

**INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO**  
**RESOLUCIÓN No. 254**  
**(Febrero 11 de 2019)**

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano”

**EL RECTOR**

De la Institución Universitaria Antonio José Camacho, en ejercicio de sus atribuciones legales en especial las conferidas en el artículo 69 de la Constitución Nacional, en el artículo 29 de Ley 30 de 1992 y en el artículo 23 del Estatuto General de la INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO y

**CONSIDERANDO**

Que la Institución Universitaria Antonio José Camacho es un establecimiento público de Educación Superior del Orden Municipal, adscrito al Municipio de Santiago de Cali, creado por el Acuerdo No. 29 del 21 de diciembre de 1993 y modificado por el Acuerdo 0249 del 15 de diciembre de 2008, emitido por el Honorable Concejo Municipal de Santiago de Cali, como una unidad autónoma con régimen especial vinculado al Ministerio de Educación Nacional en lo referente a las políticas y planeación del sector educativo.

Que el artículo 29 literal g de la Ley 30 de 1992, reconoce a las Instituciones Universitarias las facultades de arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Que los artículos 20 y 23 literales e, y n del Estatuto General de la INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO, facultan al rector para suscribir los contratos y expedir los actos que sean necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la Institución, atendándose las disposiciones legales y estatutarias vigentes, y para las demás que le correspondan conforme a las leyes, al Estatuto General y los reglamentos de la Institución, y aquellas que no estén expresamente atribuidas a otra autoridad de la Institución.

Que acorde a lo reglado en las siguientes normas: Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 4665 de 2007, Decreto 2482 de 2012, Decreto 1583 de 2015 en la forma en que fue adicionado por el Decreto 648 de 2017, es necesario adoptar para la UNIAJC el Plan Estratégico de Talento Humano.

En mérito de lo anterior,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Aprobar el Plan Estratégico de Talento Humano para la Planta Administrativa, versión 2019, así:

**TABLA DE CONTENIDO**

1.	OBJETIVO .....	2
2.	ALCANCE .....	2
3.	FORMATOS MANEJADOS .....	2
4.	DEFINICIONES .....	2

**INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO**  
**RESOLUCIÓN No. 254**  
**(Febrero 11 de 2019)**

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano”

5.	CRITERIOS DE ACTUACIÓN .....	3
5.1	MARCO GENERAL .....	3
5.2	ASPECTOS NORMATIVOS .....	5
5.3	GESTION INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO .....	5
5.4	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES ESTRATÉGICOS DE TALENTO HUMANO .....	7
5.5	CONTEXTO INSTITUCIONAL .....	7
5.6	FACTORES CONSIDERADOS EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO....	8

**1. OBJETIVO**

Plantear y ejecutar acciones y actividades para el ingreso de personal, su desarrollo y gestión, el bienestar y el retiro de funcionarios administrativos y docentes de la Institución Universitaria Antonio José Camacho

**2. ALCANCE**

Plantear las diferentes actividades desde la selección de personal hasta el retiro de funcionarios administrativos y docentes.

**3. FORMATOS MANEJADOS**

Nombre	Código
N/A...	N/A

**4. DEFINICIONES**

Bienestar: Comprende las actividades que contribuya en la salud, la recreación, deporte y cultura de la comunidad universitaria.

Calidad de Vida: La calidad de vida es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus expectativas, sus normas.

Capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes.

Clima laboral: es el entorno laboral y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad.

Cultura Organizacional: Patrones, comportamientos, actitudes, valores que comparten los miembros de una organización. Proceso dinámico y cambiante.

Estímulos: Apoyo o incentivo tangible o intangible que se otorga a un funcionario o docente. También se otorga estímulos para mejorar su formación académica y profesional.

Formación: Se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades

**INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO**  
**RESOLUCIÓN No. 254**  
**(Febrero 11 de 2019)**

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano”

Programa: Conjunto de acciones específicas, ordenadas secuencialmente en el tiempo, para obtener resultados preestablecidos en relación a la elaboración de un proyecto o una construcción de una realidad.

©: Símbolo que se coloca en las Actividades para indicar que son Puntos de Control.

## **5. CRITERIOS DE ACTUACIÓN**

En las entidades, públicas o privadas, se diferencian dos grandes componentes: el estructural que involucra temas duros, tales como, estructuras organizacionales, plantas de cargos, sistemas de nomenclatura, clasificación y remuneración de empleos, y el funcional o de gestión con temas blandos, entre ellos los relativos al ingreso, gestión y desarrollo del recurso humano, planes de bienestar e incentivos, cultura y clima organizacional y relaciones laborales.

La Institución Universitaria Antonio José Camacho, desarrolla su Plan Estratégico de Talento Humano basado en los lineamientos del DAFP, MIPG y el Plan Estratégico de Desarrollo institucional con el fin de encaminar los esfuerzos al fortalecimiento del desempeño organizacional, mediante la identificación, aprovechamiento de la capacidad que tienen los servidores públicos vinculados a la entidad, detección de necesidades de mejoramiento en el personal y diseño de planes y programas específicos para los mismos.

Los componentes que integran este Plan Estratégico de Talento Humano son las áreas de Administración de Personal, Desarrollo del Talento Humano y la Dirección de Bienestar Universitario que propenden las acciones desde el ingreso de personal, su desarrollo y gestión hasta el retiro del mismo con sus programas, servicios, planes y/o procedimientos.

### **5.1 MARCO GENERAL**

La gestión eficaz de las entidades públicas se fundamenta en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de los procesos y acciones dirigidas a cumplir con sus finalidades institucionales.

Dentro de los procesos de la gestión de recursos humanos, se destaca el de la planeación de los recursos humanos PRH, el cual se orienta al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades de personal en función de los objetivos organizacionales.

La Planeación del Talento Humano es el proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización.

En el ámbito público colombiano la planeación de los recursos humanos es un tema que ha recibido un tratamiento coyuntural, tradicionalmente ligado a los estudios técnicos para definir las plantas de empleos. Por ello, se requiere definir y ejecutar acciones de

**INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO**  
**RESOLUCIÓN No. 254**  
**(Febrero 11 de 2019)**

"Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano"

planeación, dirigidas a racionalizar el manejo de la capacidad humana con que cuentan las entidades y, al tiempo, promover el desarrollo de sus expectativas e intereses.

Por esta razón, al ser la planeación del talento humano un proceso que liga de forma coherente y armónica los recursos humanos existentes en las entidades con los planes y programas definidos para el cumplimiento de sus finalidades sociales, no puede tomarse como un proceso aislado, sino que por el contrario, la determinación de las necesidades de personal y los procesos de gestión del recurso humano deben articularse con la razón de ser y planes generales de la entidad. <sup>1</sup>.

Dentro del Plan Estratégico de Desarrollo 2012 -2019 de la Institución se encuentran los

Objetivos Estratégicos de la Gestión de talento humano afines a la Función Pública como son:

- Elaborar un diagnóstico del área de Gestión Humana en su estructura, recursos y funcionamiento para las necesidades institucionales.
- Diseñar y desarrollar una reforma que transforme la estructura y funcionamiento del área de Gestión Humana.
- Diseñar y ejecutar políticas y acciones que promueva el desarrollo y cualificación del talento humano de la Institución.
- Promover el desarrollo de programas y proyectos que contribuyan al bienestar integral del talento humano de la Institución.
- Propiciar el desarrollo de actividades que fortalezcan el clima organizacional, de comunicación y de relaciones de la Institución.

Como se mencionó anteriormente participan en el Plan Estratégico de Talento Humano las áreas de Administración de Personal y Desarrollo del Talento Humano y la Dirección de Bienestar Universitario que como proceso institucional es un proceso para el talento humano o personas de la institución.

Administración de Personal.

- Coordina el procedimiento de administración de personal.
- Coordina el procedimiento de retiro de personal con Desarrollo del Talento Humano

Desarrollo del Talento Humano.

- Coordina el procedimiento de selección y vinculación de personal con Administración de Personal y Unidades Académicas.

**INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO**  
**RESOLUCIÓN No. 254**  
**(Febrero 11 de 2019)**

"Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano"

- Coordina el procedimiento de Desarrollo del Bienestar de Talento Humano.
- Programa el Plan de Capacitación Administrativa incluyendo capacitaciones de otras áreas transversales y normativas como son: archivo central, seguridad y salud en el trabajo y desarrollo profesoral.
- Realiza el Plan de Bienestar e incentivos con Bienestar Universitario.
  
- Desde el área de salud, se coordina el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo teniendo en cuenta los temas de medicina del trabajo, medicina preventiva, seguridad industrial y el trabajo en alturas.

Dirección de Bienestar Universitario.

- Coordina los servicios y programas de recreación y deportes para funcionarios.
- Coordina los servicios y programas de salud para funcionarios.
- Programa las actividades sociales que se encuentran en el Plan de Bienestar e incentivos, tales como: integración de fin de año, día del docente, día de la mujer, día de los niños, etc.

## **5.2 ASPECTOS NORMATIVOS**

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 30 de 1992 de vinculación de personal.
- Ley 50 de 1990 sobre vinculación de personal.
- Ley 100 de 1993 de seguridad social.
- Ley 909 de 2004 y Decreto 1042 de 1978.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 del 2005.
- Decreto 1083 de 2015 y Decreto 815 de 2018, competencias laborales para los empleos públicos.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- MIPG Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la función pública.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo<sup>2</sup>.
- De Seguridad y Salud en el Trabajo: Decreto 1072 de 2015, ley 1562 de 2012, 1401 resolución 2007, 652 de 2012, resolución 312 de 2019.

---

<sup>2</sup> [www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co)

**INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO**  
**RESOLUCIÓN No. 254**  
**(Febrero 11 de 2019)**

"Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano"

### **5.3 GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO**

Se debe tener en cuenta las siguientes actividades en la Gestión Integral de Talento Humano:

#### **5.3.1 Acciones**

##### *Ingreso*

- Selección y vinculación: su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo, así como de realizar todo el proceso de vinculación de personal.
- Inducción: En este proceso se realiza la inducción a funcionarios y docentes, proceso que realiza Desarrollo del Talento Humano y Desarrollo Profesional correspondientemente.

#### **5.3.2 Desarrollo y Gestión**

- Formación y Capacitación: procesos que tienen un doble propósito: instrumental, en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo, con miras al enriquecimiento de los servidores, mediante la corrección de sus deficiencias y el despliegue de sus recursos personales. Se realiza el Plan de Capacitación Institucional.
- Acuerdos de Gestión: Los Acuerdos de Gestión que se realizan para la Alta Dirección, se entregan anualmente con base en los lineamientos del DAFP y se evalúan las competencias contempladas por la función pública.
- Bienestar e incentivos: a fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional. Para ello se ha definido que al interior de las entidades públicas se aborden los temas de: reconocimiento e incentivos, calidad de vida laboral y atención a las áreas de protección y seguridad social. En la institución se coordina desde el Plan de Bienestar e incentivos que realizan las Oficinas de Bienestar Universitario y Desarrollo del Talento Humano en donde se encuentran los servicios y programas de Bienestar Universitario para funcionarios, se encuentran los servicios del área de Salud Ocupacional de la Oficina de Desarrollo del Talento Humano, se enuncia la aplicación de la encuesta de percepción de clima organizacional y la consolidación de exenciones de matrícula para funcionarios y docentes.

#### **5.3.3 Desvinculación o retiro**

Desvinculación o retiro: el ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia en tiempos de modernización del Estado, por las decisiones de reducir las plantas de empleo por diferentes causas institucionales. Así mismo, es necesario

**INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO**  
**RESOLUCIÓN No. 254**  
**(Febrero 11 de 2019)**

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano”

atender los diferentes motivos de retiros. En la institución se cuenta con un procedimiento de retiro que muestra las acciones desde la notificación del retiro hasta la liquidación de la vinculación según sea el caso.

La institución en la actualidad se encuentra realizando un plan de retiro para los funcionarios con capacitaciones y/o acciones encaminadas acompañar este proceso del talento humano que ha apoyado durante años a la institución con temas como afrontamiento a los cambios o gerencia del ser e inteligencia financiera.

#### **5.4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES ESTRATÉGICOS DE TALENTO HUMANO.**

Los aspectos a tener en cuenta para el seguimiento a los Planes Estratégicos de Talento Humano son:

##### **5.4.1 Aspectos a Tener en Cuenta**

<b>Tema</b>	<b>Aspectos a tener en cuenta para la evaluación</b>
<b>Gestión General de Talento Humano</b>	- Identificar políticas de talento humano, planes y programas para el desarrollo y bienestar de los funcionarios administrativos y docentes.
<b>Selección y Vinculación</b>	- Realizar los procesos de selección y vinculación de acuerdo a lineamientos institucionales y colombianas. - Precisar si las actividades de selección y vinculación se pueden modificar o ajustar.
<b>Desarrollo y Gestión</b>	- Evaluar el proceso de gestión del plan institucional de capacitación: valorar el cumplimiento de sus objetivos y analizar si el plan se ha administrado adecuadamente. - Determinar el impacto de la capacitación en el desempeño de los servidores y de la entidad.
<b>Sistema de estímulo: Bienestar e incentivos</b>	- Aplicar programas de bienestar y estímulos y realizar seguimiento a beneficiados y evaluar impacto de actividades de bienestar. Precisar si se realizaron encuestas de clima organizacional, riesgo psicosocial, así como sus planes de intervención. - Precisar resoluciones de salarios, aplicar exenciones de matrícula de acuerdo a resoluciones.

##### **5.4.2 Responsables**

Los responsables de la formulación de este plan son las áreas de Desarrollo del Talento Humano, Administración de Personal y Dirección de Bienestar Universitario.

**INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO**  
**RESOLUCIÓN No. 254**  
**(Febrero 11 de 2019)**

"Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano"

### **5.5 CONTEXTO INSTITUCIONAL**

Institución Universitaria Antonio José Camacho, ha venido en un crecimiento vertiginoso en los últimos 10 años, pasando de 800 estudiantes a 7.000 aproximadamente; por tal razón la estructura organizacional, roles y funciones del personal han tenido que ajustarse a dicho crecimiento para dar una respuesta apropiada al incremento de procesos, proyectos y obligaciones como entidad pública de educación superior.

La Ley 909 de 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, en la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones" expresa claramente en su objeto, la obligatoriedad de regular el sistema del empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública. De ahí que el Decreto 770 de 2005, reglamente el sistema de funciones y requisitos de las entidades por la Ley 909 de 2004.

Desde el año 2012 la Dirección de Recursos Humanos que depende de la Vicerrectoría Administrativa la integran 2 oficinas: Administración de Personal y Desarrollo del Talento Humano.

La Oficina de Administración de Personal se encarga de la vinculación de personal, liquidación de nómina y archivo documental.

La Oficina de Desarrollo del Talento Humano es la encargada de coordinar los procesos de selección, programa capacitaciones al personal, aplica encuesta de clima organizacional y riesgo psicosocial y en esta oficina se encuentra el área de salud encargada en donde realiza el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. En esta misma oficina se coordinan el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo y el Comité de Convivencia Laboral.

La medición de la encuesta de percepción de clima organizacional: se aplica a funcionarios administrativos y docentes para conocer la percepción de estos en temas como la filosofía institucional, el ambiente laboral, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, comunicación institucional, servicio al usuario, retroalimentación y relación con los jefes o directores etc.

Para el Plan Estratégico de Talento Humano también lo integran la Dirección de Bienestar Universitario con el Plan de Bienestar, este plan contiene: los programas de cultura, deportivos y recreativos que se ofrecen desde Bienestar Universitario, así mismo desde allí se ofrecen los servicios de salud que está dirigida a los funcionarios y también participa el área de salud de la Oficina de Desarrollo de Talento Humano.

### **5.6 FACTORES CONSIDERADOS EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

De acuerdo a metodología DAFP:

1. Políticas
2. Competencias
3. Formación
4. Evaluación talento humano

**INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO**  
**RESOLUCIÓN No. 254**  
**(Febrero 11 de 2019)**

"Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano"

5. Desarrollo organizacional
6. Clima organizacional
7. Remuneración y Estímulos

**Factor 1. Políticas**

	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones	Responsables	Indicador
Factor 1 Políticas	Propender por el direccionamiento y desarrollo del talento humano, implementando políticas que aseguren el ingreso, desarrollo y retiro para la Institución Universitaria Antonio José Camacho.	Orientar el desarrollo humano de todo el personal, mediante la definición de políticas generales para la selección desarrollo, gestión, bienestar. Estímulos y retiro de personal dando cumplimiento a la normatividad	Analizar la normatividad vigente que aplica para todo el personal.	Secretaría General Vicerrectoría Administrativa Of. Administración de Personal Of. Desarrollo del Talento Humano	Planes y procedimientos del proceso de Bienestar Humano y Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo
			Definir la orientación estratégica para conducir el desarrollo integral del personal.	Of. Desarrollo del Talento Humano, Of. Administración de Personal. Dir. Bienestar Universitario	
			Seguimiento al cumplimiento de las políticas y actualización normativa.	Vicerrectoría Administrativa Of. Administración de Personal Of. Desarrollo del Talento Humano	

**Factor 2. Competencias**

	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones	Responsables	Indicador
Factor 2	Innovar en el desarrollo de habilidades, destrezas, conocimientos, valores y actitudes de acuerdo a los requerimientos de calidad y las necesidades Institucionales	Realizar diagnósticos para analizar requerimientos de capacitación y bienestar de los funcionarios y administrativos.	Aplicar encuestas seleccionadas para analizar necesidades de capacitación. Aplicar encuesta de clima organizacional, riesgo psicosocial y necesidades de capacitación de todo el personal.	Of. Desarrollo del Talento Humano	Indicador de clima organizacional. (Ficha técnica del indicador del proceso de Bienestar Humano)

**INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO**  
**RESOLUCIÓN No. 254**  
**(Febrero 11 de 2019)**

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano”

Competencias	Asegurar la sostenibilidad del talento humano en la Institución.	Investigar mejores prácticas para el desarrollo y desempeño del personal
--------------	--	--

**Factor 3. Formación**

Factor 3	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones	Responsables	Indicador
Formación	Realizar capacitación para el desarrollo de capacidades del personal	Diagnosticar y recoger necesidades de capacitación mediante las encuestas de clima organizacional y riesgo psicosocial	Determinar las necesidades de formación, capacitación, entrenamiento de todo el personal que labora en la Institución, así como las necesidades, de inducción o re inducción mediante las diferentes encuestas aplicadas.	Of. Desarrollo del Talento Humano	Ejecución de capacitaciones.  Evaluación de capacitaciones (ficha técnica del indicador del proceso de Bienestar Humano)
		Formular un plan de capacitación, orientado a la formación y fortalecimiento de las competencias del personal y evaluar las respectivas capacitaciones	Implementar el Plan de Capacitación Institucional y POAI 23661 de Desarrollo Humano.  Evaluar las capacitaciones realizadas y hacer seguimiento a su impacto		

**Factor 4. Evaluación Del Talento Humano**

Factor 4	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones	Responsables	Indicador
Evaluación del Talento Humano	Programar Acuerdo de Gestión.	Evaluar competencias en los cargos propuestos	Programar Acuerdos de Gestión	Of. Desarrollo del Talento Humano	Acuerdos de Gestión
		Realizar seguimiento a la evaluación	Consolidar acuerdos de Gestión  Evaluar mejoras o impacto de la evaluación  Realizar ajustes a la evaluación		

**INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO**  
**RESOLUCIÓN No. 254**  
**(Febrero 11 de 2019)**

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano”

**Factor 5. Desarrollo Organizacional**

Factor 5	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones	Responsables	Indicador
Desarrollo Organizacional	Generar el desarrollo organizacional, mediante el apoyo a la transformación cultural.	Analizar la estructura organizacional de la Institución	Evaluar las capacidades organizacionales versus las necesidades institucionales con encuestas de clima organizacional, riesgo psicosocial y de evaluación de capacitaciones.	Of. Desarrollo del Talento Humano.  Dir. Bienestar Universitario	Clima organizacional.  Evaluación de capacitaciones (Ficha técnica del indicador del proceso de Bienestar Humano).
			Definir Plan de capacitación con temas de Desarrollo Organizacional.		
		Analizar estructura de Talento Humano y estructura organizacional	Actualizar procedimientos de Desarrollo del Talento Humano y programas de Bienestar Universitario  Actualizar planes que integran Plan Estratégico de Talento Humano Actualizar manual de funciones Realizar seguimiento a las acciones		

**Factor 6. Clima Organizacional**

Factor 6	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones	Responsables	Indicador
Clima Organizacional	Propender por un mejoramiento continuo en el clima organizacional.	Implementar estrategias para mejorar el estado de las variables que interactúan y afectan el clima organizacional	Realizar aplicación de encuesta de clima organizacional. Aplicar la Encuesta de Riesgo Psicosocial. Aplicar encuestas relacionadas con el área de salud.	Of Desarrollo del Talento Humano/ Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Universitario	Clima organizacional (Ficha técnica del indicador del proceso de Bienestar Humano)
			Aplicar planes de intervención en clima organizacional y en riesgo psicosocial.		
			Desarrollar acciones, estrategias e intervenciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a planes y programas establecidos en la Institución que contribuyan a la recuperación de condiciones laborales adecuadas al bienestar integral.		

**INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO**  
**RESOLUCIÓN No. 254**  
**(Febrero 11 de 2019)**

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano”

**Factor 7. Remuneración y Estímulos**

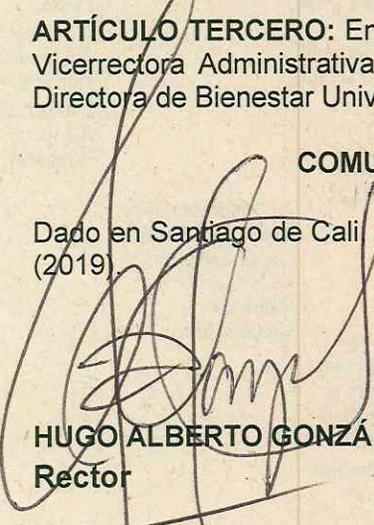
Factor 7.	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones	Responsables	Indicador
Remuneración y Estímulos	Realizar el Plan de Bienestar e Incentivos y las acciones pertinentes a la asignación de salarios.	Implementar el Plan de Bienestar e incentivos para funcionarios y docentes.	Ofrecer y ejecutar los servicios y programas de Bienestar Universitario y del área de salud de Desarrollo del Talento Humano.	Rectoría. Oficina Asesora de Planeación. Secretaría General Of. Desarrollo del Talento Humano Of. Administración de Personal Dir. Bienestar Universitario.	Apoyos económicos (Ficha técnica del indicador del proceso de Bienestar Humano).  POAI 23551 Bienestar Universitario. POAI 23991 Fortalecimiento del SIGO. POAI 23661 Desarrollo Humano
		Proveer los recursos necesarios para el sostenimiento de las acciones de bienestar y de desarrollo del personal y realizar las resoluciones de asignación de salario	Ejecutar los recursos presupuestados para el cumplimiento de las acciones que estimulen el desarrollo del personal.	Revisar y hacer expedir la resolución de asignación de salarios	

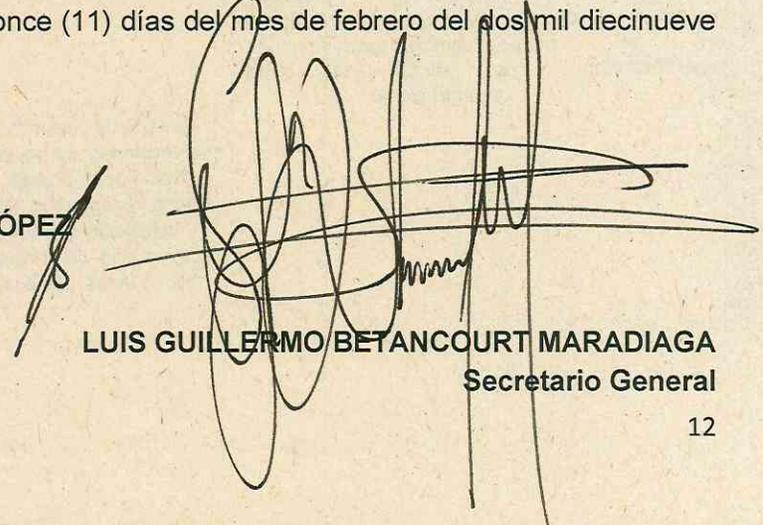
**ARTÍCULO SEGUNDO:** Establecer como corresponde, la responsabilidad por la implementación y ejecución de este plan, a la Vicerrectoría Administrativa de manera general, y de forma particular a la Oficina de Desarrollo de Talento Humano, que deberán contar siempre con el acompañamiento y participación de la Dirección de Bienestar Universitario

**ARTÍCULO TERCERO:** Enviar, por ser de su competencia, copia de esta resolución a la Vicerrectora Administrativa, la Jefe de la Oficina de Desarrollo de Talento Humano, la Directora de Bienestar Universitario y la Jefe de la Oficina de Control Interno.

**COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Santiago de Cali a los once (11) días del mes de febrero del dos mil diecinueve (2019).

  
**HUGO ALBERTO GONZÁLEZ LÓPEZ**  
 Rector

  
**LUIS GUILLERMO BETANCOURT MARADIAGA**  
 Secretario General