

CONSEJO DIRECTIVO
ACUERDO No. 018
(julio 15 de 2025)

“Por medio del cual se aprueba y adopta la nueva Política de Relevo Generacional”

El Consejo Directivo de la Institución Universitaria Antonio José Camacho en uso de sus atribuciones legales y en especial de las conferidas en el artículo 69 de la Constitución Nacional, artículos 29 y 64 de la ley 30 de 1992 y el Estatuto General Acuerdo 022 de 2007.

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 de la Ley 30 señala que la autonomía de las instituciones universitarias, escuelas tecnológicas y de las instituciones técnicas profesionales estará determinada por su campo de acción y de acuerdo con ley en los siguientes aspectos: a) Darse y modificar sus estatutos. b) Designar sus autoridades académicas y administrativas. c) Crear, desarrollar sus programas académicos, lo mismo que expedir los correspondientes títulos. d) Definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión. e) Seleccionar y vincular a sus docentes y alumnos.

Que, de acuerdo con el literal a) del artículo 19 del Estatuto General de la Institución Universitaria Antonio José Camacho, es función del Consejo Directivo definir las políticas académicas, administrativas y de planeación institucional.

Que, la Institución Universitaria Antonio José Camacho, comprende que es necesaria la implementación de la política de relevo generacional, atendiendo los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2030, en lo concerniente a la etapa final del ciclo del servidor público, centrándose en el proceso de retiro asistido en las diferentes modalidades como: pre pensionados, pensionados por vejez y/o invalidez o retiro forzoso.

En mérito de lo anterior,

ACUERDA

Capítulo 1: DE LA POLÍTICA

Artículo 1: La Institución comprende la importancia de las etapas del ciclo del servidor, especialmente la etapa de retiro; por lo tanto, se hace necesario contar con una política de relevo generacional para los servidores públicos de la Institución Universitaria Antonio José Camacho.

Artículo 2: Para la comprensión de la presente política son necesarios algunos elementos conceptuales que se listan a continuación:

- **Pensión:** Es el derecho que tienen todos los ciudadanos colombianos para garantizar que sus familias y ellos estén protegidos durante la vida laboral y después de la edad de retiro.
- **Pre-pensionado:** Es Aquella persona a la cual le faltan tres (3) o menos años, contados, para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o de vejez.
- **Componente psicosocial:** hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud.
- **Retiro Forzoso:** es la edad a la que un empleado público debe dejar de trabajar y ser retirado del servicio.

Artículo 3: El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, en ese sentido, 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 laboral 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.

Artículo 4: El alcance de la presente política aplica para los funcionarios y profesores de la Institución Universitaria Antonio José Camacho.

Capítulo 2: IMPLEMENTACIÓN

Artículo 5: La Institución Universitaria Antonio José Camacho, a través de la Oficina de Recursos Humanos, se encargará de diseñar y liderar el Programa de Relevamiento Generacional, producto de la presente política, el cual deberá estar articulado con otros planes liderados por la ORH, de acuerdo con su pertinencia, para brindar las herramientas necesarias para la transmisión del conocimiento entre los profesores y funcionarios cercanos a su retiro del servicio y/o pensión, y los demás funcionarios y profesores vinculados a la institución.

Artículo 6: Planeación Financiera y Sostenibilidad: La Institución Universitaria Antonio José Camacho garantizará la sostenibilidad financiera del Programa de Relevamiento Generacional, incluyendo en su planeación presupuestal los recursos necesarios para cubrir costos asociados a la implementación del mismo, buscando brindar a sus destinatarios el acompañamiento pertinente.

No obstante, al ser una institución de educación superior pública sin transferencias para inversión ni funcionamiento por parte del ente territorial, ni base presupuestal ni recursos

recurrentes del gobierno, la disponibilidad de recursos está sujeta a la gestión y optimización de fuentes propias.

Artículo 7: Son principios de la política de relevo generacional, además de los descritos en el PED 2030, los que se relacionan a continuación:

- La Institución, a través de la ORH, promueve acciones que contribuyan a la **calidad de vida** de los servidores públicos, abarcando todas las etapas del ciclo de vida del servidor, desde su vinculación y permanencia, hasta la desvinculación de la Institución, considerando diversos factores que contribuyan a su bienestar integral, como salud, felicidad, crecimiento profesional y personal, así como la satisfacción en general.
- La ORH promueve el respeto a los servidores públicos, a través del principio de **confidencialidad y transparencia** en la ejecución del proceso de desvinculación, con un enfoque humano, considerando las diferentes casuísticas que puedan resultar de las intervenciones individuales a los participantes.
- La ORH **transforma** la prestación del servicio al ampliarlo a una visión integral centrada en el servidor, por ello, las iniciativas buscan brindar experiencias que impacten de manera positiva en su proyecto de vida, su entorno, su capacidad de adaptarse a los cambios y su sensibilidad frente a ellos.
- La ORH adopta una posición activa frente al bienestar integral de los servidores, actuando con **oportunidad** en la construcción y el desarrollo de experiencias que logren atender de manera satisfactoria las necesidades de la Institución y sus servidores, priorizando así su bienestar, acceso a la información, pertinencia en el asesoramiento y gestión en los trámites.
- La Institución, a través de la ORH, apoya orientando a las Unidades Académicas y/o de Trabajo en el desarrollo de los mecanismos necesarios para asegurar la **transferencia del conocimiento**, con el propósito de garantizar la continuidad operativa, la calidad en los procesos y la excelencia en la prestación del servicio.

Artículo 8: Objetivo General de la Política de Relevo Generacional: Establecer los lineamientos para la transferencia del conocimiento entre los servidores públicos cercanos a la obtención del beneficio de pensión y/o el cumplimiento de la edad del retiro forzoso, a los demás profesores y servidores públicos vinculados a la institución.

Artículo 9: Son objetivos específicos de la política:

- Brindar a los servidores de la Institución, las herramientas necesarias para afrontar de la mejor manera posible, la culminación satisfactoria y cierre del ciclo de vida como servidor, apoyándolo en la preparación para una nueva etapa vital.
- Crear el programa de Relevo Generacional (Retiro asistido).
- Garantizar la transferencia del conocimiento a la Institución, de tal manera que cuando se materialice la desvinculación de un servidor y/o profesor, no se generen traumatismos al desarrollo habitual de los procesos.

Artículo 10: El Programa de Relevo Generacional, contará con la estrategias y líneas de acción que se describen a continuación:

- **Estrategia 1:** Caracterización de la población.

Descripción: Caracterizar la población objeto de intervención, para identificar las etapas en la que se encuentran los servidores públicos de la Institución: (Movilidad entre fondos, pre-pensionados, con requisitos cumplidos pendientes por iniciar proceso pensional)

Líneas de acción:

- Caracterizar la población de la Institución, con el objetivo de tener insumo para segmentarla de acuerdo con los grupos que harían parte del programa (Actividades de transferencia del conocimiento - Movilidad entre fondos, Pre-pensionados, Con requisitos cumplidos pendiente por iniciar trámite), para que las intervenciones que se realicen con cada uno sean oportunas y acordes a la etapa actual. Esta caracterización contará con las herramientas para recolección de información propias o las dispuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para identificar las variables necesarias para las diferentes etapas de intervención.
- Socialización a los líderes de las Unidades de Trabajo, sobre los funcionarios a cargo, que pueden hacer parte del programa de acuerdo con el diagnóstico realizado en la segmentación de la población.
- Socialización del programa de Relevamiento Generacional a los servidores públicos que pueden ser objeto del programa, para dar a conocer el alcance y las intervenciones diseñadas para orientar su proceso de desvinculación.

➤ **Estrategia 2:** Aseguramiento del conocimiento

Descripción: Apoyar, desde el quehacer de la ORH, iniciativas que le permitan a la institución asegurar y transferir el conocimiento de los servidores, con el propósito de garantizar la continuidad en los procesos institucionales.

Líneas de Acción:

- Desarrollar un plan de transferencia del conocimiento que garantice la continuidad operativa de la Institución, estableciendo protocolos de mentoría, documentación de procesos clave y formación interna para quienes asumirán nuevos roles, que además incorpore las disposiciones normativas establecidas en el artículo 15 de la ley 594 de 2000 y el artículo 2.8.2.2.4 del Decreto 1080 de 2015, referente a las responsabilidades en la entrega de la información por parte del servidor que se desvincula de la institución a través de un inventario documental.
- Brindar acompañamiento en la elaboración de los instrumentos que guiarán el programa de relevo generacional, con el propósito de minimizar la fuga de capital intelectual en el momento de la desvinculación.
- Apoyar el proceso de documentación de la información del cargo, siendo veedores de la claridad y suficiencia de la información con que los instrumentos hayan sido diligenciados.
- Acompañar el proceso de entrenamiento y transferencia del conocimiento en el cargo, posibilitando la entrega de información oportuna para una mejor adaptación al rol, haciendo uso de los instrumentos previamente diligenciados.

➤ **Estrategia 3:** Asesoría y acompañamiento.

Descripción: Brindar la asesoría y acompañamiento necesarios como preparación para los trámites pensionales y afrontamiento de los cambios que derivan de la última etapa del ciclo de vida del servidor.

Líneas de acción:

- Presentar el programa y los grupos de intervención de manera personal con cada uno de los servidores que pueden hacer parte del programa.
- Brindar acompañamiento psicosocial desde la presentación del programa y durante su permanencia en él.
- Brindar asesoría en trámites administrativos ante las entidades correspondientes, en pro de la obtención del beneficio de pensión.
- Disponer de un portafolio de formaciones para la vida, de acuerdo con los intereses de los servidores, en diferentes áreas del conocimiento o nuevas habilidades, que contribuyan a la materialización de las iniciativas que tengan contempladas dentro de su proyecto de vida posterior a su desvinculación de manera individualizada.
- Integración con el programa de reconocimiento, para que una vez se obtenga el beneficio de pensión, se incorpore al homenaje de una vida de servicio que se realice de manera posterior al cierre del proceso.

Artículo 11: Resultados e indicadores: Serán resultados de la implementación de la presente política y el programa de Relevó Generacional, el número de intervenciones realizadas frente al número de personas impactadas, respecto al total de la población que sea susceptible de incorporarse al programa.

También es necesario medir el impacto financiero del programa, evaluando el costo-beneficio de la implementación del relevó generacional en términos de eficiencia operativa y optimización de recursos, permitiendo evaluar la eficiencia del programa, midiendo cuánto cuesta en promedio generar una experiencia satisfactoria en el relevó generacional.

Costos totales de la inversión en el programa, sobre el número de personas impactadas (retirados y nuevos). Determinando un rango de validación para identificar hasta dónde puede ser positivo o negativo el resultado obtenido.

Otro indicador, estará en función de garantizar que las personas que participen del programa de Relevó Generacional realicen la entrega de su cargo de manera formal, dando cumplimiento a lo dispuesto por la Institución a través de políticas, planes, entre otros, respecto a lo relacionado con la transferencia del conocimiento.

Además, se deberá incluir la medición de la satisfacción de los servidores participantes en el programa, toda vez que este FeedBack permite establecer ajustes en pro de la mejora continua, la pertinencia y efectividad de las estrategias implementadas en el programa.

Capítulo 3: CONSIDERACIONES FINALES

Artículo 12: La Oficina de Recursos Humanos, generará los espacios para socializar la presente política y el programa de Relevó Generacional, con los líderes de las Unidades

Académicas y/o de Trabajo que conforman la Institución, pues las intervenciones deben contar con su apoyo, para efectos de la disposición de tiempo, el seguimiento y las acciones que deriven de cada una de ellas.

Artículo 13 La Oficina de Recursos Humanos, generará los espacios de encuentro con cada uno de los grupos caracterizados, para socializar las líneas de Intervención que se ejecutarán durante el desarrollo del programa.

Artículo 14: La Oficina de Recursos Humanos, tendrá una posición activa, incentivando la participación de quienes cumplan los requisitos para participar de las diferentes intervenciones; sin embargo, la participación es voluntaria, por tanto, se debe contar con el consentimiento de los servidores públicos.

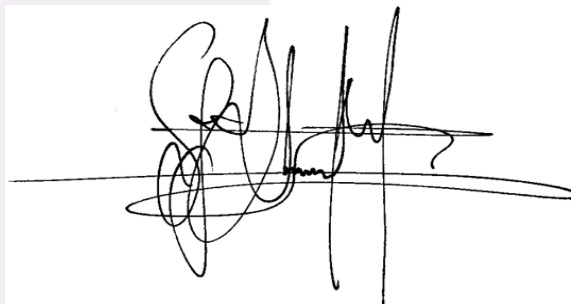
Artículo 15: La presente política rige a partir de la fecha de expedición.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Santiago de Cali, a los quince (15) días del mes de julio del dos mil veinticinco (2025).



SARA MERCEDES RODAS SOTO
Presidente del Consejo Directivo



LUIS GUILLERMO BETANCOURT MARADIAGA
Secretario General