

**ACUERDO DEL CONSEJO DIRECTIVO No. 010
(MARZO 30 DE 2026)**

**POR MEDIO DEL CUAL SE ACTUALIZA LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL
TALENTO HUMANO DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL CARIBE – UNICARIBE**

El Consejo Directivo de la Institución Universitaria del Caribe – UNICARIBE en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, especialmente las conferidas por la Constitución Política de Colombia, la Ley 489 de 1998, el Decreto 1042 de 1978, la Ley 909 de 2004, la Ley 489 de 1998, el Estatuto General, el Estatuto Profesorial y demás normas concordantes y aplicables”

CONSIDERANDO

Que, la Constitución Política de Colombia consagra la educación como un derecho fundamental y un servicio público con función social, garantizando la autonomía universitaria en los términos del artículo 69.

Que, la Ley 30 de 1992 establece la organización del servicio público de educación superior y reconoce la autonomía de las instituciones para darse sus propios estatutos y adoptar sus políticas institucionales.

Que, mediante Resolución No. 017088 del 11 de agosto de 2025, el Ministerio de Educación Nacional ratificó la reforma estatutaria conducente al cambio de carácter académico de la hoy Institución Universitaria del Caribe.

Que, el cambio de carácter académico implica el fortalecimiento del modelo institucional, con mayores responsabilidades en el desarrollo de las funciones misionales de docencia, investigación, extensión y proyección social, así como en la gestión administrativa y académica, lo cual demanda consolidar una gestión estratégica del talento humano orientada al fortalecimiento de las competencias, el bienestar laboral, la ética pública y el compromiso institucional.

Que, la gestión estratégica del talento humano constituye un elemento fundamental para el cumplimiento de los objetivos institucionales, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la mejora continua de los procesos académicos y administrativos, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Que, el Decreto 1330 de 2019 exige a las instituciones de educación superior desarrollar políticas y mecanismos para atraer, desarrollar y retener talento humano acorde con su misión.

Que, el Decreto 1330 de 2019 establece condiciones de calidad para el funcionamiento de las instituciones de educación superior, dentro de las cuales se incluyen las políticas institucionales relacionadas con la gestión del talento humano.

Que la Institución Universitaria del Caribe, a través de su estatuto general y profesoral, consagra las reglas generales aplicables a su personal vinculado, administrativos y profesores.

Que, a través del Acuerdo No. 032 del 29 de agosto de 2025, el Consejo Directivo, emitió su estatuto profesoral, documento que rige las relaciones entre la Institución Universitaria y su cuerpo profesoral. Regula las condiciones de ingreso, ejercicios, derechos, deberes, escalafón, evaluación, distinciones, estímulos, retiro y régimen disciplinario. Está inspirado en los principios y objetivos establecidos en el Estatuto General de la Institución Universitaria del Caribe.

Que la Institución manifiesta su compromiso con la prevención, atención y sanción de todas las formas de acoso laboral y acoso sexual, promoviendo entornos de trabajo seguros, respetuosos y libres de violencia. En este sentido, adopta medidas orientadas a la sensibilización, prevención y atención oportuna de estas conductas, garantizando la confidencialidad, el debido proceso y la protección de las personas involucradas, así como la implementación de mecanismos eficaces para su denuncia y tratamiento.

Que mediante Acuerdo No. 030 de julio de 2024, el Consejo Directivo adoptó la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, con el propósito de apoyar el proceso de cambio de carácter académico de la Institución, estableciendo que su vigencia quedaría supeditada al reconocimiento de dicho cambio por parte del Ministerio de Educación Nacional.

Que mediante Acuerdo del Consejo Directivo No. 031 del 29 de agosto de 2025, “por medio del cual se divulga el Estatuto General de la Institución Universitaria del Caribe”, se establece en el artículo 24 literal e) como una de las funciones del Consejo Directivo *“expedir o modificar el Estatuto General, el Reglamento Estudiantil y el Estatuto Profesoral, el Proyecto Educativo Institucional, así como las políticas institucionales que se requieran para el buen funcionamiento de la Institución”*.

Que la presente actualización de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano no se limita a una modificación formal, sino que incorpora nuevos lineamientos, enfoques y herramientas orientadas a fortalecer la gestión integral del talento humano en coherencia con el nuevo carácter académico de la Institución. En este sentido, la actualización precisa el alcance de la política, introduce componentes asociados a la gestión por competencias, el fortalecimiento del bienestar laboral, la gestión del conocimiento, la cultura organizacional basada en la integridad y la articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, así como la definición de mecanismos de seguimiento y evaluación. De igual forma, amplía su justificación en términos de pertinencia institucional, viabilidad técnica, jurídica y financiera, garantizando su implementación efectiva y su contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos y misionales de la Institución Universitaria del Caribe.

Que, habiéndose producido el reconocimiento del cambio de carácter académico por parte del Ministerio de Educación Nacional, se hace necesario ajustar, actualizar y armonizar la Política de Talento Humano, con el fin de garantizar su alineación con el nuevo carácter universitario de la

Institución, el Plan de Desarrollo Institucional y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, fortaleciendo así la gestión estratégica del talento humano como eje fundamental del desarrollo institucional.

Que la presente política cuenta con viabilidad técnica, jurídica y financiera, en tanto se fundamenta en el marco normativo vigente, responde a las capacidades institucionales para su implementación y se encuentra alineada con la disponibilidad de recursos y la planeación estratégica de la Institución Universitaria del Caribe garantizando así su sostenibilidad y adecuada ejecución.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO. ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA. Actualizar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Institución Universitaria del Caribe, como instrumento orientador para la gestión estratégica del talento humano al servicio del cumplimiento de la misión institucional.

ARTÍCULO SEGUNDO. MARCO NORMATIVO. La política de gestión estratégica del talento humano de la Institución Universitaria del Caribe se encuentra soportada entre otras normas en el siguiente marco normativo:

- a. Constitución Política.
- b. Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- c. Decreto 1042 de 1978 “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones”.
- d. Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en la Constitución Nacional” (Aplicable también para entidades del nivel territorial).
- e. Decreto 1567 de 1998 reglamentario de la Ley 443 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- f. Decreto 2539 de 2005 reglamentado por el Decreto 785 de 2005 “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004”.
- g. Ley 1064 de 2006 “Por la cual se dictan 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”

- h. Acuerdo 176 de 2012 “Por el cual se modifica parcialmente el Acuerdo 137 de 2010 y se dictan otras disposiciones” Decreto 2482 de 2012 “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”
- i. Decreto 1072 de 2015 “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”. (Establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)
- j. Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector administrativo de planeación nacional”.
- k. Ley 1780 de 2016 “Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”
- l. Código de Integridad del Servidor Público.
- m. Normatividad estatutaria interna, Estatuto General y Estatuto Profesoral.

ARTÍCULO TERCERO. DEFINICIÓN. La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Institución Universitaria del Caribe se concibe como el conjunto de principios, lineamientos, estrategias y acciones orientadas a la gestión integral del talento humano, que permiten atraer, vincular, desarrollar, evaluar, retener y desvincular al personal acorde con su misión, naturaleza jurídica y carácter académico. Esta política incorpora la gestión basada en el mérito como eje fundamental, garantizando que el ingreso, permanencia y retiro del talento humano se sustenten en criterios de idoneidad técnica y profesional, en concordancia con la normatividad vigente y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública. Asimismo, busca fortalecer las capacidades institucionales mediante el desarrollo de competencias, el bienestar laboral, la ética pública, la cultura organizacional y la gestión del conocimiento.

ARTÍCULO CUARTO. RESPONSABLES. La implementación, coordinación, seguimiento y evaluación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano estará a cargo de la Oficina de Gestión Humana, adscrita a la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, en articulación con las demás dependencias académicas y administrativas, quienes deberán incorporar sus lineamientos en la planeación institucional y en sus respectivos planes de acción.

ARTÍCULO QUINTO. ACTORES. Son actores de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano todas aquellas instancias y personas que, desde sus funciones y responsabilidades, contribuyen a su implementación, desarrollo y seguimiento dentro de la Institución Universitaria del Caribe.

En este marco, participan el Consejo Directivo, como órgano de dirección encargado de aprobar las políticas institucionales; el Consejo Académico, responsable de orientar los asuntos académicos relacionados con el desarrollo del talento humano docente; y la Rectoría, como instancia encargada de garantizar la implementación de la política en la institución.

Asimismo, hacen parte de esta política los directivos académicos y administrativos, quienes aplican sus lineamientos en la gestión del personal; los servidores públicos y el personal profesoral, quienes desarrollan las funciones misionales y administrativas.



Código: 013-FO-GJ
Versión: 04
Fecha: 28-08-2025

www.unicaribe.edu.co



Calle 10 No. 12-22
Nit: 891701932
Teléfono: (+57) 605 4209638
Ciénaga-Magdalena

ARTÍCULO SEXTO. FINALIDAD. La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano tiene como finalidad fortalecer la gestión estratégica del talento humano, garantizando el desarrollo integral de las personas vinculadas a la institución y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales y misionales.

ARTÍCULO SÉPTIMO. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA. La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se fundamenta además de los principios consagrados en el Estatuto General que rige a la Institución, en los siguientes principios:

MERITOCRACIA: La vinculación, permanencia y desarrollo del talento humano se fundamenta en criterios de mérito, competencia e idoneidad.

TRANSPARENCIA: Las actuaciones relacionadas con la gestión del talento humano se desarrollan bajo criterios de legalidad, ética pública y rendición de cuentas.

IGUALDAD: Se garantiza la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todos los procesos de gestión del talento humano.

EQUIDAD E INCLUSIÓN: Se promueve la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad en todos los procesos institucionales. La equidad e inclusión en la gestión del talento humano son principios rectores orientados a garantizar la igualdad real y efectiva, la no discriminación y el respeto por la diversidad.

Comprenden la adopción de medidas que promuevan condiciones justas en el acceso, permanencia y desarrollo laboral, así como la eliminación de barreras que limiten la participación plena de las personas, asegurando entornos laborales dignos, incluyentes y respetuosos de las diferencias.

BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL: Se propicia un ambiente laboral saludable que favorezca el desarrollo personal y profesional.

DESARROLLO DEL TALENTO: Se fomenta la formación, capacitación y desarrollo de competencias para fortalecer el desempeño institucional.

INTEGRIDAD: Se promueve una cultura organizacional basada en valores éticos, integridad pública y responsabilidad institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO: Se orienta la actuación del talento humano hacia la atención oportuna, eficiente y con calidad a la comunidad, en coherencia con la misión institucional.

INNOVACIÓN: Se promueve la mejora continua, la creatividad y la adopción de buenas prácticas en la gestión del talento humano, en articulación con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

ARTÍCULO OCTAVO. CAMPO DE APLICACIÓN. La presente Política aplica a todas las personas que tienen una relación legal y reglamentaria con la Institución Universitaria del Caribe, y así mismo quienes tengan la calidad de aspirantes a ser vinculados, como profesor o funcionario o servidor público administrativo, en el marco de la normatividad vigente en materia de empleo público, carrera administrativa y educación superior.

ARTÍCULO NOVENO. OBJETIVO DE LA POLÍTICA. Fortalecer la gestión estratégica del talento humano mediante el desarrollo de acciones que permitan garantizar el desempeño institucional, el bienestar laboral, la formación continua y la consolidación de una cultura organizacional basada en la ética, la excelencia y el servicio.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Establecer criterios y lineamientos para la atracción, vinculación, desarrollo, evaluación, permanencia y desvinculación del talento humano, en coherencia con la misión, los objetivos institucionales y el carácter académico de la Institución.
- Promover la gestión estratégica del talento humano alineada con el Plan de Desarrollo Institucional.
- Desarrollar programas de capacitación y formación orientados al fortalecimiento de competencias.
- Fomentar el bienestar laboral, la seguridad y salud en el trabajo y la calidad de vida de los colaboradores.
- Promover la cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y el compromiso institucional.

ARTÍCULO DÉCIMO. ALCANCE. La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano abarca todas las etapas del ciclo de gestión del talento humano, desde la planeación, vinculación, desarrollo, evaluación del desempeño y retiro del personal, garantizando la mejora continua de los procesos institucionales.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA. Para el desarrollo de la política se establecen los siguientes lineamientos:

- Fortalecer la planeación estratégica del talento humano conforme a las necesidades institucionales y bajo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)
- Garantizar procesos de vinculación transparentes y basados en el mérito.
- Promover la formación continua y el desarrollo de competencias laborales.
- Implementar programas de bienestar laboral orientados al mejoramiento del clima organizacional.
- Fortalecer la seguridad y salud en el trabajo.
- Promover la evaluación del desempeño como herramienta para el mejoramiento continuo.
- Fomentar la cultura de integridad, ética pública y servicio a la comunidad.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. OPERATIVIZACIÓN DE LA POLÍTICA. La política se desarrollará mediante los siguientes componentes:

PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO. Incluye las acciones relacionadas con la atracción del talento humano, e incluye análisis de necesidades institucionales y proyección de requerimientos de talento humano, acorde con las necesidades institucionales administrativas y académicas, determinando los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos tanto en la carrera administrativa, o concurso profesoral, con la determinación de los perfiles que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos, incluye el componente de gestión del talento humano y la permanencia.

GESTION DEL TALENTO HUMANO. Incorpora los criterios de ingreso, permanencia y retiro. Incluye desde los procesos de reclutamiento y selección, concurso, vinculación atendiendo los principios del servicio público aplicables, tales como igualdad y mérito en el acceso y acenso del empleo público, hasta la finalización relacionadas con la normatividad y las previsiones que rigen la materia dentro del servicio público.

VINCULACIÓN Y PERMANENCIA. Comprende los procesos de selección, vinculación, inducción, reinducción, administración y permanencia del talento humano, desarrollados en concordancia con la normatividad vigente y las disposiciones estatutarias aplicables. Estos procesos se orientan a garantizar el ingreso de personal idóneo, su adecuada integración a la cultura institucional y la gestión eficiente de su trayectoria laboral dentro de la Institución. La Institución implementará programas de inducción y reinducción dirigidos a los servidores públicos y personal vinculado, con el propósito de facilitar su adaptación, fortalecer el conocimiento institucional y promover el adecuado desempeño de sus funciones, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1567 de 1998 o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO. Tiene como objetivo, la optimización de la gestión del talento humano a través de la formulación de estrategias de capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo e incentivos con el fin de mejorar la gestión Institucional, programas de capacitación, formación, actualización y gestión del conocimiento.

Los planes de capacitación tienen como objetivo el desarrollo y fortalecimiento de competencias laborales y se desarrollarán acorde con las previsiones normativas que rigen la materia.

BIENESTAR LABORAL. Corresponde a programas orientados al mejoramiento de la calidad de vida, clima organizacional, incentivos y reconocimiento institucional. Son procesos orientados a crear, sostener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y su familia.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Se trata del diagnóstico, la planeación, la organización, la ejecución y evaluación de las actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los servidores públicos en sus ocupaciones y que deben

ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria, compuestos, orientadas a prevenir riesgos laborales y promover ambientes de trabajo seguros y saludables.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados, permiten medir el rendimiento laboral y orientar acciones de mejora.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. IMPLEMENTACIÓN, MEDICIÓN Y EVALUACIÓN. La implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se desarrollará de manera articulada con los principales instrumentos de planeación, gestión y aseguramiento institucional, entre ellos el Proyecto Educativo Institucional – PEI, el Plan de Desarrollo Institucional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Sistema de Gestión de Calidad y el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad, garantizando así su coherencia con la misión, visión y objetivos estratégicos de la Institución Universitaria del Caribe – UNICARIBE. En este marco, la Oficina de Gestión Humana será responsable de realizar el seguimiento periódico a los indicadores definidos para la política, con el propósito de evaluar su implementación, verificar el cumplimiento de sus objetivos y promover acciones de mejora continua que fortalezcan la gestión del talento humano en la institución.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. INDICADORES. Para el seguimiento de la política se establecen los siguientes indicadores:

Dimensión	Indicador	Tipo	Medición
Desarrollo del talento	Cobertura de capacitación institucional	Gestión	Anual
Bienestar laboral	Participación en programas de bienestar	Resultado	Semestral
Clima organizacional	Nivel de satisfacción laboral	Impacto	Anual
Seguridad y salud en el trabajo	Cumplimiento del plan anual de SST	Gestión	Anual
Integridad institucional	Cumplimiento del plan anual de actividades de integridad	Gestión	Anual

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. PRESUPUESTO. La Institución Universitaria del Caribe garantizará los recursos financieros necesarios para la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. DIVULGACIÓN Y COMUNICACIÓN. La Institución garantizará la divulgación y socialización permanente de los programas, iniciativas y estrategias adoptadas en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, a través de los medios oficiales institucionales y demás canales de comunicación interna y externa.


ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial el Acuerdo

No. 030 de julio de 2024, sin perjuicio de la continuidad de los lineamientos allí adoptados que se armonizan en el presente acto administrativo.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Ciénaga, Magdalena, a los treinta (30) días de marzo de 2026.


BETTY HORTA MIRANDA
Presidente


JOHANNA ESCOBAR GARCÍA
Secretaria



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL CARIBE



Código: 013-FO-GJ
Versión: 04
Fecha: 28-08-2025

www.unicaribe.edu.co



@unicaribe-iuc

Institución Universitaria del Caribe

Calle 10 No. 12-22
Nit: 891701932
Teléfono: (+57) 605 4209638
Ciénaga-Magdalena