

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

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 2025.

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 2025, 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 implementación de estrategias que permitan la construcción de un plan de bienestar social e incentivos, que contribuyan

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

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.

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

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
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

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

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 la generalidad 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
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

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

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 la 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.

4. OBJETIVO GENERAL

Diseñar e implementar estrategias innovadoras y efectivas en los ámbitos de bienestar social, desarrollo del talento, relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente sostenible, promoviendo la motivación, el compromiso y la calidad de vida de los servidores públicos de la Institución, alineándose con el Plan Estratégico de Desarrollo 2030, las disposiciones del DAFP, MIPG y demás disposiciones aplicables al sector público.

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 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

Promover un entorno laboral de armonía, bienestar y felicidad, que sea sostenible, que fomente el desarrollo personal y profesional de los servidores públicos, donde se fortalezcan los procesos misionales, los valores del servidor público e Institucionales y las funciones sustantivas de la Institución, contribuyendo así al logro de la misión educativa y social de la institución universitaria.

7. COMPONENTES

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

- 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.**

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

NIVEL	NATURALEZA	N° 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

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%	↓

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

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 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 ADELANTARON 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.

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

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.
	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.

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

			<p>Durante el 2023, se promovieron actividades en la línea de tiempo de calidad para los servidores y sus familias, como:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>CONTROL</p>	<p>Claridad de rol</p>	<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.</p> <p>A través de este espacio, se estará reforzando el uso de los canales institucionales en la construcción de una estrategia de comunicación fluida y eficiente.</p>

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

ESTRÉS	Síntomas de estrés	1. Seguimiento Individual a través del sistema de vigilancia en riesgo psicosocial. Espacios de encuentro con los trabajadores	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
EXTRALABORAL	Características de la vivienda	1. Promover beneficios de la caja de compensación familiar y todos aquellos establecidos por la universidad.	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.
		2. Promover política de desconectarse del trabajo.	
		3. Realizar capacitaciones en:	
	Desplazamiento Vivienda - Trabajo - Vivienda	• Estilo de vida saludable	Así mismo, durante el 2023 se realizaron actividades que abarcaran temas como: Salud mental, hábitos de vida saludable, manejo del duelo, entre otros.
	Tiempo fuera del trabajo	• Control de las emociones	
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	• Manejo de cargas de trabajo		

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

Dimensiones	Actividades	Homologación. Resolución 2764	Descripción de la acción
Demandas de carga mental	Ejecutar un programa de formación en habilidades para la prevención y el manejo de la carga mental.	Actividad No.12 Gestión de cargas de trabajo. Acción. Entrenar para la gestión de la carga de trabajo y hacer seguimiento al impacto	1- Desarrollo de programa para los cargos priorizados (mapa calor) sobre la base teórica de la ergonomía cognitiva. <u>Habilidades de planificación y obtención de resultados:</u> - Planeación de acciones y tiempos para lograr objetivos y resultados específicos. - Priorización de las actividades, combinando el criterio de la urgencia e importancia. - Gestión del tiempo de trabajo con enfoque sistemático (organizar el espacio, buscar los insumos, información requerida e identificar y controlar criterios de calidad y filtrar actividades o circunstancias que desvíen del objetivo principal. -Habilidad para la toma de decisiones (evidencien y compartan las experiencias de la toma de decisiones, se presenten situaciones problema y propuestas de solución. Estos espacios favorecen el intercambio de ideas, la innovación, la integración y la asimilación de la información en el equipo). virtual. 2- Evaluación de las fuentes de carga mental prevalentes. Certificados de carga mental (progresivos en el tiempo)
	Identificar los colaboradores a quienes se les perciba mayor carga mental, con la ayuda de los líderes, y acompañarlos con la revisión de funciones y teniendo en cuenta la evaluación de desempeño.	Actividad No.12 Gestión de cargas de trabajo. Acción. Evaluar y ajustar la carga de trabajo y hacer seguimiento al impacto	1. Analizar las capacidades de los cargos identificados con prioridad por carga mental, revisar quiénes han presentado bajos puntajes en evaluación de desempeño. 2. Definir e implementar acciones dependiendo de identificado, evitar asignación tareas en cantidad y complejidad superior a capacidades del trabajador. Realizar reuniones en tiempos que no haya muchas interrupciones, reuniones con aspectos puntuales y citar solo a las personas pertinentes.
	Proveer sitios para el descanso durante jornada de trabajo, priorizando áreas expuestas (ver mapa de calor).	No se contempla en el protocolo	Revisión de la estrategia, realizar adecuaciones necesarias priorizando cobertura en las áreas expuestas y en general para todas las áreas, para aquellas áreas que no sea posible la implementación de estos espacios, buscar otras alternativas de relajación. Espacio para el descanso, mesas de pin pong, futbolito, sitio silencioso. Diseñar una campaña publicitaria para motivar el personal del uso de los recursos, ejecución del programa, evaluar y hacer seguimiento.
	Incorporar dentro del programa de pausas activas del lugar de trabajo, ergonomía cognitiva, ejercicios de estimulación y recuperación, que tengan en cuenta el componente cognitivo. Focalizando en grupos de interés (mapa de calor); con estas pausas activas, se busca prevenir errores producto de la carga o fatiga mental.	Actividad No.12 Gestión de cargas de trabajo. Acción. Entrenar para la gestión de la carga de trabajo	1- Revisar el programa de pausas activas existente, clasificar las tareas de los roles más críticos en carga mental según las fuentes de esta, incluir técnicas o ejercicio de recuperación y estimulación cognitiva antes, durante y después de tareas de alta complejidad. 2. <u>Fortalecer el programa de pausas con estas técnicas de contenido mental y acompañar su implementación, de una campaña de sensibilización y comunicación interna</u>

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

Demandas cuantitativas	<p>Generar una estrategia para la revisión y control de las cargas de trabajo, analizando e interviniendo factores que involucren aspectos organizacionales y del diseño del trabajo, analizando la capacidad de los equipos, de acuerdo al volumen de trabajo (cantidad de trabajo, complejidad, ritmo de trabajo, organización y planificación de las tareas, etc.)</p>	<p>Actividad No.12 Gestión de cargas de trabajo. Acción. Evaluar y ajustar la carga de trabajo y hacer seguimiento al impacto</p>	<p>El objetivo de esta medida es controlar los factores que inciden en la carga laboral de los equipos de trabajo, tanto desde el punto de vista organizacional. 1-Soluciones de ingeniería, sistematización de procesos, herramientas de tecnología, cubrimiento de vacantes, que sean suficientes teniendo en cuenta el volumen y responsabilidades de los cargos y mejorando la planificación y asignación del trabajo y la dinámica de los equipos de trabajo etc.</p>
	<p>Acompañamiento de los equipos en sus grupos primarios, para identificar oportunidades de mejora y fortalecimiento de factores grupales e individuales, que pueden estar incidiendo en la carga de trabajo (trabajo en equipo, apoyo social, competencias, conocimientos y/o habilidades de los colaboradores).</p>	<p>Actividad No.12 Gestión de cargas de trabajo. Acción. Entrenar par la gestión de la carga de trabajo y Actividad No.7 Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales</p>	<p>Fortalecer los factores individuales que inciden en la carga laboral de los equipos de trabajo, se identifican los factores que inciden en la misma y se determinan los mecanismos y alcances de intervención, (identificar con ayuda del líder, competencias propias para el desarrollo de sus funciones del perfil del cargo). 1- Formación en lo identificado como oportunidades de mejora en competencias y habilidades técnicas y blandas de los colaboradores, para que se ajusten a las exigencias de las responsabilidades y funciones de los perfiles de los cargos. <u>Elaborar temáticas de acuerdo con el perfil y necesidades</u> ejemplo planificación de tareas- diligenciamiento de formatos- priorización de tareas.</p>
	<p>Sistematización de procesos: se implementa en los cargos donde se identifica que hay tareas muy operativas.</p>	<p>No se contempla en el protocolo</p>	<p>Actualmente se implementa en los cargos que tengan tareas muy operativas, y que se puedan sustituir por algunas soluciones sistemáticas, para disminuir la operacionalidad y dar lugar a tareas que impliquen el uso y desarrollo de habilidades. 1- Evaluar con jefes que procesos se pueden sistematizar y empezar a realizarlos con el área de soporte tecnológico de la universidad.</p>
	<p>Gestión de los recursos laborales para el manejo de las exigencias psicosociales</p>	<p>Actividad No.12 Gestión de cargas de trabajo. Acción. Distribuir equitativamente las tareas</p>	<p>Mantener procesos eficientes de gestión de los recursos laborales que requieren los colaboradores para manejar las exigencias de su trabajo: comunicación, formación, desarrollo y acompañamiento. 1-Asegurar que el trabajo se distribuya con equidad a la luz de la cantidad y la complejidad. <u>Algunas opciones para lograr equidad es la rotación de tareas difíciles y la participación de los trabajadores cuando se realizan cambios o rediseño de procesos</u></p>

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

	<p>Promover la ejecución del programa de pausas activas con componente fisiológico y cognitivo en los lugares de trabajo, en las áreas que por el tipo de funciones y procedimientos se ajuste. Por ejemplo, establecer un horario en la mañana y la tarde para dicho espacio.</p>	<p>Actividad No.13 Gestión de pausas en el trabajo. Acción implementar mejoras en el modelo de gestión de las pausas de trabajo</p>	<p>Revisión del programa de pausas activas existente, incluir nuevas formas de estrategias de ergonomía cognitiva, definir un cronograma de formación, 1. Implementación de la campaña de comunicación interna para promover y reforzar la ejecución de las pausas activas, ejecución de las actividades y capacitaciones definidas, diseñar medidas de evaluación y hacer seguimiento. Implementar estos espacios en las áreas que por el tipo de función y procesos se ajuste.</p>
<p>Demandas emocionales</p>	<p>Implementar dentro del proceso de selección de la universidad Antonio José Camacho, la selección del personal que ingresa a los cargos con relacionamiento con usuarios, con criterios de salud psicosocial: por ejemplo, afrontamiento del estrés y personalidad resistente.</p>	<p>No se contempla en el protocolo</p>	<p>Incorporar en la medida de lo posible al proceso de selección de candidatos a cargos críticos con exposición a demandas emocionales, <u>pruebas complementarias que evalúen capacidades de afrontamiento del estrés y características de personalidad resistente, como factores protectores ante situaciones de alta tensión de estrés emocional.</u></p>
<p>Claridad de rol</p>	<p>Ejecutar el proceso de inducción a las personas nuevas que ingresan a la organización y proceso de reintroducción a todos los colaboradores, donde se socialicen los perfiles de cargo, para aclarar el alcance, las responsabilidades y las funciones de cada uno de los cargos.</p>	<p>Actividad No.5 Inducción y reintroducción. Acción. Realizar mejora continua al proceso de inducción y reintroducción.</p>	<p>1- Revisar programa de inducción, reintroducción, cultura organizacional y demás afines, para validar el logro esperado en la clarificación de los roles y la comunicación clara de las funciones y responsabilidades, así como, determinar procedimientos que pueden ser más prácticos (protocolo pág 43 y ss). 2. Enfocar contenido del programa a los líderes, para desarrollar con ellos pautas para la gestión, organización y planeación del trabajo en la forma de comunicar y delegar las tareas a sus colaboradores. <u>La medida busca valorar y controlar la baja claridad de rol en los cargos críticos, ampliando su margen de autonomía y disminuyendo el conflicto de rol (ambigüedad, contradicción).</u></p>
	<p>Revisar de los perfiles, la autonomía y nivel de decisión de los cargos, realizar la actualización pertinente y realizar su respectiva socialización para cerrar las brechas de información y garantizar suficiencia, claridad y oportunidad de esta.</p>	<p>Actividad No.9 Construcción del ajuste persona trabajo. Acción. Levantar, analizar y actualizar los perfiles de cargo y Actividad 8. claridad de rolo como pilar del desempeño.</p>	<p>1- Realizar revisión de todos o perfiles de cargo de la empresa, a fin de garantizar que estén actualizados (funciones, responsabilidades, competencias psicosociales y competencias para el cargo, resultados esperados alcance, etc.) 2-Garantizar que se socialicen con los colaboradores en los procesos de inducción y reintroducción y cuando se identifique necesario para cerrar brechas respecto a la claridad, suficiencia y oportunidad de la información a fin de brindar claridad en los roles y facilitar el desempeño de las diferentes funciones.</p>

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

	<p>Garantizar que los empleados cumplan con el perfil requerido para el cargo, tanto a nivel de competencias técnicas como blandas, teniendo en cuenta el perfil de cargo y los criterios psicosociales identificados como necesarios.</p>	<p>Actividad No.9 Construcción del ajuste persona trabajo. Acción. Identificar el grado de ajuste del trabajador al perfil y realizar actividades para cerrar brechas.</p>	<p>1-En el proceso de selección, incorporar pruebas que permitan identificar de forma más certera el candidato idóneo para el cargo, teniendo en cuenta las competencias técnicas requeridas y las competencias blandas, a partir del perfil de competencias. 2-Cuando los requerimientos del cargo son superiores a los que cumple el candidato es necesario cerrar las brechas entre el candidato y el perfil del puesto de trabajo mediante acciones de capacitación o entrenamiento en aula o en sitio de trabajo, o asesoría o acompañamiento de un colega o jefe.</p>
<p>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</p>	<p>Revisar y fortalecer los puestos de trabajo de las personas expuestas a esta dimensión, desde la estructura, seguridad y bienestar del colaborador, con el fin de mejorar el margen de dicha condición.</p>	<p>No se contempla en el protocolo</p>	<p>1-Focalizar las condiciones inadecuadas de los puestos de trabajo de la población objeto (ver mapa de calor) para así, identificar qué aspectos necesitan una mejora que propenda al establecimiento de puestos de trabajo estructurados, seguros y posibiliten bienestar al colaborador. verificar en rondas que se puede mejorar de acuerdo con preguntas de batería</p>
<p>Reconocimiento y compensación y Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</p>	<p>Seguir implementando plan de bienestar para los trabajadores de UNIVERSIDAD ANTONIO JOSÉ CAMACHO; haciendo énfasis en las estrategias de salario emocional. Revisar como se está efectuando en los cargos donde se está identificando riesgo. Es importante socializar el plan de bienestar con todos los colaboradores, y hacer énfasis en cómo pueden acceder a estos beneficios</p>	<p>No se contempla en el protocolo</p>	<p>1-Estructurar el plan de bienestar, específicamente en estrategias de salario emocional. Diseñar e implementar una estrategia que desarrolle acciones que generen salario y compensación emocional para los trabajadores, y percepción de mayor bienestar laboral, a través de estímulos y reconocimientos que tengan como propósito, mejorar el grado de motivación y satisfacción percibida sobre su trabajo. (validar qué aspectos son susceptibles de incorporar al plan)</p>
	<p>Favorecer un sano equilibrio entre las exigencias psicosociales del trabajo y la retribución material/salarial y emocional recibida por el colaborador.</p>	<p>No se contempla en el protocolo</p>	<p>1-El objetivo de esta estrategia es favorecer la sana retribución, material, salarial y emocional, es un modelo más cercano orientado a los resultados, genera mayor entendimiento cuando se visibiliza la forma en que los están compensando. (Campaña de difusión y socialización)</p>
<p>Oportunidades para el uso y dlo de habilidades y ctos</p>	<p>Iniciativa influenciar. Con esta iniciativa se busca identificar personas en cada área, que sean líderes naturales dentro de las diferentes áreas, que sirvan como puntos clave para difundir información y movilizar a las personas.</p>	<p>No se contempla en el protocolo</p>	<p>1-Identificar personas de cada área o dependencia, que no son líderes por nivel de cargo, pero sí son líderes naturales para movilizar temas de cultura, se les da primero la información a ellos, para que luego la difundan y ayuden a movilizar a las personas para lograr los objetivos. la idea es propiciar una red de personas a nivel de la institución y sus respectivas sedes. (validar con jefes de área quién puede ser candidato.)</p>

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

	<p>Planear y organizar las tareas de forma que sean estímulo y oportunidad para que el trabajador haga uso de sus capacidades y ponga en práctica los conocimientos que posee y le permitan adquirir otros nuevos.</p>	<p>Actividad No.7. Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales</p>	<p>1-Favorecer e implementar desde el diseño y la organización del trabajo, la estructuración de las tareas de forma que le permitan al trabajador implementar sus conocimientos, desarrollar óptimamente sus capacidades y habilidades y aprender mediante el desarrollo de su trabajo. Lo que incentive y motive el desarrollo personal y profesional. (Perfil ampliado) voluntario y con retribución. Algunos ejemplos de actividades son: -La participación en procesos de inducción a la organización o al área de trabajo y la participación como facilitador de procesos de entrenamiento y capacitación (diseño, evaluación o ejecución). -La coordinación o apoyo en actividades deportivas, recreativas o culturales. -La participación en brigadas de seguridad y salud, u otras instancias tales como el comité paritario de seguridad y salud, el comité de convivencia laboral.</p>
	<p>Lo que sabes es importante. Es una estrategia de transferencia de conocimientos, para fomentar el aprendizaje, donde los colaboradores pueden compartir su conocimiento sobre cualquier tema de interés (así no sea organizacional), hay temas corporativos y temas libres.</p>	<p>Actividad No.7. Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales</p>	<p>1-Fomentar la transferencia de conocimientos sobre cualquier tema. Es una estrategia para desarrollar en todas las sedes de la universidad, una vez al año. (Ponencias de los mismos trabajadores validar temáticas, insumo actividad anterior, encuentros uniajc)</p>
	<p>Metí la pata. Esta es una estrategia desarrollada para aprender de los errores y verlos como una oportunidad o posibilidad de aprendizaje, se realiza por medio de conferencias internas y externas donde se comparten experiencias.</p>	<p>Actividad No.7. Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales</p>	<p>1-Estrategia desarrollada con el objetivo de compartir experiencias de errores, que el permitan a los colaboradores verlos como una oportunidad de aprendizaje. En estos espacios sería importante poder compartir algún snack, como parte de la cohesión grupal; por presupuesto y logística mínimo una vez al año. <u>nota: inicialmente grupo pilotos por áreas o dependencias, suministrar café y compartir.</u></p>

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

	<p>Ejecutar actividades de bienestar, de sensibilización y formación para la promoción de hábitos de vida saludables y conductas de salud, como por ejemplo estrategias para la administración del tiempo y de la carga laboral dentro y fuera del trabajo, uso del tiempo libre y recreación, autocuidado e higiene del sueño.</p>	<p>Actividad No. 25 Fomento de estilos de vida saludable y Actividad 24. Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.</p>	<p>1-Espacios formativos y de campañas de sensibilización para que las personas identifiquen y proyecten estrategias personales y laborales para encontrar mejor equilibrio entre su vida personal y su trabajo. 2- Realizar convenios con entidades externas (averiguar gobernación Alcaldía de Cali e de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales) nota: actividades para colaboradores con restricciones para que no se sientan desplazados. • Cursos y talleres de pasatiempos y aficiones. • Cursos de idiomas o computación. • Jornadas deportivas. • Olimpiadas empresariales. • Actividad física programada (sesiones de rumba terapia, aerobicos, acondicionamiento físico). • Salidas culturales (visita a museos, sitios históricos, etc.). • Salidas o caminatas ecológicas. • Presentación de obras de teatro, danza o conciertos, cine-foros. • Celebraciones por conmemoración de días especiales (p.ej. día de la secretaria, aniversario de la empresa, etc.). • Formación de grupos deportivos, artísticos y musicales integrados por los propios colaboradores. NOTA FINAL: estas estrategias se deben de llevar a cabo una vez la organización ha generado controles sobre las jornadas de trabajo y sobre las cargas de trabajo. este es el indicador para empezar la estrategia del punto número 2.</p>
<p>Demandas de la jornada de trabajo/Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda</p>	<p>Revisar, ampliar e implementar ocasionalmente los esquemas de trabajo flexible: flexiwork, teletrabajo y horarios flexibles, en las áreas y procesos que sean compatibles con esta metodología de trabajo (solo en los que sea compatible). Con el fin no sólo de minimizar las demandas de la jornada de trabajo, sino para facilitar el desplazamiento de los trabajadores de su vivienda al trabajo y del trabajo a la vivienda. Cumpliendo con la cantidad de horas establecidas para la jornada laboral.</p>	<p>Actividad No.18. Conciliación de entornos intra y extralaboral. Acción. Implementar una o más prácticas organizacionales de flexibilización o control de tiempos. Y Actividad 20. Implementación del teletrabajo.</p>	<p>Esta medida se ejecuta con la finalidad de mejorar la autonomía en la administración de tiempos del personal expuesto; de esta manera, disminuir el impacto del trabajo sobre los tiempos de desarrollo personal o familiar. 1. Se determinan sus condiciones de funcionamiento, los indicadores por resultado de cada actividad de trabajo y se genera un piloto. 2. Se genera socialización y sensibilización tanto a los colaboradores como a los líderes. Se acompaña con un plan de sensibilización respecto a hábitos de manejo eficaz del tiempo y el empoderamiento. nota: manejo de jornadas de trabajo, ingresar antes, salir temprano. <u>La directivas de la universidad se encarga de definir los modelos de implementación de estos esquemas de trabajo flexibles.</u></p>

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

Características del liderazgo	<p>Facultad de liderazgo: Espacios de formación o asesorías grupales por Coach o por psicología ocupacional, donde se busca entregar herramientas a los líderes para fortalecer su capacidad para entender y conectarse estratégicamente, para tomar decisiones y para desarrollar a su equipo desde las competencias en liderazgo saludable, incorporar temas como: liderazgo transformacional, líder que gestiona las cargas de trabajo, las demandas emocionales, los conflictos, el líder que empodera y motiva positivamente y promueve el apoyo social, el líder que promueve la salud en su equipo de trabajo.</p>	<p>Actividad 29. Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés.</p>	<p>1. Realizar una revisión detallada del modelo de liderazgo de la organización y derivar de ella, indicadores conductuales del líder saludable. 2. Charlas, temas y metodologías de formación de habilidades en liderazgo saludable: -Habilidades conversacionales, -Solución de conflictos, -Conductas de manejo del trabajo emocional, -Conductas para equilibrar cargas de trabajo, -Conductas para promover la salud del equipo, -Concepto y evolución del estrés, las situaciones que lo generan en el ámbito laboral, los factores de riesgo asociados a su ocurrencia, las consecuencias, los signos y conductas sugestivas del mismo. 3.Desarrollar estrategias de comunicación (mensajes de correo, carteleras, folletos, entre otros) que incluyan información sobre el estrés y sus efectos, y las estrategias que la empresa ha implementado para prevenirlo o manejarlo. 4.Generar programas de formación virtual (e-learning). NOTA: Los jefes deben además conocer, orientar y fomentar la participación de sus colaboradores en las actividades que la empresa ha implementado para la intervención de los factores de riesgo psicosocial y el manejo del estrés.</p>
	<p>Como parte de la medición del desempeño de los líderes, incluir criterios de gestión de la salud, la seguridad y el acompañamiento de las personas, evaluando los aspectos recibidos y aprendidos en la formación. Es importante incluir esta estrategia en la medida que no basta sólo con recibir la formación, sino que es importante medir el impacto de esta.</p>	<p>No se contempla en el protocolo</p>	<p>1-Establecer indicador de medición del desempeño de los líderes relacionado con la accidentalidad, la salud y el acompañamiento de las personas. Acompañar esta medición de un proceso de formación en habilidades de liderazgo saludable. Insumo para esta actividad el punto 1 de la anterior.</p>
	<p>Desarrollar competencia en los líderes para el manejo integral de casos de salud de los equipos de trabajo</p>	<p>No se contempla en el protocolo</p>	<p>1-Capacitar a los líderes en competencias para el manejo integral de casos de salud de los equipos de trabajo.</p>

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

<p>Retroalimentación del desempeño</p>	<p>Ejecutar modelo de retroalimentación del desempeño en toda la población, revisando la oportunidad, claridad, suficiencia y calidad de la retroalimentación del desempeño en todas las áreas y enfocar planes de capacitación para cerrar brechas en competencias. Especialmente revisar oportunidades de mejoras las áreas donde se evidencia nivel de riesgo, ver mapa de calor.</p>	<p>Actividad No. 17 Seguimiento y retroalimentación de la gestión.</p>	<p>1-Revisar la cobertura del modelo de gestión del desempeño, enfocándolo a la población expuesta, revisar su eficacia en términos de claridad, oportunidad, suficiencia y asociar a la retroalimentación, planes de mejora que estén integrados a espacios de formación y capacitación para el desarrollo de habilidades. 2-Capacitar a líderes en técnicas de retroalimentación. <u>Para que la retroalimentación resulte efectiva se requiere que:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Se realice en un sitio que garantice privacidad, incluso si se trata de retroalimentar a un grupo Sea oportuna, es decir temporalmente lo más cercana posible al momento de ocurrencia de los eventos que dieron lugar a ella. • Se disponga de tiempo para el intercambio de información, análisis y discusión alrededor de todos los aspectos objeto de seguimiento y retroalimentación. • Se inicie destacando los aspectos positivos y se estimule la participación del trabajador en la identificación de los aspectos susceptibles de mejora mediante un diálogo centrado en la identificación de opciones para el desarrollo. • Se describan objetiva y respetuosamente los comportamientos o hechos que requieren un diálogo particular, siempre evitando juicios de valor. • Se verifique la claridad de la información entre las dos partes implicadas en el diálogo, así como las causas de los aspectos que deban mejorarse en el contexto de una conversación propositiva para concretar alternativas de solución. • Se establezcan metas y fechas de seguimiento para verificar los cambios y hacer ajustes si fuere necesario. <p>3-Realizar un proceso de acompañamiento con cierta frecuencia; conversaciones más frecuentes, con objetivos definidos, ascendente y descendente, esta estrategia hace que se siente con el empleado mínimo tres veces al año. Al inicio definición de objetivos, a medio año seguimiento y al final revisión de objetivos y evaluación.</p> <p>NOTA: <u>la herramienta permite hacer seguimiento, pero queda muy a responsabilidad del jefe si se hace o no.</u></p>
<p>Relaciones sociales en el trabajo</p>	<p>Implementar estrategias para fortalecer las habilidades sociales, el trabajo en equipo, <u>el apoyo social, la gestión de los conflictos y la comunicación en los equipos de trabajo expuestos.</u> Asimismo, espacios de sensibilización para la prevención de conductas no convivientes dentro del trabajo.</p>	<p>Actividad No. 6 Promoción del apoyo social en la organización. Acción. Formar para el apoyo social.</p>	<p>1. Priorizar los grupos de trabajo expuestos. Tener en cuenta antecedentes de casos de acoso laboral o de reportes por comité de convivencia o comportamiento éticos. Desarrollar estrategias de sensibilización y formación idealmente vivencial, dentro de los equipos de trabajo expuestos, para fortalecer las habilidades sociales y trabajo en equipo, así como para prevenir las conductas no convivientes tanto de líderes como de colaboradores. 2. Por otro lado, determinar las necesidades actuales de funcionamiento administrativo y de competencias técnicas y humanas del personal del comité de convivencia laboral, promoviendo un rol como actores que favorecen la corrección de conductas de acoso laboral y promueven el apoyo social en los entornos de trabajo.</p>

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

	<p>Desarrollar mecanismos de comunicación asertiva y transparente y establecer canales de comunicación formal entre los distintos niveles de la organización: vertical ascendente (de los subordinados hacia el superior), vertical descendente (del superior hacia los subordinados) y horizontal (entre compañeros).</p>	<p>Actividad No. 11 Fomento de mecanismos formales de comunicación. Acción. Implementar la estrategia comunicativa.</p>	<p>1-Generar espacio de formación, dirigida a colaboradores y líderes, en todos los niveles de la organización; donde se fomente aspectos para el establecimiento de adecuadas relaciones interpersonales, con ejercicios para desarrollar la habilidad de la comunicación y el manejo del lenguaje no verbal que acompaña a la comunicación oral, entre otros, (método de conversaciones asertivas).</p>
Otras	<p>Programa para la redención del acoso laboral.</p>	<p>Protocolo de prevención y actuación de acoso laboral</p>	<p>Este programa debe tener como objetivo el diseño de estrategias que promuevan la sana convivencia, con miras a favorecer relaciones de trabajo cordiales y saludables, previniendo la aparición de conductas no convivientes que pudiesen configurarse en acoso laboral. Estas estrategias incluyen capacitaciones y formación al comité de convivencia laboral en todas las sedes de la universidad, 1-acciones de promoción de la salud y el relacionamiento sano y prevención de conductas no convivientes 2. acompañamiento en investigación y el manejo de casos o situaciones de presunto acoso laboral.</p>
	<p>Programa reubicación y reintegro de la persona con condición de salud al trabajo</p>	<p>No se contempla en el protocolo</p>	<p>1-El objetivo de este programa es realizar acompañamiento para el reintegro a los colaboradores que estén en ese proceso, este acompañamiento es tanto para el colaborador, como para los líderes y los equipos de trabajo, en los aspectos que se identifique necesario según el caso. El médico laboral hace seguimiento a los casos y se generan recomendaciones pertinentes para cada uno de ellos (a demanda) 2-Seguimiento individual por psicología ocupacional al proceso de adaptación al reintegro: Las personas que participen del presente programa deberán tener un seguimiento por psicología ocupacional para orientar el proceso sistemático de adaptación a las funciones que se le asignen en la organización (tomando en cuenta las capacidades que tiene el sujeto de hacer frente a estas actividades en relación con su salud y recuperación de la misma)</p>
	<p>Sistema de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial y patologías asociadas</p>	<p>No se contempla en el protocolo</p>	<p>Este sistema de diligencia epidemiológico se debe implementar para vigilar, gestionar a través de medidas pertinentes y hacer seguimiento a las condiciones psicosociales que pueden o están generando algún tipo de condición de salud en los colaboradores. 1- asesoría con experto, posterior implementación.</p>

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

	Programa de atención y acompañamiento en salud para casos individuales o grupales determinados	No se contempla en el protocolo	<p>El objetivo de esta estrategia es valorar las condiciones de salud del individuo en relación a las de su trabajo, además, se determina el plan de intervención a seguir con el colaborador, permite conocer las recomendaciones para la organización y el colaborador respecto a la condición de salud actual del mismo en relación a su rol dentro de la organización, se determinan ajustes, adaptaciones, posibles técnicas de exposición al reintegro, entre otras acciones que serán empleadas según la particularidad de cada caso atendido.</p> <p>1-Servicios de psicología ocupacional, (casos de salud, situaciones personales entre otros) 2- Revisar colaboradores con diagnósticos mentales o incapacidades relacionadas y citarlos 3-Citar aleatoriamente a trabajadores con nivel de riesgo alto teniendo en cuenta nivel de estrés.</p>
--	--	---------------------------------	--

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 ESTRATÉGICA 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%	<p>Ruta de la Calidad <i>"La cultura de hacer las cosas bien"</i></p> <p>Ruta Análisis de Datos <i>"Conociendo el talento"</i></p>	Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> . 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 cada una de las vigencias. . Actualizar, publicar y realizar el seguimiento al Plan Institucional de Capacitación para cada una de las vigencias. . Actualizar, publicar y realizar el seguimiento al Plan de seguridad y salud en el trabajo para cada una de las vigencias. . Contribuir desde el alcance y la pertinencia de la ORH, en el fortalecimiento de los procesos de: <ul style="list-style-type: none"> • Gestión del Cambio • Gestión del Conocimiento • Cultura Institucional <p>Adoptando un rol consultivo que permita realizar el acompañamiento a los proyectos institucionales. Promoviendo desde la adopción de las mejores prácticas, la documentación de manuales operativos, el diseño de procesos, la apropiación del conocimiento, el desarrollo de habilidades y la adaptación a los cambios en pro de una acertada y exitosa ejecución de los proyectos.</p>

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

		<ul style="list-style-type: none"> . Rediseñar los procedimientos de los procesos de Vinculación y Desvinculación laboral, por fases: <p>Fase 1 (2024):</p> <ul style="list-style-type: none"> . Revisar del proceso actual, desde la experiencia y el entendimiento de la ejecución de los procesos obtenida durante el periodo de observación 2023 – 2024. . Implementar el uso de instrumentos de recolección de información como un plan piloto, que permita mejorar la calidad del dato y disminuir los tiempos en la operación de los procesos que hacen parte de las relaciones laborales. <p>Fase 2 (2025):</p> <ul style="list-style-type: none"> . Formalizar los instrumentos de información del plan piloto, que se han utilizado durante la fase 1 y que han dado resultados óptimos que sustenten su continuidad. . 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. . Levantamiento de información para la construcción y/ rediseño de los procesos. <p>Fase 3 (2026):</p> <ul style="list-style-type: none"> . Documentar los procesos que quedaran como parte del mejoramiento de las relaciones laborales de la institución. . Establecer los indicadores a los cuales responden los procesos asociados a las relaciones laborales y la documentación para la obtención de la información, estructurando de manera clara las rutas para la consulta de esta, permitiendo el trabajo articulado entre los procesos que lidera la ORH. <p>. Actualización de indicadores: Este proceso se realizará de manera paulatina considerando los cambios que ha venido implementando la ORH desde la vigencia 2023. La actualización contará con las siguientes fases:</p> <p>Fase 1 (2023.2024):</p> <ul style="list-style-type: none"> . Adopción de los cambios implementados en la ORH, fortalecimiento del equipo de trabajo e identificación de los indicadores. <p>Fase 2 (2025):</p> <ul style="list-style-type: none"> . Listar y evaluar los indicadores que actualmente tiene asignados la ORH, para determinar la pertinencia y efectividad de los estos y de ser necesario actualizarlos de acuerdo con los cambios que se implementen en los procesos y procedimientos de la ORH. . Presentación de los indicadores a Planeación para su revisión y aprobación. . Socialización con el equipo de trabajo de la ORH y demás actores de acuerdo con su pertinencia.
--	--	---

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

<p>Ruta del Servicio <i>"Al servicio de los ciudadanos"</i></p>	<p>Operativa CAP</p>	<p>La estrategia del CAP se concibe como un espacio exclusivo para nuestros servidores, donde podrán contar con atención personalizada por parte de los diferentes aliados estratégicos y convenios institucionales que hacen parte del portafolio de servicios de la ORH, que le permite a los servidores conocer de primera mano los beneficios a los que pueden acceder y la oferta de valor de cada entidad.</p> <p>Como parte de esta estrategia se deberán llevar a cabo las siguientes líneas de acción:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Diseñar el cronograma anual de los espacios que tendrá el CAP con cada una de las entidades. . Fortalecer de la participación en el CAP a través de los canales institucionales (correo, comunidad Uniajc + Humana) y el proyecto Embajadores. . Apalancar los programas de promoción, prevención y servicios de las entidades de salud, pensión, ARL y fondos de cesantías, articulando estas iniciativas con las diferentes actividades que se realizan como parte del Plan de Bienestar social, estímulos e incentivos. . Apoyar los procesos y procedimientos institucionales a través de la orientación a los servidores públicos, en espacios de atención personalizada de manera presencial y/o virtual. . Adoptar las mejores prácticas, a través del Benchmarking con otras Instituciones, como parte de la mejora continua.
<p>Ruta de la Felicidad <i>"La felicidad nos hace productivos"</i></p>	<p>Salud Integral</p>	<p>La salud integral comprende las 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> <p>Para ello se plantean las siguientes líneas de acción que deberán hacer parte del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Propiciar iniciativas que contribuyan con la salud física como: el movimiento consciente, la sana alimentación y la adopción de hábitos saludables. . Diseñar experiencias que contribuyan a la salud mental como: desconexión laboral, manejo del estrés y de las emociones, trabajo en equipo y liderazgo saludable. . Fortalecer a través de los canales de comunicación institucional, las iniciativas que se promueven desde la ORH, con píldoras informativas, que permitan de manera práctica generar conciencia sobre los hábitos y la adopción de pequeños cambios para lograr resultados favorables en cada acción que se emprenda. . Explorar alternativas que permitan ampliar el alcance de los convenios para tener una mayor cobertura, que contribuyan a la salud financiera de los servidores. . Generar espacios que promuevan el sano esparcimiento y relacionamiento saludable, aportando así a la salud social. . Construir la propuesta de la política de relevo generacional, alineados con los diferentes frentes que se deben abordar como: proyecto de vida, intervención psicológica, acompañamiento, asesoría, formación entre otros. . Diseñar la propuesta del programa de relevo generacional que responde a la política que lleva su mismo nombre. . Fortalecer la difusión de la ruta de atención a los casos de VBG, como parte de los mecanismos de prevención que contribuyen a la salud integral.

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

		<p>Armonía y Bienestar</p>	<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"> · Diseñar la Propuesta del programa de reconocimiento, la cual contará con varias fases: <p>Fase 1 (2024):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exploración de los frentes que harán parte del programa, considerando que el programa puede tener varios intervinientes, pues se hace extensivo a todos los servidores públicos tanto administrativos, académicos y docentes. <p>Fase 2 (2025):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estructuración del programa incorporando las líneas de acción que se relacionan a continuación: <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) <p>Fase 3 (2026): Socialización y presentación para aprobación del programa.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Incorporar en las diferentes actividades, iniciativas que promuevan los comportamientos asociados a los valores institucionales, valores servidores públicos y el código de integridad.
	<p>Ruta del Crecimiento "Liderando Talento"</p> <p>Ruta del Servicio "Al servicio de los ciudadanos"</p>	<p>Gestión del conocimiento e innovación en la era digital</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Implementar 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 · Realizar las Jornadas de Inducción y reinducción que se programan de acuerdo con la dinámica de vinculación de la Institución, contando con el apoyo de las diferentes Unidades que intervienen dentro del proceso. · Aplicar la evaluación de clima laboral, como parte del plan de acción para prevenir e intervenir en los factores de riesgos psicosocial. · Aplicar 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, de acuerdo con las recomendaciones en cuanto al periodo de aplicación. · Actualizar el documento donde se establece el beneficio de exenciones para los programas de formación académica de los servidores públicos y sus beneficiarios, seguimiento al retorno aplicable solo a los servidores. · Implementar el proyecto piloto de Gestión del desempeño a través de los acuerdos de gestión y la aplicación de la evaluación del desempeño laboral. · Ejecutar el PIC, de acuerdo con el cronograma establecido para cada una de las vigencias, donde se deben incorporar las competencias del Servidor 4.0.

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

12. PLANES, POLÍTICAS 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:

- 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.

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

- **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, 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.

12.2. POLÍTICAS:

- **Política de Relevo Generacional**

- **Objetivo:**

Esta política busca desarrollar líneas de acción que contribuyan a la calidad de vida de los servidores, desde una orientación oportuna y acertada para llevar de manera satisfactoria la última fase del ciclo de vida de los servidores públicos, que incorpore aspectos tan importantes como, el abordaje de las necesidades que pueda tener para la continuidad de su proyecto de vida, la posibilidad de materializar proyectos productivos que le permitan seguir construyendo aun después de la etapa de retiro, y así seguir activo física, mental y espiritualmente.

12.3. PROGRAMAS

- **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.

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

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.
- **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

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2025”

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 veintisiete (27) días de enero de dos mil veinticinco (2025).



HUGO ALBERTO GONZÁLEZ LÓPEZ
Rector



LUIS GUILLERMO BETANCOURT MARADIAGA
Secretario General

Vo.Bo. LUIS GUILLERMO BETANCOURT M.