

ELEMENTOS DEL RIESGO			CONFIGURACIÓN DEL RIESGO			
REF.	AMENAZA	VULNERABILIDAD	PROBABILIDAD	IMPACTO	EXPOSICIÓN (RIESGO)	PREVENCIÓN (Sobre las CAUSAS)

T

AH1	Fenómenos derivados de los actos y comportamientos llevados a cabo por cualquier miembro de la sociedad.	Comportamiento negligente	b	3	A	Realizar programas de sensibilización y capacitación. Ajustar proceso de evaluación de desempeño.
		Ausentismo	c	2	B	Documentar esta situación, hacer análisis de causa efecto por segmentos. Desarrollar planes de acción.
		Ineficiencia en el uso de recursos	c	3	M	Continuar el proceso de sensibilización y capacitación en Servicio al Usuario y Calidad., fortalecimiento de Valores
		Desconfianza jefe-colaborador-jefe	c	3	M	Formación en competencias para Directores/Jefes/supervisores/Coordinadores
		Deficiencias en la comunicación persona a persona de asuntos organizacionales (rumor)	c	3	M	Establecer Plan de Comunicaciones Universidad
		Pérdida de valores compatible con la ética, lo público y el interés general por encima del interés personal, que conduzca al robo, fraude, hurto, peculado, cohecho, extorción, etc	c	3	M	Elaborar código de ética. Capacitar y sensibilizar en referentes éticos institucionales, realizar procesos de inducción y reinducción a la comunidad Universitaria
		Intolerancia a la diversidad política	c	3	M	Continuar con el proceso de sensibilización hacia la convivencia, la diferencia y el conflicto
		Dificultad para erradicar prácticas de acoso laboral	c	1	B	Capacitación en estos aspectos de Hábitos y Habilidades Gerenciales, Liderazgo Efectivo etc. Divulgación de la Ley 1010

		Inadecuado control de visitantes, contratistas y personal no autorizado, en las áreas seguras	b	3	A	Sensibilización, divulgación y compromiso de la Comunidad Universitaria con la seguridad de las áreas restringidas
		Porte y uso ilegal de elementos de violencia	b	3	A	Fortalecimiento de la Seguridad en la Universidad
AH2	Fenómenos asociados al desarrollo organizacional, gestión del talento humano y gestión administrativa, relacionada con la gente que trabaja en la Universidad	No preparación de relevos ante jubilación masiva de docentes	b	3	A	Prepararse para relevos generacionales. Análisis de Asignación de cargas laborales. Vinculación de temporales.
		No existe una clara línea de desarrollo profesional particularmente en los servidores públicos administrativos	c	2	B	Publicidad y promoción de vacantes internas. Trabajo por proyectos. Trabajo en equipo
		Desconocimiento de normas, leyes, manuales, reglamentos relacionados con el desempeño de nuestras labores	c	3	M	Capacitación en normas, leyes, manuales, reglamentos
		Incapacidad de retener al talento humano formado por la Universidad.	b	3	A	Fortalecer las gestiones para nuevos recursos financieros para contratación de personal
		Frágil proceso de selección de personal	b	3	A	Definición de metodologías para la selección y vinculación de personal.
		Frágil gestión del talento humano	c	1	B	Mejorar comunicación jefe colaborador, evaluación de desempeño, apoyo de formación y capacitación o medidas de gestión humana
AH3	Fenómenos asociados a la salud en el trabajo	Existencia de niveles considerables de estrés	b	3	A	Análisis de eventos generados por estrés laboral y toma de acciones correctivas y preventivas

		Existencia de problemas de salud mental	c	3	M	Identificación de casos y tomar acciones de salud ocupacional
		Falta de prevención y control para la oferta y la demanda de sustancias psicoactivas	b	3	A	Apoyo a los círculos de prevención en salud y trabajo de la seguridad institucional.
		Fragilidad en el cumplimiento de las normas ocupacionales y el autocuidado de la salud	b	3	A	Tomar acciones preventivas con base en el estudio de datos sobre accidentes e incidentes en la Universidad. Aplicación de conceptos de ergonomía en diseño de puestos y bienes físicos de la Universidad

E

AME1	La tendencia al libre comercio estimula la creación del mercado en sectores con presencia importante del Estado como la educación, privilegiando la lógica mercantil sobre la lógica del servicio público.	Baja ingerencia de la Universidad en los niveles decisorios en las políticas económicas regionales y nacionales	b	3	A	<p>Desarrollo de unidades especializadas para competir con la universidad privada y las universidades virtuales, las universidades corporativas, las empresas con ánimo de lucro y los consorcios por los servicios de postgrado, extensión y educación a lo largo de la vida.</p> <p>Buscar apoyo estatal para diversificar la oferta educativa y metodologías de enseñanza y aprendizaje</p>
						Modernización Institucional

AME2	Pérdida de dinamismo en los sistemas de producción y de competitividad de la región que han generado un incremento en los niveles de exclusión de grupos amplios de población, de los servicios básicos de salud, educación, vivienda, recreación y acceso al desarrollo tecnológico.	Existe una baja integración academia-industria-gobierno para fomentar cadenas productivas. Escasa focalización de la investigación en el desarrollo socio-económico y cultural de la región	c	2	B	Mayor integración de los planes de desarrollo de la Universidad, con las perspectivas de desarrollo regional. Políticas internas que auspicien la relación universidad - sector productivo.
AME3	Reforma tributarias que comprometan la eliminación de recursos y exenciones a favor de las Universidades Públicas. (eliminación devolución del IVA, reforma de la ley 80)	Baja ingerencia de la Universidad en los niveles decisorios en las políticas económicas regionales y nacionales. Alta dependencia de los recursos estatales	d	4	M	Vigilancia de las universidades estatales respecto a la presentación de propuestas de este tipo. Comunicación constante a la comunidad Universitaria.
AME4	Escasas ofertas de empleo y oportunidades de emprendimiento para los egresados	Estigmatización del estudiantado de la Universidad en algunos planes de estudio.	b	1	B	Establecer bases de datos de los egresados

POLI

APP1	La política pública tiende a privilegiar la demanda en los servicios educativos y existe un interés recurrente en reducir la financiación estatal frente a las necesidades de la ciencia y de la población demandante de educación superior.	Falta de equilibrio financiero Institucional que garantice la sostenibilidad del sistema de regionalización. Suspensión o disminución de los recursos de Estampilla. Insuficientes recursos para la financiación de la carrera profesoral y las nivelaciones de los Empleados públicos no docentes. Baja Inversión de recursos en Investigación y desarrollo frente a los requerimientos y los compromisos institucionales.				Sensibilización y divulgación en la Comunidad Universitaria de la importancia del tema. Buscar apoyo de la bancada parlamentaria de la región. Generar propuestas de financiación de la nación, el departamento y el municipio
-------------	--	--	--	--	--	---

			c	4	A	<p>Búsqueda de apoyo parlamentario y gestiones de la dirección para que las sedes regionales sean seccionales y se incluyan sus gastos de funcionamiento en la actual base presupuestal, para los aportes de la nación a la Universidad, igualmente para los aportes de funcionamiento del departamento.</p> <p>Sensibilización y divulgación del manejo de las finanzas de la Universidad.</p> <p>Solicitud al Gobierno Nacional de extender la existencia de la estampilla</p> <p>Generar propuestas ante el gobierno, para la financiación de la carrera profesoral y las nivelaciones de los empleados públicos.</p>
APP2	Desmejoramiento de las condiciones laborales para la contratación de nuevos docentes	Poco atractivo económico para vinculación por parte de personal docente de alta calidad	a	3	E	Acciones comunes de las universidades públicas, en busca de la derogación o modificación del decreto 1279.
APP3	Tendencia de las políticas del estado a debilitar el sistema de educación pública en el nivel superior	<p>Disminución de la Autonomía universitaria por implantación de medidas que afectan su capacidad de tomar decisiones administrativas.</p> <p>La complejidad en los procesos de gestión administrativa, esta muy relacionada con el establecimiento de directrices, políticas y requerimientos, no solo a nivel general del estado, sino también de sus diferentes entes de control, ya sea a nivel nacional.</p>	c	3	M	Gestiones ante la nación en defensa de la ley 30 de 1992

AGE1	Excesivo optimismo en cuanto a los resultados esperados del sector de educación superior.	Insuficiente interiorización y masificación de una cultura de planeación, seguimiento y evaluación de la gestión.	b	3	A	Normatividad que obligue a formular planes, realizar seguimiento y evaluación de los planes. Formación a las Directivas en planeación, seguimiento y evaluación
AGE2	Aparición en el mercado educativo de un competidor fuerte	Incapacidad de retener al talento humano formado por la Universidad.	c	3	M	Fortaleciendo y actualizando los programas académicos. Incentivar la investigación básica y aplicada.
AGE3	Pérdida de oportunidades	Toma de decisiones a tiempo	c	2	B	Busqueda de información general e intensiva sobre opciones de mercado universitario nacional e internacional
AGE4	Pérdida de credibilidad de la sociedad en la Universidad	Dificultad para romper el estereotipo que se ha formado sobre la Universidad en algunos sectores de la sociedad.	a	3	E	Disminución paulatina de conflictos internos que afecta su entorno por medio del pronunciamiento de la comunidad Universitaria y acciones encaminadas al mejoramiento de la imagen de la Universidad.

OF

AGO1	Transiciones que se dan en el sector de la educación (ciclos propedéuticos, maestrías de profundización, financiación a la demanda, etc.)	Poca innovación en la oferta académica tradicional e insuficientes propuestas en nuevas áreas de conocimiento y ofertas interdisciplinarias	a	3	E	Involucrar nuevas tecnologías en el desarrollo de los programas académicos tradicionales. Estudio de referenciación que permita identificar el interés de la población en nuevas áreas del conocimiento
AGO2	Pérdida del valor de la marca Univalle por su calidad de profesores (aumento del docente hora cátedra).	Falta de estrategias y mecanismos para consolidar la reforma curricular.	a	3	E	Establecer metodologías que permitan que los principios y propósitos de la reforma se apropien por parte de los actores.

AGO3	Pérdida del valor de la marca Univalle por su calidad de profesores.	Falta de políticas para la formación pedagógica permanente de los profesores	a	4	E	Establecimiento de políticas institucionales de formación pedagógica. Ejecución del Plan de Formación Docente y del Plan de Formación Continua Docente.
AGO4	Debido a la financiación a la demanda puede existir "huida" de los mejores estudiantes hacia universidades privadas.	Inexistencia de una cultura de servicio orientada al usuario	b	3	A	Optimización de normatividad y procedimientos. Realizar programas de capacitación y sensibilización en atención y servicio al usuario.
AGO5	Baja competitividad de la Universidad	Complejidad en los procesos de gestión administrativa que impide la ejecución de los recursos oportunamente.	b	4	E	Optimización de normatividad y procedimientos. Elaboración de manuales. Divulgación de procedimientos optimizados.
AGO6	Marginación de la Universidad en eventos importantes	Deficiencias en los sistemas de comunicación.	c	3	M	Establecimiento y divulgación de políticas y estrategias de información y comunicación.
AGO7	Expansión del tráfico y consumo de estupefacientes en la población, especialmente en los jóvenes adolescentes.	Falta de control para evitar el expendio de drogas en la Universidad del Valle	b	3	A	Sensibilización sobre referentes éticos institucionales. Jornadas de promoción y prevención para evitar el expendio y uso de drogas.
AGO8	Exposición a situaciones de inseguridad de la comunidad universitaria	Falta de control en la exposición de ventas ambulantes ilícitas en las sedes de Melendez y San Fernando	a	2	A	Elaboración del Código de Ética Controlar el acceso al campus
AGO9	Deterioro de la Planta Física e inadecuada organización y utilización de la infraestructura y las áreas comunes y déficit de instalaciones para atender nuevas demandas de modernización	Falta de mantenimiento preventivo continuado, asignaciones bajas a los presupuestos de inversión en infraestructura	b	3	A	Actualizar el Plan Maestro de Desarrollo Físico

AGT1	Fragilidad del sistema de infraestructura tecnológica de la Universidad, entendido este sistema como un componente físico, humano, y de interrelaciones con otros sistemas.	Insuficientes recursos económicos y humanos para la actualización de la infraestructura tecnológica, carencia de personal calificado, inexistencia de cualquier tipo de mantenimiento, que no le permite a la Universidad adquirir un nivel superior de gestión de conocimiento y tecnología.	b	3	A	Elaborar y mantener actualizado el inventario sobre los recursos tecnológicos y competencias específicas del RH disponibles. Asegurar un porcentaje fijo de los recursos de inversión para actualización de la plataforma tecnológica. Incorporar buenas prácticas de operación y mantenimiento
AGT2	Crecimiento acelerado en el desarrollo de las TIC's	Insuficiente masificación, incorporación y adopción de las TIC's en los procesos de Formación, Investigación, Extensión y proyección social, y en la administración de una educación superior. Deficiente planeación para proyectar capacidad y cobertura de la plataforma tecnológica e incorporar servicios y productos que le permitan a la Universidad orientar sus planes de inversión, ocasionando incumplimiento de normas exigidas para TI, falta de documentación, falta de conciencia de la seguridad y ausencia de políticas para la administración y gestión de las TICs.	b	3	A	Sensibilización en la utilización de recursos de TICs. Identificar las necesidades de uso de las TICs para toda la Comunidad Universitaria. Desarrollo y difusión de tutoriales para el uso de TICs
AGT3	Violación de la legislación Colombiana respecto a la propiedad intelectual.	Desconocimiento de las políticas de propiedad intelectual y ausencia de cultura de autocontrol.	c	3	M	Sensibilización y divulgación a la comunidad Universitaria de las políticas Institucionales de propiedad intelectual para uso y desarrollo de software. Realizar seguimientos periódicos de cumplimiento de las políticas a través de reportes y sanciones u otros mecanismos institucionales

ASN1	Conflictos Intrauniversitarios: acciones de grupos o uno o varios estamentos, generalmente asociados a reivindicaciones laborales o estudiantiles, con hechos que afectan parcial o totalmente el funcionamiento de actividades académicas y/o administrativas	Frágilidad en los procesos de negociación intrauniversitaria. Presencia de diferentes estilos de dirección universitaria. Presencia de grupos con intereses ajenos a la misión universitaria.	a	2	A	Fortalecimiento de capacidades de negociación conservando los principios de la Universidad. Salvaguarda y redundancia de información, salidas de emergencia.
ASN2	Orden Público: conflictos internos de uno o más estamentos (y/o acciones de grupos) por reivindicaciones económicas, políticas o sociales que se traducen en marchas o enfrentamientos con la fuerza pública.		a	4	E	
ASN3	Conflictos de país. Con mayor impacto y con fuerte influencia de condiciones sociales de inequidad, pobreza, déficit de democracia, déficit de empleo y de calidad del mismo, concentración de riqueza y de poder, conflictos sociales, económicos, políticos y enfrentamientos propios del país.	Estilo de políticas gubernamentales	a	4	E	Solicitud opinión de expertos de diferentes áreas del conocimiento social.
ASN4	ENCHARCAMIENTO – INUNDACIÓN	Fragilidad de los sistemas hidrosanitarios. Carencia de una cultura preventiva.	a	2	A	Mantenimiento y actualización de drenajes, educación a la comunidad universitaria
ASN5	TORMENTA ELÉCTRICA	Fragilidad en el sistema eléctrico aéreo e interno. Carencia de una cultura preventiva.	a	2	A	No existe, sin embargo, como las tormentas "avisan" educación preventiva y de comportamiento es posible
ASN6	TERREMOTO (MEDIANA O ALTA MAGNITUD)	Baja asignación en los presupuestos de inversión en infraestructura. Falta de mantenimiento preventivo continuado. Desactualización de los estudios de estado estructural de las edificaciones.	c	4	A	No existe, pero todos o casi todos los efectos potenciales son mitigables
ASN7	DESLIZAMIENTO (SEDE SAN FERNANDO)	Falta de mantenimiento preventivo continuado. Debilidad de los planes urbanísticos de la ciudad.	d	3	B	Efectos solo en Sede San Fernando, disminuidos por urbanización terminada en el piedemonte. Control de canal de aguas

ASN8	VENDAVAL	Fragilidad de los sistemas hidrosanitarios. Carencia de una cultura preventiva. Falta de mantenimiento preventivo continuado.	a	2	A	No existe, pero todos o casi todos los efectos potenciales son mitigables
ASN9	PLAGAS (insectos, roedores, murciélagos,)	Carencia de cultura preventiva.	c	2	B	Mantenimiento de redes hidráulicas, manejo adecuado de desechos sólidos, control hormiga arriera y abejas, fumigación, manejo de aguas empozadas, control de roedores
ASN10	VOLCANISMO	Ubicación en area de influencia de tres volcanes (Huila, Puracé y Machín)	d	2	B	Reservas de agua, dotación de mascarillas, ..., limpieza de techos y ductos de drenaje

Para ubicar otras amenazas y vulnerabilidades de la categoría socionatural asociados a problemas de tecn documento C.C.E. para configurar el riesgo de la categoría socionatural es compatible con la metodología del r

DE MEJORAMIENTO**TRATAMIENTO DEL RIESGO**

Responsables	MITIGACION (Sobre el RIESGO)	Responsables	ATENCION (Sobre el EFECTO)	Responsables
---------------------	---	---------------------	---------------------------------------	---------------------

HUMANOS

Recursos Humanos, Jefes Directos	Cultura de la calidad y Servicio de alta calidad. Fortalecimiento del liderazgo y la formación de jefes. Trabajar valores	Consejo Superior, Rectoría, Jefes, Coordinadores, Supervisores	Atención al error. Corrección. Análisis de causas y toma de medidas preventivas. Sanciones si es el caso.	Jefes inmediatos y el servidor público negligente
Vicerrectoría de Bienestar y Dirección de Recursos Humanos, Jefes Inmediatos	Gestión Humana moderna. Mejoramiento continuo del clima laboral. Gestión de Salud Ocupacional	Rectoría, Vicebienestar, Viceadministrativa, Recursos Humanos	Establecer planes de relevos, capacitación para cubrir vacantes, trabajo en equipo	Jefes Inmediatos
Equipo Multidisciplinario Jurídica, Bienes y Servicios, Financiera, Recursos Humanos, OITEL	Cultura de la Calidad y Gestión Pública eficiente. Modernización de la Gestión Pública Acuerdo de valores. Rendición de cuentas	Rectoría, Vicerrectoría, Decanos	Atención de la queja o el error e identificación de acciones preventivas	Empleados Implicados, Jefes Inmediatos, Jurídica, Oficinas Disciplinarias
Consejo Superior, Rectoría. Equipo MECI, Capacitación Recursos Humanos	Políticas de fortalecimiento de la relación institución servidores públicos	Consejo Superior, Rectoría, Recursos Humanos	Atención de la queja o el error e identificación de acciones preventivas	Jefes y empleados implicados en la situación originada en la desconfianza
Rectoría, Planeación, Equipo MECI	Proceso de mejoramiento continuo de la Comunicación Organizacional	Consejo Superior, Rectoría, Jefes Institucionales	Comunicados, página web, reuniones con jefes institucionales. Utilización de medios	Consejo Superior, Rectoría, Jefes Institucionales
C.S. Rectoría, Jefes Institucionales	Fortalecimiento de actividades contra la corrupción	Consejo Superior, Rector, Consejo Académico, Jefes Institucionales	Atención inmediata del hecho, intervención, relevos, capacitación.	Rectoría, jefes inmediatos, Áreas de Control y Disciplina
Rectoría, Equipo MECI, Actores de la Universidad	Acuerdo de convivencia, diferencia y conflicto	Rectoría, Equipo MECI, Actores de la Universidad	Denuncia de la persona a las entidades correspondientes.	Rectoría, Jefes Institucionales
Recursos Humanos, Jefes Directos	Proceso de Culturización, hacia una gestión humana para la era del conocimiento.	Consejo Superior, Rector, Jefes Institucionales, Recursos Humanos	Atención del Caso, medidas correctivas y preventivas con base en el análisis de éste	Recursos humanos, jefes inmediatos, Rectoría

VRAD, OPDI	Adicionar a la política de seguridad institucional un adendo especial para seguridad en áreas restringidas y de impacto para los procesos misionales	VRAD, OPDI, CS	Exigir a la Sección de Seguridad el cumplimiento de buenas prácticas de seguridad para áreas restringidas	VRAD
C.S. Rectoría, Seguridad, otros	Acuerdo de convivencia, diferencia y conflicto	Consejo Superior, Rector, entidades del estado	Atención del Caso, medidas correctiva y preventivas con base en el análisis de éste. Seguridad, Servicio de Salud. Comité de Emergencias	Rectoría, Seguridad, Servicio de Salud. Comité Central de Emergencias
Rectoría, Vicerrectoría Académica, Decanos, Directores de Institutos o Sedes, Recursos Humanos	Preparación para relevos eficientes. Fortalecer los procesos de Planeación de la Gestión Humana	Rectoría, Vicerrectoría Académica, Decanos, Directores de Insitutos o Sedes, Recursos Humanos	Procesos de selección de nuevos docentes. Seguimiento a profesores relevos. Nombramiento de tutores o docentes guía de los docentes nuevos.	Rectoría, Vicerrectoría Académica, Decanos, Directores de Institutos o Sedes, Recursos Humanos
División de Recursos Humanos	Política de tiempos de permanencia en cargo, modificación de carrera administrativa, gestión por competencias	Consejo Superior, Rectoría, Recursos Humanos	Trabajo por proyectos, Estímulos, Encargaturas	Jefes Inmediatos
Equipo Multidisciplinario Jurídica, Bienes y Servicios, Financiera, Recursos Humanos, OITEL	Controles, auditorías internas, retroalimentación, cultura de autocontrol	Rectoría, Vicerrectorías, Decanos, Recursos Humanos, Jefes, todos, Control Interno	Atención de las Áreas Jurídicas y de Control	Empleados Implicados, Jefes Inmediatos, Jurídica, Oficinas Disciplinarias
Dirección Universitaria	Búsqueda de normas a nivel nacional o departamental para contratación de personal con incentivos.	Dirección Universitaria	Utilización de figuras jurídicas internas de la Universidad para incentivar a los docentes y no docentes.	Facultades y Dependencias Administrativas y de Personal
C.S. Rectoría, Jefes Institucionales	Fortalecimiento de políticas y prácticas de seguridad y selección de personal	Consejo Superior, Rector, Consejo Académico, Jefes Institucionales Recursos Humanos	Denuncia de la persona a las entidades correspondientes.	Rectoría, Jefes Institucionales
C.S. Rectoría, Recursos Humanos, jefes inmediatos	Proceso cultural hacia la calidad, el compromiso, gestión pública efectiva, mejoramiento del clima laboral y procesos de Gestión Humana	Consejo Superior, Rector, Jefes Institucionales, Recursos Humanos	Gestión de Jefes inmediatos.	Jefes inmediatos, Recursos Humanos, Rectoría
C.S. Rectoría, Jefes Institucionales	Políticas institucionales para disminución del estrés laboral	Consejo Superior, Rectoría, Jefes Institucionales	Atención de la situación y al personal afectado. Atención con Servicio de Salud. Recursos Humanos. Fortalecer COPASO (Comité Paritario de Salud Ocupacional)	Servicio de Salud. Recursos Humanos. COPASO

Jefes Inmediatos, COPASO, Salud Ocupacional, Recursos Humanos	Fortalecimiento de la Gestión Jefe - Colaborador. Desarrollo del conocimiento, del equilibrio físico, mental, espiritual y social de los trabajadores.	Rectoría, Vicerrectoría de Bienestar, Recursos Humanos	Atención inmediata del hecho.	Jefes Inmediatos, COPASO, Salud Ocupacional, Recursos Humanos
C.S. Rectoría, Jefes Institucionales, Vicerrectoría Bienestar, Docentes	Fortalecimiento de Políticas para mitigar el consumo de sustancias psicoactivas. Cultura.	Consejo Superior, Rector, Consejo Académico, Bienestar Universitario, Docentes	Denuncia de la persona a las entidades correspondientes. Medidas para disminuir impacto y generación de planes de acción siguiendo el ciclo P.H.V.A.	Rectoría, Jefes Institucionales
Rectoría, Vicerrectoría de Bienestar, Decanos, Directores de Institutos, de Sedes, Recursos Humanos, otras áreas	Proceso de Culturización hacia la Salud Ocupacional. Fortalecimiento de propuestas del COPASO	Consejo Superior, Rector, Consejo Académico, Bienestar Universitario	Atención del caso por Área de emergencia ej. Salud ocupacional, Servicio Médico, jefes inmediatos	Servicio Médico, Salud Ocupacional, Jefes Inmediatos

CONOMÍA

Dirección Universitaria y Facultades	Mejoramiento sustancial de la capacidad de gestión y negociación institucional. Diversificación de la oferta académica de la Universidad del Valle	Unidades Académicas, Vicerrectoría Académica y Consejo Académico y Superior	Revisión de la pertinencia de los programas en un contexto globalizado.	Vicerrectoría Académica
	Acciones encaminadas a conservar la Universidad como un bien social y no correr el riesgo de sustituirla por un modelo que olvide la naturaleza de la educación como un derecho y un servicio social, para convertirla en una simple mercancía.	Comunidad Universitaria	Modificación en los esquemas de financiación. Adecuar el modelo educativo a las circunstancias de la competencia	Dirección Universitaria, Facultades y sus programas académicos

Dirección Universitaria	Construir equidad social y cultural para disminuir la exclusión social, la pobreza y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de la región.	Comunidad Universitaria, y Gobierno Regional y Nacional	Ampliación de cobertura a los sectores excluidos	Dirección Universitaria, Facultades y sus programas académicos
Dirección Universitaria y Comunidad Universitaria	Diversificación de las fuentes de financiación, sin perder su carácter estatal, participación de la nación, departamento, municipio, sector privado y organismos internacionales.	Dirección Universitaria - Oficina de Extensión	Disminución del gasto	Dirección Universitaria
Vicerrectorías Académica, Bienestar e Investigaciones	Mayor integración de los planes de desarrollo de la Universidad, con las perspectivas de desarrollo regional. Políticas internas que auspicien la relación universidad sector productivo.	Dirección Universitaria y Vicerrectorías	Fomentar la creación de empresas (programas de emprendimiento)	Dirección Universitaria

TICA PÚBLICA

Dirección Universitaria	Políticas y acciones contenidas en el Plan de Acción 2008-2011, orientadas a la mayor generación de recursos diferentes a los aportes de nivel Nacional (Ley 30).	Dirección universitaria, dirección de extensión	Reducción de gastos.	Dirección Universitaria
Dirección Universitaria Directores Sedes Regionales	Promover Políticas de generación de recursos a través de la extensión y la educación continuada. Redefinir Modelo de regionalización	Dirección universitaria, Dirección de Extensión Dirección de Regionalización	Limitar la oferta de planes de estudio en las sub regiones Mantener la cobertura actual Revisión de las políticas de admisiones y matrículas de los estudiantes de las sedes. Limitar el número de sedes	Directores Sedes Regionales Dirección Universitaria

Dirección universitaria - Dirección de Regionalización - Dirección Sedes	Diversificación de las fuentes de financiación, sin perder su carácter estatal, participación de la nación, departamento y municipio.	Dirección universitaria - Dirección de Regionalización - Dirección Sedes - Dirección de extensión	Modificación de las políticas de admisiones y matrículas de los estudiantes de las sedes.	Dirección universitaria - Dirección de regionalización - dirección sedes
Dirección universitaria			Disminución de la inversión.	Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional
Dirección universitaria			Ajuste a la escala salarial.	Dirección Universitaria, Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional, Sindicato
Dirección universitaria	Formulación de políticas internas de estímulos para los nuevos docentes, que propendan por el mejoramiento del bienestar del docente. Generar políticas internas con respecto al tema de las nivelaciones del personal no docente	Dirección Universitaria - Vicerrectoría Académica	Modificación de los requerimientos de experiencia y capacitación en los procesos de convocatoria de docentes.	Dirección Universitaria - Vicerrectoría Académica
Dirección Universitaria	Promover políticas de generación de recursos	Dirección Universitaria - Dirección de Extensión	Adaptación de procesos y procedimientos ajustados a las políticas estatales.	Dirección universitaria

ESTRATEGICOS

Rectoría, Oficinas Adscritas, Vicerreectorías, Dirección de Regionalización, Sedes, Facultades, Institutos Académicos, Escuelas, Departamentos, Institutos de Investigación, Divisiones, Direcciones y Secciones.	Crear incentivos para las unidades que formulen sus planes, realicen seguimiento y evaluación a su gestión	Dirección Universitaria del alto nivel y OPDI.	Dar a conocer los planes (PED, PA) a todos los responsables Realizar sensibilización sobre la importancia de la planeación, seguimiento y evaluación. Dedicar un tiempo al inicio del año para revi	OPDI, Directivas a todo nivel de la Universidad
	Fortalecimiento de la universidad pública como centro de calidad a través de convenios y normatividades gubernamentales.	Dirección Universitaria	Fuerte promoción de los programas académicos de la universidad y de la investigación a través de medios de comunicación.	Rectoría, Oficinas Adscritas, Vicerreectorías, Dirección de Regionalización, Sedes, Facultades, Institutos Académicos, Escuelas, Departamentos, Institutos de Investigación, Divisiones, Direcciones y Secciones.
Dirección Universitaria, Oficina de Relaciones Internacionales	Mejoramiento de los procesos y procedimientos administrativos y académicos	Rectoría, Oficinas Adscritas, Vicerreectorías, Dirección de Regionalización, Sedes, Facultades, Institutos Académicos, Escuelas, Departamentos, Institutos de Investigación, Divisiones, Direcciones y Secciones.	Búsqueda de nuevos mercados y oportunidades para la Universidad	Rectoría, Oficinas Adscritas, Vicerreectorías, Dirección de Regionalización, Sedes, Facultades, Institutos Académicos, Escuelas, Departamentos, Institutos de Investigación, Divisiones, Direcciones y Secciones.
Rectoría, Directivas Universitarias, autoridades, representantes de los estamentos y vecinos de la Universidad	Recuperar la confianza en la Universidad, a través del ofrecimiento de servicios imprescindibles.	Rectoría, Directivas Universitarias, OTRI, Oficina de Relaciones Insterinstitucionales	Tomar acciones disciplinarias rápidas y efectivas contra los causantes de los desmanes. Sensibilización a los causantes del impacto negativo sobre la Universidad	Rectoría, Directivas Universitarias

OPERATIVOS

Vicerreectoría Académica Vicerreectoría de Investigación OPDI	Formar y sensibilizar al personal docente en nuevas tendencias educativas Alianzas interuniversitarias	Recurso Humano Vicerreectoría Académica Dirección de Extensión	Estudios de los requerimientos de la sociedad frente a los servicios que provee la Universidad.	Facultades, Institutos Académicos y Direcciones de Programas Académicos,
Vicerreectoría Académica Facultades e Institutos.	Establecer directriz institucional para realizar la revisión al currículo de los programas.	Consejo Académico	Elaborar plan de trabajo que involucre la revisión de los contenidos curriculares de los programas académicos.	Decanos o Directores de Institutos Académicos.

Consejo Superior, Rectoría, OPDI, Recursos Humanos.	Divulgar las políticas institucionales	Recursos Humanos Vicerrectoría Académica	Seguimiento a las actividades de formación propuestas y definición de acciones para motivar la participación en estas jornadas	Recurso Humano Vicerrectoría Académica
OPDI, Recursos Humanos, Vicerrectoría Académica	Elaboración, divulgación y ejecución de una gerencia del servicio.	OPDI, responsables de proceso	Ejecución de las acciones necesarias para dar respuestas efectivas a los usuarios.	Responsables de proceso
OPDI, Responsables de Proceso	Establecer equipos de mejoramiento que monitoreen el desempeño de los procedimientos administrativos.	OPDI, responsables de proceso	Ajustes, actualizaciones y actividades de mejoramiento continuo	OPDI, responsables de proceso
Rectoría OPDI Oficina de Comunicación	Posicionar los medios de comunicación como fuentes institucionales de información.	Equipo Comunicaciones, Comité Institucional de Comunicación	Reestructurar los sistemas de información y comunicación existentes.	Equipo Comunicaciones, Comité Institucional de Comunicación
Comité de Etica Recursos Humanos Vicerrectoría de Bienestar	Controlar el acceso al campus. Tomar las acciones disciplinarias pertinentes al personal involucrado en este tipo de actividades.	Rectoría Servicios Generales Vicerrectoría de Bienestar	Programas de rehabilitación del abuso de drogas	Vicerrectoría de Bienestar
Rectoría Comité de Etica Vicerrectoría Administrativa - Sección Seguridad y Vigilancia	Crear actividades alternas a los estudiantes	Vicerrectoría de Bienestar	No permitir que se vuelvan a ocupar los espacios que han sido desocupados por reubicación	Vicerrectoría Administrativa - Sección Seguridad y Vigilancia
OPDI - Unidades académico administrativas	Estructurar programa de revisión y evaluación de las instalaciones Universitarias	OPDI Jefes de Unidades Académico - Administrativas	Establecer Plan de Acción para intervenir de forma inmediata una instalación	OPDI - Unidades académico administrativas

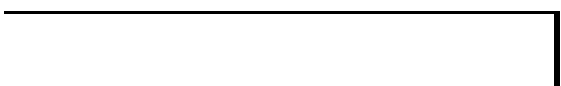
CIT, OITEL, OPDI	<p>Elaboración del plan tecnológico institucional como herramienta para priorizar las necesidades tecnológicas.</p> <p>Establecer una política institucional de operación y mantenimiento (IT, Planta física, eléctricos, etc.)</p> <p>Asignación de recursos presupuestales requeridos para cumplir con la política</p> <p>Realizar una revisión y ajuste de los procedimientos internos para la gestión administrativa</p>	OITEL, OPDI	Optimizar los recursos tecnológicos, humanos y financieros disponibles.	OITEL, VRIN, VRAD
VRAC, DINTEV, VRIN, RRHH DINTEV, RRHH	<p>Establecer políticas para que toda la Comunidad Universitaria se involucre en el uso de las tecnologías para sus labores de investigación, docencia, extensión y administración.</p> <p>Elaborar un plan de Informática 2008-2011 que incluya, gestión de la seguridad, plan de continuidad del negocio, políticas institucionales para la administración y gestión de las TIC`s.</p>	VRAC, VRIN, VRAD	Diseño, implementación y desarrollo de seminarios, talleres y cursos sobre uso de TICs. Optimizar los recursos tecnológicos, humanos y financieros disponibles.	VRAC, DINTEV, RRHH
OITEL, VRAD, DINTEV	Establecer, avalar e implementar una política institucional de propiedad intelectual para uso y desarrollo de software en la Universidad	CS, OPDI, CIT, OITEL, VRAD, DINTEV	Divulgar a toda la Comunidad Universitaria manuales de buenas prácticas sobre propiedad intelectual para uso y desarrollo de software	CIT, OITEL, VRAD, DINTEV

Consejo Superior, Rectoría, Decanos, Consejo Académico, Unidades académicas, agremiaciones profesoras, sindicato, consejos estudiantiles.	Intervención en el currículum general de la Universidad con cátedras que promuevan el manejo del conflicto social.	Consejo Superior, Rectoría, Decanos, Consejo Académico, Unidades académicas, agremiaciones profesoras, sindicato, consejos estudiantiles	Control de pánico, atención de contusos y heridos, educación sobre comportamiento democrático en marchas en el marco de la Constitución y la Ley.	Apoyo de Servicios Varios y Vigilancia y Seguridad, Bienestar Universitario, Oficina de Salud Ocupacional, Servicio Médico
Dirección Universitaria y Comunidad Universitaria	Solicitud opinión de expertos de diferentes áreas del conocimiento social. Se espera que en el mediano y largo plazo la Cátedra "Pensando a Colombia" contribuya a la construcción de tejidos sociales en ambientes de tolerancia, respeto y búsqueda de la paz	Dirección Universitaria y Comunidad Universitaria. La Cátedra y todas las unidades académicas, estamentos y dependencias que la asistan y alimenten.	Solicitud opinión de expertos de diferentes áreas del conocimiento social y de salud.	Dirección Universitaria y Comunidad Universitaria
División Bienes y Servicios, Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional	Obras de drenaje, mejora de sistemas de evacuación de aguas	Planeación, División Servicios, CSU	Aislar áreas, drenar, limpiar, evaluar daños	Brigadas de mantenimiento y servicios varios
Grupo Gralta Ingeniería	Dotación de pararrayos, Puesta a tierra de redes Eléctricas, Equipos contra incendio Salidas de Emergencia, Señalización	Mantenimiento, Planeación Física, Mantenimiento y Escuela de Ingeniería Eléctrica, Servicios Varios, Salud Ocupacional	Atención médica en caso de lesiones	Brigadas, servicio de salud
Toda la comunidad universitaria, observando y cumpliendo las medidas de prevención emitidas por el Estado para situaciones de estos casos.	Evaluación de Vulnerabilidad de Edificios, Reforzamiento Salidas de Emergencia, Educación y Simulacros Frecuentes	Planeación, División Servicios, CSU, Unidades Académicas, Facultad de Ingeniería, Facultad de Arquitectura	Evaluación de daños (Diversas Facultades y Dependencias), Rescate y Atención de Heridos.	Primero Atendentes, Brigadas, Salud Ocupacional, Servicios de Atención de Emergencias de la Ciudad
EMCALI, Urbanizadores	Depende de entes externos (EMCALI, urbanizadores). UV puede hacer veeduría de urbanizaciones y de mantenimiento de laderas y canales.	EMCALI, urbanizadores, planeación física y mantenimiento UNIVALLE	Limpieza de fango, residuos de tierra y escombros, cuantificación de daños, acciones legales de reclamo	EMCALI, Urbanizadores, Brigadas de UV y Mantenimientos y Obras, Servicios Varios. Oficina Jurídica

<p>Toda la comunidad universitaria, observando y cumpliendo las medidas de prevención emitidas por el Estado para situaciones de estos casos.</p>	<p>Poda de árboles, aseguramiento de redes de energía, protección de fachadas y techos</p>	<p>Mantenimiento y Obras, División de Bienes y Servicios Varios, Oficina de Planeación.</p>	<p>Caída de ramas y árboles, caída de redes de energía, daños a fachadas y techos, potenciales heridos</p>	<p>Brigadas de mantenimiento y Servicios varios</p>
<p>Mantenimiento y Servicios Varios, unidades académicas de Salud y Biología</p>	<p>Las adecuadas medidas de prevención también son las de mitigación. En caso de plagas externas,</p>	<p>Secretarías Departamental y Municipal de Salud. Servicio de Salud, Servicios Varios y Mantenimiento</p>	<p>Aumento de registro epidemiológico, casos severos de afectación humana, individual o colectiva</p>	<p>Brigadas, Servicio de Salud, Servicios Varios, Bomberos (abejas), HUV</p>
<p>OPDI, Mantenimiento y Servicios Varios, Vicerrectorías</p>	<p>Las adecuadas medidas de prevención también son las de mitigación.</p>	<p>Servicios locales, regionales y nacionales de salud y de prevención</p>	<p>Caída de cenizas volcánicas (VN Huila), contaminación de aguas, daños en equipos y vehículos</p>	<p>Información científica oportuna, Ingeominas, OSSO. Información pública sobre comportamiento y medidas posibles.</p>

ológicos o a riesgos profesionales pueden ser consultados en el documento del C.C.E. La metodología utilizada en el modelo MITIGAR U.V.

Generar líneas de acción
estratégicas de impacto para
ganar credibilidad



Contratar asesoría externa para la definición de políticas de propiedad intelectual para uso y desarrollo de software	CIT, OITEL
---	------------
