

INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO

RESOLUCIÓN No. 041 (enero 26 de 2024)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2024”

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, atendiéndose 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 2024.

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 2024, así:

INTRODUCCIÓN

El desarrollo del Plan estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria Antonio José Camacho, responde a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, al Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y al Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2030, teniendo clara la necesidad de dirigir las acciones al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos, además de la

**RESOLUCIÓN No. 041
(enero 26 de 2024)**

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2024”

implementación de estrategias que permitan la construcción de un plan de bienestar social e incentivos, que contribuyan a potencializar el nivel de compromiso de los servidores públicos (engagement), generando experiencias satisfactorias que suplan sus gustos y necesidades.

Siendo que el bienestar es uno de los pilares fundamentales dentro de las tendencias en la administración de los Recursos Humanos, y considerando que las personas valoran las iniciativas que propenden el bienestar integral de los servidores, lo cual incorpora aspectos relevantes como: la salud física, la compensación total y ambientes de trabajo seguros tanto estructural como psicológicamente, se hace necesario trazar un Plan Estratégico de Talento Humano que articule los objetivos institucionales y el bienestar integral de los servidores públicos.

Considerando que el talento humano es la primera dimensión operativa que hace parte de MIPG y que se concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades, resulta imperativo encaminar los esfuerzos en el diseño y desarrollo de programas, planes y/o políticas orientadas a los servidores públicos, con las que mejoren su calidad de vida, reafirmen su sentido de pertenencia, identifiquen y apropien la cultura institucional, lo cual se traduce en el retorno al aporte eficiente en el cumplimiento de los objetivos de la Institución.

En consecuencia, el Plan Estratégico de Talento Humano busca integrar de manera efectiva y transversal, las acciones que se promueven desde las diferentes unidades de gestión que conforman la Oficina de Recursos Humanos y con el apoyo de aliados estratégicos al interior de la institución, con el propósito de contribuir en el Bienestar Integral de los servidores públicos y sus familias.

1. MARCO GENERAL

Siendo que en el Plan de Desarrollo Institucional 2030, se incorporan objetivos estratégicos que le apuntan al desarrollo, la cualificación y el bienestar integral de los servidores públicos de la Institución Universitaria Antonio José Camacho, se hace necesario replantear el rol de la Gestión Humana en la Institución.

Por esta razón, la Gestión Humana en la Institución se ha venido transformando durante el 2023, lo cual ha implicado la unificación de dos procesos que funcionaban de manera segmentada como lo eran la Administración de Personal y el Desarrollo de Talento, lo que ha propiciado la inclusión de posiciones claves dentro de la estructura que permitan apalancar las tendencias de las Gestión Humana a nivel mundial, los objetivos del Plan Estratégico de Desarrollo 2030 y las iniciativas de Smart Campus.

2. MARCO NORMATIVO.

A continuación, se relacionan el listado de normas que soportan la implementación de los procesos, procedimientos e iniciativas de la Oficina de Recursos Humanos – ORH, de la Institución Universitaria Antonio José Camacho.

RESOLUCIÓN No. 041
(enero 26 de 2024)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2024”

Normatividad	Fecha	Tema	Proceso relacionado con la norma
Acuerdo 20181000006176 CNSC	2019	Por el cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral en los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba	Talento Humano
Código de Integridad del servidor Público	2017	El DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Constitución Política Colombiana	20/07/1991	Regulación técnica de los procesos de selección de personal y de mérito como criterio de permanencia y ascenso	Talento Humano
Decreto 1072	26/05/2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo, establece el plan de SST	SG-SST
Decreto 1083	26/05/2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Establece el PIC y el Programa de Bienestar y Plan de incentivos	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar Social
Decreto 1273	2018	Nuevas reglas para independientes en el pago de aportes a la seguridad social	SG-SST
Decreto 1499	11/09/2017	Modifica el decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la ley 1753 de 2015	Talento Humano
Decreto 1567	5/08/1998	Crea el sistema nacional de capacitación y sistema de estímulos para los empleados del Estado	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar Social
Decreto 1661	27/06/1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Decreto 2011	2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamento Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Talento Humano
Decreto 2177	29/06/2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Decreto 2539	22/07/2005	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.	Talento Humano

RESOLUCIÓN No. 041
(enero 26 de 2024)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2024”

Decreto 4665	29/11/2007	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 612	2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado	Talento Humano
Decreto 726	26/04/2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, se compila las normas del Sistema general de pensiones y se crea el sistema de certificación electrónico de tiempos laborales (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Talento Humano
Decreto 815	2018	Por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015, Único reglamentario del sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleados públicos de los distintos niveles jerárquicos	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 894	28/05/2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera	Plan Institucional de Capacitación
GETH	2017	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Ley 100	23/12/1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales	Certificación de Bono Pensional
Ley 1010	23/01/2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Ley 1064	26/06/2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221	16/07/2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo	Plan de Bienestar Social
Ley 1857	26/07/2017	Modifica la Ley 1361 de 2009, para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia	Programa de Bienestar Social
Ley 1960	27/06/2019	Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Ley 2088	12/05/2021	Regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones	Programa de Bienestar Social
Ley 30	28/12/1992	Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior	Talento Humano

RESOLUCIÓN No. 041
(enero 26 de 2024)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2024”

Ley 909	23/09/2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Establece el plan de vacantes y plan de previsión de empleos.	Talento Humano
MIPG	13/10/2017	Manual Operativo - Dimensión No 1	Talento Humano
Resolución 1111	27/03/2017	Define los estándares mínimos del SG-SST para empleadores y Contratistas	SG-SST
Resolución 1459	28/12/2017	Por medio de la cual se adoptan los ajustes del sistema propio de evaluación del desempeño	Talento Humano
Resolución 2016000022145	2016	La CNSC modifica la resolución 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los sistemas propios de Evaluación del Desempeño Laboral. Lineamientos de la CNSC.	Talento Humano
Resolución 20171010071025	6/12/2017	Aprobación de los ajustes del Sistema propio de evaluación de desempeño por parte de la CNSC	Talento Humano
Resolución 312	24/04/2013	Por medio de la cual se establecen los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar Social
Resolución 3546	2018	Regula las prácticas laborales - Pasantes, cómo se asociaría a los Becarios - Revisar	Talento Humano
Resolución 390	30/05/2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 667	3/08/2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527	14/08/2017	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”.	Plan Institucional de Capacitación

3. ALCANCE

Plantear las diferentes líneas de intervención al Talento Humanos que contribuirán al bienestar integral de los servidores públicos de la Institución Universitaria Antonio José Camacho, formando un equipo multidisciplinar para llevar a cabo de manera eficiente las acciones que se establezcan en este plan y los que deriven de él, que impacten de manera positiva la calidad de vida de los servidores públicos y su entorno, sin importar su tipo de vinculación.

RESOLUCIÓN No. 041
(enero 26 de 2024)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2024”

4. OBJETIVO GENERAL

Construir el Plan Estratégico de Talento Humano, que este alineado con el Plan de Desarrollo Institucional 2030 y el proyecto de Smart Campus, de cara al cumplimiento de los objetivos propuestos en el mismo y considerando al servidor público como parte fundamental de la Institución, para gestionar de manera adecuada el ciclo de vida de los servidores públicos en sus diferentes etapas, desde el proceso de ingreso, permanencia, desarrollo y retiro.

5. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Incorporar las acciones que hacen parte de los procesos de las Unidades de Gestión que conforman la ORH, de cara al Desarrollo del Talento Humano, Bienestar Integral, Relaciones Laborales, SST, Medio Ambiente y Sostenibilidad, en pro del bienestar integral de los servidores públicos.
- Diseñar planes, políticas y/o programas que contribuyan en la gestión adecuada del ciclo de los servidores públicos durante su vinculación con la Institución, refiriéndose a la experiencia de los servidores públicos (employer experience).
- Diseñar planes, políticas y/o programas que promuevan la fidelización de los servidores públicos y la permanencia en el relacionamiento de manera posterior a su vinculación, fortaleciendo el sentido de pertenencia, contribuyendo así al reconocimiento y posicionamiento de la Institución.
- Contribuir en el desarrollo integral de los servidores públicos, impactando de manera positiva su entorno, apoyados con un equipo transversal conformado por los líderes de algunas de las oficinas que conforman la Institución, con el propósito que las iniciativas se alineen a la visión de la UNIAJC en la contribución del desarrollo y transformación social de la región, mediante la docencia, la investigación y la proyección social.
- Diseñar planes, políticas y/o programas de estímulos que agreguen valor a la gestión realizada por los servidores públicos, aunados a una estructuración y/o reestructuración de indicadores que permitan medir la gestión y certifiquen la imparcialidad a la hora de reconocer los estímulos.

6. PROPÓSITO

Diseñar las estrategias que permitan fortalecer las acciones que promueve la Institución a través de la Oficina de Recursos Humanos, en pro del bienestar integral de los servidores públicos que hacen parte de ella, propendiendo por un entorno de trabajo seguro, en armonía, donde puedan potencializar sus habilidades y contribuyan en el desarrollo y la madurez de los equipos de trabajo, logrando así impactar de manera positiva en la experiencia de los usuarios, frente a la orientación eficiente en los servicios que ofrece la Institución.

7. COMPONENTES

Los componentes que hacen parte del presente Plan estratégico de Talento Humano para la vigencia 2024-2026, son:

INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO

RESOLUCIÓN No. 041
(enero 26 de 2024)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2024”

- Capacitación y formación para el desarrollo integral
- Bienestar social, estímulos e incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo, medio ambiente y sostenibilidad
- Relaciones laborales y compensación total

8. INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

➤ **Caracterización de los empleos.**

NIVEL	NATURALEZA	Nº DE PLAZAS APROBADAS
Directivo	Periodo	2
	Libre Nombramiento y Remoción	40
Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	4
Profesional	Libre Nombramiento y Remoción	1
	Carrera Administrativa	15
Técnico	Carrera Administrativa	47
Asistencial	Carrera Administrativa	108
Total empleos ley 909/2004		217
Docentes Carrera Ley 30/1992		67
Total Servidores y Docentes		284

**Tomado de la Acuerdo Institucional 004 del 24/03/2015

➤ **Caracterización planta de personal.**

NIVEL	CANTIDAD
Libre Nombramiento y Remoción	32
Docentes Carrera	21
Nombramiento en Provisionalidad	85
Ocupación Plazas	138
Planta Global	217
Vacantes	79

RESOLUCIÓN No. 041
(enero 26 de 2024)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2024”

9. RESULTADOS DE LAS MEDICIONES DE RIESGO PSICOSOCIAL ADELANTADAS DURANTE EL 2021 – 2023

A continuación, se presenta el análisis comparativo de los resultados de las evaluaciones de riesgo psicosocial de los periodos 2021 al 2023. Es importante precisar que la muestra evaluada para cada año corresponde a grupos poblacionales diferentes, mientras que la muestra del presente estudio es más heterogénea ya que incluye contratistas y docentes hora cátedra (ambas poblaciones no se habían tenido en cuenta para estudios anteriores), para el 2023 se logra ampliar la muestra, con un total de 550 servidores evaluados.

CONSTRUCTO	2021		2022		2023		
	En riesgo	Sin riesgo	En riesgo	Sin riesgo	En riesgo	Sin riesgo	
EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO INTRALABORALES + EXTRALABORALES	46,6%	53,4%	43,0%	57,0%	38,5%	61,5%	↓
EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO INTRALABORALES	42,4%	57,6%	37,0%	63,0%	38,3%	61,7%	↑
EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO EXTRALABORALES	55,9%	44,1%	58,0%	42,0%	54,4%	45,6%	↓

Para comprender mejor cuál ha sido el desarrollo de las dimensiones que se evalúan en la batería a lo largo del tiempo, se realizó una comparativa de los resultados obtenidos en las últimas 3 evaluaciones obteniendo el siguiente resultado dicotomizado:

DIMENSIÓN	2021		2022		2023		
	En riesgo	Sin riesgo	En riesgo	Sin riesgo	En riesgo	Sin riesgo	
Tiempo fuera del trabajo	38,9%	61,1%	53,5%	46,5%	42,3%	57,7%	↓
Relaciones familiares	33,3%	66,7%	16,5%	83,5%	8,3%	91,7%	↓
Comunicación y relaciones interpersonales	47,7%	52,3%	41,8%	58,2%	35,5%	64,5%	↓
Situación económica del grupo familiar	44,7%	55,3%	34,9%	65,1%	38,9%	61,1%	↑
Características de la vivienda y su entorno	61,9%	38,1%	63,1%	36,9%	69,6%	30,4%	↑
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	51,9%	48,1%	52,4%	47,6%	52,9%	47,1%	↑
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	65,7%	34,3%	51,3%	48,7%	74,0%	26,0%	↑

Conclusiones y recomendaciones de intervención

A nivel general, el resultado de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial muestra un comportamiento bajo de la exposición de los trabajadores con condiciones de riesgo. Sin embargo, se aprecia una tendencia al alza en la mayoría de sus categorías, dominios y/o

**RESOLUCIÓN No. 041
(enero 26 de 2024)**

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2024”

dimensiones, por lo que es de vital importancia desarrollar estrategias de intervención, promoción y prevención del riesgo psicosocial.

10. ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN PRO DE LAS MEDICIONES DE RIESGO PSICOSOCIAL REALIZADA EN EL 2022, QUE SE ADELANRON DURANTE 2023

Considerando los resultados de la batería de riesgo psicosocial realizada en el año 2022, durante la vigencia del 2023, la Institución a través de la ORH, promovió diversas actividades como parte de la intervención sugerida en el informe de la batería de riesgo psicosocial, como se muestra en la siguiente tabla.

Así mismo, para el periodo 2024-2026 se tiene proyectado seguir trabajando en pro del Bienestar y la Calidad de Vida de los servidores públicos, contribuyendo de esta manera en la creación de espacios de trabajo seguros, psicológica y físicamente saludables, promoviendo programas y/o proyectos con un mayor alcance que se conecte con el plan de desarrollo 2030 y el futuro Smart Campus.

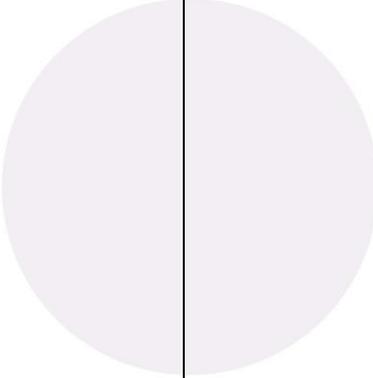
A continuación, se presentan los planes de intervención sugeridos para los periodos 2022 y 2023, es importante precisar que la evaluación de riesgo psicosocial para el periodo 2023 fue aplicada en el último trimestre del año, por tanto, las acciones se desarrollarán a partir del periodo 2024, donde se recogerán las iniciativas que quedaron planteadas en el plan de intervención del 2022.

PLAN DE INTERVENCIÓN SUGERIDO – 2022

DOMINIOS	VARIABLE	PROPUESTA	INICIATIVAS 2023 – 2024
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas de la jornada	1. Hacer seguimiento a la realización de pausas, descansos y horarios extendidos.	Durante el 2023, a través de SST, medioambiente y sostenibilidad en apoyo con la ARL, se promovió la realización de pausas activas para todos los servidores públicos de la Institución, enfatizando en su importancia y la contribución al cuidado osteomuscular y mental. De acuerdo con el cronograma de actividades establecido con la ARL.
		2. Realizar grupo focal con los equipos identificados con mayor riesgo, y explorar esta variable y sus posibles soluciones.	A través del Plan estratégico de talento humano planteado para el 2024, se consideran líneas de acción desde los procesos a cargo de la ORH, que contribuyen a minimizar los riesgos asociados a las demandas de trabajo.

RESOLUCIÓN No. 041
(enero 26 de 2024)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2024”

	Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	1. Realizar análisis de puesto con énfasis psicosocial para los cargos identificados con nivel alto de riesgo psicosocial.	Durante los periodos 2022 y 2023 se procede con la identificación de los casos, a través de la aplicación de las baterías de riesgo psicosocial, para ser intervenidos en el 2024, toda vez que el 2023 se presentaron cambios de desplazamiento de puestos de trabajo, considerando las adecuaciones a la infraestructura que se vienen adelantando actualmente.
		2. Promover política de desconectarse del trabajo. Calidad de tiempo con la familia.	La ORH estará presentando la propuesta de la política de desconexión laboral en el 2024, como parte de las acciones propuestas en el Plan estratégico de talento humano. Durante el 2023, se promovieron actividades en la línea de tiempo de calidad para los servidores y sus familias, como: Día de la familia Uniajc , actividad liderada por la Oficina de Bienestar Universitario, que fue apoyada por la ORH y la Oficina de Egresados, pues esta actividad cobija a los cuatro estamentos de la Institución y sus familias. Picnic Literario : Un homenaje al día del niño en el mes de Octubre, donde se convocaron a los cuatro estamentos, para compartir un tiempo de conexión familiar en torno a la lectura, la narrativa y actividades lúdico-creativas, en apoyo con la Caja de Compensación Familiar. Novena de aguinaldos familia Uniajc : Actividad en torno a la navidad, que busca promover los valores humanos como la solidaridad, la unión y el compromiso, donde los servidores públicos tuvieron la oportunidad de compartir con sus compañeros y sus familias. Integración de Fin de Año , Uniajc se viste de misterio, un espacio de desconexión laboral, donde se busca reconocer los esfuerzos de la familia Uniajc durante el año, fortalecer las relaciones interpersonales y disfrutar en un espacio diferente, saliendo de la cotidianidad.

RESOLUCIÓN No. 041
(enero 26 de 2024)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2024”

CONTROL	Claridad de rol	<p>1. Revisar las definiciones de cargo y actualizarlas. Lograr comunicar y articular los objetivos e indicadores de la institución con el desempeño del rol.</p>	<p>Dentro de las iniciativas que la ORH estará trabajando para el 2024, se encuentra la propuesta del diseño del programa de reconocimiento, que articula las responsabilidades del cargo, con los objetivos institucionales y el desempeño del rol de los servidores públicos, lo cual implica un trabajo mancomunado con la Oficina Asesora de Planeación y el proceso de Calidad Institucional que se encuentra a su cargo, para realizar la revisión y actualización de los descriptores de cargo, manual de funciones y responsabilidades, al igual que la revisión de la pertinencia y cumplimiento de los indicadores actuales.</p>
		<p>2. Definir canales de comunicación efectivos para todos los niveles de la institución. Revisar los medios más efectivos.</p>	<p>Durante el 2023, la ORH ha logrado ganar una mayor visibilidad a través de espacios como "Noticias ORH", que incentivan el uso del correo institucional como herramienta de trabajo, esencial en la comunicación tanto interna como externa. A través de este espacio, se estará reforzando el uso de los canales institucionales en la construcción de una estratégica de comunicación fluida y eficiente.</p>
ESTRÉS	Síntomas de estrés	<p>1. Seguimiento Individual a través del sistema de vigilancia en riesgo psicosocial. Espacios de encuentro con los trabajadores</p>	<p>Durante los periodos 2022 y 2023 se procede con la identificación de los casos y poder realizar la intervención correspondiente para el periodo 2024-2026, a través de las diferentes iniciativas que se promuevan en pro de la calidad de vida y el bienestar de los servidores públicos</p>
EXTRALABORAL	Características de la vivienda	<p>1. Promover beneficios de la caja de compensación familiar y todos aquellos establecidos por la universidad.</p>	<p>Durante la vigencia 2023, la ORH a través del proceso de Bienestar Integral al Talento Humano, creo el CAP - Centro de Atención Personalizada, abriendo el espacio para que los diferentes aliados estratégicos como la caja de compensación familiar Comfandi, las EPS, las AFP y los convenios, pudieran tener presencia en la Institución y brindar la información sobre, Bienes, Servicios y Beneficios con los servidores públicos de la institución. Para el 2024 se promoverán acciones que le permitirán a la Institución tener información con un análisis más profundo a fin de desarrollar líneas de acción en pro del bienestar; además a través del CAP, en asocio con la CCF, los Fondos de Cesantías y las entidades financieras se estará realizando la feria de la vivienda.</p>

RESOLUCIÓN No. 041
(enero 26 de 2024)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2024”

		2. Promover política de desconectarse del trabajo.	Así mismo, durante el 2023 se realizaron actividades que abarcaran temas como: Salud mental, hábitos de vida saludable, manejo del duelo, entre otros.
		3. Realizar capacitaciones en:	
Desplazamiento Vivienda Trabajo Vivienda	-	• Estilo de vida saludable	
Tiempo fuera del trabajo		• Control de las emociones	
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo		• Manejo de cargas de trabajo	

DIMENSIÓN	PLAN DE INTERVENCIÓN SUGERIDO 2023
Control sobre el trabajo	Realizar proceso de inducción al cargo y estrategias de onboarding para la bienvenida de nuevos colaboradores, entregando de forma clara los objetivos, responsabilidades y autonomía que tiene cada cargo en la organización.
	Realizar proceso de capacitación y desarrollo humano utilizando como insumos para la detección de necesidades de formación los resultados obtenidos de la evaluación de desempeño, la evaluación de factores de riesgo psicosocial y encuesta de detección de necesidades en formación.
	Construir un procedimiento para la gestión del cambio que incluya la participación de los colaboradores en las transformaciones y cambios en el trabajo, teniendo en cuenta sus opiniones para la implementación de dichos cambios, con el objetivo no solo de incluir a todos los miembros de los equipos de trabajo, sino también realizar procesos de cambio amigables, sostenibles y estimulantes.
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Incluir dentro de los planes de formación y desarrollo de líderes, así como de cultura organizacional, estrategias para fomentar un liderazgo cercano con el colaborador, que permita la solución de problemas, la consecución de resultados y mejore la comunicación vertical entre líderes y colaboradores.
	Favorecer dentro de los procesos de cultura, formación y selección, la consecución o mejoría de habilidades para el trabajo en equipo, la comunicación, la solidaridad y apoyo entre trabajadores.
	Incluir dentro del plan de formación espacios de socialización del comité de convivencia laboral, sus funciones y canales de atención, así como la prevención del acoso laboral.
	Diseñar e implementar un proceso de evaluación del desempeño que sea objetivo y permita la generación de sanas prácticas de retroalimentación y reconocimiento de los trabajadores de la institución, así como el desarrollo de las habilidades claves y estratégicas definidas por la Universidad.
Demandas del trabajo	Establecer un programa de gestión del talento humano por competencias que englobe los procesos de adquisición del talento, evaluación de desempeño, formación y capacitación, bienestar y compensación laboral, entre otros.
	Identificar los aspectos negativos que puedan estar generando fatiga, molestia, o preocupación en los trabajadores por causa de los esfuerzos físicos o adaptativos que se les requieran e intervenir dichos aspectos.
	Formar a la comunidad educativa en competencias socioemocionales orientadas al servicio al cliente.

**RESOLUCIÓN No. 041
(enero 26 de 2024)**

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2024”

Establecer rutas claras de atención a la comunidad a nivel psicosocial para la intervención de casos especiales, y socializar estas rutas con toda la comunidad educativa.
Realizar mediciones de cargas, tiempos y movimientos en cargos críticos para balancear funciones en caso de ser requerido.

Considerando las acciones descritas en los planes de intervención para los periodos 2022 y 2023, se plantea la siguiente Planeación Estratégica de Talento Humano, proyectada para un periodo de 3 años, que se ajustará y actualizará para la vigencia de cada periodo, de acuerdo con las necesidades institucionales, el mejoramiento y la calidad de vida de los servidores que hacen parte de la Institución.

11. PLANEACIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO 2024 – 2026

De acuerdo con el plan de desarrollo institucional y el proyecto de Smart Campus, se presenta la propuesta de las actividades para desarrollar en el periodo 2024 – 2026.

Entregable	Rutas de Creación de Valor	Línea	Actividades
Plan Estratégico del Talento Humano - Ejecutado al 100%	Ruta de la Calidad <i>"La cultura de hacer las cosas bien"</i>	Estratégica	. Actualizar y publicar el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2024-2026
			. Actualizar, publicar y realizar el seguimiento al Programa de Bienestar social, estímulos e incentivos para la vigencia 2024
			. Actualizar, publicar y realizar el seguimiento al Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024
			. Actualizar, publicar y realizar el seguimiento al Plan de seguridad y salud en el trabajo para la vigencia 2024
			. Propuesta del Programa de Gestión del Cambio, hacia una transformación de rol de la ORH, adoptando un rol consultivo que permita realizar el acompañamiento a los proyectos institucionales, realizando la aplicación de la metodología de Gestión del Cambio, que permita garantizar la apropiación del conocimiento, el desarrollo de habilidades, la adaptación a los cambios, la creación de los manuales operativos, el diseño de procesos y la documentación de los mismo, en pro de una acertada y exitosa ejecución de los proyectos.
			. Propuesta del programa de Gestión del conocimiento
			. Propuesta del programa de Cultura Institucional
	Ruta Análisis de Datos <i>"Conociendo el talento"</i>		. Rediseño del proceso y procedimiento de desvinculación laboral, ampliando su alcance y creando una encuesta que permita implementar métricas que sirvan de insumo para las políticas, planes y/o programas que implemente la institución, que permitan identificar las oportunidades de mejora en pro de la construcción de la cultura institucional.

RESOLUCIÓN No. 041
(enero 26 de 2024)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2024”

			<ul style="list-style-type: none"> . Evaluar la pertinencia y efectividad de los indicadores que tiene la ORH y de ser necesario actualizarlos de acuerdo con las acciones propuestas dentro del Plan Estratégico de Talento Humano
			<ul style="list-style-type: none"> . Actualizar el proceso de vinculación, con un mayor alcance, logrando incorporar los procesos de inducción, entrenamiento, acompañamiento en la adopción del cargo, feedback durante el periodo de prueba y el proceso de desarrollo para el cierre de brechas.
	<p>Ruta del Servicio <i>"Al servicio de los ciudadanos"</i></p>	<p>Operativa CAP</p>	<p>Espacio exclusivo para nuestros servidores, donde podrán contar con atención personalizada por parte de los diferentes aliados estratégicos y convenios que tiene la Institución, para conocer de primera mano los beneficios a los que pueden acceder y la oferta de valor de cada entidad.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> . Actividades informativas sobre la oferta de valor de los convenios.
			<ul style="list-style-type: none"> . Ampliación del portafolio de beneficios con nuevos convenios y/o alianzas.
			<ul style="list-style-type: none"> . Actividades lúdicas de esparcimiento.
			<ul style="list-style-type: none"> . Apoyo al proceso de vinculación desde la orientación a los servidores públicos para realizar la entrega de la información de manera completa y adecuada.
			<ul style="list-style-type: none"> . Apalancamiento de los programas de promoción, prevención y servicios de las entidades de salud, pensión, ARL y fondos de cesantías.
			<ul style="list-style-type: none"> . Benchmarking con otras instituciones para la adopción de las mejores prácticas en cuanto a la prestación de los servicios propios de la Institución.
	<p>Ruta de la Felicidad <i>"La felicidad nos hace productivos"</i></p>	<p>Salud Integral</p>	<p>La salud integral comprende diferentes áreas del ser humano, por lo que se hace necesario ampliar el alcance de las actividades de tal manera que contribuyan a la salud física, mental, emocional, financiera y social.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> . Programas de promoción y prevención en alianza con las Entidades Promotoras de Salud.
			<ul style="list-style-type: none"> . Actividades de Desconexión y cohesión, que contribuyan a la salud mental de los servidores.
			<ul style="list-style-type: none"> . Píldoras informativas que incentiven hábitos saludables - Noticias ORH.
			<ul style="list-style-type: none"> . Actividades para el afrontamiento de situaciones difíciles (Manejo del duelo, manejo de emociones, manejo del estrés).
			<ul style="list-style-type: none"> . Incorporación de pausas activas físicas y mentales.
			<ul style="list-style-type: none"> . Propuesta del programa de relevo generacional, segmentado por grupos a intervenir considerando la etapa en que se encuentran los funcionarios, alineados con la normativa pensional aplicable a los servidores públicos, con el propósito de realizar los acompañamientos y asesorías pertinentes, desde la tramitología legal, el retiro programado y proyecto de vida.
			<ul style="list-style-type: none"> . Acompañamiento en alianza con los fondos de pensión

RESOLUCIÓN No. 041
(enero 26 de 2024)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2024”

		Armonía y Bienestar	<p>Actividades que fortalezcan la armonía en los equipos de trabajo, potencializando el rol de líder, fomentando el poder del acuerdo e incentivando la participación de los funcionarios en las actividades dirigidas por la ORH.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Propuesta del programa de reconocimiento: <ul style="list-style-type: none"> a. Los logros obtenidos como equipos de trabajo, aunado al cumplimiento de indicadores y participación en las actividades lúdico-recreativas. b. Logros obtenidos a nivel personal (Formación académica, ejemplaridad en la función pública, programa insignias, entre otros) · Implementación de acciones que contribuyan en afianzar los lazos de confianza y transparencia de los procesos, con los servidores públicos desde las relaciones laborales. · Sensibilización ruta de violencia basada en género, en apoyo con la Oficina de Bienestar Institucional. · Participación en el proyecto de la creación de las salas de lactancias en las sedes de la Institución, en el cual participan la Oficina de Bienestar institucional, Oficina de compra e infraestructura, Planeación Institucional y la ORH a través de los procesos de Bienestar Integral al Talento Humano y SST. · Estrategia de comunicación, para socializar los valores institucionales, valores servidores públicos, código de integridad y en la construcción del programa de cultura institucional · Propuesta de la política de desconexión y flexibilidad laboral
	<p style="text-align: center;">Ruta del Crecimiento <i>"Liderando Talento"</i></p> <p style="text-align: center;">Ruta del Servicio <i>"Al servicio de los ciudadanos"</i></p>	Gestión del conocimiento e innovación en la era digital	<p>Iniciativas que contribuyan en la cualificación de los servidores públicos, que aporten al desarrollo de las Unidades de trabajo, en el diseño y reestructuración de procesos y procedimientos, contribuyendo a la efectividad en el servicio, propuestas en el Plan Institucional de Capacitaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> · Jornadas de Inducción y reinducción que se programan de acuerdo con la dinámica de vinculación de la Institución, contando con el apoyo de la Oficina de Asesoría jurídica. · Aplicación del plan piloto para la valoración del impacto de la gestión de los servidores públicos (Evaluación de la Productividad), plan de acción para el cierre de brechas y promover una cultura de mejora continua en la Institución, realizando el seguimiento al cumplimiento del plan de acción propuesto. · Incentivar el aprendizaje continuo a través de la creatividad y el desarrollo de proyectos de micro innovación que contribuyan en el mejoramiento de los procesos y procedimientos, además del aprovechamiento de las herramientas tecnológicas con las que actualmente cuenta la institución. (Programa de reconocimiento)

RESOLUCIÓN No. 041
(enero 26 de 2024)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2024”

	. Aplicación de la evaluación de clima laboral para la vigencia 2024, plan de acción para intervenir en los hallazgos reportados, realizando el seguimiento al cumplimiento del plan de acción propuesto.
	. Aplicación de la batería de riesgo psicosocial, ejecución del plan de acción y promover una cultura de mejora continua en la Institución, realizando el seguimiento al cumplimiento del plan de acción propuesto.
	. Actualización y aplicación beneficio de exenciones para los programas de formación académica de los servidores públicos y sus beneficiarios, seguimiento al retorno aplicable solo a los servidores.
	. Realizar capacitaciones para el desarrollo de competencias Servidor 4.0

12. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO PARA EL PERIODO 2024-2026

Los planes y programas que se establecen desde la dimensión del talento humano buscan contribuir en el desarrollo y cualificación de los servidores públicos, para alcanzar los objetivos establecidos por la Institución de cara al Plan de Desarrollo 2030 y el proyecto de Smart Campus, los planes están establecidos de la siguiente manera:

12.1. PLANES

- **Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos**
 - **Objetivo**

Diseñar y desarrollar las estrategias que aporten al bienestar integral y la calidad de vida de los servidores públicos y su familia, sin importar el tipo de vinculación, donde se generen espacios de desconexión laboral, esparcimiento, integración, tiempo de calidad y se promuevan además hábitos de vida saludable, crecimiento personal y profesional.

Por lo anterior, se plantean actividades de bienestar en las siguientes líneas:

- Atención personalizada a través del CAP
- Estrategias salario emocional
- Actividades en la línea de salud integral
- Actividades en la línea de armonía y bienestar

- **Plan de seguridad y salud en el trabajo medio ambiente y sostenibilidad**
 - **Objetivo**

Establecer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales factibles de intervención, dando cumplimiento a la normatividad vigente.

Por lo anterior, se plantean actividades de SST:

RESOLUCIÓN No. 041
(enero 26 de 2024)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2024”

- Garantizar la adecuación, conveniencia y eficacia de la gestión del riesgo ocupacional mediante la revisión periódica gerencial.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de seguridad y salud en el trabajo apliquen a la institución.
- Implementar sistemas de tratamiento para los riesgos significativos que aporten a disminuir la probabilidad de ocurrencia y las consecuencias.
- Definir la estructura y responsabilidades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
- Implementar un plan de prevención, respuesta y recuperación ante emergencias.
- Acompañar la recuperación del trabajador y su calidad de vida mediante el proceso de reintegro laboral.
- Monitorear el desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.

- **Plan institucional de capacitación**
- **Objetivo**

El objetivo General del presente plan es promover el desarrollo integral de los servidores públicos (funcionarios y docentes) a través de actividades de capacitación y formación, acordes a las necesidades identificadas de la UNIAJC, para el fortalecimiento de las dimensiones del SER, SABER, SABER HACER, de cada uno de los participantes

Por lo anterior, se plantean actividades del Plan Institucional de Capacitación en las siguientes líneas:

- Contribuir a la formación de servidores (directivos, administrativos, personal de apoyo, contratistas, entre otros) a partir de los ejes de desarrollo e instrumentos del plan de formación y capacitación dados por la Función Pública.
- Integrar a los servidores a la Cultura Institucional, por medio de procesos formativos, en virtud de los cambios, actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales.
- Establecer la ruta de formación y cualificación de los docentes () de la Institución, mediante la orientación conceptual, pedagógica, temática y estratégica en el marco de la mejora y la calidad Institucional en pro de fortalecimiento del servicio educativo de calidad.

PROGRAMAS

- **Programa de Gestión del Cambio**
 - **Objetivo**

Apalancar las iniciativas y proyectos que se promuevan en la Institución, a fin de garantizar un adecuado desarrollo en cada una de las etapas, a través de la aplicación de una metodología estándar, que permita lograr la implementación, registro, aplicación y ejecución de estos de manera exitosa.

RESOLUCIÓN No. 041
(enero 26 de 2024)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2024”

- **Diseño Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación**

- **Objetivo**

Garantizar la correcta administración del conocimiento tácito y explícito, en pro del desarrollo y continuidad en los servicios que presta la Institución, minimizando la fuga de conocimiento a través de la adecuada documentación de los procesos, procedimientos, responsabilidades y funciones de cargo, que permitan ante una movilidad o vacante, realizar el correcto entrenamiento y traslado del conocimiento a quien lo ocupe. Además de promover los proyectos de innovación que resulten como iniciativa de los servidores públicos al interior de las Oficinas que hacen parte de la Institución y que permitan implementar una mejora a los procesos, procedimientos, desarrollos tecnológicos entre otros; esto en concordancia con una cultura de mejora continua Institucional, considerando además las herramientas establecidas por Mipg para esta dimensión.

- **Programa Cultura Institucional**

- **Objetivo**

Implementar un programa de Cultura Institucional para la UNIAJC, que permita consolidar la construcción de una Cultura distintiva que este alineada a la estrategia institucional, con los servidores públicos, los procesos y procedimientos, con el propósito de prestar servicios de la más alta calidad.

- **Programa de relevo generacional**

- **Objetivo**

Brindar a los servidores públicos de la UNIAJC, un acompañamiento integral en el proceso de su retiro programado, considerando el impacto que este implica en la calidad de vida de los servidores y los cambios que afrontará durante esta nueva etapa.

- **Diseño del programa de reconocimiento**

- **Objetivo**

Reconocer el esfuerzo, participación y desarrollo de los servidores públicos de manera individual y por equipos, considerando el aporte a la gestión, las propuestas y proyectos de micro innovación, que le aporten a la cultura de la mejora continua en pro de alcanzar los objetivos trazados, teniendo como insumo los indicadores existentes y los ajustes o la implementación de nuevos indicadores que le permitan a la UNIAJC medir el aporte de las oficinas y el talento humano que hacen parte de ellas.

Este programa buscar incentivar la participación de los equipos de trabajo en el desarrollo de iniciativas aplicables a los procesos y que representen un impacto favorable en los mismos de cara a la prestación de los servicios de la Institución.

13. DEFINICIONES

- **Bienestar:** Comprende las actividades que contribuya en la salud, la recreación, deporte y cultura de la comunidad universitaria.
- **Bienestar Integral:** Es aquella condición en que las buenas condiciones de nuestra mente y nuestro cuerpo se nos hacen perceptibles.

RESOLUCIÓN No. 041
(enero 26 de 2024)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2024”

- **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.
- **Conocimiento Tácito:** Es el resultado de nuestra experiencia, nuestros aprendizajes, de los hábitos que vamos acumulando a lo largo de nuestras vidas, e involucra elementos tales como nuestra intuición, creencias, costumbres, valores, o puntos de vista. Se encuentra en un nivel del inconsciente y aparece cuando lo necesitamos.
- **Conocimiento Explícito:** Es el que se encuentra estructurado, tiene forma y es sistemático.
- **Cualificación:** Disponer de los conocimientos necesarios para desarrollar la 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.
- **Unidades de Gestión:** entendiéndose como Unidad el grupo de personas que están a cargo de los procesos macros que hacen parte de las responsabilidades asignadas a una oficina.
- ©: Símbolo que se coloca en las Actividades para indicar que son Puntos de Control.

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

RESOLUCIÓN No. 041
(enero 26 de 2024)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2024”

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

Dada en Santiago de Cali a los veintiséis (26) días de enero de dos mil veinticuatro (2024).



HUGO ALBERTO GONZÁLEZ LÓPEZ
Rector



LUIS GUILLERMO BETANCOURT MARADIAGA
Secretario General

Vo.Bo. LUIS GUILLERMO BETANCOURT M.