos estratégicos institucionales y según los requerimientos | Provisión mediante encargo | Provisión mediante encargo |

INGRID PATRICIA MANJARRES MURGAS
Coordinadora Grupo Gestión Desarrollo Humano

Nota: Documento que hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano, avalado en Sesión ordinaria del Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGED del 29 de enero de 2021 y Adoptado mediante Resolución Rectoral No. 0083 del 29 de enero de 2021.





**Universidad
Popular del Cesar**

NOMBRAMIENTOS 2017 Y 2018



CO-SC-CER018726



UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
NOMBRAMIENTOS AÑO 2017 Y 2018

| NO. | DENOMINACION DEL CARGO | NOMBRE FUNCIONARIO | TIPO DE VINCULACION | FECHA DE INGRESO |
|-----|---|---|---|------------------|
| 1 | VICERRECTOR DE INV. Y EXTEN. | JULIO CESAR VEGA SUAREZ | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción | 08/02/2017 |
| 2 | DECANO CIENCIAS BASICAS y EDUCACION | CESAR ORLANDO TORRES MORENO | Docente en Comision | 24/10/2017 |
| 3 | DECANO FACULTAD DERECHOS. CIENCIAS POLITICAS Y SOC. | ROBER TRINIDAD ROMERO RAMIREZ | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción | 19/10/2017 |
| 4 | DECANO CIENCIAS DE LA SALUD | NANCY ESTHER HERNANDEZ SALAS | Docente en Comision | 13/10/2017 |
| 5 | DECANO INGENIERIAS Y TECNOLOGICAS | CLARIVEL PARRA DITTA | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción | 11/10/2017 |
| 6 | DIRECTOR DPTO. INSTRUMENTACION QUIRURGICA | TAHANIA CHONA RODRIGUEZ | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción | 23/01/2018 |
| 7 | DIRECTOR DPTO. ING. AGROINDUSTRIAL | ROBERTH EDER VALERA RESTREPO | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción | 06/07/2017 |
| 8 | JEFE DE OFICINA PLANEACION Y DESS.UNIVERSITARIO | SANDRA MILENA PADILLA MORENO | Encargada desde el 20/09/2017 | 20/09/2017 |
| 9 | JEFE DE OFICINA RELACIONES PUBLICAS E INTERN. | KAREN JOHANNA HERNANDEZ ORTIZ | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción | 24/01/2018 |
| 10 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | SANDRA MARIA VEGA RAMIREZ | Encargo desde el 18/09/2017) | 18/09/2017 |
| 11 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | YOLANDA MARGARITA RODERO VEGA | provisional | 16/02/2017 |
| 12 | INSTRUCTOR | LUIS GABRIEL ROSADO AHUMADA | Provisional | 22/08/2017 |
| 13 | CONDUCTOR MECANICO | MARCOS ZAMBRANO LUQUEZ | Provisional | 02/08/2017 |
| 14 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | GLORIA YESMITH ARIANO RUIZ | Provisional | 14/06/2017 |
| 15 | SECRETARIA | LIANA PATRICIA MURGAS DONADO | Provisional | 21/03/2017 |
| 16 | SUPERVISOR | YECID ALFREDO MENDOZA GONZALEZ | Provisional | 02/08/2017 |
| 17 | DIRECTORES DE DPTO DE UNIVERSIDAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS | YICETH ALEJANDRA GONZALEZ DUARTE | Libre nombramiento y remoción | 18/01/2018 |
| 18 | DIRECTORES DE DPTO DE UNIVERSIDAD CIENCIAS CONTABLES | MIGUEL EDUARDO JARABA NUÑEZ (ENCARGADO) | Libre nombramiento y remoción | 10/03/2017 |
| 19 | DIRECTORES DE DPTO DE UNIVERSIDAD CIENCIAS AGROINDUSTRIALES | JACQUELINE CHAVEZ GALVIS (ENCARGADO) | Libre nombramiento y remoción | 10/03/2017 |
| 20 | DIRECTORES DE DPTO DE UNIVERSIDAD CIENCIAS AMBIENTALES Y SANITARIAS | ROCIO ROPERO PALLARES | Libre nombramiento y remoción | 13/03/2017 |
| 21 | DIRECTORES DE DPTO DE UNIVERSIDAD ECONOMIA | LUIS HERNANDO RESTREPO SIERRA | Libre nombramiento y remoción | 19/10/2017 |
| 22 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | MIGUEL ANTONIO CHARRIS CANTILLO | Provisional | 15/08/2017 |
| 23 | PROFESIONAL UNIVERISTARIO | ROKY ALDONADO MARTINEZ | Provisional | 18/10/2017 |



**Universidad
Popular del Cesar**

NOMBRAMIENTOS 2019



CO-SC-CER018726



NOMBRAMIENTOS



| UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR | | | | |
|-------------------------------|---|------------------------------------|--|------------------|
| NOMBRAMIENTOS AÑO 2019 | | | | |
| NO. | DENOMINACION DEL CARGO | NOMBRE FUNCIONARIO | TIPO DE VINCULACION | FECHA DE INGRESO |
| VIGENCIA 2019 | | | | |
| 1 | AYUDANTE | VIVIAN GARCES RIVAS | Provisional | 01/02/2019 |
| 2 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | DANIEL ENRIQUE CUELLO DAZA | Provisional | 04/02/2019 |
| 3 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | NITZA DEL CARMEN CUJIA DAZA | Provisional | 04/02/2019 |
| 4 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | YAIR ALFONSO GUZMAN CATAÑO | Provisional | 05/02/2019 |
| 5 | SUPERVISOR | ALEXIS JACABO DAZA GARCIA | Provisional | 06/02/2019 |
| 6 | DIRECTOR DE DEPARTAMENTO DE ECONOMIA | ALBERTO LUIS CUELLO MENDOZA | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción | 19/02/2019 |
| 7 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | GUSTAVO PALOMINO MARTINEZ | Provisional | 01/03/2019 |
| 8 | DECANO CIENCIAS BASICAS y EDUCACION | MIRYAM DAVID RODRIGUEZ | Docente en Comision | 18/03/2019 |
| 9 | DECANO FACULTAD DERECHOS, CIENCIAS POLITICAS Y SOC. | JOSE VICENTE RINCONES SUAREZ | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción | 03/04/2019 |
| 10 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | ANIBAL ANDRES COTES COBO | Provisional | 29/04/2019 |
| 11 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | MARELVIS RODRIGUEZ FUENTES | Provisional | 02/05/2019 |
| 12 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | JULISSA ESTFANNY AARON JURADO | Provisional | 03/05/2019 |
| 13 | PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO | DEIVIS DE JESUS MARTINEZ ACVOSTA | Carrera | 14/05/2019 |
| 14 | PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO | EDWIN JOSE FLOREZ AVENDAÑO | Carrera | 14/05/2019 |
| 15 | PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO | HERNANDO CARLOS OÑATE BARRAZA | Carrera | 14/05/2019 |
| 16 | PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO | NELLYS ESTHER MONTENEGRO DE LA HOZ | Carrera | 17/05/2019 |

NOMBRAMIENTOS



| UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR | | | | |
|-------------------------------|---------------------------------|------------------------------|---|------------------|
| NOMBRAMIENTOS AÑO 2019 | | | | |
| NO. | DENOMINACION DEL CARGO | NOMBRE FUNCIONARIO | TIPO DE VINCULACION | FECHA DE INGRESO |
| VIGENCIA 2019 | | | | |
| 17 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | NELLYS ROSERO CASTILLO | Provisional | 05/07/2019 |
| 18 | TECNICO | JUAN CARLOS GUERRA CHAVEZ | Provisional | 05/07/2019 |
| 19 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | MARIA LIBET LEAL FUENTES | Provisional | 05/07/2019 |
| 20 | DECANO CIENCIAS DE LA SALUD | NANCY ESTHER HERNANDEZ SALAS | Docente en Comision | 16/07/2019 |
| 21 | SECRETARIO GENERAL | RAUL ADOLFO GUTIERREZ MAYA | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción | 28/10/2019 |
| 22 | SECRETARIA | ANA CECILIA CASTRO MONTAÑO | Provisional | 06/11/2019 |
| 23 | TECNICO | ERIKA FERNANDA ORTIZ AREVALO | Provisional | 14/11/2019 |
| 24 | DIRECTORA DPTO LENGUAS MODERNAS | IRANYS URBINA GUTIERREZ | Docente en Comision | 10/12/2019 |



**Universidad
Popular del Cesar**

NOMBRAMIENTOS 2020



CO-SC-CER018726



NOMBRAMIENTOS



| UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR | | | | |
|---|---|----------------------------------|---|------------------|
| NOMBRAMIENTOS 2020, CORTE OCTUBRE DE 2020 | | | | |
| NO. | DENOMINACION DEL CARGO | NOMBRE FUNCIONARIO | TIPO DE VINCULACION | FECHA DE INGRESO |
| VIGENCIA 2020 , CORTE OCTUBRE DE 2020 | | | | |
| 1 | VICERRECTOR ADMINISTRATIVO | CARLOS ALBERTO BARRIGA ALMENAREZ | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción | 10/01/2020 |
| 2 | DECANO FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD | MARIELA LUCILA RESTREPO PIMIENTA | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción | 17/01/2020 |
| 3 | DIRECTORA DPTO INSTRUMENTACION QUIRURGICA | AILEM PATRICIA FERNANDEZ BELEÑO | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción | 17/01/2020 |
| 4 | DIRECTORA DPTO ARTE Y FOLKLOR | WALTER SAUL MUEGUES RINCON | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción | 17/01/2020 |
| 5 | DECANO FAC. INGENIERIA Y TECNOLOGICAS | LUIS FRANCISCO RAMIREZ HERNANDEZ | Docente en Comision | 17/01/2020 |
| 6 | JEFE OF. RELACIONES PUBLICAS E INTERNACIONALES | MAILEM MORON TORRES | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción | 20/01/2020 |
| 7 | DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO- SECCIONAL AGUACHICA | ANYELO HUMBERTO ROBLES MACHUCA | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción | 21/01/2020 |
| 8 | DIRECTOR DPTO. PEDAGOGIA | ADA LUZ ALMENAREZ CAMPO | TRASLADO - Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción | 18/06/2020 |
| 9 | DIRECTOR DPTO. DERECHO | ALDEMAR MONTEJO ZAPATA | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción - Encargado | 25/06/2020 |
| 10 | DIRECTOR DPTO. INSTRUMENTACION QUIRURGICA | SHIRLEY DEL CARMEN GARCIA MORA | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción | 07/10/2020 |
| 11 | DIRECTOR DPTO. ADMON DE EMPRESA | GILBERTO GIRALDO GOMEZ | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción - Encargado | 28/02/2020 |
| 12 | DIRECTOR DPTO DE ARTE Y FOLKLOR | WALTER SAUL MUEGUES RINCON | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción | 17/01/2020 |
| 13 | DIRECTOR DE IPS. | LEUDYS LORENA GUERRERO LINDARTE | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción | 01/07/2020 |
| 14 | JEFE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO | YOMAIRA QUINTERO ROMERO | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción | 07/07/2020 |
| 15 | ASESOR DE RECTORIA | ORLANDO GREGORIO SEOANES LERMA | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción Encargado | 03/07/2020 |
| 16 | JEFE OFICINA JURIDICA | DINA CAROLA ARAUJO LAGO | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción | 26/06/2020 |

NOMBRAMIENTOS



| UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR | | | | |
|---|---|--------------------------------------|--|------------------|
| NOMBRAMIENTOS 2020, CORTE OCTUBRE DE 2020 | | | | |
| NO. | DENOMINACION DEL CARGO | NOMBRE FUNCIONARIO | TIPO DE VINCULACION | FECHA DE INGRESO |
| VIGENCIA 2020 , CORTE OCTUBRE DE 2020 | | | | |
| 17 | JEFE DE OFICINA PLANEACION Y DESS.UNIVERSITARIO | ALVARO JAVIER IGLESIAS IBARRA | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción | 19/06/2020 |
| 18 | JEFE DE OFICINA RELACIONES PUBLICAS E INTERN. | MAILEM MORON TORRES | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción | 20/01/2020 |
| 19 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | DIANA ELLA CALDERON CALDERON | Provisional Encargada. | 20/10/2020 |
| 20 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | KATIA MARGARITA FERNANDEZ ARREDONDO | Provisional - Encargada. | 20/10/2020 |
| 21 | SECRETARIA EJECUTIVA | DARLLIN PAOLA ARRIETA ROMERO | Nombramiento Provisional | 20/10/2020 |
| 22 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | LIBIA ESTHER ORCASITA MARRIAGA | Provisional - Encargada. | 20/10/2020 |
| 23 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | MARIA TERESA DAZA ARAUJO | Provisional - Encargada. | 20/10/2020 |
| 24 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | CRISTIAN YESID GUERRA GUERRA | Provisional | 01/07/2020 |
| 25 | SECRETARIA | ESILDA MARIA DEL TORO CORREA | nombrada con carácter de Provisionalidad titular: Claudia Galindo, quien está encargada en el puesto de aldemar Montejo. | 20/03/2020 |
| 26 | SECRETARIA | SILVINA DEL ROSARIO VALDES HERNANDEZ | Provisional | 01/07/2020 |

NOMBRAMIENTOS



| UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR | | | | |
|---|---|---------------------------------|---|------------------|
| NOMBRAMIENTOS 2020, CORTE OCTUBRE DE 2020 - SECCIONAL AGUACHICA | | | | |
| NO. | DENOMINACION DEL CARGO | NOMBRE FUNCIONARIO | TIPO DE VINCULACION | FECHA DE INGRESO |
| VIGENCIA 2020 , CORTE OCTUBRE DE 2020 | | | | |
| 1 | DIRECTOR ADM. Y FINANCIERO | ANGELO HUMBERTO ROBLES MACHUCA | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción | 21/01/2020 |
| 2 | DIRECTORES DE DPTO DE UNIVERSIDAD CIENCIAS AGROINDUSTRIALES | JONATHAN JOSE GUERRERO QUINTERO | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción | 17/07/2020 |
| 3 | DIRECTORES DE DPTO DE UNIVERSIDAD CIENCIAS AMBIENTALES Y SANITARIAS | LORENA SANCHEZ DONADO | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción | 21/07/2020 |
| 4 | DIRECTORES DE DPTO DE UNIVERSIDAD ECONOMIA | DAVIANYS VARGAS SUAREZ | Ordinario o Libre Nombramiento y Remoción | 24/05/2020 |
| 5 | PROFESIONAL UNIVERISTARIO | LAURA MARCELA FELIZOLA CONDE | Provisional - Encargada. | 03/07/2020 |

| | | |
|---|--------------------------------------|-------------------------------|
|  | UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR | CÓDIGO: 306-110.1-PRO05-FOR07 |
| | FORMATO DE ACUERDO | VERSION:1 |

ACUERDO No. 004

FECHA: 28 FEBRERO DE 2017

“POR EL CUAL SE NIVELAN LOS SALARIOS FIJANDO LAS NUEVAS ESCALAS SALARIALES DE LOS EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL, SE MODIFICA LA PLANTA DE PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR DE LA SECCIONAL AGUACHICA Y SE TOMAN OTRAS DETERMINACIONES”

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR,

En uso de sus atribuciones legales, estatutarias, en especial el Literal LL) del Artículo 20 del Acuerdo No. 001 del 22 de enero de 1994, “Estatuto General de la Universidad Popular del Cesar”, y

CONSIDERANDO

Que el Artículo 209 de la Constitución Política, dispone **que la función pública debe orientarse a la satisfacción del interés general** y se encuentra sujeta, entre otros, a los principios de eficacia, economía y celeridad. La concreción de una función pública que satisfaga tales criterios, debe fundarse en un manejo eficiente de los recursos públicos, y en la protección de la solidez financiera del aparato estatal.

Que por ello, **el Estado realiza procesos de adaptación en sus estructuras que, en ocasiones, involucran modificaciones en las plantas de personal.** Estas operaciones de diseño institucional, que se originan en el comportamiento de las variables macroeconómicas, en los cambios sociales, **y en la necesidad de reducir el gasto fiscal,** se ajustan a la Constitución, en la medida en que la eficiencia en el manejo económico de la función pública, es un presupuesto necesario para el cumplimiento adecuado de los fines del Estado (Artículo 2, C.P.), la efectividad de los derechos fundamentales (Arts. 2 y 4 C.P.), y la prestación eficiente de los servicios públicos (Artículo 365 C.P.)

Handwritten signature

Que en Sentencia C-209 de 1998, la Corte Constitucional precisó: “(...) **la estructura de la administración pública no es intangible** sino que puede reformarse incluyendo una readecuación de la planta física y de personal de la misma. La reforma de las entidades y organismos sólo será procedente si, conforme a los mandatos constitucionales, se ajusta a las funciones asignadas a los poderes públicos y no vulnera los derechos fundamentales de los ciudadanos, en especial, los derechos laborales de los servidores públicos (C.P., arts. 53 y 58)”.

Handwritten signature

Que la Ley 30 de 1992, en su artículo 28, reconoce a las universidades el atributo de darse y modificar sus estatutos, adoptar sus correspondientes regímenes, establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de función institucional.

| | | |
|--|--------------------------------------|-------------------------------|
|  | UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR | CÓDIGO: 306-110.1-PRO05-FOR07 |
| | FORMATO DE ACUERDO | VERSION:1 |

ACUERDO No. 004

FECHA: 28 FEBRERO DE 2017

“POR EL CUAL SE NIVELAN LOS SALARIOS FIJANDO LAS NUEVAS ESCALAS SALARIALES DE LOS EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL, SE MODIFICA LA PLANTA DE PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR DE LA SECCIONAL AGUACHICA Y SE TOMAN OTRAS DETERMINACIONES”

Que el artículo 57 de la Ley 30 de 1992, estipula que el carácter especial del régimen de las universidades estatales u oficiales, comprenderá la organización y elección de directivas, del personal docente y administrativo y el régimen financiero; igualmente el artículo 79 ibídem, señala que el Estatuto General de cada universidad estatal u oficial deberá contener como mínimo y de acuerdo con las normas vigentes sobre la materia, los derechos, obligaciones, inhabilidades, situaciones administrativas y régimen disciplinario del personal administrativo.

Que la Ley 30 de 1992, en su artículo 65, establece dentro de las funciones del Consejo Superior Universitario, expedir o modificar los estatutos y reglamentos de la Institución.

Que en virtud de la competencia otorgada por la Ley 4 de 1992, el Gobierno Nacional Expide el Decreto 229 de 2016 - Por medio del cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional, y se dictan otras disposiciones-, norma que es de aplicación para la Universidades Oficiales de orden nacional.



Que mediante el Decreto 215 del 12 de febrero de 2016, el Departamento Administrativo de la Función Pública, en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 77 de la ley 30 de 1992, en armonía con las normas generales señaladas en la ley 4 de 1992, se dictaron disposiciones en materia salarial y prestacional para los empleados públicos docentes y administrativos de las Universidades Estatales u Oficiales, entre ellas la Universidad Popular del Cesar.



Que conforme a la Ley 4 de 1992, corresponde al Gobierno Nacional la facultad adoptar el sistema de nomenclatura, clasificación y los límites máximos y mínimos de las escalas salariales de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás Organismos y entidades públicas del orden nacional, que incluye a los Entes Universitarios Autónomos.

Que el artículo 12 del Decreto Ley 1950 de 1973, dispone que “La creación, *supresión*, fusión y **reclasificación de empleos en los establecimientos públicos se hará conforme a las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes**”.

| | | |
|---|--------------------------------------|-------------------------------|
|  | UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR | CÓDIGO: 306-110.1-PRO05-FOR07 |
| | FORMATO DE ACUERDO | VERSION:1 |

ACUERDO No. 004

FECHA: 28 FEBRERO DE 2017

“POR EL CUAL SE NIVELAN LOS SALARIOS FIJANDO LAS NUEVAS ESCALAS SALARIALES DE LOS EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL, SE MODIFICA LA PLANTA DE PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR DE LA SECCIONAL AGUACHICA Y SE TOMAN OTRAS DETERMINACIONES”

Que el artículo 74 del Decreto Ley 1042 de 1978, establece que “La creación, supresión, **modificación** y fusión de empleos en los **establecimientos públicos... del orden nacional se hará mediante acuerdo o resolución de su respectiva junta o consejo directivo...**”

Que el Consejo Superior Universitario, mediante Acuerdo 022 del 25 de septiembre de 2013 *“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL ACUERDO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA ‘SINTRAUNICOL’ SECCIONAL VALLEDUPAR”*. En su Artículo Primero numeral dispone: *“La administración se comprometió en armonía con la decisión del Consejo Superior de hacer una reclasificación de cargos y funciones en la Universidad Popular del Cesar y que para efectos se procediera a diseñar un plan de reclasificación que lleve a incremento (sic) de los niveles salariales profesional, asistencia (sic) y técnico, iniciando prioritariamente con los casos próximos a pensionarse dentro de término de tres (3) años próximos y seguidamente hacerlo para los siguientes tres años hasta alcanzar niveles salariales justos para el resto de los trabajadores. (...)”*

Heal

Que entre la administración de la Universidad y los directivos del Sindicato de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia ‘Sintraunicol’ Seccional Valledupar” se han realizado mesas de trabajo con la finalidad de concertar el cumplimiento de lo pactado y además en aras de dignificar los salarios de los empleados de la Universidad Popular del Cesar.

JK

Que se hace necesario nivelar las escalas salariales fijadas previamente por el Consejo Superior, a fin de que la remuneración de los empleados públicos de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial de la universidad, sea congruente con la labor que desempeñan y su remuneración represente una condición digna frente a la pérdida del poder adquisitivo y las demás escalas salariales fijadas a nivel nacional.

Que la Oficina Asesora de Planeación de la Universidad Popular del Cesar, realizó estudio sobre la viabilidad financiera y técnica de la nivelación y su sostenibilidad presupuestal el cual se anexa al presente acuerdo.

Que el Artículo 9, parágrafo 3 de la Ley 797 de 2003, establece que se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria,

| | | |
|--|--------------------------------------|-------------------------------|
|  | UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR | CÓDIGO: 306-110.1-PRO05-FOR07 |
| | FORMATO DE ACUERDO | VERSION:1 |

ACUERDO No. 004

FECHA: 28 FEBRERO DE 2017

“POR EL CUAL SE NIVELAN LOS SALARIOS FIJANDO LAS NUEVAS ESCALAS SALARIALES DE LOS EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL, SE MODIFICA LA PLANTA DE PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR DE LA SECCIONAL AGUACHICA Y SE TOMAN OTRAS DETERMINACIONES”

que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones.

Que en la Planta del personal administrativo de la Sede Central de la Universidad Popular del Cesar, se encuentran vacantes los siguientes cargos: tres (3) Profesional Especializado, código 2028 grado 17; cuatro (4) Celador, código 4097, grado 11 y; tres (3) Empleados auxiliares de servicios generales, Código 4064, grado 7, por renuncia presentada por los titulares para tener derecho al disfrute de una pensión por vejez; renuncia que fue oportunamente aceptada.

Que en la Planta del personal administrativo de la Seccional Aguachica de la Universidad Popular del Cesar, se encuentran vacantes los siguientes cargos: uno (1) Instructor, código 3070 grado 4; uno (1) Conductor Mecánico, código 4103, grado 9 cargos que no han sido provistos y se han mantenido en vacancia por lo cual se hace innecesaria su establecimiento en la planta.

Que el Literal LL) del Artículo 20 del Acuerdo No. 001 del 22 de enero de 1994, “Estatuto General de la Universidad Popular del Cesar”, expresa que es **función del Consejo Superior Universitario** establecer, a propuesta del Rector, un sistema global y flexible de planta de personal administrativo, que tengan en cuenta estrategias de desarrollo de la Universidad Popular del Cesar en el contexto de su plan de desarrollo así como suprimir o **modificar cargos de acuerdo con dicho sistema y de conformidad con la Ley y los recursos disponibles.**

Que la Administración en aras de lograr la celeridad, eficiencia y eficacia necesarios para el buen desarrollo de las actividades de cada dependencia, ve necesario suprimir estos cargos, consciente de que la Universidad.

Por lo expuesto el Consejo Superior Universitario,

| | | |
|--|--------------------------------------|-------------------------------|
|  | UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR | CÓDIGO: 306-110.1-PRO05-FOR07 |
| | FORMATO DE ACUERDO | VERSION:1 |

ACUERDO No. 004

FECHA: 28 FEBRERO DE 2017

“POR EL CUAL SE NIVELAN LOS SALARIOS FIJANDO LAS NUEVAS ESCALAS SALARIALES DE LOS EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL, SE MODIFICA LA PLANTA DE PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR DE LA SECCIONAL AGUACHICA Y SE TOMAN OTRAS DETERMINACIONES”

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO: Suprimir de la Planta de Personal Administrativo de la Seccional Aguachica de la Universidad Popular del Cesar, los siguientes cargos:

| No. CARGOS | DENOMINACIÓN DEL CARGO | CÓDIGO | GRADO |
|--------------------------|------------------------|--------|----------|
| NIVEL TÉCNICO | | | |
| 1 | INSTRUCTOR | 3070 | 4 |
| NIVEL ASISTENCIAL | | | |
| 1 | CONDUCTOR MECANICO | 4103 | 9 |
| TOTAL | | | 2 |

ARTÍCULO SEGUNDO: Fijar las nuevas escalas salariales de los siguientes empleos del nivel profesional, técnico y asistencial, de la Seccional Aguachica, según la siguiente tabla:

| codigo | Denominación del Cargo | No cargos | GRADO ACTUAL | Nivel actual | codigo | Denominación del Cargo | GRADO PROYECTADO | Nivel proyectado | No cargos |
|--------|---------------------------|-----------|--------------|--------------|--------|---------------------------|------------------|------------------|-----------|
| 2044 | Profesional Universitario | 5 | 1 | PROFESIONAL | 2044 | Profesional Universitario | 3 | PROFESIONAL | 5 |
| 2044 | Profesional Universitario | 9 | 6 | PROFESIONAL | 2044 | Profesional Universitario | 8 | PROFESIONAL | 9 |
| 2044 | Profesional Universitario | 2 | 8 | PROFESIONAL | 2044 | Profesional Universitario | 11 | PROFESIONAL | 2 |
| 0095 | Técnico Operativo | 2 | 7 | TECNICO | 0095 | Técnico Operativo | 10 | TECNICO | 2 |
| 0095 | TECNICO | 3 | 10 | TECNICO | 0095 | TECNICO | 13 | TECNICO | 3 |
| 0095 | Analista de Sistema | 1 | 11 | TECNICO | 0095 | Analista de Sistema | 15 | TECNICO | 1 |
| 4044 | Auxiliar Administrativo | 3 | 7 | ASISTENCIAL | 4044 | Auxiliar Administrativo | 11 | ASISTENCIAL | 3 |
| 4044 | Auxiliar Administrativo | 1 | 12 | ASISTENCIAL | 4044 | Auxiliar Administrativo | 18 | ASISTENCIAL | 1 |

ARTÍCULO TERCERO: Modificar los siguientes cargos según la siguiente tabla de equivalencia, del nivel asistencial a asistencial:

| ESTADO SITUACION ACTUAL | | | | | SITUACION APROBADA | | | | |
|-------------------------|------------------------|-----------|--------------|--------------|--------------------|------------------------|------------------|------------------|-----------|
| codigo | Denominación del Cargo | No cargos | GRADO ACTUAL | Nivel actual | codigo | Denominación del Cargo | GRADO PROYECTADO | Nivel proyectado | No cargos |
| 4178 | Secretario(a) | 1 | 6 | ASISTENCIAL | 4210 | Secretaria Ejecutivo | 11 | ASISTENCIAL | 1 |
| 4178 | Secretario(a) | 4 | 11 | ASISTENCIAL | 4210 | Secretaria Ejecutivo | 16 | ASISTENCIAL | 4 |
| 4178 | Secretario(a) | 2 | 13 | ASISTENCIAL | 4210 | Secretaria Ejecutivo | 19 | ASISTENCIAL | 2 |

| | | |
|---|--------------------------------------|-------------------------------|
|  | UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR | CÓDIGO: 306-110.1-PRO05-FOR07 |
| | FORMATO DE ACUERDO | VERSION:1 |

ACUERDO No. 004

FECHA: 28 FEBRERO DE 2017

“POR EL CUAL SE NIVELAN LOS SALARIOS FIJANDO LAS NUEVAS ESCALAS SALARIALES DE LOS EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL, SE MODIFICA LA PLANTA DE PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR DE LA SECCIONAL AGUACHICA Y SE TOMAN OTRAS DETERMINACIONES”

ARTÍCULO CUARTO: La graduación salarial de los demás cargos que conforman la planta de personal y que no se encuentran incluidos en la presente nivelación salarial, no serán susceptibles de variación en el presente acuerdo y su remuneración será la que tienen asignada actualmente.

ARTÍCULO QUINTO: Facúltese al rector para realizar la asimilación de los actuales funcionarios de acuerdo con la tabla de equivalencias establecidas en el presente acuerdo.

ARTÍCULO SEXTO: El rector distribuirá los cargos de la planta global a que se refiere el presente acuerdo, mediante acto administrativo y ubicará el personal teniendo en cuenta la estructura organizacional, las necesidades del servicio, los planes proyecto y programas de la entidad.

ARTÍCULO SÉPTIMO El Rector de la Universidad Popular del Cesar, mediante Resolución ajustará el Manual Especifico de Funciones y Requisitos para incluir los cambios de Nomenclatura establecidos por el Decreto 2489 de 2006.

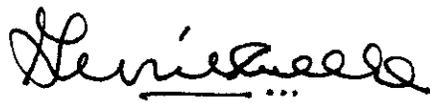
PARÁGRAFO: Para la implementación del proceso de nivelación se deberá verificar el cumplimiento de los requisitos del personal que ocupará los cargos con la nueva nomenclatura.

ARTÍCULO OCTAVO: El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación, y deroga las disposiciones que le sean contrarias en especial el Acuerdo 022 del 25 de septiembre de 2013 y el 033 del 26 de noviembre de 2013 emanados del Consejo Superior Universitario.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Valledupar, a los 28 FEBRERO DE 2017


FABIÁN ANDRÉS ROJAS BONILLA
Presidente


IVAN MORON CUELLO
Secretario