



Nombre del proceso: Gestión del Talento Humano

	NEGATIVO	POSITIVO
	DEBILIDADES	FORTALEZAS
I N T E R N O	<ol style="list-style-type: none"> Falta de articulación de la gestión de las competencias laborales del perfil del cargo con el desarrollo de las funciones. Debilidades en competencias asociadas en liderazgo en los jefes de dependencias. Falta de interoperabilidad entre sistemas de información de la Universidad para facilitar la gestión y obtener información confiable. Falta de articulación en la programación y desarrollo de capacitaciones entre las diferentes dependencias o sistemas de gestión. Debilidades en la metodología de la medición del impacto de las capacitaciones, incluyendo las desarrolladas en SST. No se cuenta con un equipo de trabajo interdisciplinario suficiente y permanente para direccionar y ejecutar las acciones en SST, a fin de atender efectivamente a los usuarios. Las Sedes de Presencia Nacional y la sede De la Paz no cuentan con una planta de personal suficiente que les permita atender y desarrollar de manera permanente las actividades del proceso de Gestión del Talento Humano. Limitada funcionalidad del módulo en SST en el sistema SARA para el registro, trazabilidad y seguimiento de las actividades en esta materia. Dependencia del equipo de soporte y administración para la generación de reportes a la medida desde el sistema SARA a partir de las limitaciones del software. Limitaciones en la oportunidad de comunicar a las sedes los cambios en la parametrización y formulación en SARA. Falta de adopción de prácticas de gestión del conocimiento para mejorar la trazabilidad y continuidad de los procesos. Falta de digitalización de las historias laborales de los servidores públicos de la Universidad. Falta migración de los datos históricos de la liquidación de nómina de los servidores que cotizaron a la caja de previsión para su disponibilidad en el sistema de información SARA. 	<ol style="list-style-type: none"> Existencia de sistemas de información para la gestión de las actividades (ejemplo: SARA, ARANDA, QUIPU, SOFTEXPERT etc.) El sistema SARA está formulado para brindar un alto grado de confiabilidad en la liquidación de nómina. Avance en la definición de procedimientos estandarizados y mejora continua, para la gestión de calidad en todos los niveles del proceso. Existencia de una política de bienestar en relación con estímulos e incentivos para el personal. El personal disponible para la gestión del proceso en todos los niveles es comprometido, con experiencia, certificado, con capacidades de trabajo en equipo y con actitud de aprendizaje continuo, para el desarrollo de las actividades correspondientes. Liquidación oportuna de la nómina. Cobertura a las dependencias académicas y administrativas en las sedes de la Universidad con asesoría y acompañamiento en temas de gestión del talento humano. Fortalecimiento de competencias de los servidores públicos de la Universidad mediante apoyos económicos para el desarrollo de programas de educación formal (pregrado y posgrado). Apoyo desde el Nivel Nacional a la gestión del proceso en los niveles de sede y facultad. Socialización permanente de la introducción al Manual de funciones y al SG-SST, y capacitación del procedimiento de periodo de prueba y valoración al mérito con evaluadores y evaluados. Utilización de las TIC en los procesos de gestión de personal. Aumento de la ocupación de vacantes docentes, originado a partir de una reglamentación que descentraliza el procedimiento de los concursos.

Macroproceso: Desarrollo Organizacional

Proceso: Mejoramiento de la Gestión

Título: Matriz DOFA contexto de proceso



- 14. Falta unificación, actualización divulgación y socialización de políticas, lineamientos y directrices para la gestión de Talento Humano.
- 15. No hay suficiente articulación y operación entre las oficinas de personal del nivel nacional y sedes.

AMENAZAS

OPORTUNIDADES

**E
X
T
E
R
N
O**

- 1. Bajo presupuesto para el desarrollo del programa de capacitación.
- 2. Imposibilidad de contar con recursos para la ampliación de la planta.
- 3. La estructura actual de la Universidad no facilita la articulación y operación de las oficinas que gestionan el personal en el nivel nacional, sedes y facultades.
- 4. Falta de implementación de un procedimiento en los concursos profesoraes para la verificación de competencias blandas y de pedagogía.
- 5. Limitaciones en la asignación de presupuesto para emprender proyectos y el mejoramiento de condiciones en temas de infraestructura y personal para el desarrollo del SG-SST.
- 6. La información de contratistas y estudiantes no se encuentra centralizada y sistematizada por parte de otras dependencias de la Universidad lo que dificulta la gestión de los riesgos en SST.
- 7. Falta de apropiación de las responsabilidades en SST por parte de los servidores públicos y contratistas en las labores asignadas.
- 8. No diligenciamiento oportuno de los formatos asociados al procedimiento de valoración al mérito por parte de los evaluadores y evaluados.
- 9. Falta de mecanismos y herramientas que permitan hacer una valoración objetiva al mérito.
- 10. Falta de respuesta oportuna y con calidad del plan de trabajo de la ARL, y las prestaciones asistenciales al momento de un reporte de evento por parte la Universidad.
- 11. Baja participación del personal académico y administrativo en las capacitaciones ofrecidas por las dependencias de gestión personal.
- 12. Ausencia de una actualización normativa, en uso de la autonomía universitaria, para la gestión de la planta global que garantice la promoción y movilidad laboral por méritos, la retención del talento humano, sin requerir traslado entre dependencias, y evitar afectación en la prestación del servicio y sobrecarga de actividades.
- 13. Mala conectividad en las Sedes de Presencia Nacional.

- 1. Establecimiento de alianzas estratégicas para facilitar la gestión de las actividades del proceso y el desarrollo de nuevos proyectos.
- 2. Desarrollo de módulos en SARA para la gestión de situaciones administrativas y demás procedimientos de la gestión del talento humano.
- 3. Adopción de buenas prácticas de transformación digital para aportar a la generación de valor en el desarrollo del proceso de gestión del talento humano.
- 4. Las auditorías y la medición del desempeño que generan en el personal un pensamiento basado en el mejoramiento continuo y la autoevaluación.
- 5. La integración de los sistemas de gestión de modelo SIGA.
- 6. Implementación de la modalidad del teletrabajo en la Universidad.
- 7. Personal asignado para desarrollar la gestión del talento humano, incluyendo el responsable en SST, en las Sedes de Presencia Nacional.
- 8. Revisión y mejoramiento integral del modelo de operación para la gestión más eficiente del talento humano.
- 9. Articular esfuerzos con las sedes, facultades, centros, institutos y dependencias para la planeación y desarrollo de capacitaciones a los servidores públicos de la Universidad.
- 10. Divulgación de los beneficios y estímulos para el personal académico y administrativo en los procedimientos de selección y trayectoria.
- 11. Revisión y adopción de un modelo de evaluación de desempeño tomando como referente buenas prácticas de la gestión pública.
- 12. Promover la participación por parte de profesores con su respectivo registro en el PTA para la gestión de los concursos profesoral.

Macroproceso: Desarrollo Organizacional
Proceso: Mejoramiento de la Gestión
Título: Matriz DOFA contexto de proceso



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

14. Incumplimiento de los tiempos establecidos para el diligenciamiento, autorización y aprobación del Programa de Trabajo Académico (PTA) por parte de los docentes, directores y decanos, respectivamente.
15. No diligenciamiento de manera oportuna del Informe Anual de Actividades (IAA) por parte de los docentes.
16. Dificultades en las diferentes etapas del procedimiento precontractual y contractual para la adquisición y entrega de elementos de dotación y elementos de protección personal.
17. Permanencia del acceso de información de SARA por parte de las personas contratadas por prestación de servicios que ya finalizaron su orden contractual.
18. Inobservancia del procedimiento relacionado con la entrega de cargo.