

INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO

RESOLUCIÓN No. 478 (Diciembre 6 de 2021)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2022”

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 vigencia 2022.

La presente resolución lleva firmas escaneadas, tal cual lo permite el *Art. 11 del Decreto 491 de 2020*, dictado con fundamento en el Estado de Emergencia Económica Social y Ecológica, declarada por el gobierno nacional mediante *Decreto 417 de 2020* y acorde a lo establecido en el *Decreto 1287 de septiembre 24 de 2020*.

En mérito de lo anterior,

RESUELVE:

Artículo Primero: Aprobar el Plan Estratégico de Talento Humano para la Planta Administrativa de la Institución Universitaria Antonio José Camacho, versión 2022, así:

INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO

RESOLUCIÓN No. 478 (Diciembre 6 de 2021)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2022”

1. OBJETIVO

Plantear y ejecutar acciones y actividades para el ingreso de personal, su desarrollo y gestión, el bienestar y el retiro de funcionarios 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. 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

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.

INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO

RESOLUCIÓN No. 478 (Diciembre 6 de 2021)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2022”

4. INTRODUCCIÓN

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. MARCO GENERAL

En el Plan Estratégico de Desarrollo 2020 – 2030 es relevante los objetivos y funciones de Talento Humano y Bienestar Universitario en donde se menciona el desarrollar políticas de selección, vinculación, desarrollo y bienestar que propende e impacta en las competencias del personal y su bienestar.

Participan en el Plan Estratégico de Talento Humano las Oficinas de Recursos Humanos (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.
- 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.

INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO

RESOLUCIÓN No. 478 (Diciembre 6 de 2021)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2022”

- 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.

6. ASPECTOS NORMATIVOS

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 30 de 1992 de vinculación de personal.
- Ley 50 sobre vinculación de personal.
- Ley 100 de seguridad social.
- Ley 909 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 equipo¹.
- 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.

¹ www.funcionpublica.gov.co

INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO

RESOLUCIÓN No. 478 (Diciembre 6 de 2021)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2022”

FACTORES CONSIDERADOS EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PARA EL 2021 y RESULTADOS.

De acuerdo a metodología DAFP (MIPG):

1. Políticas
2. Competencias
3. Formación
4. Evaluación talento humano
5. Desarrollo organizacional
6. Clima organizacional
7. Remuneración y Estímulos

Se consideran los siguientes factores para el Plan Estratégico de Talento Humano del 2022 y se muestran resultados 2021

Factor 1. Políticas

	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones	Responsables	Indicador
Factor 1	Propender por la planeación y desarrollo del talento humano, implementando políticas que aseguren el ingreso, desarrollo y retiro para la Institución	Orientar el desarrollo humano de todo el personal, mediante la definición de políticas generales para la vinculación, desarrollo y retiro de personal dando cumplimiento a la normatividad	Analizar la normatividad vigente que aplica para todo el personal. (Cada vez que se requiera una vinculación) y actualizar los procedimientos de talento humano cada vez que se requiera.	Secretaria general Vicerrectoría Administrativa Of. Administración de Personal	Procedimientos del proceso de Bienestar Humano.
Políticas	Universitaria Antonio José Camacho				

**En el 2021 se actualizó procedimiento de selección y vinculación y se actualizó procedimiento de Administración de personal.
Se actualizó protocolos de bioseguridad debido a emergencia sanitaria.**

INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO

RESOLUCIÓN No. 478 (Diciembre 6 de 2021)

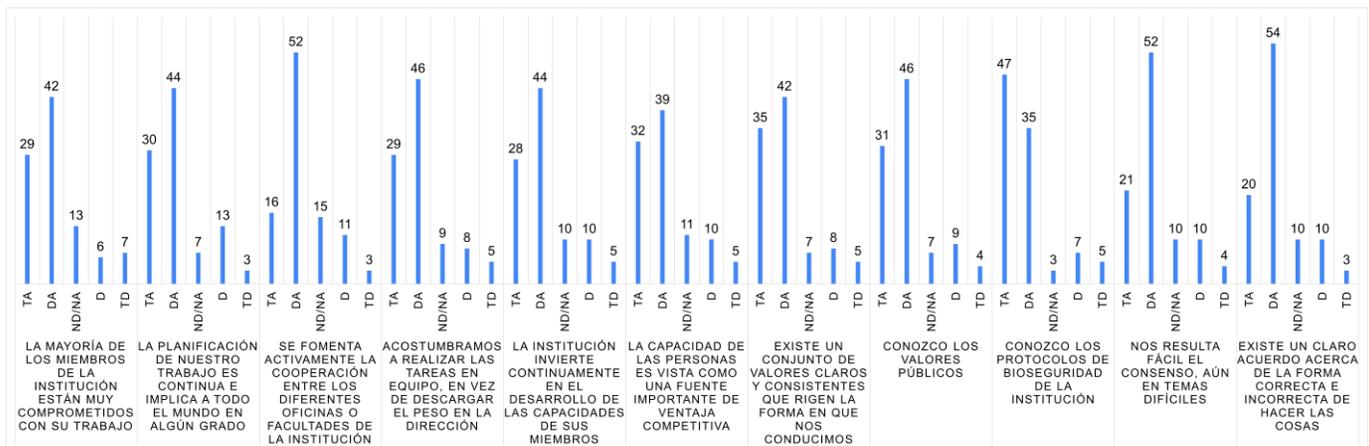
“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2022”

Factor 2. Competencias

	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones	Responsables	Indicador
Factor 2	Innovar en el desarrollo de habilidades, 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 encuesta de clima organizacional, riesgo psicosocial y necesidades de capacitación de todo el personal. Se realizan cada 2 años y anual respectivamente	Of. Desarrollo del Talento Humano	Indicador de clima organizacional. (Ficha técnica del indicador del proceso de Bienestar Humano). Indicadores de capacitación. Se mide anual.
Competencias		Asegurar la sostenibilidad del talento humano en la Institución mediante la realización de formaciones.	Realizar los planes pertinentes (planes de capacitación) para el desarrollo de habilidades para el personal		

Resultados:

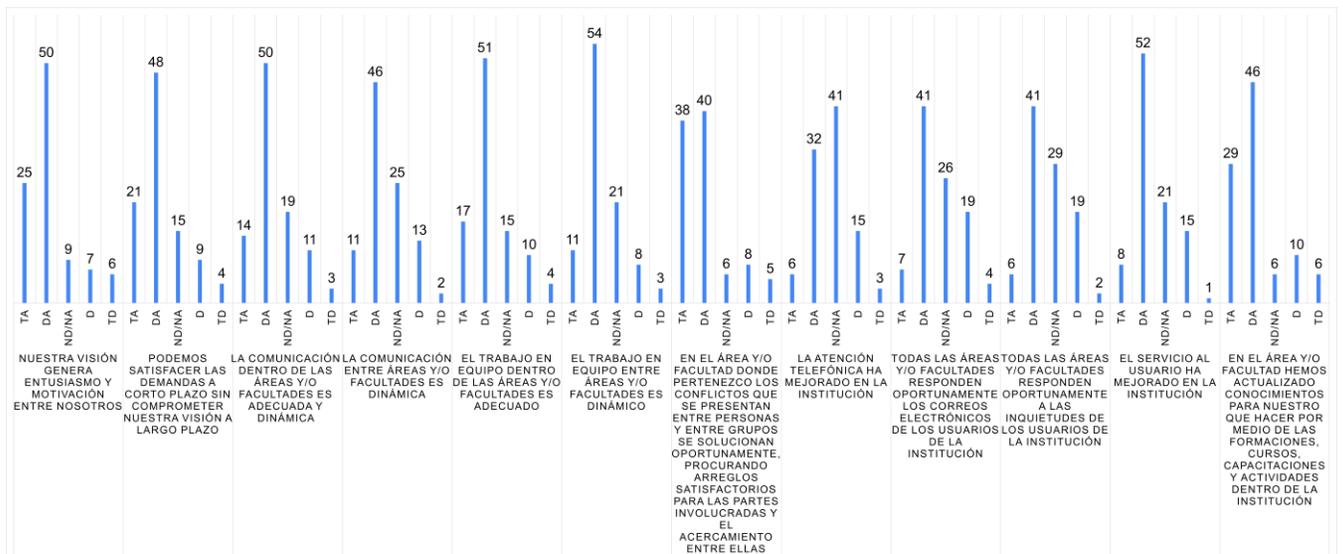
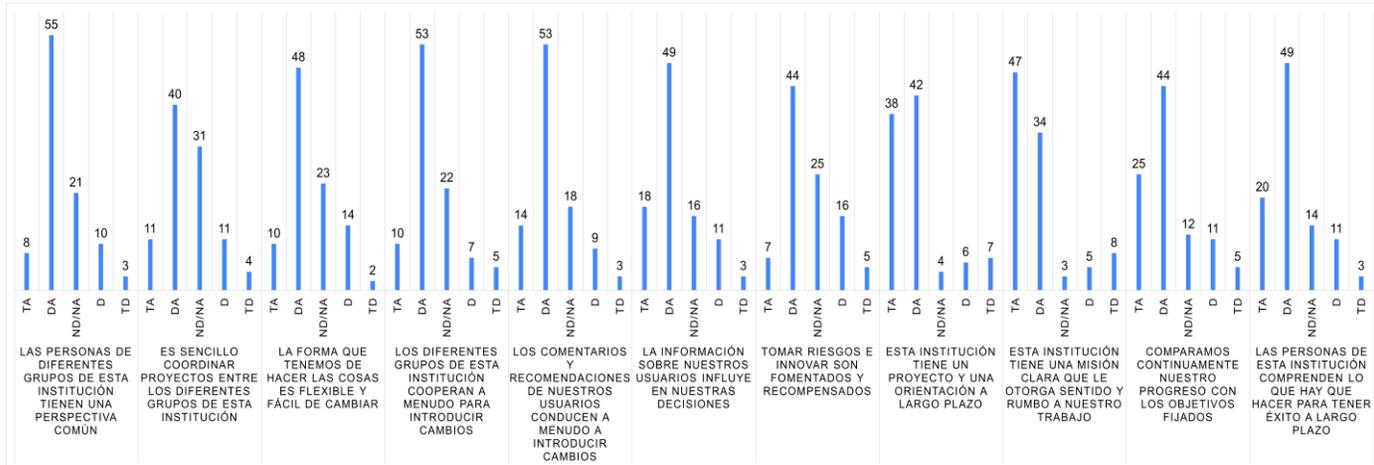
1. Se aplicó encuesta de clima organizacional arrojando los siguientes resultados: grafico o barra (de clima organizacional).



INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO

RESOLUCIÓN No. 478 (Diciembre 6 de 2021)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2022”



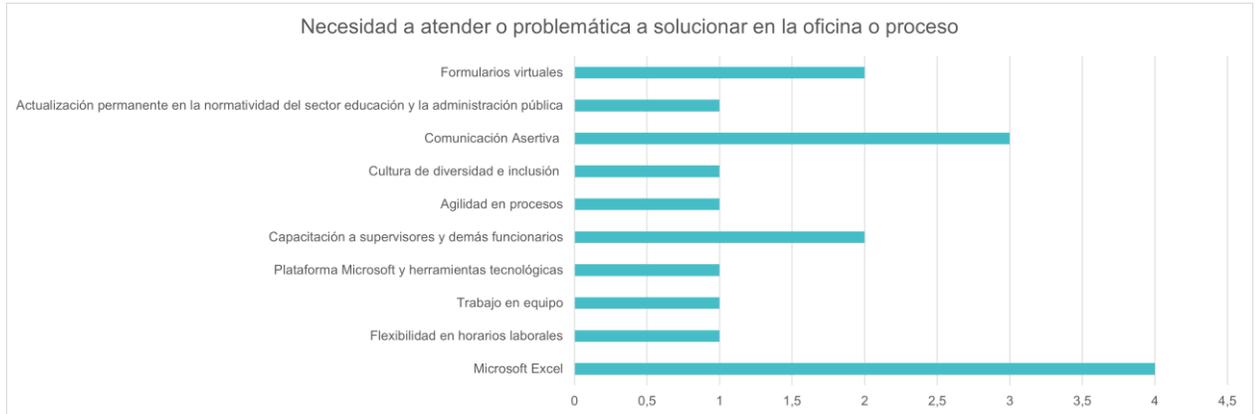
En clima organizacional que se aplicó en el 2021 se alcanzó el 70% de satisfacción en los resultados.

2. Se aplicó encuesta de necesidades de capacitación.

INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO

**RESOLUCIÓN No. 478
(Diciembre 6 de 2021)**

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2022”



En este resultado se destaca temas de comunicación asertiva, Excel, capacitación a supervisores , herramientas tecnológica, cultura de diversidad, temas escogidos por oficinas administrativas.

- El plan de capacitación 2021 se encuentra en resolución desde diciembre de 2020 y su cronograma se público en Pagina web.

Factor 3. Formación

	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones	Responsables	Indicador
Factor 3	Realizar capacitación para el desarrollo de capacidades del personal	Diagnosticar y recoger necesidades de capacitación mediante encuestas definidas.	Determinar los temas de capacitación mediante las diferentes encuestas aplicadas de necesidades de capacitación, resultados de riesgo psicosocial y clima laboral	Of. Desarrollo del Talento Humano	Ejecución de capacitaciones.
Formación		Formular un plan de capacitación, orientado a la formación y evaluar las respectivas capacitaciones	Implementar el Plan de Capacitación Institucional.		Evaluación de capacitaciones(ficha técnica del indicador del proceso de Bienestar Humano). Se miden anual.
			Evaluar las capacitaciones realizadas y hacer seguimiento a su impacto		

Resultados:

Se programaron capacitaciones de herramientas tecnológicas, taller de Excel, deberes y derechos del servidor público, sistema general de pensiones etc de acuerdo a necesidades de capacitación.

INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO

RESOLUCIÓN No. 478 (Diciembre 6 de 2021)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2022”

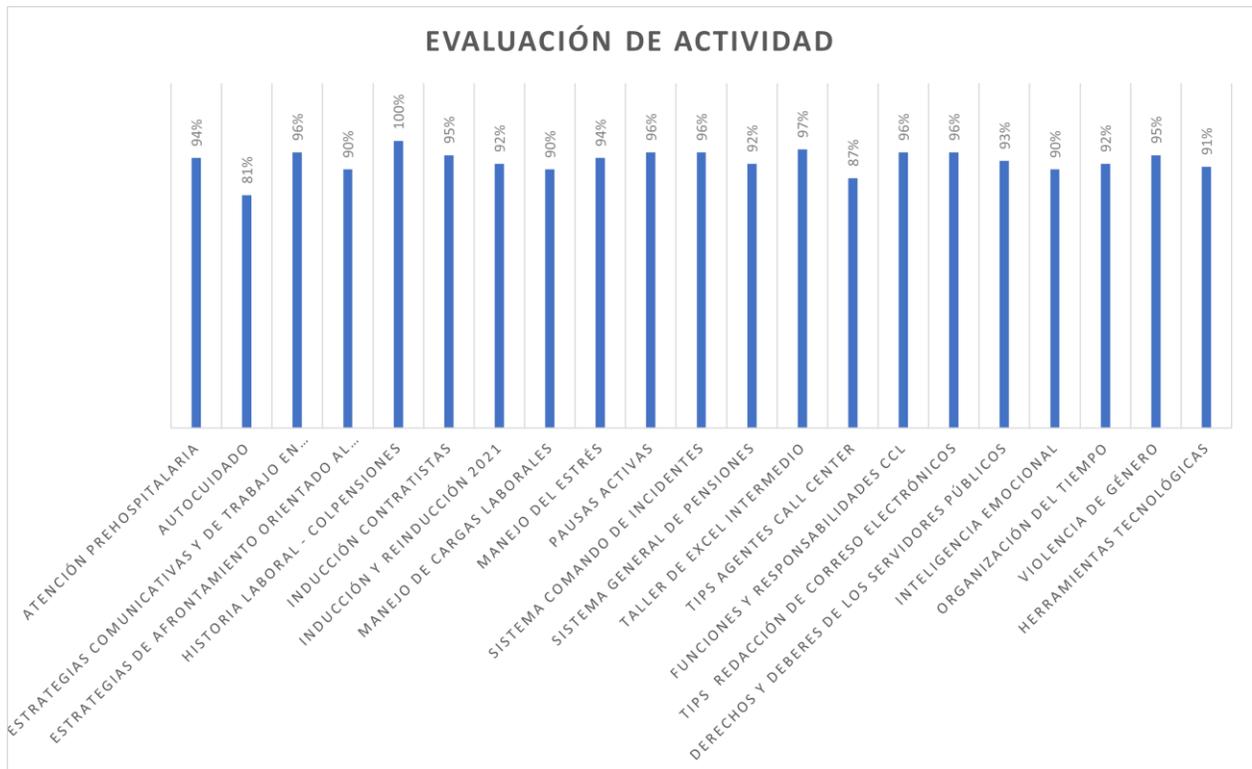
	CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	
Enero - Diciembre de 2021		
PERIODO		
2021-1		
ACTIVIDAD	ASISTENTES VIRTUALES	DIRIGIDO A
Estrategias de Afrontamiento Orientado al Servicio	28	Oficinas administrativas
Motivación y manejo del estrés	69	Oficinas administrativas
Cuerpo humano, Schok, heridas	24	Brigada de emergencias
Inducción Contratistas	30	Contratistas UNICAMACHO
Estrategias Comunicativas y de Trabajo en Equipo	23	Oficinas administrativas
Sistema comando de incidentes	24	Brigada de emergencias
Evaluación inicial del paciente y TRIAGE START	7	Brigada de emergencias
Conversatorio: Reflexiones sobre la actualidad	9	Oficinas administrativas
Manejo de cargas laborales	6	Oficinas administrativas
Pausas activas	95	Funcionarios administrativos, contratistas y Docentes de Tiempo Completo
Video de Código de Integridad (Valores Públicos)	Enviado aproximadamente a 292 correos entre funcionarios, contratistas y docentes	Funcionarios administrativos, contratistas y Docentes de Tiempo Completo
Estrategias de Afrontamiento Orientado al Servicio	6	Funcionarios administrativos
Tips Agentes Call Center	11	Agentes Call Center
Pausas activas	9	Funcionarios administrativos, contratistas y Docentes de Tiempo Completo
Taller de excel intermedio	23	Oficinas administrativas
Sistema general de pensiones	50	Funcionarios administrativos, contratistas y Docentes de Tiempo Completo
Historia laboral	7	Funcionarios administrativos, contratistas y Docentes de Tiempo Completo

INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO

**RESOLUCIÓN No. 478
(Diciembre 6 de 2021)**

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2022”

Inducción y Reinducción	135	Funcionarios administrativos y docentes ocasionales de tiempo completo
Inducción y Reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo	141	El 70% de Todo el personal
Funciones y responsabilidades del CCL	5	Integrantes del CCL
Tips redacción de correos electrónicos	21	Funcionarios administrativos y contratistas
Inteligencia emocional	12	Funcionarios administrativos y contratistas
Violencia de género	5	Funcionarios administrativos y contratistas
Organización del tiempo	32	Funcionarios administrativos y contratistas
Funciones y responsabilidades COPASST	7	Integrantes del copasst
Derechos y deberes de los servidores públicos	25	Oficinas administrativas
Herramientas tecnológicas	13	Funcionarios administrativos, contratistas y Docentes de Tiempo Completo
Lenguaje Claro	85	Funcionarios



INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO

RESOLUCIÓN No. 478 (Diciembre 6 de 2021)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2022”

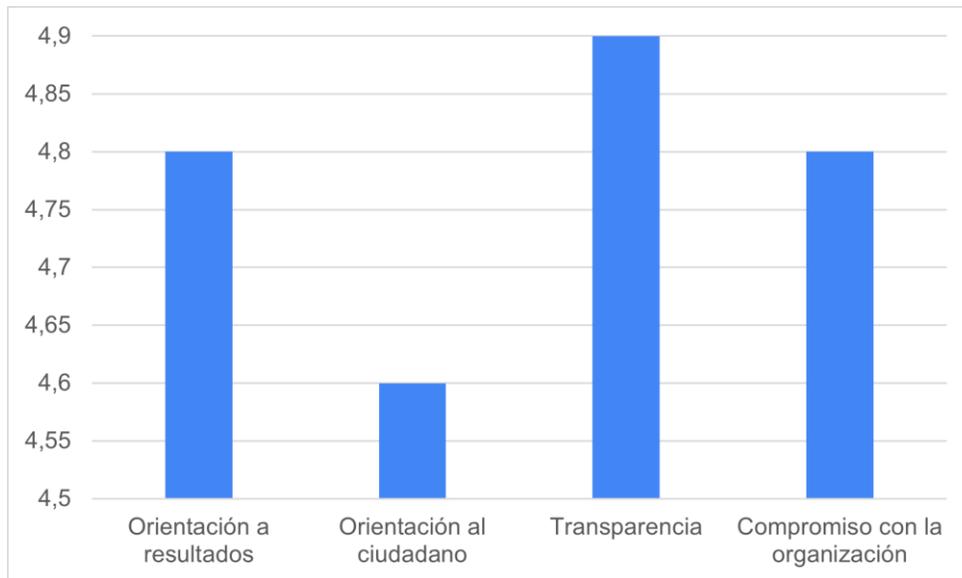
Se ejecuto el cronograma de capacitaciones se alcanza a cumplir los dos indicadores de capacitación: que se cumplió la meta al 95% es la meta de los indicadores.

Factor 4. Evaluación Del Talento Humano

Factor 4	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones	Responsables	Indicador
	Proponer formato de evaluación de desempeño	Realizar propuesta de evaluación de desempeño	Realizar propuesta de evaluación de desempeño	Rectoría Of. Desarrollo del Talento Humano	Evaluación de desempeño

Resultado.

Se realizó evaluación por áreas teniendo en cuenta lineamientos de la Función Pública como son las competencias comunes.



El resultado de la evaluación por áreas en donde fue diligenciado por áreas administrativas fue de: 4,77 siendo la variable de transparencia la más alta y la orientación al usuario la más baja reconociendo que se debe trabajar más en este tema.

INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO

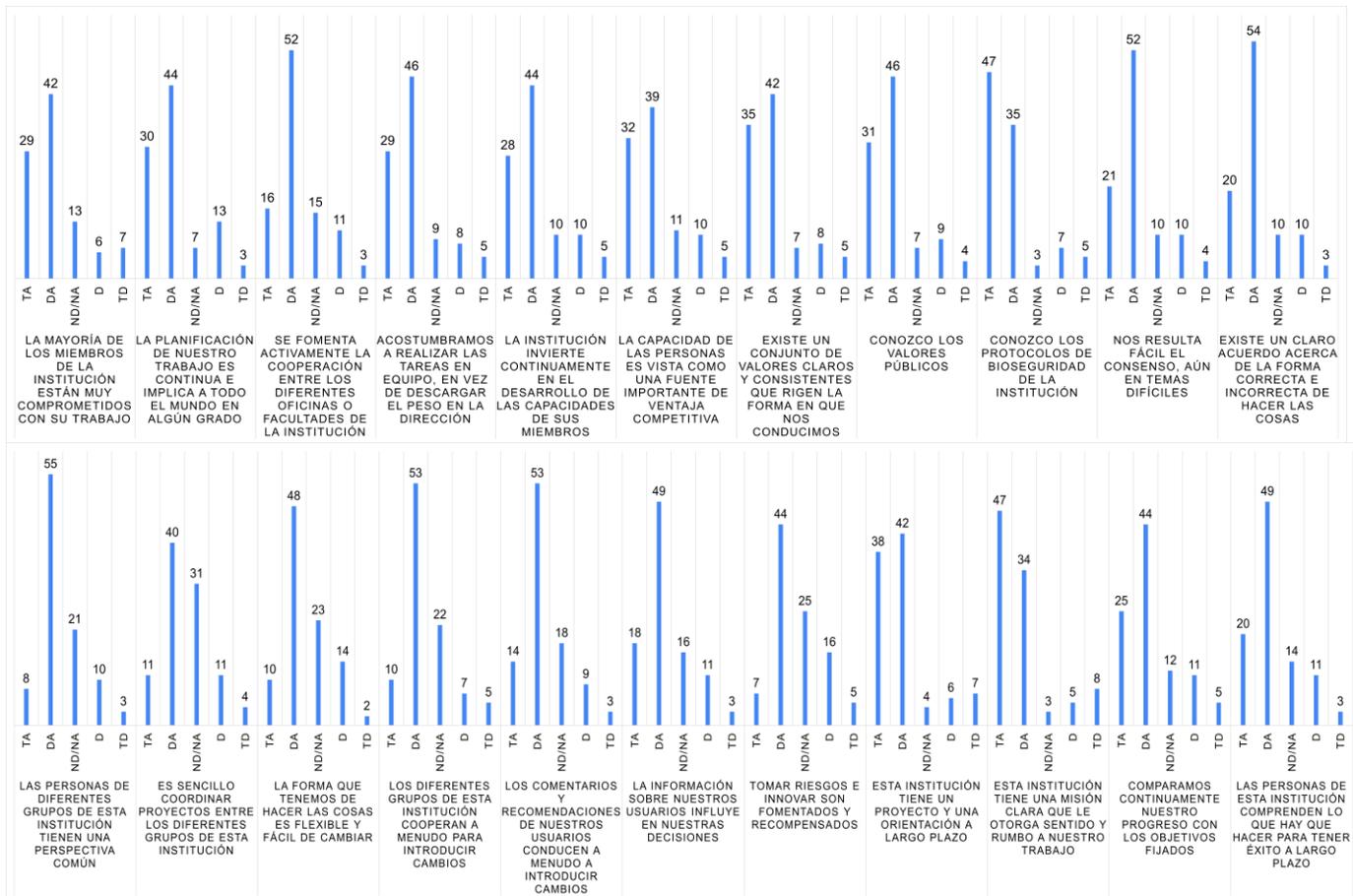
RESOLUCIÓN No. 478
(Diciembre 6 de 2021)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2022”

Factor 5. Desarrollo Organizacional

Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones	Responsables	Indicador
DO Factor 5 Generar el desarrollo organizacional, mediante el apoyo a la transformación cultural.	Aportar al desarrollo organizacional teniendo en cuenta los temas de riesgo psicosocial y clima	Los resultados de encuesta de clima organizacional 2019 y riesgo psicosocial 2019 apoyan la definición de los planes de capacitación y plan de bienestar.	Of. Desarrollo del Talento Humano. Dir. Bienestar Universitario	Clima organizacional. Cada 2 años. 2019 Evaluación de capacitaciones (Ficha técnica del indicador)

Se muestran los resultados de la encuesta de clima organizacional



INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO

RESOLUCIÓN No. 478 (Diciembre 6 de 2021)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2022”

En los resultados de riesgo psicosocial todos los factores se encuentran con puntuación menor a 4.0 siendo riesgo bajo para la institución, en clima organizacional los resultados o factores deben subir y en riesgo psicosocial los resultados o dimensiones deben bajar. En clima organizacional se tuvo unos resultados de 70% de satisfacción.

Factor 6. Clima Organizacional

	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones	Responsables	Indicador
Factor 6			Ejecutar el plan de capacitación teniendo en cuenta temas de riesgo psicosocial y clima organizacional.	Of Desarrollo del Talento Humano/ Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Universitario	(Ficha técnica del indicador del proceso de Bienestar Humano). Indicadores de capacitación. Se miden anual.
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	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 las condiciones laborales adecuadas al bienestar y salud.		

Resultado es el cronograma de capacitación 2021 y allí se incluyen las capacitaciones de SST y riesgo psicosocial

Factor 7. Remuneración y Estímulos

	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones	Responsables	Indicador
Factor 7.			Divulgar y realizar los servicios y programas de Bienestar Universitario y del área de salud de Desarrollo del Talento Humano en los temas de salud que hacen parte del bienestar institucional.	Rectoría. Of. Desarrollo del Talento Humano Area de Salud Dir. Bienestar Universitario.	Apoyos económicos (Ficha técnica del indicador del proceso de Bienestar Humano). Se miden anual.
Remuneración y Estímulos	Realizar el Plan de Bienestar e Incentivos	Ejecutar los programas y servicios de Bienestar Universitario y del área de seguridad y salud en el trabajo en los temas de salud y bienestar	Consolidar exenciones de matrícula		Indicador de participación de actividades. Indicadores de salud de Bienestar Universitario.

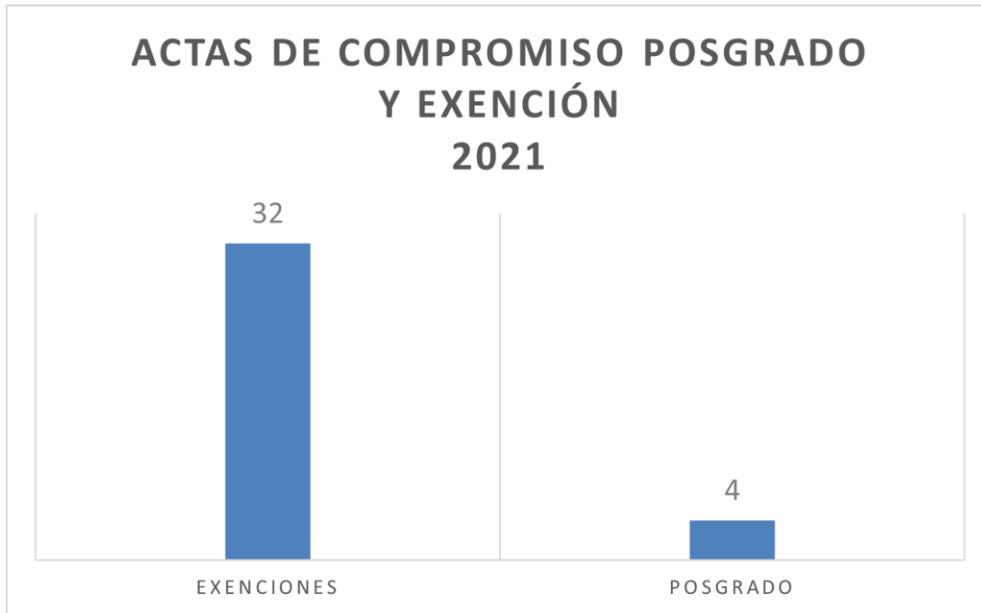
INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO

**RESOLUCIÓN No. 478
(Diciembre 6 de 2021)**

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2022”

Resultado.

Cuadro consolidado de exenciones total periodo 2021 -1 y 2021-2



INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO

RESOLUCIÓN No. 478 (Diciembre 6 de 2021)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2022”

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022.

Se tienen en cuenta diferentes factores: para el 2022 se tienen en cuenta 5 factores uniendo temas que ya se han ido trabajando o adelantando.

Factor 1. Políticas.

	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones	Responsables	Indicador
Factor 1	Propender por la planeación 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 vinculación, desarrollo y retiro de personal dando cumplimiento a la normatividad	Analizar la normatividad vigente que aplica para todo el personal. (Cada vez que se requiera una vinculación) y actualizar los procedimientos de talento humano cada vez que se requiera.	Secretaría general Vicerrectoría Administrativa Of. Administración de Personal	Procedimientos del proceso de Bienestar Humano.
Políticas					

2. Competencias.

	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones	Responsables	Indicador
Factor 2	Desarrollar las capacitaciones a los funcionarios para su que hacer diario	Definir el plan de capacitaciones mediante las necesidades institucionales.	Determinar los temas de capacitación mediante las diferentes encuestas aplicadas de necesidades de capacitación, resultados de riesgo psicosocial y clima laboral, en las necesidades de capacitación se observan los requerimientos de algunas capacitaciones de la función	Of. Desarrollo del Talento Humano	Ejecución de capacitaciones.
Formación		Ejecutar el plan de capacitación.	Implementar el Plan de Capacitación Institucional.		Evaluación de capacitaciones(ficha técnica del indicador del proceso de Bienestar Humano). Se miden anual.
			Evaluar las capacitaciones realizadas y hacer seguimiento a su impacto		

INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO

**RESOLUCIÓN No. 478
(Diciembre 6 de 2021)**

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2022”

Evaluación Factor 3	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones	Responsables	Indicador
	Programar la evaluación por áreas	Ejecutar la evaluación por áreas.	Divulgar la evaluación y que se realice por parte de las áreas	Rectoría Of. Desarrollo del Talento Humano	Evaluaciones

DO Factor 4	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones	Responsables	Indicador
	Generar el desarrollo organizacional.	Aportar al desarrollo organizacional teniendo en cuenta los temas de riesgo psicosocial y clima	Incluir en el cronograma de capacitación temas de riesgo psicosocial y clima organizacional	Of. Desarrollo del Talento Humano.	Indicadores de capacitaciones

Factor 5	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones	Responsables	Indicador
	Remuneración y Estímulos	Realizar el Plan de Bienestar e Incentivos	Ejecutar los programas y servicios de Bienestar Universitario y del área de seguridad y salud en el trabajo en los temas de salud y bienestar	Divulgar y realizar los servicios y programas de Bienestar Universitario y del área de salud de Desarrollo del Talento Humano en los temas de salud que hacen parte del bienestar institucional.	Rectoría. Of. Desarrollo del Talento Humano Area de Salud Dir. Bienestar Universitario.
Aplicar exenciones de matrícula y/o estímulos			Consolidar exenciones de matrícula		

INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO

**RESOLUCIÓN No. 478
(Diciembre 6 de 2021)**

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2022”

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 seis (06) días de diciembre del dos mil veintiuno (2021).



HUGO ALBERTO GONZÁLEZ LÓPEZ
Rector



LUIS GUILLERMO BETANCOURT MARADIAGA
Secretario General

*Vo.Bo. LUIS GUILLERMO BETANCOURT M.
Proyectó: Mauricio Ojeda Pantoja*