

INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO

RESOLUCIÓN No. 382 (Septiembre 17 de 2020)

“Por medio de la cual se actualiza el Plan Estratégico de Talento Humano de la UNIAJC vigencia 2020”

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, se adoptó para la UNIAJC, el Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2020, mediante *Resolución de Rectoría No. 84 de enero 9 de 2020*.

Que en medio de la Emergencia Sanitaria que atraviesa el país, debido a la pandemia del SARS-COV 2 (COVID 19), el desarrollo de las actividades académicas y administrativas de la institución, han debido desarrollarse a través de procesos de virtualidad, y en esa misma dinámica continúan en el actual periodo académico, en virtud del aislamiento selectivo (*decreto 1168 de 2020*) como medida tomada por el Gobierno Nacional.

Que, dadas las nuevas condiciones para el desarrollo de las labores de los funcionarios y docentes de la UNIAJC, es necesaria la actualización del *Plan Estratégico de Talento Humano* para el periodo restante de la vigencia 2020.

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

INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO

RESOLUCIÓN No. 382 (Septiembre 17 de 2020)

“Por medio de la cual se actualiza el Plan Estratégico de Talento Humano de la UNIAJC vigencia 2020”

En mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar la actualización del Plan Estratégico de Talento Humano para la Planta Administrativa, vigencia 2020, contenido en la *Resolución de Rectoría No. 84 de enero 9 de 2020*, así:

1. OBJETIVO

Plantear y ejecutar acciones y actividades para el ingreso de personal, su desarrollo y gestión, el bienestar y el retiro de funcionarios administrativos y docentes de la Institución Universitaria Antonio José Camacho

2. ALCANCE

Plantear las diferentes actividades desde la selección de personal hasta el retiro de funcionarios administrativos y docentes.

3. DEFINICIONES

Bienestar: Comprende las actividades que contribuya en la salud, la recreación, deporte y cultura de la comunidad universitaria.

Calidad de Vida: La calidad de vida es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus expectativas, sus normas.

Capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes.

Clima laboral: es el entorno laboral y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad.

Cultura Organizacional: Patrones, comportamientos, actitudes, valores que comparten los miembros de una organización. Proceso dinámico y cambiante.

Estímulos: Apoyo o incentivo tangible o intangible que se otorga a un funcionario o docente. También se otorga estímulos para mejorar su formación académica y profesional.

Formación: Se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades

Programa: Conjunto de acciones específicas, ordenadas secuencialmente en el tiempo, para obtener resultados preestablecidos en relación a la elaboración de un proyecto o una construcción de una realidad.

©: Símbolo que se coloca en las Actividades para indicar que son Puntos de Control.

INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO

RESOLUCIÓN No. 382 (Septiembre 17 de 2020)

“Por medio de la cual se actualiza el Plan Estratégico de Talento Humano de la UNIAJC vigencia 2020”

4. INTRODUCCIÓN

En las entidades, públicas o privadas, se diferencian dos grandes componentes: el estructural que involucra temas duros, tales como, estructuras organizacionales, plantas de cargos, sistemas de nomenclatura, clasificación y remuneración de empleos, y el funcional o de gestión con temas blandos, entre ellos los relativos al ingreso, gestión y desarrollo del recurso humano, planes de bienestar e incentivos, cultura y clima organizacional y relaciones laborales.

La Institución Universitaria Antonio José Camacho, desarrolla su Plan Estratégico de Talento Humano basado en los lineamientos del DAFP, MIPG y el Plan Estratégico de Desarrollo institucional con el fin de encaminar los esfuerzos al fortalecimiento del desempeño organizacional, mediante la identificación, aprovechamiento de la capacidad que tienen los servidores públicos vinculados a la entidad, detección de necesidades de mejoramiento en el personal y diseño de planes y programas específicos para los mismos.

Los componentes que integran este Plan Estratégico de Talento Humano son las áreas de Administración de Personal, Desarrollo del Talento Humano y la Dirección de Bienestar Universitario que propenden las acciones desde el ingreso de personal, su desarrollo y gestión hasta el retiro del mismo con sus programas, servicios, planes y/o procedimientos.

El documento presentado contiene unas actualizaciones a la resolución no 84 de enero de 2020.

5. MARCO GENERAL

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

Participan en el Plan Estratégico de Talento Humano las Oficinas de Recursos Humanos (Administración de Personal y Desarrollo del Talento Humano) y la Dirección de Bienestar Universitario que como proceso institucional es un proceso para el talento humano o personas de la institución.

Administración de Personal.

- Coordina el procedimiento de administración de personal.
- Coordina el procedimiento de retiro de personal con Desarrollo del Talento Humano

INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO

RESOLUCIÓN No. 382 (Septiembre 17 de 2020)

“Por medio de la cual se actualiza el Plan Estratégico de Talento Humano de la UNIAJC vigencia 2020”

Desarrollo del Talento Humano.

- Coordina el procedimiento de selección y vinculación de personal con Administración de Personal y Unidades Académicas.
- Coordina el procedimiento de Desarrollo del Bienestar de Talento Humano.
- Programa el Plan de Capacitación Administrativa incluyendo capacitaciones de otras áreas transversales y normativas como son: archivo central, seguridad y salud en el trabajo y desarrollo profesoral.
- Realiza el Plan de Bienestar e incentivos con Bienestar Universitario.
- Desde el área de salud, se coordina el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo teniendo en cuenta los temas de medicina del trabajo, medicina preventiva, seguridad industrial y el trabajo en alturas.

Dirección de Bienestar Universitario.

- Coordina los servicios y programas de recreación y deportes para funcionarios.
- Coordina los servicios y programas de salud para funcionarios.
- Programa las actividades sociales que se encuentran en el Plan de Bienestar e incentivos, tales como: integración de fin de año, día del docente, día de la mujer, día de los niños, etc.

6. ASPECTOS NORMATIVOS

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 30 de 1992 de vinculación de personal.
- Ley 50 sobre vinculación de personal.
- Ley 100 de seguridad social.
- Ley 909 y Decreto 1042 de 1978.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 del 2005.
- Decreto 1083 de 2015 y Decreto 815 de 2018, competencias laborales para los empleos públicos.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- MIPG Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la función pública.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo¹.

¹ www.funcionpublica.gov.co

INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO

RESOLUCIÓN No. 382 (Septiembre 17 de 2020)

“Por medio de la cual se actualiza el Plan Estratégico de Talento Humano de la UNIAJC vigencia 2020”

- De Seguridad y Salud en el Trabajo: Decreto 1072 de 2015, ley 1562 de 2012, 1401 resolución 2007, 652 de 2012, resolución 312 de 2019.

7. FACTORES CONSIDERADOS EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PARA EL 2020.

De acuerdo a metodología DAFP (MIPG):

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

Se consideran las siguientes actualizaciones de la resolución no 84 de enero de 2020 en los factores del Plan Estratégico de Talento humano:

Factor 1. Políticas

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

Factor 2. Competencias

	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones	Responsables	Indicador
Factor 2			Aplicar encuesta de clima organizacional, riesgo psicosocial		Indicador de

INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO

RESOLUCIÓN No. 382 (Septiembre 17 de 2020)

“Por medio de la cual se actualiza el Plan Estratégico de Talento Humano de la UNIAJC vigencia 2020”

Competencias	Innovar en el desarrollo de habilidades, conocimientos, valores y actitudes de acuerdo a los requerimientos de calidad y las necesidades Institucionales	Realizar diagnósticos para analizar requerimientos de capacitación y bienestar de los funcionarios y administrativos.	y necesidades de capacitación de todo el personal. Se realizan cada 2 años y anual respectivamente	Of. Desarrollo del Talento Humano	clima organizacional. (Ficha técnica del indicador del proceso de Bienestar Humano). Indicadores de capacitación. Se mide anual.
		Asegurar la sostenibilidad del talento humano en la Institución mediante la realización de formaciones.	Realizar los planes pertinentes (planes de capacitación) para el desarrollo de habilidades para el personal		

Factor 3. Formación

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

Factor 4. Evaluación Del Talento Humano

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

INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO

**RESOLUCIÓN No. 382
(Septiembre 17 de 2020)**

“Por medio de la cual se actualiza el Plan Estratégico de Talento Humano de la UNIAJC vigencia 2020”

Factor 5. Desarrollo Organizacional

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

Factor 6. Clima Organizacional

	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones	Responsables	Indicador
Factor 6			Ejecutar el plan de capacitación teniendo en cuenta temas de riesgo psicosocial y clima organizacional.	Of Desarrollo del Talento Humano/ Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Universitario	(Ficha técnica del indicador del proceso de Bienestar Humano). Indicadores de capacitación. Se miden anual.
Clima Organizacional	Propender por un mejoramiento continuo en el clima organizacional.	Implementar estrategias para mejorar el estado de las variables que interactúan y afectan el clima organizacional	Desarrollar acciones, estrategias e intervenciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a planes y programas establecidos en la Institución que contribuyan a las condiciones laborales adecuadas al bienestar y salud.		

Factor 7. Remuneración y Estímulos

	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones	Responsables	Indicador
Factor 7.	Realizar el Plan de Bienestar	Ejecutar los programas y servicios de Bienestar Universitario y del área de seguridad y salud en el trabajo en los temas de	Divulgar y realizar los servicios y programas de Bienestar Universitario y del área de salud de Desarrollo del Talento Humano.	Rectoría. Of. Desarrollo del Talento Humano Area de Salud Dir. Bienestar Universitario.	Apoyos económicos del indicador del proceso de Bienestar

INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO

**RESOLUCIÓN No. 382
(Septiembre 17 de 2020)**

“Por medio de la cual se actualiza el Plan Estratégico de Talento Humano de la UNIAJC vigencia 2020”


Remuneración y Estímulos	e Incentivos	salud y bienestar		Humano). Se miden anual.
		Aplicar exenciones de matrícula y/o estímulos	Consolidar exenciones de matrícula	Indicador de participación de actividades. Indicadores de salud de Bienestar Universitario.

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

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

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Santiago de Cali, a los diecisiete (17) días de septiembre del dos mil veinte (2020).



HUGO ALBERTO GONZÁLEZ LÓPEZ
Rector



LUIS GUILLERMO BETANCOURT MARADIAGA
Secretario General

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