

ACUERDO No. 080 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se expide la Política de Gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

El Consejo Directivo de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC, en uso de sus atribuciones constitucionales, legales, estatutarias y en especial de las conferidas por la Ley 30 de 1992, el Acuerdo Distrital 0559 de 2022, el Estatuto General de la Institución Universitaria - Acuerdo de Consejo Directivo 01 de 2023, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 69 de la Constitución Política garantiza el principio de autonomía universitaria, reconociendo a las universidades la facultad de darse sus propias directivas y regirse por los estatutos y normas que ellas dispongan.

Que el artículo 29 de la Ley 30 de 1992 reconoce la autonomía de las instituciones universitarias, permitiéndoles establecer su campo de acción y tomar decisiones fundamentales, como la modificación de sus estatutos, la designación de sus autoridades académicas y administrativas, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, y arbitrar sus recursos para el cumplimiento de su función social y su misión institucional.

Que la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gestión del talento humano, disponiendo que los procesos de administración de personal deben desarrollarse bajo criterios de mérito, igualdad, transparencia, objetividad, eficiencia y pertinencia institucional.

Que el Decreto 1567 de 1998 establece el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema Nacional de Estímulos, los cuales orientan la formación, el bienestar y el reconocimiento del talento humano, elementos que integran de manera directa la gestión institucional de la Institución Universitaria de las culturas y las artes populares-IPC.

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG define el talento humano como uno de sus ejes estratégicos y establece que las entidades públicas deben implementar políticas que fortalezcan las competencias laborales, la motivación, el liderazgo, el bienestar, la cultura organizacional, y la calidad en la prestación del servicio público.

Que, la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC, creada mediante el Acuerdo Distrital No.0559 del 28 de diciembre de 2022, es un establecimiento público vinculado al Ministerio de Educación Nacional que se identifica como institución universitaria.

Que, como institución pública con vocación artística, cultural y territorial, la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares IPC, requiere una política de talento humano que reconozca la diversidad, la interculturalidad, los saberes populares, la experiencia comunitaria y el enfoque pedagógico y artístico que caracteriza la identidad institucional.

Que la Política de Talento Humano presentada establece lineamientos técnicos, administrativos y culturales

- **IUIPC – NIT.** 901817826-2
- **Sede Principal:** Edificio Coltabaco – Calle 12 No. 1-12
- **Página Web:** www.iuipc.edu.co

ACUERDO No. 080 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se expide la Política de Gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

para orientar de manera integral los procesos de planeación, selección, vinculación, inducción, desarrollo, formación, bienestar, evaluación, retención y reconocimiento del personal, respondiendo a las necesidades actuales y proyectadas de la Institución.

Que la calidad de los procesos misionales, administrativos, culturales y comunitarios depende en gran medida de un talento humano competente, motivado, reconocido y formado, razón por la cual la adopción de esta política fortalece la gestión estratégica institucional y contribuye al cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo Institucional.

Que, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 28 del Acuerdo 01 de 2023 – Estatuto General, le corresponde al Consejo Directivo definir las políticas académicas y administrativas y la planeación institucional.

Que en sesión del Consejo Directivo del día nueve (09) de diciembre de dos mil veinticinco (2025), se socializa a los honorables consejeros, el presente acto administrativo la Política de Gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

Que en mérito de lo expuesto, el Consejo Directivo de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

Que, en mérito de lo expuesto,

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar la Política de Gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC, la cual forma parte integral del presente acuerdo.

ARTÍCULO SEGUNDO: Delegar el seguimiento y acompañamiento permanente del Política de Gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC, a la Oficina de Talento Humano y Bienestar Institucional con la coordinación de la Oficina de Planeación y Calidad.

ARTÍCULO TERCERO: Establecer estrategias para la divulgación de la presente política, su conocimiento, aplicación, apropiación, percepción y evaluación entre los miembros de la comunidad institucional con el propósito de fortalecer los procesos de autoevaluación, autorregulación, mejoramiento y aseguramiento continuo de la calidad educativa.

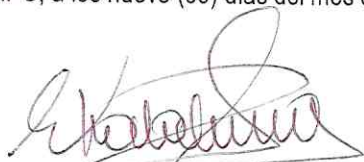
ARTÍCULO CUARTO: El presente Acuerdo rige a partir de su expedición y será publicado por la Secretaría General a través de los medios pertinentes que garanticen su publicidad.

ACUERDO No. 080 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se expide la Política de Gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado por el Honorable Consejo Directivo de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, a los nueve (09) días del mes de diciembre del año dos mil veinticinco (2025).



EDNA KATALINA MORALES CASTRO
Presidente Consejo Directivo
Delegado Alcalde

DM-OM



SERGIO ENRIQUE MOLINA MEDINA.-
Secretario Consejo Directivo

ACUERDO No. 080 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se expide la Política de Gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE LAS CULTURAS Y LAS ARTES POPULARES – IPC.-

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

La Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC reconoce al recurso humano como el activo más importante, que acompaña la misión de preservar, fortalecer, investigar y proyectar las manifestaciones artísticas y de cultura popular.

Como institución pública con vocación territorial, la institución universitaria se fundamenta en principios de transparencia, mérito, inclusión, interculturalidad y desarrollo integral de las personas que conforman la comunidad universitaria.

En este sentido, el talento humano constituye no sólo un recurso estratégico para la gestión administrativa, sino un agente activo en la transformación social, cultural y educativa del territorio. El personal docente y administrativo es responsable de dinamizar procesos de formación, creación, investigación y extensión que impactan directamente a las comunidades. Por ello, la institución privilegia una gestión humana humanizada, participativa y culturalmente pertinente, orientada al fortalecimiento de capacidades, la dignificación del trabajo, el bienestar integral, la igualdad de oportunidades, el respeto por la diversidad y la calidad del servicio público educativo.

La presente Política de Talento Humano define los lineamientos que orientan la planeación, selección, vinculación, desarrollo, bienestar y evaluación del personal, integrando la normatividad del sector público, los lineamientos del MIPG y la identidad cultural propia de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC.

CAPÍTULO II
PROPÓSITO INSTITUCIONAL

Esta política orienta el Sistema de Gestión Humana de la institución universitaria hacia un modelo estratégico, transparente y basado en la generación y uso responsable de la información del talento humano. Su finalidad es garantizar que los procesos que integran el ciclo de vida laboral —vinculación, desarrollo, evaluación, bienestar, formación y desvinculación— se gestionen bajo criterios de oportunidad, calidad, integridad y accesibilidad de la información, fortaleciendo la toma de decisiones y la coherencia institucional.

La política establece lineamientos para asegurar que la información relacionada con el personal sea administrada de manera técnica, sistemática y conforme a los estándares de gestión pública y del MIPG. Esto incluye la adopción de mecanismos que promuevan la trazabilidad, la interoperabilidad y la protección de los datos, permitiendo consolidar prácticas de transparencia, rendición de cuentas internas y mejora continua en

- **IUIPC – NIT.** 901817826-2
- **Sede Principal:** Edificio Coltabaco – Calle 12 No. 1-12
- **Página Web:** www.iuipc.edu.co

ACUERDO No. 080 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se expide la Política de Gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

los procesos de talento humano.

Con ello, la IUIPC reafirma su compromiso con un modelo de gestión humana centrado en la ética pública, la equidad, la participación informada y el fortalecimiento de una cultura organizacional que reconozca al servidor como eje fundamental del desarrollo institucional y garante de la prestación de servicios con calidad.

CAPÍTULO III
DEFINICIÓN Y ALCANCE DE LA POLÍTICA

La presente política aplica a todos los procesos, procedimientos y actividades que integran el Sistema de Gestión Humana de la IUIPC, abarcando el ciclo de vida laboral de los servidores públicos, colaboradores administrativos y contratistas que prestan servicios a la institución.

Su alcance comprende la gestión de la información, la administración del talento humano, la planificación y desarrollo del personal, la gestión del desempeño, el bienestar laboral, la formación y capacitación, la evaluación de competencias, la seguridad y salud en el trabajo, así como las acciones relacionadas con la desvinculación y el cierre de la relación laboral.

La política es de obligatorio cumplimiento para todas las unidades académicas, administrativas y directivas de la IUIPC involucradas en la toma de decisiones, el registro, uso, protección y análisis de la información del talento humano. Asimismo, orienta las prácticas institucionales bajo estándares del MIPG, criterios de transparencia, ética pública, mejora continua y enfoque de gestión por resultados.

CAPÍTULO IV
MARCO NORMATIVO

La Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC es una institución universitaria de carácter público, adscrita al municipio de Santiago de Cali, cuyo accionar está orientado a garantizar la pertinencia de sus programas de formación, investigación y extensión, en coherencia con las demandas culturales, artísticas y sociales del entorno. Este marco de actuación plantea la necesidad de contar con un **talento humano altamente calificado, con competencias pedagógicas, investigativas, administrativas y artísticas**, capaz de responder de manera efectiva a las transformaciones sociales, culturales y tecnológicas que atraviesan tanto la ciudad como el país.

En este sentido, la gestión humana de la institución universitaria debe trascender la simple administración de personal y convertirse en un **factor estratégico de competitividad institucional**, articulando las políticas de selección, capacitación, evaluación y bienestar con las metas planteadas en el **Plan de Desarrollo Institucional (PDI 2025–2028)** y con los compromisos derivados del **Acuerdo 045 de 2025**, mediante el cual se redefinió la estructura orgánica funcional de la institución.

- **IUIPC – NIT.** 901817826-2
- **Sede Principal:** Edificio Coltabaco – Calle 12 No. 1-12
- **Página Web:** www.iuipc.edu.co

ACUERDO No. 080 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se expide la Política de Gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

2.2 Referentes estratégicos

El presente Plan Estratégico de Gestión Humana se sustenta en un conjunto de referentes normativos, institucionales y de política pública que orientan su diseño, implementación y evaluación:

- **Normatividad**

- **Ley 30 de 1992:** Establece el marco general de la educación superior en Colombia y regula la organización del servicio público educativo. Reconoce la autonomía universitaria, permitiendo a las instituciones definir su organización académica, administrativa y financiera. Define los fines de la educación superior, incluyendo la docencia, la investigación y la extensión, y orienta la gestión institucional bajo principios de calidad, equidad y responsabilidad social.
- **Ley 581 de 2000 (Ley de Cuotas):** Establece la obligatoriedad de garantizar la participación de las mujeres en los niveles decisorios del poder público, disponiendo que al menos el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios sean desempeñados por mujeres, como medida para promover la igualdad de oportunidades y la equidad de género en la administración pública.
- **Decreto 2011 de 2017:** Reglamenta parcialmente la Ley 361 de 1997 y define medidas específicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, incluyendo el sistema de preferencias en los procesos de contratación pública y los beneficios para los empleadores que promuevan su vinculación, así como la meta de participación de personas con discapacidad en la planta de personal de las entidades públicas, conforme a lo allí establecido.
- **Ley 361 de 1997:** Establece los mecanismos de integración social de las personas con discapacidad y crea el marco normativo para la inclusión laboral, contemplando incentivos y acciones afirmativas que promueven su vinculación al empleo público y privado, garantizando condiciones de igualdad, accesibilidad y no discriminación.
- **Ley 909 de 2004:** Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. Estableciendo el mérito como principio fundamental para el ingreso, permanencia y ascenso en el servicio público. Define lineamientos para la gestión del talento humano, la evaluación del desempeño y la gerencia pública, orientados a la eficiencia, transparencia e igualdad de oportunidades en la administración pública.
- **Decreto 1083 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Estableciendo los lineamientos para la administración del empleo público y la gestión del talento humano. Define disposiciones sobre provisión de cargos, evaluación del desempeño,

ACUERDO No. 080 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se expide la Política de Gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

capacitación, bienestar y retiro del personal, orientando la gestión pública bajo principios de mérito, eficiencia, transparencia y mejoramiento continuo.

- **Decreto 648 de 2017 y Decreto Ley 1960 de 2019:** Modifican y complementan las disposiciones relacionadas con la provisión de empleos públicos, los concursos de mérito y las figuras de encargo y nombramiento provisional. Fortalecen los principios de mérito, transparencia y eficiencia en el acceso y permanencia en el empleo público, y precisan reglas para la gestión de vacantes y la administración del talento humano.
- **Resolución 0312 de 2019:** Proferida por el Ministerio del Trabajo, mediante la cual se definen los Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, que deben cumplir los empleadores públicos y privados. Define criterios para la prevención de riesgos laborales, la protección de la salud de los trabajadores y la mejora continua de las condiciones de trabajo, garantizando ambientes laborales seguros y saludables.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (Decreto 612 de 2018):** Es el marco de referencia que integra los sistemas de planeación, gestión y control del sector público colombiano. Orienta a las entidades en la articulación de sus planes estratégicos, la gestión del talento humano, la transparencia, la rendición de cuentas y la mejora continua, con enfoque en resultados y generación de valor público.
- **Ley 1581 de 2012:** Establece el régimen general de protección de datos personales en Colombia y define los principios, derechos y deberes aplicables al tratamiento de la información. Orienta a las entidades públicas en la recolección, uso, almacenamiento y protección de los datos personales, garantizando la confidencialidad, seguridad y el respeto por los derechos de los titulares de la información.
- **Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013:** se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.

• **Referentes institucionales**

- **Acuerdo del Consejo Directivo 045 de 2025:** Define la estructura orgánica funcional de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC.

- **IUIPC – NIT.** 901817826-2
- **Sede Principal:** Edificio Coltabaco – Calle 12 No. 1-12
- **Página Web:** www.iuipc.edu.co

ACUERDO No. 080 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se expide la Política de Gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

- **Estatuto General (Acuerdo del Consejo Directivo 01 de 2023):** Establece la organización y funcionamiento institucional.
- **Plan de Desarrollo Institucional 2025-2028:** Documento rector que fija los ejes estratégicos, líneas de acción y objetivos de gestión de la institución.
- **Política de Aseguramiento de la Calidad:** Adoptada en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).
- **Política de Integridad y Buen Gobierno:** Marco de actuación ética y de transparencia.

CAPÍTULO V
CONCEPCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, el talento humano es el conjunto de personas que, desde sus saberes académicos, artísticos, técnicos, culturales y comunitarios, contribuyen al logro de la misión institucional.

Su gestión se fundamenta en:

- El reconocimiento de la diversidad cultural.
- La valoración de los saberes populares y la investigación-creación.
- El desarrollo de competencias que integran pedagogía, arte, gestión cultural y enfoque territorial.
- La promoción de un entorno participativo, humano y digno.

La Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC orienta la gestión del talento humano hacia la atracción, selección, vinculación, desarrollo, bienestar, evaluación y retención del personal docente, administrativo y de apoyo, garantizando prácticas transparentes, basadas en mérito, igualdad de oportunidades y respeto por la diversidad cultural. La institución reconoce que la calidad de sus procesos misionales depende del fortalecimiento de las competencias técnicas, pedagógicas, artísticas y socioemocionales de sus colaboradores.

La política promueve un enfoque humanizado, territorial y culturalmente pertinente, en el cual se reconoce el valor de los saberes populares, la experiencia comunitaria y la investigación-creación como componentes esenciales del perfil institucional.

CAPÍTULO VI
MARCO CONCEPTUAL

La Gestión Humana en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC se concibe como un sistema estratégico orientado al desarrollo integral del talento humano, la consolidación de una cultura organizacional ética y la garantía de las condiciones necesarias para el desempeño efectivo de los servidores

- **IUIPC – NIT.** 901817826-2
- **Sede Principal:** Edificio Coltabaco – Calle 12 No. 1-12
- **Página Web:** www.iuipc.edu.co

ACUERDO No. 080 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se expide la Política de Gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

públicos y colaboradores. Este sistema integra principios, métodos y prácticas que permiten planear, organizar, ejecutar y evaluar las acciones relacionadas con el ciclo de vida laboral, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Gestión del Talento Humano

Es el conjunto de procesos y acciones que aseguran la vinculación, permanencia, desarrollo y retiro del personal bajo criterios de mérito, transparencia, eficiencia y bienestar. Incluye la administración de la información laboral, formación y capacitación, evaluación del desempeño, bienestar y calidad de vida laboral, así como el fortalecimiento de competencias para el logro de los objetivos institucionales.

Ciclo de Vida Laboral

Conjunto de etapas que recorren los servidores desde su ingreso hasta su desvinculación de la institución: provisión, selección, inducción y reinducción, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño, bienestar y clima organizacional, seguridad y salud en el trabajo, y desvinculación. Este ciclo permite gestionar de manera integral las necesidades y expectativas del talento humano.

Transparencia y Gestión de la Información del Talento Humano

Comprende los principios, prácticas y mecanismos destinados a garantizar que la información laboral sea tratada con calidad, oportunidad, integridad, accesibilidad y protección. Su administración adecuada fortalece la toma de decisiones, facilita la rendición de cuentas interna y contribuye a un ambiente laboral confiable y ético.

Ética Pública

Conjunto de valores, principios y normas que orientan la conducta de los servidores públicos y colaboradores de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, promoviendo un actuar transparente, responsable y orientado al servicio. La ética pública es un eje transversal de la gestión humana y fundamento del relacionamiento institucional.

Cultura Organizacional

Sistema de creencias, valores, comportamientos y prácticas que caracterizan la vida laboral dentro de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC. La gestión humana busca fortalecer una cultura basada en el respeto, la corresponsabilidad, la comunicación asertiva, la participación y el compromiso institucional.

Gestión del Desempeño

Proceso continuo de evaluación, seguimiento y retroalimentación que permite valorar el cumplimiento de responsabilidades, metas y comportamientos laborales. Es una herramienta clave para el mejoramiento continuo, la planificación del desarrollo y el reconocimiento del mérito.

Bienestar Laboral y Calidad de Vida

Conjunto de programas, acciones y estrategias orientadas a promover el equilibrio físico, emocional, social y

- **IUIPC – NIT.** 901817826-2
- **Sede Principal:** Edificio Coltabaco – Calle 12 No. 1-12
- **Página Web:** www.iuipc.edu.co

ACUERDO No. 080 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se expide la Política de Gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

laboral de los servidores. Contribuyen al fortalecimiento del clima organizacional y potencian el desempeño institucional.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

Marco de referencia que integra los sistemas de gestión del sector público colombiano. En materia de gestión humana, orienta los estándares para la administración del talento, la ética pública, la transparencia y la mejora continua de los procesos institucionales.

CAPÍTULO VII
OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

1. Objetivo General

Establecer los lineamientos técnicos, administrativos y culturales que orientan la gestión integral del talento humano en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, garantizando procesos transparentes, eficientes y humanizados de planificación, selección, vinculación, formación, bienestar, evaluación y retención, en consonancia con la misión institucional, la normativa del sector público y la vocación cultural y artística.

2. Objetivos Específicos

1. Establecer lineamientos estratégicos para la administración integral del talento humano.

Definir los criterios, directrices y orientaciones que permitan gestionar de manera coherente, técnica y alineada con los estándares del sector público todas las etapas del ciclo de vida laboral. Este objetivo busca garantizar prácticas organizacionales consistentes, eficientes y articuladas entre dependencias.

2. Garantizar la implementación de procesos transparentes, eficientes y basados en el mérito.

Asegurar que las etapas de selección, vinculación, evaluación, formación y desvinculación se desarrollen con criterios de objetividad, equidad y trazabilidad, fortaleciendo la confianza en los procedimientos institucionales y asegurando la idoneidad del personal.

3. Fortalecer el desarrollo, las competencias y la formación continua del talento humano.

Diseñar, implementar y evaluar programas de capacitación, cualificación y acompañamiento que respondan a las necesidades institucionales, al crecimiento profesional de los servidores y a las competencias requeridas para el logro de los objetivos misionales.

4. Promover ambientes laborales saludables y condiciones dignas de trabajo.

Impulsar estrategias de bienestar integral, seguridad y salud en el trabajo, clima laboral y acompañamiento



Institución Universitaria de las
Culturas y las Artes Populares

VIGILADA
MINEDUCACIÓN

ACUERDO No. 080 2025.- (Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se expide la Política de Gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

psicosocial que favorezcan la calidad de vida, la motivación y el compromiso de los servidores, contribuyendo a una cultura organizacional positiva.

5. Asegurar la calidad, disponibilidad y protección de la información del talento humano.

Implementar mecanismos para garantizar que la información laboral sea gestionada con oportunidad, integridad, seguridad y accesibilidad, permitiendo decisiones informadas, trazabilidad institucional y cumplimiento de los estándares de transparencia y protección de datos personales.

6. Fomentar una cultura institucional basada en la ética pública, la integridad y el servicio.

Promover comportamientos y valores que orienten el actuar de los servidores hacia la responsabilidad, la coherencia, el respeto y el cumplimiento de los principios del servicio público, posicionando la cultura organizacional como un activo estratégico.

7. Integrar los lineamientos del MIPG como marco orientador de la gestión humana.

Asegurar la articulación de los procesos de talento humano con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, fortaleciendo la planeación institucional, el seguimiento, la evaluación del desempeño y la mejora continua.

8. Contribuir al fortalecimiento del desempeño institucional y al logro de los objetivos misionales.

Alinear las políticas, programas y acciones de gestión humana con los planes estratégicos de la institución, garantizando que el talento humano cuente con las capacidades, herramientas y condiciones óptimas para aportar al cumplimiento efectivo de las funciones misionales.

CAPÍTULO VIII LÍNEAS DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN HUMANA

1. Planeación del Talento Humano

Establecer mecanismos para anticipar las necesidades actuales y futuras de talento, garantizando que la institución cuente con el personal idóneo para su operación. Incluye análisis de cargas laborales, estudios de planta, proyección de perfiles, diagnóstico de brechas de competencias y alineación con la planeación estratégica institucional.

Se orienta hacia una gestión basada en datos, evidencia y criterios técnicos que permitan tomar decisiones oportunas sobre provisión, reorganización y optimización del talento humano.

Lineamientos Estratégicos:

- **IUIPC – NIT.** 901817826-2
- **Sede Principal:** Edificio Coltabaco – Calle 12 No. 1-12
- **Página Web:** www.iuipc.edu.co

ACUERDO No. 080 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se expide la Política de Gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

- Realizar análisis periódicos de cargas laborales y necesidades de talento según la planeación institucional.
- Actualizar permanentemente los perfiles de cargo con enfoque por competencias.
- Garantizar la disponibilidad de información confiable para la toma de decisiones sobre planta y provisión.
- Integrar la planeación de talento humano con el POA, el PETI y el Plan de Mejoramiento Institucional.
- Implementar metodologías basadas en datos para proyección de requerimientos de personal.

Indicadores

- Índice de actualización de perfiles de cargo (%)
- Cumplimiento del plan anual de necesidades de talento humano (%)
- Oportunidad en la entrega de análisis de cargas laborales (días promedio)
- Nivel de disponibilidad de información para toma de decisiones (%)
- Brecha entre necesidades de planta y provisión efectiva (%)

2. Selección y Vinculación

Implementar procesos de selección transparentes, basados en el mérito y alineados con los estándares del servicio público. Garantiza que el ingreso a la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC responda a criterios de idoneidad, objetividad, equidad y trazabilidad.

Esta línea de acción contempla: divulgación de convocatorias, verificación de requisitos, evaluación por competencias, procedimientos de vinculación y formalización del ingreso siguiendo lineamientos legales y del MIPG.

Dentro de esta línea se busca garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.

Lineamientos Estratégicos

- Promover procesos de selección basados en mérito, transparencia y criterios técnicos.
- Asegurar trazabilidad documental en cada fase del proceso de selección.
- Garantizar cumplimiento de normatividad vigente para la vinculación del personal.
- Incorporar evaluaciones de competencias y pruebas objetivas.
- Socializar reglas claras de selección y resultados a los postulantes.

ACUERDO No. 080 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se expide la Política de Gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

Indicadores

- Tiempo promedio del proceso de selección (días)
- Porcentaje de procesos de selección con trazabilidad completa (%)
- Índice de cumplimiento normativo en vinculación (%)
- Satisfacción de áreas solicitantes con el proceso de selección (calificación 1–5)
- Porcentaje de vacantes provistas frente a las requeridas (%)

3. Inducción y Reinducción

Desarrollar estrategias que faciliten la integración de los nuevos servidores y la actualización continua de quienes ya pertenecen a la institución. Incluye la socialización de la cultura organizacional, los procesos misionales, las normas internas, los sistemas de información, las prácticas de integridad y los riesgos institucionales.

La reinducción fortalece la permanencia, actualiza al personal sobre cambios institucionales y consolida el sentido de pertenencia.

Lineamientos Estratégicos

- Estandarizar el programa institucional de inducción y reinducción.
- Garantizar que todos los nuevos servidores reciban información institucional, misional, estratégica y normativa.
- Incluir componentes de integridad, anticorrupción y riesgos institucionales.
- Actualizar periódicamente los contenidos de inducción.
- Establecer mecanismos de seguimiento para evaluar la apropiación del proceso.

Indicadores

- Porcentaje de servidores que han recibido inducción/reinducción (%)
- Nivel de satisfacción con el programa de inducción (calificación 1–5)
- Actualización anual del programa (cumplido/no cumplido)
- Índice de apropiación de la información institucional (%)
- Oportunidad en la entrega del proceso de inducción (días)

4. Desarrollo, Capacitación y Formación

Planear y ejecutar programas que fortalezcan las competencias laborales, técnicas, comportamentales y gerenciales del talento humano, de acuerdo con las necesidades institucionales y la planeación vigente.

- **IUIPC – NIT.** 901817826–2
- **Sede Principal:** Edificio Coltabaco – Calle 12 No. 1-12
- **Página Web:** www.iuipc.edu.co

ACUERDO No. 080 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se expide la Política de Gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

Incluye el análisis de necesidades de formación, diseño de programas según perfiles, acceso a procesos de cualificación continua, participación en cursos, talleres, diplomados y certificaciones, así como la evaluación del impacto de la capacitación.

En coherencia con el carácter artístico, cultural y territorial de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC, esta línea reconoce la importancia de considerar, de manera progresiva, el fortalecimiento de competencias relacionadas con la gestión cultural, la creación artística y los enfoques territoriales, conforme a las capacidades institucionales y sin generar compromisos automáticos. Esta línea aporta directamente a la profesionalización, el desempeño institucional y el cierre de brechas de capacidades.

Lineamientos Estratégicos

- Implementar un plan anual de formación basado en diagnósticos de necesidades.
- Promover el cierre de brechas de competencias técnicas y comportamentales.
- Evaluar el impacto de la capacitación en el desempeño institucional.
- Fomentar la profesionalización del talento humano.
- Consolidar rutas de aprendizaje alineadas con roles y perfiles.

Indicadores

- Porcentaje de ejecución del plan anual de capacitación (%)
- Índice de cierre de brechas de competencias (%)
- Participación promedio por servidor en formación (horas/año)
- Evaluación de satisfacción y pertinencia de la capacitación (1–5)
- Impacto de la capacitación en resultados de desempeño (%)

5. Bienestar Laboral y Calidad de Vida

Promover condiciones laborales dignas y saludables mediante programas orientados al bienestar integral, el autocuidado, la salud mental, el equilibrio vida–trabajo y el clima laboral.

Incluye estrategias de acompañamiento, actividades de integración, intervenciones psicosociales, programas de salud ocupacional, prevención de riesgos, promoción del deporte, recreación y cultura, así como acciones para fortalecer relaciones laborales positivas.

Lineamientos Estratégicos

- Diseñar programas de bienestar basados en el diagnóstico de necesidades y riesgos psicosociales.

ACUERDO No. 080 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se expide la Política de Gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

- Implementar programas de salud mental, prevención y acompañamiento.
- Promover actividades de integración, reconocimiento y vida saludable.
- Garantizar entornos laborales seguros bajo el SG-SST.
- Fomentar relaciones laborales sanas y ambientes libres de violencia.

Indicadores

- Índice de ejecución del plan de bienestar (%)
- Nivel de satisfacción laboral (1–5)
- Tasa de ausentismo laboral (%)
- Índice de riesgos psicosociales (alto/medio/bajo)
- Participación en actividades de bienestar (%)

6. Evaluación del Desempeño

Garantizar la implementación de un sistema objetivo, periódico y transparente que permita valorar el cumplimiento de funciones, resultados y comportamientos.

Incluye procesos de seguimiento, retroalimentación, análisis de desempeño, establecimiento de metas, identificación de necesidades de desarrollo y planes de mejoramiento individual.

La evaluación se convierte en una herramienta estratégica para la toma de decisiones y para la mejora continua del personal y de la institución.

Lineamientos Estratégicos

- Garantizar evaluaciones objetivas, oportunas y alineadas con los perfiles de cargo.
- Establecer mecanismos de retroalimentación continua.
- Vincular los resultados de desempeño a decisiones de capacitación, desarrollo y reconocimiento.
- Implementar planes de mejoramiento individual derivados de la evaluación.
- Mantener registro y trazabilidad del proceso según normas vigentes.

Indicadores

- Porcentaje de servidores evaluados en los plazos establecidos (%)
- Nivel de cumplimiento de metas individuales (%)
- Tasa de implementación de planes de mejoramiento (%)
- Satisfacción con el proceso de evaluación (1–5)
- Trazabilidad documental del proceso (%)

ACUERDO No. 080 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se expide la Política de Gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

7. Retención y Reconocimiento del Talento Humano

Diseñar e implementar estrategias que fortalezcan la permanencia del talento humano y su motivación hacia el logro institucional.

Incluye acciones de reconocimiento formal e informal, estímulos al desempeño, oportunidades de crecimiento, estabilidad laboral según normas, planes de carrera (cuando aplique), fortalecimiento de la cultura de mérito y estrategias para disminuir la rotación innecesaria.

Esta línea busca consolidar un entorno que valore el aporte del servidor y fomenta su compromiso con la misión institucional.

Lineamientos Estratégicos

- Implementar mecanismos de reconocimiento formal e informal.
- Diseñar estrategias de retención basadas en mérito, desempeño y proyección institucional.
- Fomentar prácticas que fortalezcan el sentido de pertenencia.
- Realizar análisis de rotación para mitigar salidas no deseadas.
- Garantizar igualdad de oportunidades para todos los servidores.

Indicadores

- Índice de rotación del personal (%)
- Participación en programas de reconocimiento (número de personas/año)
- Nivel de sentido de pertenencia institucional (1–5)
- Porcentaje de servidores con reconocimientos derivados del desempeño (%)
- Retención del talento crítico (%)

ACUERDO No. 080 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se expide la Política de Gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

INDICADORES Y LINEAMIENTOS POR LÍNEA DE ACCIÓN		
LINEA DE ACCION	LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS	INDICADOR
PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO	•Realizar análisis periódicos de cargas laborales y necesidades de talento según la planeación institucional. •Actualizar permanentemente los perfiles de cargo con enfoque por competencias. •Garantizar la disponibilidad de información confiable para la toma de decisiones sobre planta y provisión. •Integrar la planeación de talento humano con el POA, el PETI y el Plan de Mejoramiento Institucional. •Implementar metodologías basadas en datos para proyección de requerimientos de personal.	•Índice de actualización de perfiles de cargo (%) •Cumplimiento del plan anual de necesidades de talento humano (%) •Oportunidad en la entrega de análisis de cargas laborales (días promedio) •Nivel de disponibilidad de información para toma de decisiones (%) •Brecha entre necesidades de planta y provisión efectiva (%)
SELECCIÓN Y VINCULACIÓN	•Promover procesos de selección basados en mérito, transparencia y criterios técnicos. •Asegurar trazabilidad documental en cada fase del proceso de selección. •Garantizar cumplimiento de normatividad vigente para la vinculación del personal. •Incorporar evaluaciones de competencias y pruebas objetivas. •Socializar reglas claras de selección y resultados a los postulantes.	•Tiempo promedio del proceso de selección (días) •Porcentaje de procesos de selección con trazabilidad completa (%) •Índice de cumplimiento normativo en vinculación (%) •Satisfacción de áreas solicitantes con el proceso de selección (calificación 1–5) •Porcentaje de vacantes provistas frente a las requeridas (%)
INDUCCION Y REINDUCCION	•Estandarizar el programa institucional de inducción y reinducción. •Garantizar que todos los nuevos servidores reciban información institucional, misional, estratégica y normativa. •Incluir componentes de integridad, anticorrupción y riesgos institucionales. •Actualizar periódicamente los contenidos de inducción. •Establecer mecanismos de seguimiento para evaluar la apropiación del proceso.	•Porcentaje de servidores que han recibido inducción/reinducción (%) •Nivel de satisfacción con el programa de inducción (calificación 1–5) •Actualización anual del programa (cumplido/no cumplido) •Índice de apropiación de la información institucional (%) •Oportunidad en la entrega del proceso de inducción (días)
DESARROLLO CAPACITACION Y FORMACION	•Implementar un plan anual de formación basado en diagnósticos de necesidades. •Promover el cierre de brechas de competencias técnicas y comportamentales. •Evaluar el impacto de la capacitación en el desempeño institucional. •Fomentar la profesionalización del talento humano. •Consolidar rutas de aprendizaje alineadas con roles	•Porcentaje de ejecución del plan anual de capacitación (%) •Índice de cierre de brechas de competencias (%) •Participación promedio por servidor en formación (horas/año) •Evaluación de satisfacción y pertinencia de la capacitación (1–5)

ACUERDO No. 080 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se expide la Política de Gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

	y perfiles.	• Impacto de la capacitación en resultados de desempeño (%)
BIENESTAR LABORAL Y CALIDAD DE VIDA	• Diseñar programas de bienestar basados en el diagnóstico de necesidades y riesgos psicosociales. • Implementar programas de salud mental, prevención y acompañamiento. • Promover actividades de integración, reconocimiento y vida saludable. • Garantizar entornos laborales seguros bajo el SG-SST. • Fomentar relaciones laborales sanas y ambientes libres de violencia.	• Índice de ejecución del plan de bienestar (%) • Nivel de satisfacción laboral (1–5) • Tasa de ausentismo laboral (%) • Índice de riesgos psicosociales (alto/medio/bajo) • Participación en actividades de bienestar (%)
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	• Garantizar evaluaciones objetivas, oportunas y alineadas con los perfiles de cargo. • Establecer mecanismos de retroalimentación continua. • Vincular los resultados de desempeño a decisiones de capacitación, desarrollo y reconocimiento. • Implementar planes de mejoramiento individual derivados de la evaluación. • Mantener registro y trazabilidad del proceso según normas vigentes.	• Porcentaje de servidores evaluados en los plazos establecidos (%) • Nivel de cumplimiento de metas individuales (%) • Tasa de implementación de planes de mejoramiento (%) • Satisfacción con el proceso de evaluación (1–5) • Trazabilidad documental del proceso (%)
RETENCIÓN Y RECONOCIMIENTO DEL TALENTO HUMANO	• Implementar mecanismos de reconocimiento formal e informal. • Diseñar estrategias de retención basadas en mérito, desempeño y proyección institucional. • Fomentar prácticas que fortalezcan el sentido de pertenencia. • Realizar análisis de rotación para mitigar salidas no deseadas. • Garantizar igualdad de oportunidades para todos los servidores.	• Índice de rotación del personal (%) • Participación en programas de reconocimiento (número de personas/año) • Nivel de sentido de pertenencia institucional (1–5) • Porcentaje de servidores con reconocimientos derivados del desempeño (%) • Retención del talento crítico (%)

8. Mecanismo de comunicación interna y participación comunitaria:

asegurando que la gestión del talento humano siga siendo un proceso participativo, transparente y coherente con la identidad cultural y territorial de la institución.

Garantizar la implementación de un sistema de comunicación interna orientado a promover la participación e inclusión de todo el personal de la institución de acuerdo a la identidad cultural, artística y territorial de la institución.

Incluye acceso a diferentes canales de comunicación como lo son: el correo electrónico institucional, portal de

- **IUIPC – NIT.** 901817826-2
- **Sede Principal:** Edificio Coltabaco – Calle 12 No. 1-12
- **Página Web:** www.iuipc.edu.co

ACUERDO No. 080 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se expide la Política de Gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

información y comunicación interna a través de la página web, foros, conversatorios y podcast que no solo sean medios de acceso a información importante si no que también se constituyan en espacios de participación, creación y discusión de temas de interés para toda la comunidad educativa y administrativa de la institución.

CAPÍTULO IX
GOBERNANZA INSTITUCIONAL

ESTRUCTURA GENERAL DE GOBERNANZA

Alta Dirección

Compuesta por la Rectoría y la Dirección Administrativa y Financiera. Responsabilidades principales:

- Adoptar formalmente la Política de Gestión Humana.
- Asegurar recursos humanos, tecnológicos y financieros para su implementación.
- Tomar decisiones estratégicas relacionadas con la planeación, estructura funcional, planta y provisión de personal.
- Realizar seguimiento al cumplimiento de metas institucionales asociadas al talento humano.
- Aprobar el Plan Estratégico de Gestión Humana y los informes anuales de gestión.

ACTORES PRINCIPALES DEL SISTEMA DE GESTIÓN HUMANA

Oficina o Área de Gestión Humana

Responsabilidades:

- Diseñar, implementar y evaluar los procesos del ciclo de vida laboral.
- Administrar la información del talento humano de acuerdo con normas de protección de datos.
- Coordinar la ejecución del bienestar, inducción, selección, capacitación, desempeño, SST, etc.
- Presentar informes periódicos a la Alta Dirección y al MIPG.
- Asegurar la mejora continua del sistema.

Líderes y Jefes de Dependencia

Corresponsables del buen funcionamiento de la política en sus equipos. Responsabilidades:

- Participar activamente en procesos de selección, desempeño, bienestar y formación.
- Realizar seguimiento a los planes de trabajo y necesidades de talento.
- Retroalimentar al personal y garantizar el cumplimiento de obligaciones laborales.

- **IUIPC – NIT.** 901817826-2
- **Sede Principal:** Edificio Coltabaco – Calle 12 No. 1-12
- **Página Web:** www.iuipc.edu.co

ACUERDO No. 080 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se expide la Política de Gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

- Solicitar intervenciones al área de Gestión Humana cuando existan brechas o riesgos.

Servidores Públicos y Colaboradores
Actores centrales del sistema.

Responsabilidades:

- Participar de manera activa en los procesos de formación, evaluación, bienestar y seguimiento.
- Mantener información actualizada y cumplir con los lineamientos institucionales.
- Aportar al clima laboral, cultura organizacional y buenas prácticas de integridad.

COMITÉS Y CUERPOS COLEGIADOS DE GOBERNANZA

1. Comité de Gestión Humana

Órgano asesor de la Alta Dirección para la toma de decisiones en materia laboral. Integrantes: Rectoría, Dirección Administrativa y Financiera, Líder de Gestión Humana, Jefes de área o delegados.

Funciones:

- Analizar necesidades de talento humano y propuestas de fortalecimiento.
- Revisar indicadores, informes y resultados de la política.
- Recomendar ajustes al Plan Estratégico de Gestión Humana.
- Definir prioridades de formación, bienestar y desempeño.

2. Comité de Bienestar y Calidad de Vida

Regido por lineamientos del sector público y normatividad institucional.

Funciones:

- Revisar diagnósticos de bienestar y proponer programas anuales.
- Evaluar impacto en clima laboral, salud emocional y motivación.
- Acompañar la ejecución del plan de bienestar institucional.

3. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)

Obligatorio según normatividad.

Funciones:

- Garantizar la prevención, intervención y mitigación de riesgos laborales.
- Supervisar el cumplimiento del SG-SST.

- **IUIPC – NIT.** 901817826-2
- **Sede Principal:** Edificio Coltabaco – Calle 12 No. 1-12
- **Página Web:** www.iuipc.edu.co

ACUERDO No. 080 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se expide la Política de Gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

- Proponer medidas de mejoramiento relacionadas con salud y seguridad.

4. Comité de Convivencia Laboral

Responsable de promover relaciones respetuosas y prevenir conflictos.

Funciones:

- Recibir y analizar situaciones que afecten la armonía laboral.
- Recomendar acciones preventivas o de corrección.
- Apoyar iniciativas de formación en habilidades socioemocionales.

5. Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD – MIPG)

Instancia madre de gobernanza institucional.

Funciones:

- Integrar la gestión humana a la planeación, control interno y evaluación institucional.
- Aprobar planes, indicadores y estrategias que afectan el desempeño del talento humano.
- Asegurar la alineación de la política con el MIPG.

FLUJOS DE COORDINACIÓN

La gobernanza se sostiene en una articulación continua entre:

Rectoría: define lineamientos estratégicos.

Área de Gestión Humana: ejecuta procesos y administra información.

Líderes de área/Oficina: implementan lineamientos en sus equipos.

Servidores/ Empleados: participan activamente y retroalimentan el sistema.

Comités: formulan recomendaciones y análisis técnicos.

Esta estructura asegura que las decisiones sean colegiadas, basadas en evidencia y orientadas al fortalecimiento del talento humano.

ACUERDO No. 080 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se expide la Política de Gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.



CAPÍTULO X
FINANCIERO

1. REQUERIMIENTO SOFTWARE DE GESTIÓN HUMANA

JUSTIFICACIÓN:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y FORMACIÓN CONTINUA se requiere de un desarrollo tecnológico que automatice y parametrize, modelos, métricas, perfiles, indicadores que hagan que los procesos sean estandarizados y garantice una evaluación y seguimiento bajo unos criterios previamente establecidos a los objetivos y planeación de la institución.

Aprovechando que la institución ya está desarrollando un software que incluye el módulo de contratación el objetivo es sobre ese desarrollo incluir el módulo de gestión humana y desde ahí gestionar los procesos.

PRESUPUESTO APROXIMADO:

\$50.000.000 Valor contemplado por el trabajo desarrollado por un analista de sistemas y desarrollador durante un plazo

- **IUIPC – NIT.** 901817826-2
- **Sede Principal:** Edificio Coltabaco – Calle 12 No. 1-12
- **Página Web:** www.iuipc.edu.co

ACUERDO No. 080 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se expide la Política de Gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

máximo de 6 meses.

2. EQUIPO DE TRABAJO:

De acuerdo con la estructura por descripción de planta de cargos el área de gestión humana junto a un equipo de trabajo se encargará de todos los procesos que transversalmente impacten al 100% del personal de la institución en las áreas académicas y administrativas, en ese sentido se requiere un equipo de trabajo conformado por:

- Líder de gestión humana.
- Un profesional en bienestar
- Tres profesionales de SST uno por cada sede
- Un profesional en seguridad social y nómina.
- Un profesional en capacitación, formación y desarrollo.
- Profesional en derecho laboral y procesos administrativos.

PRESUPUESTO APROXIMADO:

Por planta total de acuerdo a resolución vigente corresponde a un presupuesto de: \$38.000.000 mensuales por concepto de honorarios y salarios para la prestación de servicios profesionales.

50-20

