"Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2026"

EL SECRETARIO GENERAL
Delegatario de las funciones del 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, mediante resolución No. 039 de 2026, se delegaron las funciones descritas en el Art. 23 literales a, b, c, e, h, k, l, m y n del Acuerdo 022 de 2007 – Estatuto General de la Institución Universitaria Antonio José Camacho al Secretario General, de manera temporal, entre el 26 de enero 2026 y el 31 de enero de 2026

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., y demas normas concordantes es necesario adoptar para la UNIAJC el Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2026.

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 2026, así:

"Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2026"

Introducción

La gestión estratégica del talento humano constituye uno de los pilares fundamentales para el cumplimiento de la misión institucional, la consolidación de la calidad académica y administrativa, y la sostenibilidad de las instituciones de educación superior públicas. En este contexto, la Institución Universitaria Antonio José Camacho reconoce que el desarrollo integral de las personas, su bienestar, su compromiso y su capacidad de adaptación al cambio son factores determinantes para el logro de los objetivos estratégicos institucionales.

El Plan Estratégico de Talento Humano se concibe como el instrumento orientador que define el rumbo, las prioridades y los lineamientos estratégicos para la gestión del talento humano en la Institución, en coherencia con el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2020–2030, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las políticas institucionales vigentes.

Este Plan no se limita a la formulación de acciones operativas, sino que establece un marco estratégico que articula, orienta y da sentido a los diferentes planes, programas y sistemas que intervienen en la gestión del talento humano, tales como el Plan de Bienestar Integral, el Plan Institucional de Capacitación, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Sistema de Gestión Ambiental, garantizando coherencia, complementariedad y enfoque a resultados.

1.1. Propósito del Plan Estratégico de Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como propósito orientar de manera integral y estratégica la gestión del talento humano de la Institución Universitaria Antonio José Camacho, asegurando que las decisiones, políticas y acciones relacionadas con las personas contribuyan de forma efectiva al logro de los objetivos misionales y estratégicos de la Institución.

En este sentido, el Plan define las prioridades estratégicas, los ejes de intervención y los lineamientos generales que guían la formulación y ejecución de los planes operativos del talento humano, promoviendo una gestión articulada, preventiva y sostenible, centrada en las personas y alineada con las necesidades institucionales.

El Plan Estratégico de Talento Humano se orienta a fortalecer una gestión que trascienda la administración del recurso humano, para consolidar una visión de desarrollo humano, bienestar, liderazgo y cultura organizacional, en coherencia con los desafíos actuales y futuros de la Institución.

1.2. Rol del Talento Humano en el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2030

El Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2020–2030 reconoce al talento humano como un habilitador clave del cumplimiento misional, la calidad institucional y la sostenibilidad organizacional. En este marco, la gestión del talento humano desempeña un rol estratégico en la materialización de los objetivos institucionales, al generar las condiciones organizacionales, humanas y culturales necesarias para su logro.

El Talento Humano aporta de manera transversal al PED 2030 mediante:

- El fortalecimiento de las capacidades, competencias y habilidades del personal docente y administrativo.

- La promoción de entornos laborales saludables, seguros y sostenibles.
- El desarrollo de una cultura organizacional basada en el bienestar, el respeto, la corresponsabilidad y el sentido de pertenencia.
- El acompañamiento a los procesos de cambio, innovación y relevo generacional.

De esta manera, el Plan Estratégico de Talento Humano se constituye en un instrumento clave para la implementación del PED 2030, al alinear la gestión de las personas con las apuestas estratégicas institucionales y contribuir al logro de resultados sostenibles en el tiempo.

1.3. Talento Humano como habilitador del bienestar, la calidad y la sostenibilidad institucional

La Institución Universitaria Antonio José Camacho concibe el talento humano como un activo estratégico, cuyo bienestar, desarrollo y compromiso impactan directamente la calidad de los procesos académicos y administrativos, la experiencia institucional y la sostenibilidad organizacional.

Desde esta perspectiva, el bienestar integral del talento humano no se entiende como un componente accesorio, sino como un determinante estratégico del desempeño institucional, que incide en la productividad, la motivación, la permanencia, el clima organizacional y la calidad del servicio educativo.

El Plan Estratégico de Talento Humano reconoce que:

- El bienestar integral contribuye a la prevención de riesgos psicosociales y al equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.
- El desarrollo humano y el liderazgo fortalecen la capacidad institucional para adaptarse al cambio y enfrentar los retos del entorno.
- La gestión adecuada del ciclo de vida laboral y el relevo generacional garantizan la continuidad institucional y la transferencia del conocimiento.
- Los entornos de trabajo seguros, saludables y sostenibles promueven un desempeño responsable y alineado con los principios de desarrollo sostenible.

En este sentido, el Talento Humano se posiciona como un eje articulador entre el bienestar, la calidad y la sostenibilidad institucional, consolidando una gestión estratégica centrada en las personas y orientada a la mejora continua.

2. Marco Estratégico y de Articulación Institucional

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria Antonio José Camacho se formula en coherencia con el marco estratégico institucional y nacional, reconociendo que la gestión del talento humano es un proceso transversal que articula políticas, planes, programas y sistemas orientados al desarrollo integral de las personas y al cumplimiento de los objetivos misionales.

Este capítulo define el marco de referencia estratégico del Plan y establece con claridad su relación y articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2030, las políticas institucionales y los planes operativos asociados a la gestión del talento humano, delimitando alcances y evitando duplicidades.

2.1. Alineación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

El Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en particular con la Dimensión de Talento Humano, la cual orienta a las entidades públicas hacia una gestión estratégica de las personas, enfocada en el desarrollo de capacidades, el bienestar, el desempeño y la integridad.

En este marco, el Plan contribuye al cumplimiento de los propósitos del MIPG mediante:

- La planeación estratégica del talento humano, basada en el análisis del contexto institucional y las necesidades organizacionales.
- La articulación de los procesos de bienestar, desarrollo, capacitación, salud y seguridad en el trabajo, bajo una visión integral.
- El fortalecimiento de una cultura organizacional orientada al bienestar, la corresponsabilidad y la mejora continua.
- La incorporación de mecanismos de seguimiento y evaluación que permiten medir el impacto de la gestión del talento humano.

El Plan Estratégico de Talento Humano actúa como un instrumento habilitador del MIPG, al traducir sus lineamientos en orientaciones estratégicas coherentes con la realidad y las prioridades institucionales.

2.2. Articulación con el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2030

El Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2020–2030 define las apuestas estratégicas de la Institución Universitaria Antonio José Camacho en materia de calidad académica, sostenibilidad, innovación, desarrollo humano y responsabilidad social.

En este contexto, el Plan Estratégico de Talento Humano se articula con el PED 2030 al:

- Reconocer al talento humano como un factor clave para el logro de los objetivos estratégicos institucionales.
- Orientar la gestión de las personas hacia el fortalecimiento de capacidades, el bienestar integral y el desempeño sostenible.
- Acompañar los procesos de transformación institucional, cambio organizacional y relevo generacional.
- Contribuir a la consolidación de una cultura organizacional alineada con los valores y principios institucionales.

De esta manera, el Plan Estratégico de Talento Humano se constituye en un instrumento de apoyo directo a la implementación del PED 2030, garantizando coherencia entre la estrategia institucional y la gestión de las personas.

2.3. Relación con las Políticas Institucionales

2.3.1. Política de Bienestar Integral

La Política de Bienestar Integral define el bienestar como un proceso permanente, transversal y corresponsable, orientado al desarrollo integral de la comunidad universitaria.

El Plan Estratégico de Talento Humano incorpora los principios de dicha política y establece los lineamientos estratégicos que orientan su implementación a través del Plan de Bienestar Integral, el cual actúa como instrumento operativo anual.
En este sentido, el Plan Estratégico:

- Define el bienestar como un eje estratégico de la gestión del talento humano.
- Orienta las prioridades institucionales en materia de bienestar.
- Delega la ejecución, programación y seguimiento operativo al Plan de Bienestar Integral.

2.3.2. Política de Relevo Generacional

La Política de Relevo Generacional establece los lineamientos para gestionar las diferentes etapas del ciclo de vida laboral, promover la transferencia del conocimiento y garantizar la continuidad institucional.

El Plan Estratégico de Talento Humano asume esta política como un eje estructurante y define el marco estratégico para su implementación, articulándose con los programas y acciones que se desarrollan a través del Programa de Relevo Generacional y otros instrumentos operativos.

2.4. Articulación con los Planes Operativos del Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano no sustituye ni duplica los planes operativos asociados a la gestión del talento humano. Por el contrario, los articula, orienta y jerarquiza, estableciendo un marco estratégico común.

2.4.1. Plan de Bienestar Integral

El Plan de Bienestar Integral constituye el instrumento operativo que desarrolla las líneas y prioridades estratégicas definidas en el Plan Estratégico de Talento Humano en materia de bienestar, salud mental, equilibrio vida–trabajo, reconocimiento y calidad de vida laboral.

2.4.2. Plan Institucional de Capacitación – PIC

El Plan Institucional de Capacitación es el instrumento operativo encargado de la planificación y ejecución de las acciones de formación y desarrollo de capacidades, en coherencia con los lineamientos estratégicos definidos en el Plan Estratégico de Talento Humano en materia de desarrollo humano, liderazgo y aprendizaje organizacional.

2.4.3. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST

El SG-SST desarrolla las acciones técnicas, preventivas y correctivas orientadas a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. El Plan Estratégico de Talento Humano establece los lineamientos estratégicos que garantizan la articulación del SG-SST con el bienestar, la prevención del riesgo psicosocial y la sostenibilidad del desempeño laboral.

2.4.4. Sistema de Gestión Ambiental

El Sistema de Gestión Ambiental contribuye a la sostenibilidad institucional mediante la gestión responsable de los recursos y la mitigación de los impactos ambientales. El Plan Estratégico de Talento Humano reconoce su aporte a la construcción de entornos de trabajo saludables y sostenibles, y define su articulación estratégica con la gestión del talento humano.

3. Lectura Estratégica del Contexto Institucional

La gestión del talento humano en la Institución Universitaria Antonio José Camacho se desarrolla en un contexto organizacional dinámico, caracterizado por exigencias crecientes en términos de calidad académica, eficiencia administrativa, sostenibilidad y bienestar de las personas. En este escenario, la lectura estratégica del contexto institucional permite identificar los principales retos, oportunidades y factores críticos que inciden en la gestión del talento humano y que orientan las prioridades del presente Plan Estratégico.

Esta lectura estratégica se construye a partir del análisis integrado de los resultados institucionales disponibles, tales como la evaluación de riesgo psicosocial, la encuesta de clima organizacional, las encuestas de satisfacción de bienestar y la evaluación de la gestión de los planes operativos del talento humano, así como del análisis del entorno normativo y estratégico de la educación superior pública.

3.1. Talento humano y bienestar como factores estratégicos de desempeño

El análisis institucional evidencia que el bienestar integral del talento humano se ha consolidado como un factor estratégico del desempeño organizacional, con incidencia directa en la motivación, el compromiso, la productividad y la calidad de los procesos académicos y administrativos.

Los resultados institucionales muestran que, si bien existen condiciones favorables en términos de clima laboral y relaciones interpersonales, se identifican desafíos asociados a la carga laboral, las demandas cognitivas y emocionales de los roles, y la necesidad de fortalecer el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar. Estos elementos, de no ser abordados desde una perspectiva estratégica y preventiva, pueden afectar la sostenibilidad del desempeño en el mediano y largo plazo.

En este sentido, el bienestar se reconoce como un determinante clave para la gestión efectiva del talento humano y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

3.2. Principales retos institucionales asociados a la gestión del talento humano

La lectura estratégica del contexto institucional permite identificar los siguientes retos prioritarios para la gestión del talento humano:

- La necesidad de transitar de enfoques predominantemente operativos hacia una gestión estratégica, preventiva e integrada del talento humano.
- La gestión de la carga laboral y de las demandas cognitivas y emocionales asociadas a los diferentes roles institucionales.
- El fortalecimiento de la cultura de reconocimiento, sentido de pertenencia y valoración del aporte de los servidores.

- La consolidación de procesos de desarrollo humano y liderazgo que acompañen los cambios organizacionales y fortalezcan la capacidad adaptativa de la Institución.
- La incorporación del enfoque de ciclo de vida laboral y relevo generacional como eje estructurante de la gestión del talento humano.
-

Estos retos demandan una visión estratégica que articule bienestar, desarrollo, liderazgo, seguridad y sostenibilidad, evitando abordajes fragmentados o reactivos.

3.3. Fortalezas organizacionales y factores protectores

El contexto institucional también evidencia importantes fortalezas que constituyen una base sólida para el desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano:

- Un clima organizacional caracterizado por relaciones laborales respetuosas, colaborativas y de apoyo mutuo.
- La existencia de planes operativos consolidados en materia de bienestar, capacitación, seguridad y salud en el trabajo y gestión ambiental.
- Una institucionalidad comprometida con el bienestar integral, reflejada en la formulación de políticas y planes alineados con el desarrollo humano.
- Capacidad de gestión y ejecución demostrada por la Oficina de Recursos Humanos, con altos niveles de cumplimiento de los planes operativos.

Estos factores protectores representan una oportunidad estratégica para fortalecer la cultura organizacional y avanzar hacia modelos de gestión del talento humano más maduros y sostenibles.

3.4. Implicaciones estratégicas para la gestión del talento humano

La lectura estratégica del contexto institucional plantea implicaciones claras para la actualización del Plan Estratégico de Talento Humano:

- Es necesario consolidar una gestión del talento humano orientada al impacto, que trascienda la ejecución de actividades y priorice resultados sostenibles.
- Se requiere fortalecer la articulación entre bienestar, desarrollo humano, liderazgo, seguridad y sostenibilidad, bajo una visión integral.
- El enfoque preventivo debe ocupar un lugar central en la gestión del talento humano, especialmente en relación con el bienestar y la salud mental.
- El ciclo de vida laboral y el relevo generacional deben asumirse como ejes estratégicos para garantizar la continuidad institucional y la transferencia del conocimiento.
- La medición del desempeño de la gestión del talento humano debe avanzar hacia indicadores estratégicos que permitan evaluar su contribución a los objetivos institucionales.

Estas implicaciones orientan la definición de los objetivos, ejes estratégicos y mecanismos de seguimiento del presente Plan Estratégico de Talento Humano, consolidándolo como un instrumento clave para el desarrollo institucional.

Estos hallazgos confirman la necesidad de un Plan Estratégico centrado en las personas, el bienestar y el desempeño sostenible

4. Objetivos Estratégicos del Talento Humano

El presente capítulo define los objetivos estratégicos que orientan la gestión del talento humano en la Institución Universitaria Antonio José Camacho, en coherencia con el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2020–2030, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las políticas institucionales vigentes.

Estos elementos constituyen el marco orientador para la formulación, articulación y ejecución de los planes operativos del talento humano, garantizando una gestión coherente, integrada y orientada a resultados sostenibles.

4.1. Objetivo General del Plan Estratégico de Talento Humano

Orientar la gestión del talento humano de la Institución Universitaria Antonio José Camacho hacia el desarrollo integral de las personas, el bienestar, el fortalecimiento de capacidades, la sostenibilidad del desempeño y la consolidación de una cultura organizacional saludable, en coherencia con el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2020–2030, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las políticas institucionales vigentes.

4.2. Objetivos Estratégicos

Los objetivos estratégicos del Plan de Talento Humano se definen a partir de la lectura estratégica del contexto institucional y responden a los principales retos y oportunidades identificados para la gestión de las personas.

1. Fortalecer el bienestar integral y la salud organizacional de los servidores públicos, promoviendo entornos laborales saludables, preventivos y sostenibles que contribuyan al equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.
2. Desarrollar y fortalecer las capacidades humanas, técnicas y de liderazgo del talento humano, alineadas con las necesidades institucionales y los retos del entorno, mediante procesos de formación, aprendizaje organizacional y desarrollo humano.
3. Consolidar una cultura organizacional basada en el reconocimiento, el sentido de pertenencia y la corresponsabilidad, que fortalezca la experiencia del servidor y el compromiso con los objetivos institucionales.
4. Gestionar estratégicamente el ciclo de vida laboral y el relevo generacional, garantizando la continuidad institucional, la transferencia del conocimiento y el acompañamiento integral en las diferentes etapas de la vida laboral de los servidores.
5. Promover entornos de trabajo seguros, saludables y ambientalmente sostenibles, articulando la gestión del talento humano con los sistemas de seguridad y salud en el trabajo y de gestión ambiental, como parte de la responsabilidad institucional con el desarrollo sostenible.
6. Fortalecer la gestión estratégica del talento humano mediante el seguimiento y la evaluación del impacto, incorporando indicadores estratégicos que permitan la toma de decisiones informadas y la mejora continua.

5. Ejes Estratégicos del Plan de Talento Humano

Los ejes estratégicos del Plan de Talento Humano constituyen el marco de intervención que orienta la gestión integral de las personas en la Institución Universitaria Antonio José Camacho. Estos ejes se definen a partir del propósito y los objetivos estratégicos del Plan, y permiten articular de manera coherente los diferentes planes, programas y sistemas que hacen parte de la gestión del talento humano.
Cada eje estratégico establece un alcance claro, define las prioridades institucionales y señala los instrumentos operativos responsables de su desarrollo, garantizando una gestión integrada, no fragmentada, y evitando duplicidades.

5.1. Eje Estratégico 1

Bienestar Integral y Salud Organizacional
Alcance estratégico

Este eje orienta la gestión del talento humano hacia la promoción del bienestar integral y la salud organizacional como determinantes del desempeño institucional. Reconoce el bienestar no como un conjunto de actividades aisladas, sino como un proceso estratégico que incide en la motivación, el compromiso, la permanencia y la calidad de vida laboral de los servidores.

El eje prioriza un enfoque preventivo, integral y corresponsable, orientado a la mitigación de los factores de riesgo psicosocial, el fortalecimiento del equilibrio vida–trabajo y la construcción de entornos laborales emocionalmente saludables.

Instrumentos que desarrollan el eje

- Plan de Bienestar Integral
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST (componente psicosocial)

5.2. Eje Estratégico 2

Desarrollo Humano, Liderazgo y Capacidades
Alcance estratégico

Este eje se orienta al fortalecimiento de las capacidades humanas, técnicas y de liderazgo del talento humano, como base para la calidad institucional, la innovación y la adaptación al cambio. Reconoce el desarrollo humano como un proceso continuo que articula formación, aprendizaje organizacional y fortalecimiento de habilidades socioemocionales y de liderazgo.

El eje prioriza el desarrollo de liderazgos conscientes, empáticos y orientados a resultados, así como el fortalecimiento de competencias alineadas con las necesidades institucionales y los retos del entorno.

Instrumentos que desarrollan el eje

- Plan Institucional de Capacitación – PIC
- Gestión del desempeño

5.3. Eje Estratégico 3
Experiencia del Servidor, Cultura Organizacional y Sentido de Pertenencia
Alcance estratégico

Este eje busca fortalecer la experiencia integral del servidor público a lo largo de su vinculación con la Institución, promoviendo una cultura organizacional basada en el reconocimiento, el respeto, la participación y el sentido de pertenencia.

Reconoce que la experiencia del servidor impacta directamente su compromiso, desempeño y percepción institucional, por lo que prioriza estrategias orientadas al reconocimiento del aporte individual y colectivo, la comunicación interna efectiva y la vivencia de los valores institucionales.

Instrumentos que desarrollan el eje

- Plan de Bienestar Integral
- Programas de reconocimiento
- Estrategia de comunicación interna

5.4. Eje Estratégico 4
Ciclo de Vida Laboral y Relevo Generacional
Alcance estratégico

Este eje orienta la gestión del talento humano desde una perspectiva de ciclo de vida laboral, reconociendo las diferentes etapas por las que transitan los servidores y la necesidad de acompañarlas de manera integral.

El eje prioriza la gestión del relevo generacional como una estrategia institucional para garantizar la continuidad del conocimiento, la sostenibilidad del desempeño y el acompañamiento humano en los procesos de transición laboral, retiro y post-retiro.

Instrumentos que desarrollan el eje

- Política y Programa de Relevo Generacional

5.5. Eje Estratégico 5
Entornos de Trabajo Seguros, Saludables y Sostenibles
Alcance estratégico

Este eje se orienta a la consolidación de entornos de trabajo seguros, saludables y ambientalmente sostenibles, como parte del compromiso institucional con la protección de la vida, la salud, el bienestar y el desarrollo sostenible.

Reconoce la articulación entre la gestión del talento humano, la seguridad y salud en el trabajo y la gestión ambiental, promoviendo prácticas responsables que contribuyan al cuidado de las personas y del entorno.

Instrumentos que desarrollan el eje

- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST
- Sistema de Gestión Ambiental

6. Corresponsabilidad y Roles en la Gestión del Talento Humano

En este apartado se reconoce que la gestión del talento humano es un proceso transversal, que requiere la participación no solo de la Oficina de Recursos Humanos, sino de la alta dirección, las dependencias académicas y administrativas, y los servidores públicos, desde una lógica de corresponsabilidad institucional.
La implementación efectiva del Plan Estratégico de Talento Humano requiere del compromiso y la corresponsabilidad de todos los actores institucionales. En este sentido:

- Los líderes y jefes de proceso son responsables de generar entornos de trabajo saludables y alineados con los principios del Plan.
- Los servidores públicos participan de manera activa y corresponsable en las acciones orientadas a su bienestar y desarrollo.
- La Institución promueve espacios de participación, comunicación y retroalimentación que fortalecen la apropiación del Plan.

La corresponsabilidad se concibe como un principio transversal que garantiza la sostenibilidad y el impacto del Plan Estratégico de Talento Humano.

6.1. Instancias responsables de la gestión del Talento Humano

La implementación del Plan Estratégico de Talento Humano se desarrolla a través de las siguientes instancias:

- Alta Dirección, responsable de orientar estratégicamente la gestión del talento humano, garantizar los recursos necesarios y promover una cultura organizacional alineada con los principios del Plan.
- Oficina de Recursos Humanos – ORH, como instancia líder de la planeación, articulación, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano.
- Dependencias académicas y administrativas, responsables de la implementación de los lineamientos estratégicos en sus respectivos ámbitos de gestión.
- Comités institucionales relacionados con la gestión del talento humano, el bienestar, la seguridad y salud en el trabajo, y la convivencia laboral, en el marco de sus competencias.

6.2. Rol de la Oficina de Recursos Humanos

La Oficina de Recursos Humanos ejerce el liderazgo técnico y estratégico del Plan Estratégico de Talento Humano, con las siguientes responsabilidades:

- Formular, actualizar y divulgar el Plan Estratégico de Talento Humano.
- Articular los planes operativos asociados a la gestión del talento humano, garantizando coherencia y alineación estratégica.
- Acompañar a las dependencias en la implementación de los lineamientos estratégicos definidos en el Plan.
- Realizar el seguimiento y la evaluación del Plan, a través de indicadores estratégicos.
- Promover una gestión del talento humano centrada en el bienestar, el desarrollo humano y la mejora continua.

6.3. Rol de la Alta Dirección

La Alta Dirección desempeña un rol fundamental en la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano, al:

- Definir las orientaciones estratégicas institucionales que inciden en la gestión del talento humano.
- Respaldar la implementación del Plan mediante la asignación de recursos y el apoyo institucional.
- Promover el liderazgo ejemplar y la apropiación del Plan en todos los niveles de la organización.
- Evaluar periódicamente los avances y resultados del Plan en el marco de la planeación institucional.

6.4. Rol de las Dependencias Académicas y Administrativas

Las dependencias académicas y administrativas son corresponsables de la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano, en la medida en que:

- Integran los lineamientos del Plan en sus procesos y dinámicas de trabajo.
- Facilitan la participación de los servidores en las acciones derivadas de los planes operativos.
- Promueven prácticas de liderazgo, bienestar y corresponsabilidad en sus equipos de trabajo.
- Aportan información para el seguimiento y evaluación del impacto del Plan.

7. Sistema de Seguimiento, Evaluación y Mejora Continua

El Sistema de Seguimiento, Evaluación y Mejora Continua del Plan Estratégico de Talento Humano tiene como propósito proyectar la implementación paulatina de indicadores conforme a la madurez de la Gestión del Talento Humano y los procesos que lidera, partiendo de los indicadores existentes a la fecha que hacen parte del SIIGO+, estos permitirán monitorear el avance, evaluar los resultados estratégicos y fortalecer la toma de decisiones, garantizando la alineación permanente del Plan con los objetivos institucionales y la mejora continua de la gestión del talento humano.

7.1. Enfoque del sistema de seguimiento y evaluación

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se fundamenta en los siguientes enfoques:

- Enfoque estratégico: el seguimiento se orienta a evaluar el cumplimiento de los objetivos y ejes estratégicos del Plan, y no la ejecución detallada de acciones operativas.
- Enfoque a resultados e impacto: se prioriza la medición de los cambios generados en el bienestar, el desempeño, la cultura organizacional y la sostenibilidad institucional.
- Mejora continua: los resultados del seguimiento alimentan procesos de ajuste, aprendizaje y fortalecimiento de la gestión del talento humano.
- Articulación institucional: el sistema se integra con los mecanismos de seguimiento del PED 2030 y del MIPG.
- Participación y corresponsabilidad: incorpora la retroalimentación de los servidores y de las dependencias como insumo para la evaluación.

7.2. Articulación con los sistemas de medición institucional

El sistema de seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano se articula con:

- Los mecanismos de seguimiento del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2030.
- Los sistemas de medición del MIPG.
- Los informes de gestión institucional.
- Los resultados de encuestas institucionales y evaluaciones periódicas.

Esta articulación permite consolidar una visión integral del desempeño institucional asociado a la gestión del talento humano y evita la duplicación de reportes.

7.3. Mecanismos de evaluación y mejora continua

La evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará mediante:

- Revisiones periódicas del avance del Plan por parte de la Oficina de Recursos Humanos.
- Análisis de los resultados de los indicadores.
- Espacios de retroalimentación con la alta dirección y las dependencias.
- Incorporación de aprendizajes derivados de la implementación de los planes operativos.

Los resultados de estas evaluaciones servirán como insumo para la actualización del Plan, el ajuste de los ejes estratégicos y el fortalecimiento de las decisiones institucionales en materia de talento humano.

8. Vigencia, Actualización y Sostenibilidad del Plan

El presente capítulo establece las disposiciones relacionadas con la vigencia, los mecanismos de actualización y la sostenibilidad del Plan Estratégico de Talento Humano, garantizando que este se consolide como un instrumento dinámico, pertinente y alineado con las necesidades institucionales y los cambios del entorno.

El Plan Estratégico de Talento Humano se concibe como un marco orientador de mediano plazo, cuya implementación requiere revisión periódica, aprendizaje institucional y articulación continua con los planes operativos y la planeación estratégica de la Institución.

8.1. Vigencia del Plan Estratégico de Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano tendrá una vigencia alineada con el horizonte del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional, permitiendo coherencia en la planeación y sostenibilidad en la gestión.

La vigencia del Plan se establece para el periodo 2026 – 2029, sin perjuicio de los ajustes y actualizaciones que se requieran en función de cambios normativos, estratégicos o institucionales.

Durante este periodo, el Plan Estratégico de Talento Humano orientará la formulación y ejecución de los planes operativos anuales del talento humano, tales como el Plan de Bienestar Integral, el Plan Institucional de Capacitación, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Sistema de Gestión Ambiental.

8.2. Mecanismos de actualización del Plan

Con el fin de garantizar su pertinencia y vigencia, el Plan Estratégico de Talento Humano será objeto de procesos de revisión y actualización periódica, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Cambios en el marco normativo aplicable a la gestión del talento humano.
- Ajustes en el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional.
- Resultados del sistema de seguimiento y evaluación del Plan.
- Cambios significativos en el contexto institucional o en las condiciones del talento humano.
- Recomendaciones derivadas de procesos de auditoría, control interno o evaluación institucional.

Las actualizaciones del Plan no implican necesariamente una reformulación total, sino la adecuación de sus objetivos, ejes estratégicos o lineamientos, de acuerdo con los aprendizajes y las necesidades identificadas.

La Oficina de Recursos Humanos será la instancia responsable de liderar estos procesos de actualización, en articulación con la alta dirección y las dependencias involucradas.

8.3. Articulación con los planes operativos anuales

La sostenibilidad del Plan Estratégico de Talento Humano se garantiza a través de su articulación con los planes operativos anuales, los cuales constituyen los instrumentos encargados de desarrollar y materializar los ejes estratégicos definidos en el presente Plan.

En este sentido:

- Los planes operativos deberán formularse en coherencia con los objetivos y ejes estratégicos del Plan Estratégico de Talento Humano.
- La ejecución de los planes operativos será el principal insumo para el seguimiento y evaluación del impacto del Plan.
- Los ajustes realizados a los planes operativos deberán retroalimentar el proceso de mejora continua del Plan Estratégico.

8.4. Sostenibilidad del Plan Estratégico de Talento Humano

La sostenibilidad del Plan Estratégico de Talento Humano se fundamenta en los siguientes elementos:

- El compromiso de la alta dirección con la gestión estratégica del talento humano.
- La corresponsabilidad de las dependencias y los servidores públicos en la implementación de los lineamientos del Plan.
- La integración del Plan en los procesos de planeación, seguimiento y evaluación institucional.
- El uso eficiente y responsable de los recursos humanos, técnicos y financieros.
- La consolidación de una cultura organizacional orientada al bienestar, el desarrollo humano y la mejora continua.

Estos elementos garantizan que el Plan Estratégico de Talento Humano no se limite a un ejercicio documental, sino que se consolide como un instrumento vivo y sostenible, con impacto real en el desarrollo institucional.

9. Disposiciones Finales

El presente capítulo establece las disposiciones finales para la adopción, implementación, divulgación y responsabilidad institucional del Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria Antonio José Camacho, garantizando su apropiación, cumplimiento y sostenibilidad en el tiempo.

9.1. Aprobación institucional

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria Antonio José Camacho será adoptado mediante el acto administrativo correspondiente, de conformidad con las disposiciones legales y estatutarias vigentes.

Una vez aprobado, el Plan se constituirá en el marco orientador para la gestión estratégica del talento humano y será de obligatorio cumplimiento para las dependencias académicas y administrativas en el ámbito de sus competencias.

9.2. Divulgación y apropiación del Plan

La Institución garantizará la divulgación del Plan Estratégico de Talento Humano a través de los medios institucionales disponibles, con el fin de promover su conocimiento, apropiación y comprensión por parte de la comunidad universitaria.

La Oficina de Recursos Humanos liderará las acciones de socialización del Plan, promoviendo espacios de comunicación, sensibilización y apropiación que faciliten la comprensión de sus objetivos, ejes estratégicos y principios orientadores.
La divulgación del Plan buscará fortalecer la corresponsabilidad institucional y el compromiso de los servidores públicos con la gestión estratégica del talento humano.

9.3. Responsabilidad de implementación

La implementación del Plan Estratégico de Talento Humano será responsabilidad compartida entre la alta dirección, la Oficina de Recursos Humanos y las dependencias académicas y administrativas, en el marco de sus roles y competencias.

"Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano versión 2026"

La Oficina de Recursos Humanos será la instancia responsable de liderar, articular y hacer seguimiento a la implementación del Plan, sin perjuicio de las responsabilidades propias de cada dependencia en la ejecución de los planes operativos asociados.

9.4. Seguimiento y control

El seguimiento y control del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará de acuerdo con el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Mejora Continua definido en el presente documento, y en articulación con los mecanismos de control interno y evaluación institucional.

Los resultados del seguimiento servirán como insumo para la toma de decisiones estratégicas, la rendición de cuentas y la mejora continua de la gestión del talento humano.

9.5. Vigencia de las disposiciones

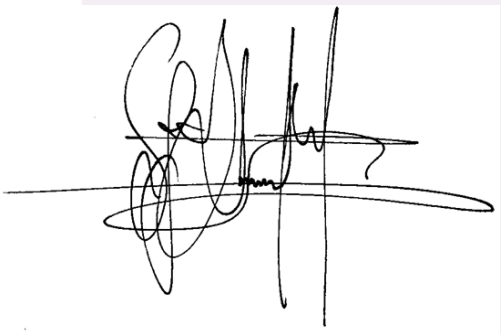
Las disposiciones contenidas en el presente Plan entrarán en vigencia a partir de la fecha de su adopción y mantendrán su validez durante el periodo definido, sin perjuicio de las actualizaciones que se realicen conforme a lo establecido en el Capítulo 8 del presente documento.

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

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

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Santiago de Cali a los veintinueve (29) días de enero de dos mil veintiséis (2026).



LUIS GUILLERMO BETANCOURT MARADIAGA
Secretario General - Delegatario de las funciones del Rector

	Nombre	Firma
Proyecto	Johana Rivera Torres	
Reviso/ Aprobó	Luis Guillermo Betancourt Maradiaga.	