



Institución Universitaria de las
Culturas y las Artes Populares

VIGILADA
MINEDUCACIÓN

ACUERDO No. 081 DE 2025.- (Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico 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 literal a.), numeral 2, artículo 15 de la Ley 909 de 2004, establece las funciones específicas de las unidades de personal o quienes hagan sus veces, tales como:

*"(...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:
a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;
(...)"*

Que de conformidad al Artículo 2.2.22.2.1. del Decreto 1083 de 2015, dentro de las políticas de gestión y desempeño institucional se encuentra la de Talento Humano.

Que de conformidad al artículo 2.2.22.3.14. del Decreto 1083 de 2015:

"Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

- 1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad-PINAR*
- 2. Plan Anual de Adquisiciones*
- 3. Plan Anual de Vacantes*

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

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

4. *Plan de Previsión de Recursos Humanos*
5. *Plan Estratégico de Talento Humano (...)*

Que el Plan Estratégico de Talento Humano se concibe como una política orientadora y facilitadora de las gestiones de selección y vinculación, bienestar institucional y salud ocupacional, gestión del desempeño, situaciones administrativas y nómina, gestión de conocimiento y capacitación, que permita un desarrollo integral de los servidores públicos a nivel de calidad de vida laboral y un proceso continuo de aprendizaje que procure el fortalecimiento de las competencias laborales, mejorando la calidad de desempeño laboral.

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, la Institución Universitaria de las Culturas y Artes Populares – IPC reconoce que el éxito y la sostenibilidad de sus funciones misionales dependen en gran medida de la calidad, compromiso y pertinencia de su talento humano. En este sentido, el presente Plan Estratégico de Gestión Humana se constituye en un instrumento técnico de planeación, seguimiento y control que articula la gestión del personal con el Plan de Desarrollo Institucional 2025-2028, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y las disposiciones normativas nacionales vigentes en materia de empleo público y carrera administrativa (Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017 y Ley 1960 de 2019).

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 el Plan Estratégico 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 el Plan Estratégico 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 Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC a la Oficina de Talento

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



IUIPC
Institución Universitaria de las
Culturas y las Artes Populares

VIGILADA
MINEDUCACIÓN

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

Humano y Bienestar Institucional con la coordinación de la Oficina de Planeación y Calidad.

ARTÍCULO TERCERO: 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.

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

SM-OM

SERGIO ENRIQUE MOLINA MEDINA.-
Secretario Consejo Directivo

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

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

PLAN ESTRÁTEGICO DE GESTION HUMANA.-

1. INTRODUCCIÓN

La Institución Universitaria de las Culturas y Artes Populares – IPC reconoce que el éxito y la sostenibilidad de sus funciones misionales dependen en gran medida de la calidad, compromiso y pertinencia de su talento humano. En este sentido, el presente Plan Estratégico de Gestión Humana se constituye en un instrumento técnico de planeación, seguimiento y control que articula la gestión del personal con el Plan de Desarrollo Institucional 2025-2028, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y las disposiciones normativas nacionales vigentes en materia de empleo público y carrera administrativa (Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017 y Ley 1960 de 2019).

Este plan parte de la premisa de que el talento humano es el activo estratégico más relevante de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, en tanto soporta la generación, transmisión y aplicación del conocimiento, la preservación de las culturas y artes populares, y la consolidación de procesos de docencia, investigación y proyección social con pertinencia regional, nacional e internacional. En consecuencia, se concibe la gestión del talento humano como un proceso integral y dinámico, que abarca la planeación de la planta, la atracción y vinculación de servidores públicos y docentes, la inducción y reintroducción, la capacitación y el desarrollo de competencias, la evaluación del desempeño, la implementación de programas de bienestar y estímulos, la retención de personal clave y, finalmente, la desvinculación bajo parámetros de legalidad y respeto.

Desde una perspectiva técnica, este plan se sustenta en un enfoque sistémico y de mejora continua, en el cual cada proceso de gestión humana se encuentra interrelacionado con los demás, de tal forma que los resultados de la evaluación del desempeño retroalimentan los programas de capacitación, las encuestas de clima laboral fortalecen los planes de bienestar, y la planeación de vacantes se ajusta de acuerdo con las necesidades proyectadas en el Plan de Desarrollo Institucional y las prioridades establecidas por el Consejo Directivo.

En el marco de las condiciones específicas de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, resulta imperativo que la gestión humana contribuya no sólo a garantizar el cumplimiento normativo, sino también a consolidar un modelo de gestión por competencias, que permita responder a los retos de la educación superior, a la transformación digital, a las dinámicas multiculturales y a las demandas del entorno artístico y cultural. Por ello, la estrategia planteada busca:

- Garantizar la meritocracia y la transparencia en los procesos de selección y vinculación.
- Asegurar la pertinencia y actualización permanente de las competencias docentes, administrativas y directivas.
- Promover un clima organizacional armónico y participativo, que fomente la innovación, la creatividad y la colaboración.

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

- Impulsar programas de bienestar integral y salud laboral que fortalezcan la calidad de vida de los colaboradores y sus familias.
- Establecer mecanismos de retención de talento clave, especialmente en áreas estratégicas para el desarrollo institucional.

Este documento constituye una herramienta estratégica que permite a la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC alinear la gestión de su talento humano con sus objetivos institucionales, proyectando una institución más sólida, eficiente, incluyente y comprometida con la excelencia académica y administrativa, en coherencia con su misión de preservar, investigar y promover las culturas y artes populares en el contexto regional y nacional.

2. Contexto y referentes estratégicos

La gestión del talento humano en la Institución Universitaria de las Culturas y Artes Populares – IPC se enmarca en un contexto complejo y dinámico, determinado tanto por las exigencias de la normatividad nacional en materia de función pública y educación superior, como por los retos derivados de la naturaleza particular de la institución, cuyo quehacer académico se centra en la preservación, promoción e investigación de las culturas y artes populares.

2.1 Contexto institucional

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 de las Culturas y las Artes Populares - IPC 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.

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:

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

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

- **Normatividad nacional**

- **Ley 30 de 1992:** Marco general de la educación superior en Colombia.
- **Ley 909 de 2004:** Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- **Decreto 1083 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 648 de 2017 y Decreto Ley 1960 de 2019:** Modifican y complementan disposiciones sobre provisión de cargos, concursos y encargos.
- **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.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (Decreto 612 de 2018):** Marco de articulación de planes estratégicos e institucionales para entidades públicas.
- **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.
- **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.

2.3 Justificación estratégica:

La Institución Universitaria de las Culturas y Artes Populares – IPC posee un carácter distintivo en el sistema

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

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

de educación superior colombiano: es la primera institución de educación superior del país con un enfoque académico, investigativo y social centrado en las culturas y artes populares. Esta condición diferencial implica retos y responsabilidades adicionales que trascienden la gestión académica y se reflejan directamente en la gestión del talento humano como factor estratégico de desarrollo institucional.

En primer lugar, la especificidad de su misión demanda la conformación de una planta de personal con competencias únicas, que combine la rigurosidad académica con el conocimiento profundo de las tradiciones culturales, los saberes ancestrales y las manifestaciones artísticas populares. No se trata únicamente de contar con profesionales de alta formación, sino de garantizar que estos perfiles respondan a la diversidad cultural del país y al reconocimiento de las comunidades como co-creadoras de conocimiento.

Este rasgo obliga a que la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC adopte procesos de selección, capacitación y retención diferenciados, capaces de atraer docentes, investigadores y administrativos que comprendan, valoren y promuevan la riqueza de las artes populares en un marco de excelencia académica.

En segundo lugar, la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, al ser pionera en este campo, enfrenta el desafío de proyectar modelos de gestión humana innovadores que sirvan de referencia a otras instituciones interesadas en integrar la dimensión cultural y artística a sus programas. Esto implica consolidar un sistema de gestión por competencias que, además de contemplar capacidades técnicas y administrativas, incorpore la sensibilidad estética, el pensamiento crítico, la creatividad artística y la pertinencia social como criterios clave en el desarrollo del talento.

Adicionalmente, el rol de la institución universitaria en la preservación, dinamización y resignificación de las artes populares demanda estrategias de gestión humana orientadas a:

- Fortalecer la interculturalidad y la inclusión, garantizando que los procesos institucionales respeten y promuevan la diversidad étnica, lingüística y cultural.
- Estimular la innovación pedagógica y artística, a partir de metodologías de enseñanza-aprendizaje que reconozcan el arte popular como campo de creación y producción de conocimiento.
- Consolidar una comunidad académica con identidad cultural propia, que encuentre en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, no solo un lugar de trabajo, sino un espacio de construcción colectiva de sentido y pertenencia.

Es necesario resaltar que el talento humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC es también embajador de las culturas y artes populares en escenarios nacionales e internacionales. La capacidad de los servidores y docentes para representar a la institución en redes, foros, proyectos de investigación y actividades culturales depende directamente de su formación integral, de la motivación institucional y del compromiso con la misión. Por ello, el presente plan estratégico de gestión humana se justifica como un instrumento fundamental para articular la especificidad cultural de la IUIPC con las exigencias del sistema de educación superior, garantizando que la institución pueda sostener su liderazgo pionero y

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

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

consolidarse como referente académico en el campo de las artes populares.

2.4 Perspectiva de planeación

La planeación estratégica de la gestión humana en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, debe comprenderse desde una perspectiva singular: la de una institución pionera en el país, cuyo objeto académico y social se centra en las culturas y artes populares. Este enfoque implica que la gestión del talento humano no solo se articule con las exigencias del sector público y de la educación superior, sino que también se adapte a los desafíos propios de preservar, promover y proyectar la riqueza cultural de los pueblos.

En primer lugar, la planeación de la gestión humana en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, debe propiciar la conformación de un equipo académico y administrativo con identidad cultural y sensibilidad artística. Esto significa planear más allá de las necesidades operativas o de cumplimiento normativo, para integrar perfiles que garanticen el conocimiento, la transmisión y la innovación en torno a los saberes populares. De esta manera, la planeación se convierte en una herramienta para asegurar que cada proceso de selección, capacitación y desarrollo responda a las características únicas del campo cultural y artístico en el que la institución es referente nacional.

En segundo lugar, la planeación debe proyectarse como un mecanismo de sostenibilidad y diferenciación institucional. Al ser la primera institución universitaria de Colombia con este enfoque, la IUIPC requiere consolidar una propuesta de valor que la posicione no solo como un centro de formación académica, sino como un laboratorio cultural y social que aporte a la memoria, la innovación y la transformación de las artes populares. Para lograrlo, la planeación en gestión humana debe incorporar estrategias de retención del talento especializado, programas de bienestar que valoren la diversidad cultural y esquemas de estímulos que reconozcan el aporte de los servidores a la proyección cultural de la institución.

En tercer lugar, la planeación debe entenderse como un ejercicio de articulación interinstitucional y territorial. La Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, en su condición pionera, está llamada a establecer vínculos estratégicos con comunidades, organizaciones culturales, redes académicas y entidades gubernamentales, lo que exige servidores públicos con competencias no solo técnicas, sino también interculturales, de diálogo social y de gestión comunitaria. La gestión humana, en este contexto, debe planear escenarios de formación y acompañamiento que fortalezcan estas capacidades, asegurando que la institución universitaria cumpla su misión de ser un puente entre el conocimiento académico y el saber popular.

La perspectiva de planeación en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC debe estar orientada a la mejora continua y la creación de valor público. Esto supone que los resultados de los procesos de evaluación de desempeño, clima organizacional y formación no se interpreten como simples reportes, sino como insumos para ajustar de manera permanente las políticas de gestión humana, garantizando su pertinencia frente a los retos de un campo tan dinámico y diverso como el de las artes populares. En este sentido, la IUIPC no sólo planifica para administrar su talento humano, sino para consolidar un modelo de gestión que se convierta en referente nacional e internacional de cómo el capital humano puede ser motor de

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

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

transformación cultural y social.

3. Política de Gestión Humana

La Institución Universitaria de las Culturas y Artes Populares – IPC, en su condición de primera institución de educación superior en Colombia con un enfoque académico, investigativo y social centrado en las culturas y artes populares, concibe la gestión humana como un eje estratégico que trasciende la dimensión administrativa para convertirse en un motor de identidad institucional, innovación cultural y sostenibilidad social.

Desde esta perspectiva, la política de gestión humana de la institución universitaria se fundamenta en cinco principios orientadores:

1. Meritocracia y transparencia

En la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, la meritocracia y la transparencia no son únicamente principios administrativos, sino fundamentos estratégicos que aseguran la legitimidad, la credibilidad y la pertinencia cultural de la institución. Ser la primera institución de educación superior en Colombia dedicada a las culturas y artes populares implica garantizar que cada proceso de vinculación, promoción y desarrollo del personal se realice bajo criterios objetivos, verificables y coherentes con la misión institucional.

En este sentido, la meritocracia se entiende como el reconocimiento del talento, la experiencia y las competencias de los aspirantes y servidores públicos, priorizando la selección de perfiles que no solo cumplan con los requisitos académicos y técnicos exigidos por la normatividad nacional, sino que también evidencian conocimiento, sensibilidad y compromiso con la preservación, investigación y proyección de los saberes populares. La IUIPC reconoce que las culturas y artes populares poseen una riqueza diversa que no siempre se refleja en títulos formales, por lo que el modelo meritocrático debe incluir la validación de trayectorias artísticas, comunitarias y culturales como elementos esenciales para la construcción de identidad institucional.

La transparencia, por su parte, se consolida como el principio que garantiza la imparcialidad, publicidad y equidad en los procesos de selección, evaluación y promoción. Esto se materializa mediante el uso de concursos de mérito abiertos y de ascenso gestionados en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el diseño de convocatorias públicas con criterios claros y la implementación de sistemas de información que permitan el seguimiento y la auditoría ciudadana. Además, en coherencia con la naturaleza cultural de la institución, la transparencia implica que las comunidades vinculadas a las artes populares perciban en la IUIPC un espacio confiable y libre de prácticas clientelistas, donde el acceso al talento humano se define por las competencias y no por intereses particulares.

Al ser pionera en su campo, la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC tiene la responsabilidad de proyectar un modelo de gestión humana que combine la rigurosidad del sistema público con la valorización de las expresiones culturales. De este modo, la meritocracia no se reduce a la acumulación

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

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

de títulos o certificaciones, sino que reconoce el valor del conocimiento ancestral, la trayectoria en procesos comunitarios, la experiencia artística y la capacidad pedagógica para transmitir saberes populares en escenarios académicos. Esto convierte a la IUIPC en un referente nacional de cómo la meritocracia puede adaptarse a contextos multiculturales, generando confianza no solo en los procesos internos, sino también en las comunidades que ven en la institución un actor legítimo y representativo.

La aplicación de la meritocracia y la transparencia en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC asegura que cada servidor vinculado contribuya de manera auténtica a la misión institucional, fortaleciendo la identidad cultural y consolidando un modelo de gestión humana diferenciado, en el que la objetividad técnica y la valoración de la diversidad cultural se convierten en ejes para el desarrollo sostenible de la institución y su proyección como líder en el campo de las artes populares.

2. Pertinencia cultural y artística

Constituye uno de los ejes diferenciales de la política de gestión humana de la institución universitaria, dado que la institución no solo forma profesionales en distintos campos del conocimiento, sino que se erige como la primera institución de educación superior en Colombia con un enfoque académico, investigativo y social orientado a las culturas y artes populares. Este carácter singular obliga a que la gestión del talento humano trascienda la lógica tradicional de la administración pública y se enfoque en garantizar que cada servidor y docente posea las competencias, la sensibilidad y la experiencia necesarias para aportar a la misión cultural.

La pertinencia cultural y artística en la IUIPC implica que los procesos de selección, inducción, formación y evaluación del personal deben estar diseñados para reconocer, valorar e integrar las expresiones artísticas y populares en el quehacer institucional. Esto significa, por ejemplo, priorizar la vinculación de docentes e investigadores que, además de su formación académica, acrediten experiencias significativas en procesos comunitarios, creación artística, preservación de tradiciones o gestión cultural. A su vez, el talento administrativo debe estar alineado con una visión de servicio público que respete y potencie la diversidad cultural, actuando como facilitador de los procesos misionales.

En este marco, la pertinencia no se entiende únicamente como “*adecuación*” a la misión institucional, sino como una capacidad transformadora, donde el talento humano se convierte en mediador entre los saberes populares y el conocimiento académico. De este modo, la IUIPC asegura que su planta de personal no solo cumpla con los requisitos legales y técnicos, sino que también refleje la diversidad, riqueza y creatividad de las culturas y artes populares que son objeto de estudio, investigación y proyección.

Asimismo, la pertinencia cultural y artística exige un modelo de formación y capacitación diferenciado, que no se limite a actualizar competencias técnicas o administrativas, sino que incorpore espacios de reflexión crítica sobre la identidad cultural, metodologías de enseñanza basadas en la tradición oral, el arte como herramienta pedagógica y la interculturalidad como enfoque transversal. Esto convierte al plan de capacitación y desarrollo en un escenario clave para fortalecer las capacidades del personal en función de la misión cultural de la institución.

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



Institución Universitaria de las
Culturas y las Artes Populares

VIGILADA
MINEDUCACIÓN

ACUERDO No. 081 DE 2025.- (Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

La pertinencia cultural también se proyecta en la retención del talento humano, pues la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC requiere consolidar una comunidad académica y administrativa comprometida con la preservación de la memoria cultural, la innovación artística y la transformación social. Por ello, las estrategias de retención deben reconocer no solo los logros académicos o administrativos, sino también las contribuciones a la investigación-creación, a los procesos comunitarios y a la difusión de las artes populares en escenarios nacionales e internacionales.

La pertinencia cultural y artística dentro de la política de gestión humana garantiza que la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC se mantenga fiel a su esencia como institución pionera, consolidando un modelo en el que el talento humano se constituye en embajador, preservador y dinamizador de las artes populares, asegurando que la institución no solo cumpla con estándares de calidad académica, sino que también lidere la construcción de un proyecto cultural único en el país.

3. Desarrollo integral del talento humano

En la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC constituye un pilar estratégico que busca trascender la formación técnica y administrativa tradicional, para proyectar un modelo educativo y organizacional que reconozca al ser humano como eje de transformación cultural, social y académica. Al ser la primera institución de educación superior en Colombia con un enfoque en culturas y artes populares, la institución universitaria enfrenta el reto y la responsabilidad de consolidar un sistema de gestión humana que promueva no solo el aprendizaje continuo, sino también la construcción de identidad cultural y el fortalecimiento de competencias en diálogo constante con la diversidad de saberes que constituyen la riqueza del país.

En este sentido, el desarrollo integral no se limita a programas de capacitación aislados, sino que comprende una visión holística del crecimiento personal, profesional y cultural de los servidores y docentes. Esto implica que cada estrategia formativa debe integrar componentes de actualización académica, formación investigativa, desarrollo de habilidades socioemocionales y, de manera diferenciada, procesos de sensibilización y apropiación cultural frente a las artes populares.

El desarrollo integral en la IUIPC implica, además, fomentar un modelo de formación por competencias, en el cual la docencia, la investigación y la gestión administrativa se articulen con las necesidades del entorno cultural y social. Así, el talento humano no solo se fortalece en competencias técnicas, sino también en capacidades creativas, críticas e interculturales que le permiten interactuar con comunidades, preservar tradiciones, liderar procesos artísticos y proyectar innovaciones académicas desde las artes populares.

Asimismo, el desarrollo integral incluye el fortalecimiento de la dimensión humana y socioemocional del personal. La creatividad y la innovación artística solo florecen en entornos laborales que promuevan el bienestar, la motivación y la salud integral. Por esta razón, la política de gestión humana contempla programas que combinan el desarrollo profesional con iniciativas de bienestar físico, mental y cultural, asegurando que los colaboradores encuentren en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC un espacio

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

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

propicio para el equilibrio entre vida personal, laboral y comunitaria.

Otro aspecto clave es el estímulo a la investigación-creación, entendida como una forma de producción de conocimiento propia del campo artístico y cultural. El desarrollo integral, en este contexto, busca que docentes e investigadores tengan acceso a formación continua en metodologías de investigación-creación, así como a redes académicas y culturales que potencien la difusión de los resultados. Este enfoque asegura que el talento humano de la IUIPC se convierta en protagonista en la construcción de nuevas epistemologías desde las artes populares.

El desarrollo integral del talento humano se proyecta como una estrategia de retención y sostenibilidad institucional. Al invertir en la formación, actualización y bienestar de los servidores, la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC asegura que sus colaboradores no solo permanezcan en la institución, sino que construyan un sentido de pertenencia y compromiso profundo con la misión cultural. En consecuencia, el talento humano se consolida como embajador de la diversidad y la riqueza artística del país, garantizando que la institución fortalezca su liderazgo pionero en el ámbito nacional e internacional.

4. Bienestar y calidad de vida laboral

El bienestar y la calidad de vida laboral constituyen un eje esencial de la política de gestión humana de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, entendido no sólo como un conjunto de acciones complementarias, sino como un componente estratégico para el cumplimiento de la misión institucional. En una institución que lidera el enfoque en culturas y artes populares, el bienestar trasciende la dimensión tradicional de beneficios laborales para convertirse en un espacio de construcción de identidad cultural, cohesión social y fortalecimiento de la creatividad.

En este sentido, la IUIPC concibe el bienestar como un proceso integral que abarca la salud física, mental, emocional y cultural de sus servidores y docentes. La institución reconoce que un entorno laboral saludable y motivador es condición indispensable para que el talento humano pueda desplegar plenamente sus capacidades, garantizar procesos académicos de calidad y contribuir activamente a la preservación y proyección de las artes populares.

La calidad de vida laboral, en este contexto, se materializa en acciones que:

1. **Fomentan la inclusión y la diversidad cultural:** los programas de bienestar en la IUIPC están diseñados para reconocer y valorar la pluralidad de identidades étnicas, lingüísticas y artísticas presentes en su comunidad universitaria. Esto se traduce en actividades de integración cultural, celebraciones que rescatan tradiciones locales y espacios de diálogo intercultural que fortalecen el sentido de pertenencia y respeto por la diferencia.
2. **Promueven la salud integral y el autocuidado:** el bienestar laboral se articula con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, ofreciendo campañas de prevención, programas de acompañamiento

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

- psicosocial, jornadas deportivas y de recreación, y convenios con aliados externos que refuercen la protección de la salud y la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.
3. **Potencian la creatividad y la innovación artística:** al ser una institución pionera en el campo de las artes populares, la IUIPC entiende el bienestar también como un escenario para el desarrollo creativo. Por ello, incorpora actividades culturales y artísticas —talleres, laboratorios de creación, muestras culturales internas— que no solo fortalecen la identidad institucional, sino que generan espacios de esparcimiento y motivación.
 4. **Generan sentido de pertenencia y cohesión institucional:** las estrategias de bienestar están orientadas a consolidar una comunidad académica y administrativa que se identifique con la misión cultural de la institución universitaria. A través de programas de estímulos, reconocimientos y actividades participativas, se fortalece la confianza, la colaboración y el compromiso colectivo.
 5. **Equilibran la vida laboral y personal:** la IUIPC reconoce la importancia del balance entre la vida laboral, personal y familiar. Por ello, se promueven esquemas flexibles de trabajo, actividades familiares y espacios de conciliación que permitan a los servidores desarrollarse integralmente sin sacrificar su calidad de vida.

En este marco, el bienestar y la calidad de vida laboral no se reducen a acciones de corto plazo, sino que se proyectan como un modelo sostenible de gestión del talento humano, orientado a garantizar que cada colaborador encuentre en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC no solo un lugar de trabajo, sino un espacio vital de crecimiento, creación y realización personal.

De esta manera, la institución asegura que su talento humano se convierta en el principal embajador de su identidad, proyectando hacia la sociedad no solo resultados académicos, sino también un testimonio vivo de cómo la cultura organizacional puede reflejar los valores de las culturas y artes populares que constituyen la razón de ser de la institución.

5. Humanización y dignificación de la labor

La humanización y dignificación de la labor en la Institución Universitaria de las Culturas y Artes Populares – IPC se erige como un principio fundamental de la política de gestión humana, en tanto reconoce que el trabajo académico, administrativo y cultural que allí se desarrolla no es una actividad instrumental, sino una vocación al servicio de la sociedad, la cultura y la memoria colectiva.

Como primera institución de educación superior en Colombia con un enfoque en culturas y artes populares, la institución universitaria asume que la labor de sus docentes, administrativos e investigadores trasciende la transmisión de conocimientos: son portadores y multiplicadores de saberes, guardianes de tradiciones y facilitadores de procesos creativos y comunitarios que requieren un marco de respeto, valoración y dignificación permanente.

Humanización de la gestión

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

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

Humanizar la gestión humana significa poner en el centro a las personas como sujetos con historia, identidad y dignidad, más allá de sus roles laborales. Esto implica:

- Implementar prácticas de liderazgo participativo y empático que valoren la voz de cada colaborador.
- Garantizar procesos de comunicación transparente que fortalezcan la confianza organizacional.
- Diseñar estrategias de acompañamiento psicosocial que reconozcan al trabajador en su integridad física, emocional, cultural y social.
- Fomentar un trato justo y respetuoso en todas las etapas del ciclo laboral: vinculación, permanencia, promoción y desvinculación.

En el contexto de las artes populares, la humanización cobra una dimensión adicional: reconocer que muchos de los saberes y experiencias de los colaboradores provienen de tradiciones comunitarias, de la oralidad y de la práctica artística, por lo cual es fundamental validar estas trayectorias como expresiones legítimas de conocimiento y aportes a la misión institucional.

Dignificación de la labor

La dignificación se concreta en la creación de condiciones laborales justas, estables y motivadoras, que fortalezcan el sentido de pertenencia y el compromiso con la misión cultural de la institución universitaria. Esto incluye:

- Promover la estabilidad laboral como base de confianza para desarrollar proyectos de largo plazo en docencia, investigación y extensión cultural.
- Garantizar la equidad salarial y la asignación justa de cargas laborales, evitando inequidades que desvaloren la labor académica o administrativa.
- Reconocer los aportes individuales y colectivos a través de sistemas de estímulos que valoren no solo el rendimiento técnico, sino también el impacto cultural, artístico y comunitario del trabajo realizado.
- Implementar procesos de desvinculación humanizados, con acompañamiento psicosocial y mecanismos de reconocimiento que permitan cerrar los ciclos laborales con respeto y legitimidad.

Proyección cultural y social

La humanización y dignificación en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC no se limitan a las fronteras de la institución: se proyectan hacia la sociedad como un ejemplo de cómo el trabajo universitario puede reflejar valores culturales, éticos y comunitarios. Cada docente, administrativo o investigador que se siente respetado y valorado en su labor, se convierte en un embajador de las artes populares, transmitiendo a estudiantes y comunidades un mensaje de respeto, reconocimiento y orgullo por las raíces culturales.

La Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, consolida un modelo en el que la labor universitaria no solo se concibe como cumplimiento de funciones, sino como una contribución digna, creativa

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

y humanizada al patrimonio cultural del país, alineada con su misión de preservar, fortalecer y proyectar las culturas y artes populares.

Argumentación estratégica

La formulación de la política de gestión humana en la Institución Universitaria de las Culturas y Artes Populares – IPC responde a la necesidad de articular de manera coherente las exigencias normativas del sector público y de la educación superior con la misión cultural única que identifica a la institución. Al ser la primera institución de educación superior en Colombia que asume como eje académico, investigativo y social las culturas y artes populares, la gestión del talento humano adquiere un carácter estratégico: es el mecanismo que asegura que la institución no solo cumpla con los estándares de calidad del sistema educativo, sino que también proyecte y fortalezca un modelo de formación diferenciado y pertinente.

En este marco, la política de gestión humana se convierte en una herramienta que integra tres dimensiones esenciales:

1. **La dimensión normativa y de gobernanza pública**, que garantiza que todos los procesos de vinculación, capacitación, evaluación, bienestar y desvinculación se ajusten a la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 648 de 2017, la Ley 1960 de 2019, así como a las disposiciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Esta base normativa asegura transparencia, objetividad y legitimidad en la gestión de los servidores públicos.
2. **La dimensión cultural y artística**, que reconoce que la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, requiere un talento humano con competencias únicas: docentes, administrativos e investigadores capaces de dialogar con comunidades, rescatar tradiciones, validar saberes ancestrales y proyectar la innovación desde las artes populares. Aquí, la política de gestión humana se justifica como el vehículo que permite atraer, retener y potenciar un capital humano que entiende y comparte la **vocación cultural** de la institución.
3. **La dimensión estratégica y de diferenciación institucional**, que posiciona a la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, como un referente nacional e internacional. En un sistema de educación superior cada vez más competitivo, el valor agregado radica en su capacidad para articular la excelencia académica con la identidad cultural. La gestión humana, en consecuencia, se convierte en el motor que asegura la coherencia entre la misión institucional y la práctica cotidiana de cada colaborador.

La argumentación estratégica de esta política también responde a los desafíos propios de un campo emergente como el de las artes populares en la educación superior. La Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, debe garantizar que su talento humano:

- **Integre lo académico con lo comunitario**, reconociendo que los procesos de investigación y docencia en artes populares requieren tanto rigor científico como sensibilidad cultural.

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

- **Potencie la creatividad como competencia laboral central**, superando visiones tradicionales que limitan el trabajo universitario a lo administrativo o lo técnico.
- **Consolidar la interculturalidad como principio rector**, promoviendo la inclusión de voces diversas y el respeto a la pluralidad de expresiones artísticas y culturales.

La argumentación estratégica se sostiene en la convicción de que la gestión del talento humano es un factor de identidad y legitimidad institucional. Si la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, aspira a ser reconocida como líder en el estudio, la preservación y la proyección de las artes populares, debe contar con un modelo de gestión humana que refleje en su interior los mismos valores que promueve hacia la sociedad: diversidad, creatividad, equidad, respeto y sentido de comunidad.

4. Objetivo General

El objetivo general de la política de gestión humana de la Institución Universitaria de las Culturas y Artes Populares – IPC es diseñar, implementar y consolidar un modelo integral de gestión del talento humano que asegure la atracción, vinculación, desarrollo, evaluación, bienestar, retención y desvinculación de los servidores públicos, docentes e investigadores, en coherencia con la misión institucional y con la vocación cultural y artística que la caracteriza como la primera institución de educación superior en Colombia con enfoque en las culturas y artes populares.

Este objetivo se fundamenta en la necesidad de articular la gestión humana con las condiciones específicas de un campo académico emergente y diferencial, en el cual la calidad no puede medirse únicamente en términos administrativos o de resultados técnicos, sino también en el impacto cultural, artístico y social que generan las personas que integran la institución.

4.1 Objetivos específicos

1. **Garantizar la pertinencia cultural y artística** del talento humano, asegurando que los perfiles de quienes ingresan y permanecen en la institución reflejen no solo competencias académicas y profesionales, sino también sensibilidad, conocimiento y compromiso con las artes populares y los saberes comunitarios.
2. **Alinear los procesos de gestión humana con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)** y con la normativa vigente en materia de función pública, carrera administrativa y educación superior, de manera que se asegure transparencia, meritocracia y eficiencia en la administración del recurso humano.
3. **Fortalecer las competencias técnicas, pedagógicas, investigativas y artísticas** de los colaboradores, promoviendo el aprendizaje continuo, la innovación y la investigación-creación como ejes que potencien la identidad institucional y proyecten a la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, como referente académico y cultural en el ámbito nacional e internacional.



Institución Universitaria de las
Culturas y las Artes Populares

VIGILADA
MINEDUCACIÓN

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

4. **Consolidar un clima organizacional armónico e inclusivo**, en el que la diversidad cultural, la equidad de género, la participación democrática y el respeto mutuo se constituyan en valores que guíen la vida laboral cotidiana.
5. **Promover la humanización y la dignificación de la labor universitaria**, garantizando condiciones de bienestar integral, reconocimiento y desarrollo personal, de manera que cada colaborador se perciba no sólo como trabajador, sino como **agente cultural y embajador de las artes populares**.

En síntesis, este objetivo general busca que la gestión humana de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, se convierta en un instrumento estratégico de transformación institucional, capaz de alinear los estándares normativos y administrativos con la identidad cultural de la institución, asegurando así que cada acción en materia de talento humano contribuya directamente a la preservación, fortalecimiento e innovación de las culturas y artes populares en Colombia.

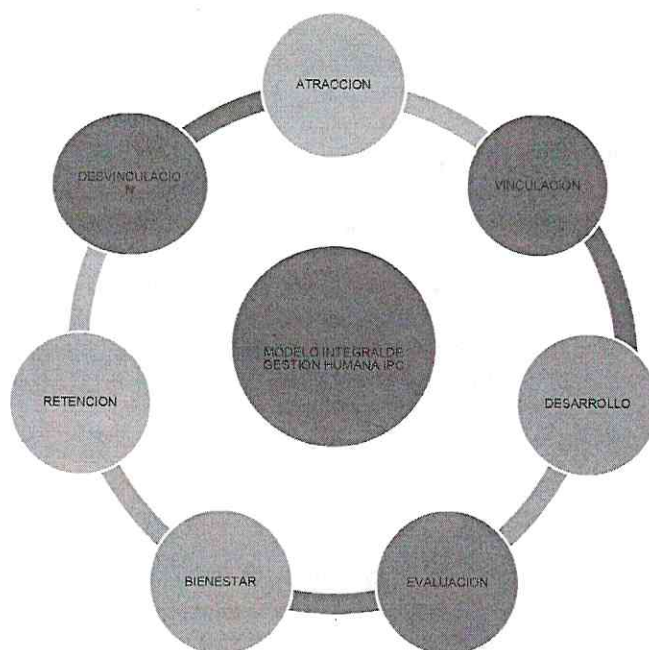
5. Ciclo de Gestión del Talento Humano en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC.

El ciclo de gestión del talento humano en la Institución Universitaria de las Culturas y Artes Populares – IPC se concibe como un proceso integral, dinámico y continuo, que asegura la coherencia entre los objetivos estratégicos de la institución y la experiencia laboral de sus servidores. Este ciclo no se limita a una secuencia administrativa de ingreso, permanencia y retiro, sino que constituye un modelo sistémico que conecta cada fase de la gestión humana con la misión institucional y con el enfoque diferenciador en artes y culturas populares.

Al ser pionera en este campo, la institución universitaria requiere un modelo de gestión que reconozca la especificidad cultural de sus procesos, de tal manera que el talento humano no solo cumpla funciones técnicas y académicas, sino que actúe como mediador entre el conocimiento académico y los saberes populares. Por ello, cada etapa del ciclo se fundamenta en principios de meritocracia, inclusión, pertinencia cultural y excelencia académica.

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.



5.1 Atracción y vinculación del talento humano

La atracción y vinculación del talento humano en la Institución Universitaria de las Culturas y Artes Populares – IPC se configura como una de las fases más estratégicas del ciclo de gestión, dado que garantiza que los perfiles que ingresan a la institución estén en sintonía no solo con los requerimientos técnicos y normativos del sector público, sino también con la vocación cultural y artística que distingue a la institución en el panorama de la educación superior en Colombia.

A diferencia de otras instituciones, la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, enfrenta el reto singular de atraer profesionales que, además de acreditar excelencia académica y experiencia laboral, posean sensibilidad hacia la diversidad cultural, conocimiento de las tradiciones artísticas populares y compromiso con la preservación y proyección de los saberes ancestrales y comunitarios. Por ello, los procesos de atracción deben estar diseñados bajo un enfoque diferencial que valore no solo los títulos formales, sino también las trayectorias artísticas, experiencias en procesos comunitarios, participación en escenarios culturales y aportes a la innovación creativa.

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



Institución Universitaria de las
Culturas y las Artes Populares

VIGILADA
MINEDUCACIÓN

ACUERDO No. 081 DE 2025.- (Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

Estrategias de atracción

La Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, implementa estrategias específicas para captar talento alineado con su misión institucional:

- **Convocatorias públicas diferenciadas** que incluyen como requisitos o criterios de ponderación la experiencia en gestión cultural, investigación-creación y participación en proyectos comunitarios de artes populares.
- **Redes académicas y culturales** como aliados estratégicos para identificar perfiles idóneos, incluyendo colectivos artísticos, organizaciones culturales y escenarios comunitarios que nutran la búsqueda de talento diverso.
- **Procesos de comunicación institucional con enfoque cultural**, que posicionan a la IUIPC como un lugar atractivo para quienes ven en la educación superior un medio para preservar y dinamizar la riqueza cultural del país.

Vinculación con enfoque cultural

El proceso de vinculación en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, se desarrolla bajo criterios de meritocracia y transparencia, ajustados a la normativa nacional (Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, CNSC). Sin embargo, en el caso de esta institución, dichos criterios se complementan con la necesidad de garantizar la pertinencia cultural del personal vinculado. Esto significa que la institución busca no solo cumplir con las formalidades legales de la vinculación, sino también asegurar que cada nuevo colaborador se convierta en un actor cultural activo, capaz de aportar a la construcción de identidad institucional y al fortalecimiento de las artes populares en el ámbito académico.

En este marco, la inducción posterior a la vinculación no se limita a informar sobre procedimientos administrativos, sino que se convierte en un espacio formativo de sensibilización cultural, donde los nuevos integrantes se apropian de la misión institucional, conocen las expresiones artísticas y culturales que fundamentan la identidad de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, y asumen su rol como embajadores de estas tradiciones dentro y fuera del ente universitario.

Impacto estratégico

La atracción y vinculación del talento humano en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, tiene un impacto directo en la diferencialidad y sostenibilidad institucional:

Metas:

- Permite consolidar un equipo académico y administrativo con identidad cultural propia, que garantice coherencia entre el discurso institucional y la práctica cotidiana.

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

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

- Asegurar que la institución cuente con personal capaz de liderar procesos de investigación, docencia y extensión con pertinencia social, artística y comunitaria.
- Proyecta a la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, como referente nacional en la creación de modelos innovadores de selección y vinculación, donde la meritocracia se articula con la valorización de los saberes populares.

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 (%)

5.2 Inducción y reinducción

La inducción y reinducción constituyen procesos esenciales dentro del ciclo de gestión del talento humano en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC,, en tanto permiten garantizar la integración, apropiación y actualización del personal en relación con la misión institucional, las políticas organizacionales y, de manera diferenciadora, el enfoque cultural y artístico que define a la institución.

Enfoque de la inducción

La inducción en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, no se reduce a una mera transmisión de información administrativa. Por el contrario, se configura como un proceso formativo integral orientado a:

- Introducir al colaborador en la identidad institucional, destacando la misión y visión centradas en la preservación, dinamización y proyección de las culturas y artes populares.
- Sensibilizar sobre la pertinencia cultural y social de su rol, subrayando que cada docente, administrativo o investigador no es únicamente un trabajador del sector público, sino un agente cultural y pedagógico al servicio de las comunidades.
- Contextualizar en la normatividad y marcos estratégicos que orientan la gestión de la institución, como el Plan de Desarrollo Institucional (PDI), el Acuerdo 045 de 2025, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las políticas de calidad en educación superior.

En coherencia con su carácter pionero, la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, diseña procesos de inducción con un enfoque experiencial, en el que los nuevos integrantes tienen contacto directo con prácticas culturales, expresiones artísticas y escenarios comunitarios que constituyen el corazón de la institución. Así, la inducción no solo informa, sino que forma y transforma, integrando a los colaboradores en la identidad cultural de la institución universitaria.



Institución Universitaria de las
Culturas y las Artes Populares

VIGILADA
MINEDUCACIÓN

ACUERDO No. 081 DE 2025.- (Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

Enfoque de la reinducción

La reinducción, por su parte, se concibe como un mecanismo de actualización y revitalización del sentido de pertenencia, dirigido a los colaboradores que ya hacen parte de la institución. Este proceso adquiere un valor estratégico porque:

- Actualiza en normatividad y políticas institucionales, asegurando que los servidores estén al tanto de cambios en la legislación de empleo público, acreditación de programas académicos y disposiciones de calidad educativa.
- Fortalece la identidad cultural, mediante actividades que refuercen el conocimiento y la apropiación de las artes populares como campo académico y social en constante evolución.
- Genera cohesión y sentido de comunidad, al permitir que docentes, administrativos y directivos reafirmen su compromiso colectivo con los objetivos estratégicos y culturales de la institución.

En la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC,, la reinducción no se limita a un ejercicio rutinario, sino que constituye un espacio pedagógico y cultural, donde los colaboradores se reencuentran con los valores institucionales, se apropian de nuevas metodologías y renuevan su compromiso con la innovación académica y artística.

Perspectiva técnica y estratégica

Desde un enfoque técnico, la inducción y reinducción en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, cumplen una doble función:

1. Gestión del conocimiento organizacional: al integrar al personal en los marcos normativos, estratégicos y culturales, se evita la pérdida de información clave y se asegura continuidad en los procesos institucionales.
2. Gestión de la cultura organizacional: al conectar a los colaboradores con la identidad cultural institucional, se fortalece el clima organizacional, la motivación laboral y la legitimidad social de la institución.

Valor diferencial en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC

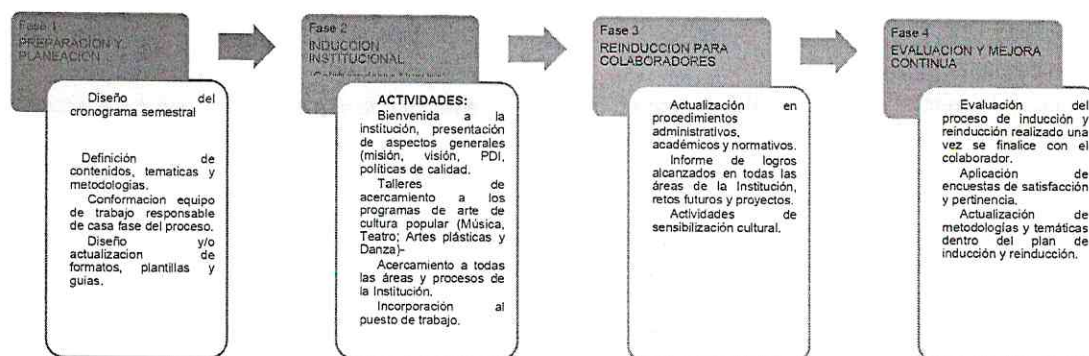
En contraste con otras instituciones de educación superior, en la institución la inducción y reinducción están profundamente marcadas por su condición de institución de educación superior pionera en artes populares. Esto significa que estos procesos no solo transmiten información, sino que generan experiencias culturales vivenciales que permiten al talento humano entender, valorar y proyectar el sentido de pertenencia hacia su misión.

Modelo del programa de inducción y reinducción 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. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.



Metas:

- 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

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

5.3 Desarrollo de competencias y formación continua

El desarrollo de competencias y la formación continua constituyen un eje estratégico del ciclo de gestión del talento humano en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC,, orientado a garantizar que docentes, administrativos e investigadores no sólo respondan a los estándares normativos y académicos de la educación superior, sino que también fortalezcan aquellas capacidades diferenciadoras que demanda una institución pionera en el campo de las culturas y artes populares.

Enfoque técnico de las competencias

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



Institución Universitaria de las
Culturas y las Artes Populares

VIGILADA
MINEDUCACIÓN

ACUERDO No. 081 DE 2025.- (Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

Desde un plano técnico, la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, adopta un modelo de gestión por competencias, en el que se integran tres dimensiones complementarias:

1. **Competencias técnicas y administrativas:** orientadas al cumplimiento de funciones propias del sector público, al manejo eficiente de recursos, a la gestión de la información y a la implementación de procesos de calidad bajo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
2. **Competencias pedagógicas y académicas:** necesarias para garantizar procesos de enseñanza-aprendizaje pertinentes, innovadores y alineados con las exigencias de la Comisión Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior – CONACES. Incluyen metodologías activas, uso de TIC, evaluación por resultados de aprendizaje y gestión de proyectos investigativos.
3. **Competencias culturales y artísticas:** propias de la misión institucional. Se refieren a la capacidad de reconocer, investigar, preservar y proyectar las artes y culturas populares, así como de integrarlas al quehacer pedagógico, investigativo y de extensión social. Aquí se valoran habilidades como la creatividad, la innovación artística, el diálogo intercultural y la sensibilidad comunitaria.

Formación continua como estrategia diferenciadora

La formación continúa en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, se proyecta como un proceso permanente y transversal que busca:

- **Actualizar conocimientos técnicos y normativos** en función de las exigencias del sector público y la educación superior.
- **Fortalecer la investigación-creación** como metodología propia del campo artístico y cultural, promoviendo nuevas epistemologías desde los saberes populares.
- **Desarrollar habilidades socioemocionales** como la empatía, la resiliencia y el liderazgo cultural, indispensables en contextos educativos multiculturales.
- **Potenciar la innovación pedagógica y artística**, asegurando que el cuerpo docente y administrativo esté preparado para diseñar experiencias educativas que integren tradición y modernidad.

La Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, entiende la formación continua no como un programa accesorio, sino como una inversión estratégica en capital humano, que garantiza sostenibilidad institucional y diferenciación en el sistema de educación superior.

Mecanismos de implementación

Para asegurar la eficacia del desarrollo de competencias y la formación continua, la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, plantea:

- **Planes de capacitación anualizados**, definidos a partir de diagnósticos de brechas de competencias y en coherencia con el Plan de Desarrollo Institucional 2025–2028.

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

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

- **Alianzas estratégicas** con colectivos culturales, universidades nacionales e internacionales y entidades gubernamentales para el intercambio de saberes y experiencias.
- **Escuelas internas de formación artística y cultural**, donde los mismos docentes e investigadores compartan sus saberes con la comunidad universitaria.
- **Programas de movilidad académica y cultural**, que permitan a los colaboradores fortalecer sus competencias en escenarios externos y replicar aprendizajes en la institución.

Impacto estratégico

El desarrollo de competencias y la formación continua en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, permiten:

- **Alinear el talento humano con la misión cultural**, asegurando que cada servidor sea un agente activo en la preservación y proyección de las artes populares.
- **Incrementar la calidad académica y administrativa**, en concordancia con los estándares de acreditación de alta calidad.
- **Consolidar un equipo de trabajo innovador, diverso y creativo**, capaz de responder a los retos globales de la educación superior desde una perspectiva cultural propia.
- **Fortalecer la identidad institucional**, al garantizar que la cultura organizacional refleje los valores de diversidad, respeto, innovación y pertinencia cultural.

Plan de Desarrollo de Competencias y Formación Continua – Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC.

Eje de Competencias	Descripción	Estrategias de Formación Continua	Indicadores de Seguimiento	Responsables Institucionales
Técnicas y Administrativas	Fortalecer capacidades en gestión pública, planeación, control interno y uso eficiente de recursos.	- Planes de capacitación en MIPG, SECOP II, SAP y normatividad vigente. - Talleres de planeación financiera y gestión documental.	- % de servidores capacitados en MIPG y sistemas de gestión. - Reducción de hallazgos en auditorías internas.	Vicerrectoría Administrativa Oficina de Talento Humano Dirección de Planeación.
Pedagógicas y Académicas	Desarrollar competencias docentes para la innovación pedagógica, el uso de TIC y la investigación en educación superior.	- Diplomados en pedagogías activas, TIC y evaluación por competencias. - Formación en diseño curricular con enfoque cultural. - Seminarios en gestión de proyectos investigativos.	- % de docentes capacitados en innovación pedagógica. - Número de proyectos de investigación vinculados a programas de formación.	Vicerrectoría Académica Coordinaciones de programa Comité de Currículo.

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



IUIPC

Institución Universitaria de las
Culturas y las Artes Populares

VIGILADA
MINEDUCACIÓN

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

Culturales y Artísticas	Potenciar la capacidad de reconocer, preservar e innovar en torno a las culturas y artes populares.	- Escuelas internas de formación artística (música, danza, artesanía, oralidad). - Programas de investigación-creación con comunidades. - Laboratorios de innovación cultural.	- % de colaboradores que participan en procesos culturales internos. - Número de proyectos de investigación-creación en curso. - Participación en eventos culturales nacionales/internacionales.	Vicerrectoría Académica Dirección de Extensión y Proyección Social Coordinación de Bienestar Universitario.
Socioemocionales y de Liderazgo Cultural	Fortalecer habilidades blandas y de gestión intercultural, necesarias para contextos comunitarios y multiculturales.	- Talleres en comunicación asertiva, liderazgo colaborativo y gestión de conflictos. - Programas de resiliencia y autocuidado. - Encuentros interculturales con comunidades.	- Índice de satisfacción laboral y clima organizacional. - % de líderes formados en competencias interculturales.	Oficina de Talento Humano Coordinación de Bienestar Universitario.

Metas:

- 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 (%)

5.4 Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño en la Institución Universitaria de las Culturas y Artes Populares – IPC se constituye en un proceso estratégico y transversal que permite medir, retroalimentar y fortalecer el aporte de cada servidor —docente, administrativo o directivo— al cumplimiento de la misión institucional.

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

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

Enfoque técnico de la evaluación

Desde la perspectiva técnica, la evaluación del desempeño en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, responde a tres propósitos principales:

1. **Medición objetiva y sistemática:** valorar el grado de cumplimiento de metas institucionales, académicas y administrativas, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.
2. **Retroalimentación formativa:** generar procesos de diálogo constructivo que permitan a cada colaborador identificar fortalezas, oportunidades de mejora y necesidades de formación. La evaluación se convierte así en un mecanismo de aprendizaje organizacional, más que en un ejercicio punitivo.
3. **Toma de decisiones estratégicas:** aportar información clave para la planeación de la capacitación, el bienestar laboral, la asignación de estímulos y la definición de planes de carrera, garantizando que el talento humano se gestione como un activo estratégico.

Enfoque cultural y artístico en la evaluación

En la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, la evaluación del desempeño incorpora criterios que responden a la pertinencia cultural y artística de la institución. Esto significa que, además de valorar el cumplimiento de indicadores técnicos, se tienen en cuenta aspectos como:

- **Aportes a la preservación y proyección de las artes populares:** participación en proyectos de investigación-creación, vinculación a procesos comunitarios y producción académica con pertinencia cultural.
- **Innovación pedagógica desde las artes populares:** incorporación de saberes tradicionales, metodologías creativas y expresiones culturales en los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- **Contribución a la identidad cultural institucional:** promoción de la interculturalidad, la diversidad y el sentido de pertenencia dentro de la comunidad universitaria.
- **Impacto social y comunitario:** resultados visibles de los procesos académicos y administrativos en relación con las comunidades que resguardan y transmiten saberes populares.

De esta manera, la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, proyecta un modelo de evaluación del desempeño que reconoce la integralidad del trabajo universitario, donde el cumplimiento de objetivos administrativos y académicos se complementa con la capacidad de ser embajadores de la cultura y las artes populares.

Metodología de aplicación

La evaluación del desempeño en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, se desarrolla bajo una metodología participativa y multifuente:

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

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

- **Autoevaluación:** cada colaborador reflexiona sobre sus logros y retos, con énfasis en su aporte a la misión cultural.
- **Evaluación por pares y superiores:** se incluye la valoración del trabajo en equipo, la colaboración intercultural y la contribución a proyectos institucionales.
- **Retroalimentación de comunidades y estudiantes:** en el caso de docentes e investigadores, se consideran percepciones de estudiantes y comunidades sobre la pertinencia cultural y pedagógica de su labor.
- **Indicadores cualitativos y cuantitativos:** se articulan métricas de cumplimiento con evidencias de impacto cultural, garantizando un balance entre la objetividad técnica y la valoración cultural.

Impacto estratégico

La evaluación del desempeño en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, tiene un impacto directo en:

- **La calidad académica y administrativa,** asegurando coherencia con estándares de acreditación y registro calificado.
- **La consolidación de la identidad institucional,** al vincular la medición del desempeño con la misión de preservar y proyectar las artes populares.
- **La sostenibilidad del talento humano,** pues los resultados de la evaluación retroalimentan los programas de capacitación, bienestar y retención de personal clave.
- **La legitimidad social de la institución,** en tanto demuestra que la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, no solo mide eficiencia, sino también pertinencia cultural y compromiso con las comunidades.

Criterios e Indicadores de Evaluación del Desempeño – Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC.

Dimensión	Criterios de Evaluación	Indicadores Específicos	Aplicación
Académica y Pedagógica	- Calidad en la planeación y ejecución de clases -Innovación en metodologías pedagógicas. - Integración de saberes y artes populares en la enseñanza.	- % de programas académicos con resultados de aprendizaje alcanzados - N° de innovaciones pedagógicas aplicadas en el aula. - Evidencias de incorporación de contenidos culturales/artísticos en asignaturas.	Docentes / Investigadores

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

Investigación y Creación	- Producción de conocimiento pertinente. - Desarrollo de proyectos de investigación-creación. - Articulación con comunidades portadoras de saberes.	- N° de publicaciones, ponencias o productos de investigación-creación con enfoque en artes populares. - N° de proyectos vinculados a comunidades culturales. - Nivel de participación en redes académicas y culturales.	Docentes / Investigadores
Administrativa y de Gestión	- Cumplimiento de metas operativas y de gestión. - Eficiencia en el uso de recursos. - Apoyo a procesos académicos y culturales.	- % de cumplimiento de metas del área. - Reducción de reprocesos en gestión documental o administrativa. - N° de actividades de apoyo a proyectos culturales/artísticos.	Administrativos / Directivos
Cultural y Artística	- Contribución a la preservación y promoción de las artes populares. - Participación en actividades culturales internas y externas. - Difusión del patrimonio cultural en escenarios académicos.	- N° de actividades culturales lideradas o apoyadas. - Participación en eventos nacionales/internacionales en representación de la IUIPC. - Evidencias de integración cultural en la gestión laboral.	Todos los colaboradores
Comunitaria y Social	- Impacto en comunidades locales y regionales. - Promoción de la interculturalidad y la inclusión. - Generación de valor social desde el rol institucional.	- N° de convenios o proyectos con comunidades vinculados a las artes populares. - Nivel de satisfacción de comunidades con procesos desarrollados. - Índice de inclusión y diversidad en proyectos institucionales.	Docentes / Investigadores / Administrativos
Socioemocional y Organizacional	- Trabajo en equipo y liderazgo participativo. - Comunicación asertiva e intercultural. - Sentido de pertenencia y compromiso con la misión.	- Resultados de encuestas de clima organizacional. - N° de acciones de liderazgo cultural dentro de la institución universitaria. - Índice de permanencia y retención de personal clave.	Todos los colaboradores

5.5 Bienestar laboral y calidad de vida

El bienestar laboral y la calidad de vida en la Institución Universitaria de las Culturas y Artes Populares – IPC se conciben como ejes estratégicos que trascienden el marco de acciones asistenciales para convertirse en herramientas de desarrollo organizacional, sostenibilidad institucional y fortalecimiento cultural. En una institución universitaria cuyo carácter pionero radica en su misión de preservar, promover e innovar en torno a las artes y culturas populares, el bienestar no solo responde a la obligación normativa de garantizar condiciones laborales dignas, sino que también se proyecta como un espacio de encuentro, identidad y creación colectiva.

Enfoque técnico del bienestar

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

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

Desde la perspectiva técnica, el bienestar laboral en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, se articula con:

- **El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** implementando programas de prevención de riesgos laborales, promoción de la salud y autocuidado.
- **El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** como marco de articulación que vincula el bienestar con la gestión del talento humano y la generación de valor público.
- **Políticas de inclusión y equidad:** que aseguran condiciones igualitarias de acceso a beneficios, estímulos y oportunidades de desarrollo para todos los colaboradores, respetando la diversidad cultural, étnica y de género.

Dimensión cultural y artística del bienestar

Lo que diferencia el modelo de bienestar de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, es su capacidad de integrar la cultura y el arte popular como ejes dinamizadores de la calidad de vida laboral. Esto se traduce en:

- **Actividades culturales y artísticas internas,** como talleres de danza, música, teatro, artesanía y oralidad, que no solo promueven la recreación, sino que refuerzan la identidad institucional.
- **Encuentros interculturales,** donde la diversidad de tradiciones de los colaboradores se reconoce y se comparte como parte del patrimonio cultural.
- **Espacios de investigación-creación aplicada al bienestar,** en los que las artes se utilizan como herramienta de autocuidado, cohesión social y fortalecimiento emocional.

Estrategias de bienestar y calidad de vida

La Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, implementa programas de bienestar orientados a garantizar el desarrollo integral del talento humano:

- **Salud y autocuidado:** campañas de promoción de hábitos saludables, pausas activas con base en expresiones artísticas, acompañamiento psicosocial y convenios de atención médica.
- **Equilibrio vida-trabajo:** políticas de flexibilidad laboral, jornadas culturales familiares y reconocimiento de la importancia de la conciliación personal, laboral y comunitaria.
- **Reconocimiento y motivación:** estímulos a la excelencia laboral, académica y cultural, así como programas de reconocimiento a trayectorias artísticas y comunitarias.
- **Participación cultural activa:** integración de los colaboradores en las actividades de extensión cultural y comunitaria de la institución, consolidando el sentido de pertenencia.

Impacto estratégico del bienestar

El bienestar y la calidad de vida laboral en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares -

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

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

IPC, generan impactos directos en:

- **Clima organizacional positivo**, al fortalecer la confianza, el respeto y la cohesión entre colaboradores.
- **Retención de talento clave**, gracias a entornos laborales motivadores y humanizados que favorecen la permanencia del personal.
- **Proyección cultural de la institución**, al convertir el bienestar en un espacio que refleja y fortalece la identidad de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, como referente en artes populares.
- **Valor público**, en tanto las buenas prácticas de bienestar se traducen en un mejor desempeño institucional y en beneficios para la sociedad y las comunidades con las que la institución interactúa.

Portafolio de Programas de Bienestar Laboral y Calidad de Vida – Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC.

Dimensión	Programas / Actividades	Indicadores de Seguimiento	Responsables Institucionales
Salud y autocuidado	-Jornadas de salud integral (médica, odontológica, psicológica). - Campañas de autocuidado y ergonomía. - Pausas activas con base en música y danza tradicional.	- N° de jornadas realizadas al año. - % de participación del personal. - Reducción de incapacidades por riesgos laborales.	Oficina de Talento Humano Coordinación de SST Bienestar Universitario.
Cultura e identidad	- Talleres internos de danza, música, teatro, artesanías y oralidad. -Encuentros interculturales (muestras de tradiciones regionales). - Semana del servidor público con enfoque en artes populares.	- N° de actividades culturales realizadas. - % de participación de los colaboradores. - Encuestas de satisfacción sobre identidad cultural.	Vicerrectoría Académica Dirección de Extensión Cultural Bienestar Universitario.
Recreación y deporte	- Torneos deportivos internos. - Caminatas ecológicas y salidas culturales. - Programas recreativos para familias de colaboradores.	- N° de eventos recreativos anuales. - Nivel de satisfacción en encuestas. - Variación en índice de clima organizacional.	Coordinación de Bienestar Universitario Dirección Administrativa.



Institución Universitaria de las
Culturas y las Artes Populares

VIGILADA
MINEDUCACIÓN

ACUERDO No. 081 DE 2025.- (Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

Inclusión y diversidad	- Programas de equidad de género y diversidad cultural. - Capacitaciones en inclusión e interculturalidad. - Celebraciones de fechas significativas (Día de la Afrocolombianidad, Día de la Mujer, etc.).	- N° de programas implementados. - Índice de diversidad e inclusión percibida en encuestas. - Participación de comunidades étnicas y culturales.	Oficina de Talento Humano Vicerrectoría Académica Coordinación de Bienestar Universitario.
Familia y conciliación vida-trabajo	- Jornadas culturales familiares. - Programas de apoyo psicosocial para familias. - Políticas de flexibilidad laboral en casos especiales (estudio, maternidad, salud).	- N° de jornadas familiares realizadas. - Índice de satisfacción de los colaboradores con el balance vida-trabajo. - Reducción del ausentismo laboral.	Oficina de Talento Humano Dirección de Planeación Vicerrectoría Administrativa.

5.6. Retención del talento clave

La retención del talento clave en la Institución Universitaria de las Culturas y Artes Populares – IPC constituye un componente estratégico de la gestión del talento humano, en tanto asegura la permanencia de aquellos colaboradores que, por sus competencias, trayectoria académica, experiencia cultural y compromiso institucional, resultan esenciales para el cumplimiento de la misión universitaria. En una institución pionera en el país por su enfoque en culturas y artes populares, la retención no se limita a evitar la rotación de personal, sino que implica consolidar una comunidad académica y administrativa con identidad cultural y sentido de pertenencia.

Enfoque técnico de la retención

Desde una perspectiva técnica, la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, entiende el talento clave como aquel que:

1. **Aporta diferencialidad académica y cultural** mediante proyectos de investigación, docencia y extensión vinculados a las artes populares.
2. **Posee competencias críticas o especializadas** que son difíciles de reemplazar en el corto plazo (ejemplo: saberes ancestrales, investigación-creación, gestión intercultural).
3. **Genera impacto institucional** en términos de acreditación, posicionamiento académico y legitimidad social.

La retención se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las políticas de carrera administrativa, pero con un enfoque adaptado a la misión cultural: garantizar estabilidad y reconocimiento a quienes aportan significativamente a la preservación, innovación y proyección de las artes populares.

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

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

Estrategias de retención con enfoque cultural

La Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, implementa un conjunto de estrategias diseñadas para retener talento clave, combinando herramientas técnicas y culturales:

- **Planes de carrera y movilidad interna:** diseñados para ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo a quienes demuestran liderazgo en proyectos académicos y culturales.
- **Reconocimiento diferenciado a la producción cultural y académica:** incentivos para docentes, investigadores y administrativos que contribuyan a la visibilidad de las artes populares en escenarios nacionales e internacionales.
- **Programas de formación avanzada:** becas, apoyos y estímulos para la formación pos gradual y la participación en redes internacionales de investigación-creación.
- **Clima organizacional motivador:** entornos de trabajo donde el bienestar, la inclusión y la interculturalidad fortalecen la permanencia del personal.
- **Estímulos culturales internos:** reconocimiento a la labor en actividades artísticas, comunitarias y de extensión cultural, reforzando el sentido de pertenencia a la misión institucional.

Perspectiva diferencial en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC.

A diferencia de otras instituciones de educación superior, la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, debe retener talento humano que integra lo académico con lo cultural y comunitario. Muchos de sus docentes e investigadores poseen trayectorias únicas en campos como la tradición oral, la música popular, la danza, las artesanías o la gestión cultural comunitaria, conocimientos que no se encuentran fácilmente en el mercado laboral y que resultan estratégicos para la identidad institucional.

Por ello, la retención adquiere un doble valor:

- **Académico**, al garantizar continuidad en programas, acreditaciones y proyectos de investigación-creación.
- **Cultural y social**, al evitar la pérdida de saberes ancestrales y tradiciones que constituyen la base del enfoque institucional.

Impacto estratégico de la retención

La implementación de políticas sólidas de retención del talento clave en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, genera impactos directos en:

- **Sostenibilidad institucional**, al consolidar un cuerpo docente y administrativo estable y comprometido.
- **Calidad académica**, garantizando continuidad en procesos de docencia e investigación.

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

- **Posicionamiento cultural**, fortaleciendo la legitimidad de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, como referente nacional en artes populares.
- **Valor público**, al asegurar que la institución universitaria contribuya con profesionales capaces de proyectar las culturas y artes populares en escenarios comunitarios, nacionales e internacionales.

Plan de Retención del Talento Clave – Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC

Estrategia / Acción	Descripción técnica	Responsables	Indicadores de Seguimiento
Planes de carrera y movilidad interna	Diseñar rutas de ascenso y rotación para docentes, administrativos e investigadores con alto potencial, priorizando perfiles vinculados a proyectos en artes populares.	Oficina de Talento Humano Vicerrectoría Administrativa	- N° de planes de carrera implementados. - % de talento clave con oportunidades de movilidad interna.
Reconocimiento a la producción cultural y académica	Establecer incentivos económicos y simbólicos para quienes publiquen, creen o gestionen proyectos artísticos y culturales con impacto institucional.	Vicerrectoría Académica Dirección de Extensión y Proyección Social	- N° de reconocimientos otorgados/año. - % de colaboradores que participan en convocatorias de estímulos.
Formación avanzada y posgradual	Otorgar becas parciales o apoyos para posgrados, estancias académicas y participación en redes culturales internacionales.	Rectoría Dirección de Planeación	- N° de apoyos entregados/año. - Incremento en % de talento clave con formación de posgrado.
Programas de bienestar diferenciados	Implementar programas de salud, cultura y recreación con enfoque en la identidad institucional y necesidades del talento clave.	Coordinación de Bienestar Universitario Oficina de Talento Humano	- Índice de satisfacción laboral. - Disminución de la rotación de personal estratégico.
Clima organizacional y liderazgo participativo	Desarrollar programas de liderazgo cultural, gestión intercultural y participación activa en la toma de decisiones.	Oficina de Talento Humano Vicerrectoría Académica	- Resultados de encuestas de clima laboral. - % de participación del talento clave en comités estratégicos.

5.7 Desvinculación y cierre del ciclo laboral

La desvinculación y cierre del ciclo laboral en la Institución Universitaria de las Culturas y Artes Populares – IPC se conciben como procesos estratégicos y humanizados que, más allá de formalizar la finalización de un vínculo laboral, buscan reconocer y dignificar la trayectoria de los colaboradores y garantizar la continuidad del conocimiento y los saberes que estos aportaron a la institución.

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

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

En coherencia con la naturaleza pionera de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, donde las artes y culturas populares constituyen el núcleo de su misión, la desvinculación no se limita al cumplimiento de protocolos legales, sino que se entiende como un acto cultural, académico y organizacional que refleja el respeto institucional hacia quienes han contribuido a la preservación, la innovación y la proyección del patrimonio cultural del país.

Enfoque técnico del proceso

La Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, integra en la desvinculación tres componentes técnicos fundamentales:

1. **Cumplimiento normativo:** todos los procesos de retiro (voluntario, por jubilación, terminación de contrato o desvinculación disciplinaria) se realizan bajo los lineamientos de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y las disposiciones aplicables en materia de función pública, asegurando legalidad, transparencia y equidad.
2. **Gestión del conocimiento:** la salida de un colaborador no debe implicar la pérdida de saberes críticos. Por ello, se implementan mecanismos de transferencia de conocimiento (documentación de procesos, talleres de cierre, mentorías) que aseguren que las experiencias adquiridas permanezcan en la institución y puedan ser capitalizadas por otros equipos.
3. **Humanización del retiro:** más allá de los trámites administrativos, la desvinculación se entiende como un proceso de acompañamiento integral, en el que se valoran los aportes del colaborador, se ofrece apoyo psicosocial y se reconocen públicamente sus contribuciones a la identidad cultural de la IUIPC.

Dimensión cultural y artística de la desvinculación

En el contexto de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, la desvinculación adquiere un valor cultural diferenciado. Muchos de los colaboradores —especialmente docentes e investigadores— son portadores de saberes ancestrales y comunitarios que forman parte del capital cultural de la institución. Por ello, la desvinculación debe contemplar:

- **Ceremonias simbólicas de reconocimiento,** donde se visibilicen las contribuciones artísticas, académicas y comunitarias del colaborador.
- **Archivos de memoria institucional,** que documenten el legado de quienes han trabajado en la preservación y proyección de las artes populares.
- **Redes de egresados laborales o comunidad ampliada,** que permitan mantener el vínculo cultural y académico con quienes ya no forman parte activa de la planta, pero continúan siendo aliados estratégicos en su misión.

Estrategias de cierre del ciclo laboral

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

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

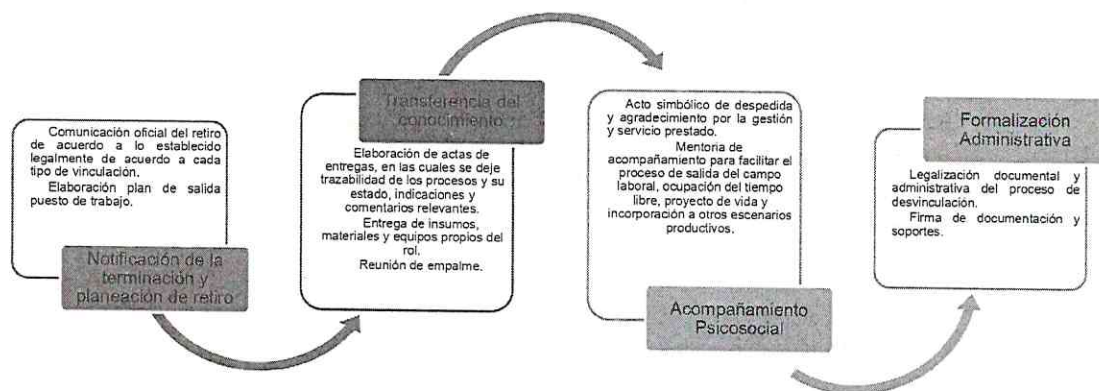
La Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, plantea un modelo de cierre del ciclo laboral que incluye:

- **Protocolos de salida estructurados**, con entrevistas de retroalimentación que permitan identificar aprendizajes organizacionales y oportunidades de mejora.
- **Programas de preparación para el retiro**, en casos de jubilación, que incluyan orientación psicosocial, financiera y cultural.
- **Acompañamiento en la transición**, en especial para docentes e investigadores con proyectos en curso, asegurando continuidad en procesos académicos y comunitarios.
- **Reconocimientos públicos y simbólicos**, que refuerzan el sentido de pertenencia incluso después de la desvinculación.

Impacto estratégico de la desvinculación

Un modelo de desvinculación humanizado y culturalmente pertinente en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, genera múltiples beneficios:

- **Sostenibilidad del conocimiento institucional**, al evitar la pérdida de saberes y garantizar la transferencia de experiencias.
- **Fortalecimiento de la identidad institucional**, al reconocer que cada ciclo laboral culminado deja un legado cultural y académico.
- **Mejora del clima organizacional**, ya que el respeto en los procesos de salida proyecta confianza y seguridad entre los colaboradores activos.
- **Proyección cultural hacia la sociedad**, al mostrar que la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, dignifica a quienes han aportado a la misión de preservar e innovar en las artes populares.



ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

6. Resultados y evidencias

La gestión estratégica del talento humano en la Institución Universitaria de las Culturas y Artes Populares – IPC requiere la construcción de un sistema sólido de resultados y evidencias verificables, que permita demostrar a entes de aseguramiento, a la comunidad universitaria y a la sociedad en general, la efectividad de las políticas, planes y procesos implementados.

En este sentido, los resultados no se limitan a métricas cuantitativas de cumplimiento administrativo, sino que se proyectan en impactos académicos, culturales, sociales y organizacionales, en coherencia con el carácter diferenciador de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, como pionera en la formación, preservación y proyección de las artes y culturas populares.

Perspectiva técnica de los resultados

Desde un plano técnico, los resultados deben ser:

- **Medibles y verificables:** a través de indicadores de gestión, satisfacción, impacto y permanencia del talento humano.
- **Comparables en el tiempo:** garantizando la trazabilidad de los avances en relación con las metas establecidas en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI 2025–2028).
- **Multidimensionales:** abarcando no solo la eficiencia administrativa, sino también la pertinencia académica, la innovación cultural y el bienestar laboral.
- **Orientados al mejoramiento continuo:** permitiendo identificar logros, debilidades y oportunidades de ajuste en la gestión institucional.

Tipología de resultados esperados

1. Académicos y pedagógicos

- Mayor cualificación del cuerpo docente, con evidencias de formación continua en metodologías innovadoras y pertinencia cultural.
- Incremento en proyectos de investigación-creación, reconocidos por su aporte a la preservación y re significación de las artes populares.

2. Culturales y artísticos

- Integración sistemática de saberes y expresiones artísticas en los programas de formación, evidenciada en planes de estudio, proyectos y productos culturales.
- Reconocimientos nacionales e internacionales a docentes, investigadores y estudiantes por sus aportes a las artes populares.

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

- Consolidación de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, como referente en el ámbito cultural y educativo en América Latina.

3. Administrativos y de gestión

- Cumplimiento de metas de vinculación, retención y evaluación del desempeño en los tiempos y parámetros normativos.
- Implementación de políticas de bienestar laboral con indicadores positivos en clima organizacional, reducción de rotación y satisfacción del personal.
- Procesos de inducción, re inducción y desvinculación documentados, con protocolos aplicados y evidencias de buenas prácticas.

4. Sociales y comunitarios

- Impacto positivo en comunidades locales y regionales, con evidencia de proyectos de extensión y proyección social articulados a las artes populares.
- Participación activa de la institución universitaria en escenarios de diálogo intercultural, fortaleciendo la relación entre academia, arte y sociedad.
- Red de egresados y ex colaboradores vinculados como aliados estratégicos en procesos académicos y culturales.

Evidencias documentales y de gestión

Para soportar estos resultados, la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, debe consolidar un repositorio sistemático de evidencias verificables, entre las que se destacan:

- Informes de gestión del talento humano (anuales y por ejes de política).
- Actas de evaluación del desempeño y reportes de retroalimentación.
- Registros de planes de capacitación, talleres culturales y actividades de bienestar laboral.
- Publicaciones académicas, artísticas y de investigación-creación desarrolladas por colaboradores.
- Certificados de participación en eventos nacionales e internacionales.
- Encuestas de satisfacción laboral y de clima organizacional con sus respectivos análisis comparativos.
- Documentación de procesos de inducción, reinducción y protocolos de desvinculación.

Impacto estratégico de los resultados y evidencias

La articulación de resultados y evidencias fortalece la capacidad institucional de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, para:

- **Rendir cuentas con transparencia** ante entes de control y aseguramiento de la calidad (MEN, CONACES, Contraloría, etc.).

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

- **Consolidar legitimidad social**, demostrando que la institución universitaria no solo forma profesionales, sino que también preserva y proyecta la riqueza cultural de las artes populares.
- **Garantizar sostenibilidad institucional**, al evidenciar que la gestión del talento humano es estratégica y diferencial frente a otras instituciones de educación superior.
- **Generar valor público**, al demostrar cómo las políticas de gestión del talento impactan directamente en la calidad educativa, el bienestar de los colaboradores y la proyección cultural del país

7. Planes temáticos anexos

Los planes temáticos anexos constituyen instrumentos complementarios al Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y Artes Populares – IPC. Su función es profundizar, operacionalizar y dar coherencia técnica a los ejes estratégicos definidos, facilitando la articulación con el Plan de Desarrollo Institucional (PDI 2025–2028) y garantizando un abordaje integral de la gestión del talento humano en clave de sostenibilidad académica, cultural y social.

En el contexto de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC,, los planes anexos adquieren un valor diferencial, pues responden no solo a los requerimientos normativos en materia de gestión universitaria, sino también a la necesidad de proteger, promover e innovar en torno a las artes y culturas populares. De este modo, cada plan anexo se convierte en un mecanismo de acción especializada que asegura que la misión institucional se materialice en procesos verificables, medibles y culturalmente pertinentes.

Perspectiva técnica de los planes anexos

La perspectiva técnica de los planes anexos en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, constituye un marco de acción especializado que asegura la operacionalización, coherencia y sostenibilidad de las políticas de gestión del talento humano. Estos planes son concebidos como instrumentos de gestión estratégica que traducen las directrices generales del plan institucional en programas específicos, medibles y alineados tanto con la normatividad nacional como con la misión diferenciadora de: preservar, promover e innovar en torno a las culturas y artes populares.

1. Enfoque de integralidad y articulación

Cada plan anexo es diseñado bajo una lógica de integralidad, es decir, articulando los procesos de atracción, formación, retención, bienestar y desvinculación del talento humano con los objetivos definidos en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI 2025–2028). La técnica radica en que estos anexos no funcionan como documentos aislados, sino como subsistemas interconectados que garantizan coherencia y trazabilidad entre la planeación estratégica, la gestión académica y la misión cultural.

2. Operacionalización mediante metodologías de gestión

Desde un plano técnico, los planes anexos adoptan metodologías de planeación y gestión reconocidas en la administración pública y la educación superior, entre ellas:

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

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

- **Gestión por competencias:** identificación de brechas, diseño de programas de formación y evaluación de impacto.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** como marco de referencia para la articulación de la gestión del talento humano con los objetivos institucionales y la generación de valor público.
- **Enfoque de investigación-creación:** propio de las artes populares, que asegura que los planes integren la innovación cultural y la participación comunitaria como prácticas de formación y evaluación.

3. Medición y seguimiento a través de indicadores

La técnica de los planes anexos se evidencia en la definición de indicadores de gestión y de impacto, que permiten medir resultados no sólo administrativos, sino también culturales y académicos. Ejemplos:

- % de docentes capacitados en metodologías pedagógicas con integración de artes populares.
- N° de proyectos de investigación-creación articulados a comunidades.
- Índice de satisfacción laboral con programas de bienestar cultural.
- Tasa de retención de talento clave con trayectoria en artes y culturas populares.

4. Sostenibilidad cultural y académica

A diferencia de otras instituciones de educación superior, la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, incorpora en sus planes anexos una dimensión cultural diferenciadora, que asegura que el talento humano no solo cumpla con parámetros de productividad y calidad académica, sino que además fortalezca la misión de proyectar las artes populares en contextos locales, nacionales e internacionales. Desde lo técnico, esto implica que los planes anexos contemplan:

- **Mecanismos de preservación del conocimiento cultural** (archivos, memorias institucionales, transferencia de saberes).
- **Procesos de participación comunitaria**, que legitiman la misión de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, en las comunidades portadoras de saberes.
- **Estrategias de innovación pedagógica y cultural**, que convierten las artes populares en eje transversal del quehacer universitario.

5. Valor público y legitimidad institucional

La perspectiva técnica de los planes anexos fortalece la capacidad de rendición de cuentas de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC., al proporcionar evidencias claras de cómo la gestión del talento humano se traduce en resultados que generan valor público. La legitimidad de la institución no solo se mide en rankings o indicadores de eficiencia, sino también en su capacidad para demostrar que, a través de sus planes anexos, garantiza:

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

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

- La calidad de la educación superior en coherencia con la normatividad.
- La pertinencia cultural y social de sus programas y procesos.
- La sostenibilidad del talento humano, visto como un recurso estratégico para preservar e innovar en las artes populares.

Principales planes temáticos anexos de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC

Plan de Capacitación y Desarrollo de Competencias

Constituye un eje estratégico de la gestión del talento humano en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC,, orientado a garantizar que los colaboradores cuenten con las capacidades necesarias para responder a los retos de la educación superior contemporánea, al tiempo que fortalecen las competencias específicas que hacen única a la institución: la preservación, proyección e innovación en las artes y culturas populares.

Este plan no se limita a cubrir las necesidades de actualización normativa o pedagógica, sino que articula la formación técnica, académica, cultural y socioemocional con la identidad institucional, convirtiéndose en un mecanismo de sostenibilidad cultural y diferenciación académica en el sistema de educación superior colombiano.

Enfoque técnico del plan

Desde un plano técnico, el plan se sustenta en:

1. **Gestión por competencias:** identificación de brechas entre las competencias actuales del talento humano y las requeridas para el cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional (PDI 2025–2028).
2. **Planeación prospectiva:** diseño de programas de formación en función de tendencias globales en educación superior, innovación cultural y transformación digital.
3. **Alineación normativa:** cumplimiento de las disposiciones del MIPG, la Ley 909 de 2004 y los criterios de calidad del MEN y CONACES, garantizando pertinencia y trazabilidad.
4. **Aprendizaje continuo:** adopción de la formación permanente como un principio institucional, en coherencia con el carácter dinámico de las culturas y artes populares.

Dimensiones del desarrollo de competencias

El plan contempla cuatro dimensiones estratégicas:

- **Competencias técnicas y administrativas:** relacionadas con la gestión pública, la planeación estratégica, la gestión financiera, la contratación estatal y el uso de sistemas de información.



Institución Universitaria de las
Culturas y las Artes Populares

VIGILADA
MINEDUCACIÓN

ACUERDO No. 081 DE 2025.- (Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

- **Competencias pedagógicas y académicas:** enfocadas en metodologías activas, evaluación por competencias, uso de TIC en el aula, investigación aplicada y producción académica.
- **Competencias culturales y artísticas:** orientadas a la preservación, creación e innovación en las artes populares, integrando saberes ancestrales, expresiones comunitarias y prácticas artísticas emergentes.
- **Competencias socioemocionales e interculturales:** dirigidas a fortalecer la comunicación asertiva, la empatía, el trabajo colaborativo y la gestión de la diversidad cultural en entornos académicos y comunitarios.

Estrategias de implementación

Para garantizar su eficacia, el plan incluye:

- **Diagnósticos periódicos de necesidades de formación**, que permitan ajustar los programas según cambios normativos, académicos y culturales.
- **Escuelas internas de formación artística y pedagógica**, lideradas por docentes e investigadores de la institución.
- **Alianzas estratégicas** con universidades nacionales e internacionales, colectivas culturales y entidades gubernamentales para el intercambio de experiencias.
- **Programas de movilidad académica y cultural**, que faciliten el fortalecimiento de competencias en escenarios externos y la transferencia de aprendizajes a la IUIPC.
- **Uso de metodologías mixtas (presenciales y virtuales)** para ampliar cobertura y flexibilidad en la participación del talento humano.

Impacto estratégico

La implementación del Plan de Capacitación y Desarrollo de Competencias permitirá:

- **Elevar la calidad académica**, asegurando que los programas de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, cuenten con un cuerpo docente altamente cualificado y actualizado.
- **Consolidar la identidad cultural institucional**, al integrar de manera sistemática las artes populares en los procesos formativos del talento humano.
- **Fortalecer la legitimidad social**, al demostrar que la institución universitaria forma profesionales y servidores con competencias técnicas y culturales pertinentes para responder a los desafíos del entorno.
- **Garantizar sostenibilidad institucional**, al asegurar que los colaboradores desarrollen competencias que los preparen para liderar procesos innovadores y de alto impacto en el país.

Plan de Capacitación y Desarrollo de Competencias – 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. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

Objetivo específico	Acciones clave	Responsables	Indicadores de seguimiento	Horizonte de tiempo
Fortalecer competencias técnicas y administrativas	- Diseñar e implementar programas de capacitación en MIPG, contratación estatal, gestión financiera y uso de sistemas de información. - Talleres sobre gestión documental y control interno.	Vicerrectoría Administrativa Oficina de Talento Humano	- N° de servidores capacitados en competencias administrativas. - % de reducción de hallazgos en auditorías internas.	2025–2026
Desarrollar competencias pedagógicas y académicas	- Diplomados en innovación pedagógica, evaluación por competencias y TIC aplicadas al aula. - Seminarios en investigación y producción académica.	Vicerrectoría Académica Comité de Currículo	- % de docentes capacitados en metodologías activas. - N° de proyectos de investigación vinculados a programas de capacitación.	2025–2027
Consolidar competencias culturales y artísticas	- Creación de “Escuelas Internas de Formación Artística” (danza, música, artesanía, oralidad). - Programas de investigación-creación con comunidades portadoras de saberes.	Dirección de Extensión Cultural Vicerrectoría Académica	- N° de actividades artísticas y culturales realizadas por año. - % de docentes y administrativos que participan en formación cultural.	2025–2027
Potenciar competencias socioemocionales e interculturales	- Talleres en comunicación asertiva, gestión de la diversidad y liderazgo cultural. - Espacios de formación en resiliencia y trabajo colaborativo.	Bienestar Universitario Oficina de Talento Humano	- Índice de satisfacción con programas de formación socioemocional. - % de líderes formados en competencias interculturales.	2025–2027
Promover la formación avanzada y la movilidad académica	- Becas y estímulos para posgrados nacionales e internacionales. - Programas de movilidad académica y cultural en alianza con universidades y colectivos artísticos.	Rectoría Dirección de Planeación	- N° de apoyos entregados para formación avanzada. - N° de participantes en programas de movilidad académica/cultural.	2026–2027

Plan de Bienestar y Calidad de Vida Laboral

Constituye un componente estratégico de la gestión del talento humano que trasciende las acciones asistenciales tradicionales, para convertirse en un sistema integral de promoción del desarrollo personal, laboral, cultural y social de sus colaboradores. En una institución pionera en la enseñanza y proyección de las culturas y artes populares, el bienestar laboral adquiere un sentido singular: no solo busca garantizar condiciones de salud, seguridad y satisfacción en el trabajo, sino también fortalecer la identidad cultural, la cohesión comunitaria y la dignificación del arte popular como eje de vida institucional.

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

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

Enfoque técnico del plan

Desde un plano técnico, el plan responde a cuatro principios fundamentales:

1. **Integralidad:** articula dimensiones de salud física y mental, recreación, inclusión, cultura, familia y conciliación vida-trabajo, con un enfoque holístico.
2. **Normatividad y gestión pública:** se desarrolla en coherencia con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las políticas nacionales de bienestar e inclusión laboral.
3. **Medición y evidencia:** define indicadores de satisfacción, clima organizacional, retención y productividad, que permiten evaluar el impacto de los programas y garantizar trazabilidad en los procesos.
4. **Culturalización del bienestar:** incorpora expresiones artísticas y saberes populares como estrategias innovadoras para la salud emocional, la recreación y el fortalecimiento de la identidad institucional.

Líneas estratégicas del plan

1. **Salud y autocuidado**
 - o Programas de promoción de estilos de vida saludables, prevención de riesgos laborales y atención psicosocial.
 - o Pausas activas inspiradas en danzas tradicionales, música y juegos populares.
 - o Convenios con EPS, IPS y entidades culturales para atención integral del personal.
2. **Cultura e identidad institucional**
 - o Talleres internos de danza, música, teatro, oralidad y artesanías.
 - o Encuentros interculturales y festivales que permitan reconocer y compartir las tradiciones de los colaboradores.
 - o Semana del servidor público con enfoque en la celebración y resignificación de las artes populares.
3. **Recreación y deporte**
 - o Actividades recreativas y deportivas que fomenten la integración de equipos.
 - o Caminatas ecológicas y salidas culturales como mecanismos de bienestar físico y emocional.
 - o Jornadas recreativas familiares que fortalezcan el vínculo entre la institución y las familias de sus colaboradores.
4. **Inclusión y diversidad**
 - o Programas de equidad de género, diversidad cultural y respeto por la diferencia.
 - o Celebraciones de fechas conmemorativas (Día de la Afrocolombianidad, Día de la Mujer, Día de la Interculturalidad).
 - o Sensibilización y capacitación en derechos laborales, inclusión y diversidad.
5. **Conciliación vida-trabajo y familia**
 - o Flexibilización laboral en casos especiales (maternidad, estudios, salud).

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

- Jornadas culturales familiares que integren a los hijos y cónyuges de los colaboradores en actividades artísticas y de formación.
- Acompañamiento psicosocial y programas de fortalecimiento familiar.

Plan de Evaluación del Desempeño

El Plan de Evaluación del Desempeño de la Institución Universitaria de las Culturas y Artes Populares – IPC constituye un mecanismo estratégico y técnico para valorar de manera sistemática, objetiva y diferenciada los aportes de los colaboradores en relación con los objetivos institucionales. En coherencia con la misión institucional, este plan no se limita a medir la eficiencia y el cumplimiento de metas administrativas, académicas o operativas, sino que incorpora criterios culturales, artísticos y comunitarios que reflejan la identidad de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, como referente nacional en la enseñanza, preservación e innovación de las artes populares.

Enfoque técnico del plan

Desde una perspectiva técnica, el plan se estructura bajo los siguientes principios:

1. **Integralidad:** abarca docentes, administrativos, directivos e investigadores, con criterios diferenciados pero alineados a la misión cultural.
2. **Objetividad y trazabilidad:** se sustenta en indicadores cuantitativos y cualitativos que permiten verificar el cumplimiento de funciones y aportes.
3. **Formación y mejora continua:** más que un mecanismo sancionatorio, se plantea como una herramienta de retroalimentación que impulsa el desarrollo individual e institucional.
4. **Alineación normativa:** responde a los lineamientos del MIPG, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y los estándares de aseguramiento de la calidad establecidos por el MEN y CONACES.
5. **Pertinencia cultural:** incorpora variables relacionadas con la proyección, preservación e innovación en las artes populares.

Dimensiones de la evaluación

1. **Académica y pedagógica**
 - Cumplimiento de planes de curso y resultados de aprendizaje.
 - Innovación pedagógica y uso de TIC en el aula.
 - Integración de saberes y prácticas de las artes populares en los procesos educativos.
2. **Investigación y creación**
 - Desarrollo de proyectos de investigación-creación vinculados a las culturas y artes populares.
 - Publicaciones y productos académicos o artísticos pertinentes al enfoque institucional.
 - Articulación con comunidades portadoras de saberes ancestrales o expresiones culturales emergentes.

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

3. **Administrativa y de gestión**
 - Cumplimiento de metas de área y tiempos establecidos.
 - Eficiencia en el uso de recursos y apoyo a procesos académicos y culturales.
 - Aportes a la gestión institucional desde la transparencia y la eficiencia.
4. **Cultural y artística**
 - Participación activa en eventos culturales internos y externos.
 - Aportes a la preservación, innovación y proyección de las artes populares.
 - Integración del componente artístico en el desarrollo de funciones laborales.
5. **Social y comunitaria**
 - Impacto positivo en proyectos de extensión y proyección social.
 - Promoción de la interculturalidad y la inclusión en escenarios académicos y comunitarios.
 - Reconocimiento por parte de comunidades y colectivos culturales.
6. **Socioemocional y organizacional**
 - Trabajo en equipo y liderazgo participativo.
 - Comunicación intercultural y asertiva.
 - Sentido de pertenencia y compromiso con la misión cultural de la IUIPC.

Metodología de aplicación

- **Autoevaluación:** fomenta la reflexión personal sobre aportes individuales y colectivos.
- **Evaluación por superiores y pares:** incluye jefes inmediatos y colegas, asegurando balance y objetividad.
- **Retroalimentación de estudiantes y comunidades:** especialmente en el caso de docentes e investigadores, garantizando la pertinencia cultural y pedagógica de sus aportes.

Impacto estratégico del plan

La aplicación de este plan permitirá a la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC:

- **Elevar la calidad académica y administrativa**, asegurando cumplimiento con los estándares nacionales de acreditación y registro calificado.
- **Fortalecer la identidad cultural**, al integrar de manera sistemática criterios de pertinencia artística y comunitaria en la evaluación.
- **Motivar y retener al talento humano clave**, al reconocer no solo la eficiencia laboral, sino también el valor cultural y social de cada colaborador.
- **Generar evidencia verificable** ante entes de control, demostrando que la evaluación del desempeño está alineada tanto con la normatividad nacional como con el enfoque cultural diferencial de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC.

Plan de Evaluación del Desempeño – 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



IUIPC

Institución Universitaria de las
Culturas y las Artes Populares

VIGILADA
MINEDUCACIÓN

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las
Culturas y las Artes Populares – IPC.

Dimensión	Criterios de evaluación	Indicadores de seguimiento	Instrumentos de verificación
Académica y pedagógica	- Cumplimiento de planes de curso y resultados de aprendizaje. - Innovación en metodologías pedagógicas. - Integración de artes y saberes populares en la enseñanza.	- % de cumplimiento de planes de curso. - N° de innovaciones pedagógicas aplicadas. - Evidencias de integración cultural en asignaturas.	- Actas académicas. - Informes de programas. - Evaluaciones de estudiantes.
Investigación y creación	- Desarrollo de proyectos de investigación-creación. - Producción académica y artística. - Vinculación con comunidades portadoras de saberes.	- N° de proyectos de investigación-creación en curso. - N° de publicaciones y productos artísticos. - Convenios o proyectos con comunidades.	- Informes de investigación. - Publicaciones y productos artísticos. - Actas de extensión comunitaria.
Administrativa y de gestión	- Cumplimiento de metas y tiempos establecidos. - Eficiencia en el uso de recursos. - Apoyo a procesos culturales y académicos.	- % de cumplimiento de metas de área. - N° de reprocesos reducidos. - N° de actividades de apoyo a proyectos culturales.	- Planes de área. - Reportes administrativos. - Auditorías internas.
Cultural y artística	- Participación en actividades culturales. - Aportes a la preservación e innovación de artes populares. - Integración cultural en funciones laborales.	- N° de actividades culturales lideradas. - Evidencias de innovación cultural. - Participación en eventos culturales externos.	- Informes de extensión cultural. - Actas de eventos. - Reconocimientos externos.
Social y comunitaria	- Impacto en proyectos de extensión social. - Promoción de interculturalidad e inclusión. - Reconocimiento por parte de comunidades.	- % de proyectos con impacto comunitario directo. - Índice de satisfacción comunitaria. - N° de convenios con colectivos culturales.	- Informes de extensión. - Encuestas a comunidades. - Convenios firmados.
Socioemocional y organizacional	- Trabajo en equipo y liderazgo participativo. - Comunicación intercultural y asertiva. - Compromiso con la misión institucional.	- Resultados de encuestas de clima laboral. - N° de líderes formados en competencias interculturales. - Índice de sentido de pertenencia institucional.	- Encuestas internas. - Reportes de Talento Humano. - Actas de comités de clima organizacional.

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

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

Plan de Retención del Talento Clave

El Plan de Retención del Talento Clave de la Institución Universitaria de las Culturas y Artes Populares – IPC se concibe como un instrumento estratégico de gestión del talento humano orientado a garantizar la permanencia y motivación de los colaboradores que resultan esenciales para el cumplimiento de la misión institucional. En este sentido, el talento clave no se define únicamente por su nivel jerárquico o su experiencia técnica, sino por su capacidad de aportar a la preservación, innovación y proyección de las artes populares, pilar fundacional de la institución universitaria.

Este plan responde a un reto particular: asegurar que la institución no sólo atraiga profesionales con competencias de alta calidad, sino que logre retener perfiles que integren la dimensión académica, cultural, artística y comunitaria, los cuales son difíciles de reemplazar por su conocimiento especializado y por la legitimidad que poseen en los territorios donde se desarrollan los saberes populares.

Enfoque técnico del plan

Desde la perspectiva técnica, el plan se fundamenta en:

1. **Identificación del talento clave:** a través de metodologías de mapeo de competencias críticas, análisis de perfiles de alto impacto y evaluación de su contribución a los ejes estratégicos del **PDI 2025–2028**.
2. **Diseño de estrategias de retención diferenciadas:** que atiendan tanto a las necesidades profesionales como al reconocimiento cultural de los colaboradores.
3. **Monitoreo permanente:** mediante indicadores de retención, satisfacción y compromiso institucional, que permitan medir el impacto de las acciones implementadas.
4. **Alineación con políticas públicas y normativas:** en coherencia con la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y los lineamientos de aseguramiento de calidad del MEN y CONACES.

Estrategias de retención del talento clave

1. Planes de carrera y movilidad interna

- Creación de rutas de desarrollo profesional que incluyan oportunidades de ascenso y rotación en áreas estratégicas.
- Programas de liderazgo cultural para que docentes, investigadores y administrativos puedan proyectar su labor en escenarios nacionales e internacionales.

2. Reconocimiento académico y cultural

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

- Estímulos económicos y simbólicos a la investigación-creación, publicaciones, participación en eventos artísticos y proyectos comunitarios.
- Visibilización institucional de los logros en artes populares a través de ceremonias, publicaciones y memorias culturales.

3. Formación avanzada y pos gradual

- Becas y apoyos para estudios de maestría, doctorado o especialización en áreas vinculadas a las artes, la cultura y la gestión educativa.
- Promoción de estancias académicas y culturales en universidades y colectivos internacionales con agendas afines.

4. Bienestar y clima organizacional motivador

- Programas de bienestar culturalmente pertinente que fortalezcan el sentido de pertenencia.
- Ambientes laborales inclusivos, participativos y humanizados que dignifiquen el rol de cada colaborador.

5. Estímulos a la innovación y la investigación-creación

- Convocatorias internas de innovación pedagógica y cultural.
- Fondos de apoyo a proyectos que integren las artes populares con los procesos académicos y sociales.

Plan de Retención del Talento Clave – Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC

Objetivo específico	Acciones clave	Responsables	Indicadores de seguimiento
Identificar y mapear el talento clave	- Realizar diagnóstico de competencias críticas. - Diseñar un sistema de categorización de perfiles estratégicos (docentes, investigadores, gestores culturales).	Oficina de Talento Humano Vicerrectoría Académica	- N° de diagnósticos realizados. - % de talento clave identificado.
Implementar planes de carrera y movilidad interna	- Diseñar rutas de ascenso y rotación en áreas estratégicas. - Crear programa de liderazgo cultural con proyección nacional e internacional.	Oficina de Talento Humano Dirección de Planeación	- N° de planes de carrera implementados. - % de participación de colaboradores en movilidad interna.

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

Fortalecer el reconocimiento académico y cultural	- Establecer estímulos económicos y simbólicos para la investigación-creación. - Publicar anualmente una memoria cultural que visibilice logros en artes populares.	Rectoría Dirección de Extensión Cultural	- N° de estímulos entregados. - N° de publicaciones o memorias culturales emitidas.
Impulsar la formación avanzada y la movilidad externa	- Crear fondo de becas para estudios de posgrado. - Gestionar convenios con universidades y colectivos internacionales.	Rectoría Vicerrectoría Académica	- N° de becas otorgadas. - N° de convenios suscritos para movilidad.
Promover un clima organizacional motivador	- Fortalecer programas de bienestar culturalmente pertinentes. - Implementar espacios de participación y reconocimiento institucional.	Bienestar Universitario Oficina de Talento Humano	- Índice de clima organizacional. - % de reducción en la rotación del talento clave.
Fomentar la innovación y la investigación-creación	- Lanzar convocatorias internas para proyectos innovadores en artes populares. - Financiar proyectos culturales estratégicos.	Vicerrectoría de Investigación Dirección de Extensión Cultural	- N° de convocatorias ejecutadas. - N° de proyectos financiados.

Plan de Desvinculación y Cierre del Ciclo Laboral

El Plan de Desvinculación y Cierre del Ciclo Laboral en la Institución Universitaria de las Culturas y Artes Populares – IPC constituye un proceso estratégico orientado a gestionar de manera ética, técnica y humanizada la culminación de la relación laboral con los colaboradores. Este plan reconoce que la salida de un trabajador no implica únicamente un trámite administrativo, sino un momento clave para preservar conocimientos, dignificar la labor realizada y fortalecer la memoria institucional, aspectos de especial importancia en una institución de educación superior que custodia y proyecta los saberes de las artes populares.

Su implementación busca evitar la pérdida de capital humano crítico, garantizar la transferencia de saberes culturales y académicos, y mantener la cohesión institucional aun cuando finaliza el vínculo contractual. En este sentido, la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, aborda la desvinculación como un cierre de ciclo que debe ser gestionado con el mismo rigor técnico y compromiso cultural que las demás fases de la gestión del talento humano.

Impacto estratégico de los planes anexos

La implementación de estos planes garantiza que la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC:

- **Demostrar solidez técnica y organizacional**, al contar con anexos estructurados, evaluables y alineados con los estándares de aseguramiento de la calidad.

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

- **Consolidar su identidad cultural**, al incorporar la misión de preservar e innovar en artes populares como principio transversal de todos los procesos de talento humano.
- **Generar valor público**, al proyectar el impacto de la institución más allá de lo académico, con evidencias de transformación cultural, social y comunitaria.
- **Fortalecer la sostenibilidad institucional**, asegurando la permanencia de un equipo humano competente, motivado y culturalmente comprometido.

**MAPA DE RELACIÓN ENTRE PLANES TEMÁTICOS ANEXOS Y PDI
CICLO LABORAL - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE LAS CULTURAS Y LAS ARTES POPULARES -
IPC**



8. Monitoreo y Evaluación

El Monitoreo y Evaluación (M&E) en la Institución Universitaria de las Culturas y Artes Populares – IPC

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

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

constituye un componente esencial para garantizar la efectividad, la transparencia y la sostenibilidad del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano. Este proceso se concibe no sólo como un mecanismo de control administrativo, sino como una herramienta de aprendizaje organizacional y de mejora continua, que integra la visión académica, cultural y social de la institución.

A diferencia de modelos convencionales en educación superior, el M&E en la IUIPC tiene un carácter diferenciado: incorpora la medición de variables culturales y artísticas vinculadas a las artes populares, reconociendo que la pertinencia institucional no se mide únicamente en términos de eficiencia operativa, sino en la capacidad de la institución para preservar, proyectar e innovar en los saberes populares.

Enfoque técnico del monitoreo y evaluación. Integralidad del sistema

La integralidad del sistema de monitoreo y evaluación en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, se concibe como la capacidad institucional de articular de manera coherente, armónica y complementaria todas las dimensiones de la gestión del talento humano, asegurando que cada proceso, indicador y resultado se encuentre vinculado a los ejes estratégicos del Plan de Desarrollo Institucional (PDI 2025–2028) y a la misión diferencial de la institución: la preservación, innovación y proyección de las artes populares.

En términos técnicos, la integralidad implica que el monitoreo y la evaluación trascienden la visión fragmentada de procesos administrativos para consolidarse en un sistema transversal, que incorpora las dimensiones académicas, administrativas, culturales, artísticas, sociales y organizacionales. Este enfoque permite que la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, garantice no solo la eficiencia operativa, sino también la pertinencia cultural y la legitimidad social de su modelo de gestión universitaria.

La **integralidad del sistema de monitoreo y evaluación** en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, se sustenta en cuatro elementos técnicos fundamentales que aseguran coherencia institucional y pertinencia cultural. En primer lugar, la **articulación con las funciones sustantivas de la institución de educación superior** constituye un eje transversal que garantiza que cada fase del ciclo del talento humano impacte de manera directa en la docencia, la investigación-creación y la extensión. Así, los procesos de atracción, inducción, capacitación, evaluación del desempeño, bienestar, retención y desvinculación se conciben no como acciones aisladas, sino como engranajes que aportan a la formación de profesionales, a la generación de conocimiento y a la proyección social y cultural de la universidad. Este enfoque permite que la institución universitaria consolide un modelo único en el país, donde la gestión del talento humano se convierte en motor para la preservación e innovación en artes populares.

En segundo lugar, la **conexión entre la gestión administrativa y la pertinencia cultural** asegura que los logros en eficiencia, cumplimiento de metas y productividad administrativa no se midan únicamente desde una lógica de resultados numéricos, sino que se integren con la capacidad institucional de visibilizar y fortalecer los saberes populares. Esto significa que cada proceso administrativo, desde la contratación hasta la planeación presupuestal, debe aportar de manera tangible a la misión cultural de la Institución Universitaria de las Culturas

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

y las Artes Populares - IPC,, demostrando que la gestión del talento humano no sólo produce valor interno, sino también legitimidad cultural y social.

El tercer elemento lo constituye la **transversalidad de los indicadores**, entendida como la capacidad de construir un sistema de medición que abarque simultáneamente indicadores de gestión, de impacto académico, de pertinencia cultural y de bienestar organizacional. En la IUIPC, los indicadores no solo reportan cifras de cumplimiento administrativo, sino también evidencias del impacto cultural, como el número de docentes que integran las artes populares en su docencia, el nivel de participación en proyectos de investigación-creación vinculados con comunidades, o la retención de talento humano portador de saberes ancestrales. Esta transversalidad garantiza que el monitoreo y la evaluación sean herramientas de aprendizaje institucional y no simples mecanismos de control.

La integralidad se manifiesta en la capacidad del sistema para ofrecer una visión holística y coherente de la gestión del talento humano, donde lo administrativo, lo académico y lo cultural convergen en un mismo horizonte estratégico: consolidar a la IUIPC como referente nacional e internacional en la enseñanza, preservación e innovación de las artes populares. De esta manera, los elementos técnicos de la integralidad aseguran no solo el cumplimiento normativo y la sostenibilidad institucional, sino también la construcción de valor cultural y social, posicionando a la institución universitaria como pionera en un modelo de educación superior humanizado, inclusivo y culturalmente pertinente.

Metodologías de evaluación

Se conciben como un conjunto de herramientas técnicas, sistemáticas y adaptadas a la naturaleza diferencial de la institución, cuyo propósito es garantizar la medición objetiva, integral y culturalmente pertinente de los procesos de gestión del talento humano. Estas metodologías no se limitan a verificar el cumplimiento de metas administrativas o académicas, sino que integran variables relacionadas con la preservación, proyección e innovación de las artes populares, lo que convierte a la IUIPC en pionera en la implementación de modelos de evaluación con enfoque cultural.

En el plano técnico, la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC adopta enfoques mixtos de evaluación que combinan metodologías cuantitativas y cualitativas. En el primer grupo se destacan las herramientas de análisis estadístico, el uso de indicadores de gestión y productividad, los tableros de control de KPI y la trazabilidad en sistemas de información, los cuales permiten medir con objetividad los avances en capacitación, desempeño, retención o bienestar laboral. Sin embargo, conscientes de que las artes populares requieren comprender dimensiones simbólicas y comunitarias, se complementa este enfoque con metodologías cualitativas como entrevistas semiestructuradas, encuestas de percepción, grupos focales con colaboradores y estudiantes, y análisis de casos vinculados a proyectos de investigación-creación o extensión cultural. Esta combinación asegura que los procesos no sean evaluados únicamente desde el rendimiento numérico, sino también desde su pertinencia social, cultural y artística.

Un segundo componente de estas metodologías es la evaluación participativa, que incorpora la visión de

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

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

diversos actores en la medición del desempeño institucional. En la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, las comunidades portadoras de saberes, los colectivos artísticos y los estudiantes no son observadores pasivos, sino participantes activos en la retroalimentación de los procesos académicos y culturales. De este modo, los programas de talento humano pueden demostrar no solo su eficiencia interna, sino también su impacto en la transformación cultural y comunitaria.

De igual manera, se incorporan metodologías de evaluación multifuente (360°), que permiten integrar percepciones de jefes, pares, subordinados y usuarios externos, asegurando una visión amplia y objetiva de los colaboradores. Este enfoque resulta especialmente pertinente en la IUIPC, pues reconoce que el aporte de un docente o investigador no puede ser evaluado solo desde jerarquías administrativas, sino también desde el reconocimiento que obtiene en el aula, en proyectos de investigación-creación y en su interacción con comunidades culturales.

Las metodologías de evaluación en la IUIPC se apoyan en el principio de aprendizaje organizacional. Esto significa que los resultados de la evaluación no se conciben únicamente como insumo para calificaciones, estímulos o sanciones, sino como una base para la retroalimentación, la mejora continua y la innovación cultural. Cada proceso evaluado genera información que nutre los planes de capacitación, los programas de bienestar, las políticas de retención y los proyectos de extensión, garantizando un ciclo virtuoso de gestión del talento humano que integra lo académico con lo cultural.

Metodologías de Evaluación – Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC

Enfoque	Técnicas utilizadas	Ventajas	Indicadores asociados
Cuantitativa s	- Indicadores de gestión (KPI). - Tableros de control. - Estadísticas de cumplimiento. - Sistemas de información institucional (MIPG, SG-SST).	- Objetividad y precisión en la medición. - Facilita comparaciones entre periodos. - Cumple con estándares nacionales (MEN, CONACES).	- % de cumplimiento de planes de capacitación. - Tasa de retención de talento clave. - Reducción en tiempos de procesos administrativos.
Cualitativas	- Entrevistas semiestructuradas. - Encuestas de percepción. - Grupos focales. - Análisis de casos en investigación-creación y extensión.	- Captura dimensiones subjetivas y simbólicas. - Valora la pertinencia cultural y artística. - Permite comprender experiencias y significados en torno a las artes populares.	- Nivel de satisfacción laboral. - Reconocimiento de aportes culturales por la comunidad. - Evidencias de integración de saberes populares en el currículo.

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

Participativa	- Evaluación conjunta con docentes, administrativos y estudiantes. - Retroalimentación comunitaria. - Mesas de trabajo interculturales.	- Fortalece la apropiación institucional. - Promueve la transparencia y legitimidad social. - Reconoce la voz de comunidades portadoras de saberes.	- N° de proyectos evaluados con participación comunitaria. - Índice de percepción de legitimidad institucional. - Evidencias de impacto social en comunidades culturales.
Multifunte (360°)	- Autoevaluación. - Evaluación por superiores, pares y subordinados. - Retroalimentación de estudiantes y comunidades externas.	- Ofrece una visión integral y balanceada. - Reduce sesgos individuales. - Integra reconocimiento académico, social y cultural.	- Índice de desempeño docente integral. - Evaluación de impacto en comunidades. - Nivel de reconocimiento cultural interno y externo.

Alineación normativa e institucional

La alineación normativa e institucional constituye un pilar esencial del sistema de monitoreo y evaluación de la Institución Universitaria de las Culturas y Artes Populares – IPC, garantizando que todos los procesos de gestión del talento humano no solo cumplan con los marcos legales y regulatorios vigentes en Colombia, sino que también se integren armónicamente con la misión cultural y académica de la institución. Este enfoque asegura que la institución universitaria avance con legitimidad, transparencia y pertinencia, manteniendo la confianza de la comunidad académica, cultural y de los organismos de control.

Desde el punto de vista técnico, la IUIPC articula sus procesos con la normativa nacional en materia de gestión pública, educación superior y talento humano. En particular, se destacan:

1. **La Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015**, que regulan la gestión del empleo público y el desarrollo del talento humano en entidades estatales, estableciendo lineamientos sobre ingreso, permanencia, capacitación y evaluación del personal.
2. **El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, como marco para la articulación de los procesos de planeación, gestión del talento humano, control interno y generación de valor público.
3. **Las políticas del Ministerio de Educación Nacional (MEN)** y los estándares de la **Comisión Nacional Intersectorial de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CONACES)**, que orientan el aseguramiento de la calidad en los programas académicos, la evaluación de desempeño institucional y la acreditación.
4. **El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, que regula condiciones laborales, salud ocupacional y bienestar, elementos centrales en los planes de calidad de vida laboral.
5. **Los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, que inspiran prácticas de humanización y dignificación del trabajo, alineadas con la política institucional de respeto, inclusión y equidad.

No obstante, la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, va más allá del cumplimiento

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

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

normativo. En este sentido, los procesos de atracción, evaluación, capacitación, bienestar y retención del talento humano se desarrollan bajo protocolos institucionales que cumplen con la normatividad nacional, pero que además integran componentes diferenciales como:

- La incorporación de **criterios culturales y artísticos** en los planes de evaluación del desempeño.
- La promoción de **programas de formación continua** orientados a la investigación-creación en artes populares.
- La inclusión de indicadores de **impacto cultural y comunitario** en los tableros de control y en la rendición de cuentas institucional.
- El reconocimiento formal de la **memoria cultural y académica** como parte del patrimonio institucional.

De esta manera, la alineación normativa e institucional en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, no se limita a garantizar legalidad, sino que fortalece la legitimidad y diferenciación cultural de la institución universitaria en el sistema de educación superior colombiano. Su enfoque asegura que cada proceso de talento humano se convierta en una evidencia verificable ante entes de control y en un aporte tangible a la misión cultural, consolidando la institución como referente de calidad, innovación y pertinencia en las culturas y artes populares.

Enfoque cultural y diferencial

El enfoque cultural y diferencial constituye la esencia del modelo de gestión del talento humano en la Institución Universitaria de las Culturas y Artes Populares – IPC, pues reconoce que la pertinencia y legitimidad de sus procesos no se fundamentan únicamente en la eficiencia administrativa o en el cumplimiento de estándares normativos, sino en la capacidad de la institución de integrar de manera transversal las artes populares como eje estructurante de su identidad y su propuesta educativa.

Desde una perspectiva técnica, este enfoque implica que cada política, plan, programa o estrategia de gestión del talento humano debe incorporar un componente de pertinencia cultural, entendido como la articulación de los saberes ancestrales, las expresiones artísticas comunitarias y las dinámicas emergentes de la cultura popular con la vida laboral universitaria. De esta manera, la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, se diferencia de las instituciones tradicionales al valorar y proyectar a sus colaboradores como portadores y multiplicadores de saberes culturales, además de su rol académico o administrativo.

En lo operativo, el enfoque cultural y diferencial se materializa en tres niveles estratégicos:

1. **En la atracción y selección de talento humano:** se prioriza la vinculación de perfiles con sensibilidad cultural, experiencia en investigación-creación y compromiso con la preservación y proyección de las artes populares. Este criterio diferencial asegura que los nuevos colaboradores no solo aporten conocimientos técnicos, sino también legitimidad en los territorios y comunidades con las que trabaja la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC,.

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

2. **En la formación y desarrollo de competencias:** los programas de capacitación incluyen contenidos orientados al fortalecimiento de las artes populares, la interculturalidad y la gestión cultural. El talento humano se forma no solo para mejorar su desempeño académico o administrativo, sino también para ser agente de cambio en procesos de preservación e innovación cultural.
3. **En la evaluación, bienestar y retención del talento:** los sistemas de monitoreo y evaluación incorporan variables culturales y artísticas como parte de los indicadores de desempeño. Asimismo, las actividades de bienestar y calidad de vida laboral utilizan expresiones artísticas como danza, música, teatro, oralidad y artesanía, no solo como recreación, sino como herramientas de cohesión, identidad y pertenencia institucional.

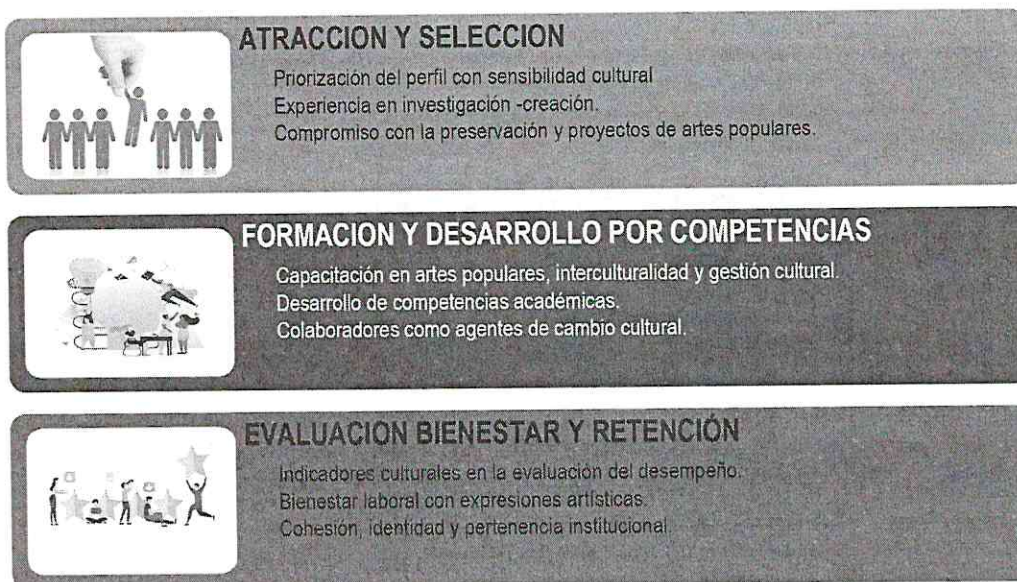
En términos profesionales, este enfoque diferencial se sustenta en el principio de que la gestión del talento humano debe crear valor cultural y social, además de valor académico y administrativo. Esto implica que cada resultado alcanzado se mida no sólo en términos de productividad o eficiencia, sino también en función de su impacto en la visibilización, preservación e innovación de las artes populares.

Desde una perspectiva estratégica, el enfoque cultural y diferencial convierte a la institución en un referente único en el sistema de educación superior colombiano, al demostrar que su modelo de gestión del talento humano no solo cumple con los estándares de calidad establecidos por el MEN y CONACES, sino que también aporta a la construcción de una educación con identidad, capaz de transformar realidades culturales y sociales en los territorios donde tiene presencia.

Enfoque cultural y diferencial - Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.



9. Recurso Financiero.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, requiere para su implantación de unas inversiones que favorezcan el desarrollo adecuado y bajo estándares de transparencia, eficiencia, eficacia e idoneidad que garantice los estándares deseados dentro de la administración y gestión del recurso humano.

REQUERIMIENTO	JUSTIFICACIÓN	RECURSO FINANCIERO REQUERIDO
Módulo de Gestión Humana dentro de un software de funcionamiento implementado en la Institución.	Para estandarizar los procesos de: 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	\$50.000.000 Valor del trabajo desarrollado por un analista de sistemas y desarrollador durante un plazo máximo de 6 meses.

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

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

	ese desarrollo incluir el módulo de gestión humana y desde ahí gestionar los procesos.	
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.	Honorarios de acuerdo a resolución vigente.

10. Conclusiones

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, representa un instrumento técnico y estratégico que trasciende la simple administración de personal para convertirse en un eje articulador entre la misión institucional y la proyección cultural de la institución. Su diseño responde no solo a la necesidad de garantizar eficiencia, productividad y cumplimiento normativo, sino, sobre todo, a la urgencia de consolidar un modelo de gestión diferencial que sitúe a la cultura y las artes populares en el centro de la vida institucional.

Desde una perspectiva técnica, el documento demuestra que la gestión del talento humano en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, no es un proceso aislado, sino un sistema integrado que articula políticas de atracción, desarrollo, bienestar, evaluación y retención de personal con indicadores verificables y metodologías de monitoreo basadas en estándares nacionales e internacionales (MIPG, SG-SST, CONACES, OIT). Sin embargo, el valor agregado de este plan radica en su enfoque cultural y diferencial, que incorpora la dimensión artística y comunitaria como criterio esencial de gestión, algo inédito en el contexto colombiano.

Las conclusiones permiten afirmar que la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, a través de este plan, asegura:

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

ACUERDO No. 081 DE 2025.-
(Diciembre 09 de 2025).

Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

1. **Pertinencia institucional:** cada política y proceso de talento humano está alineado con la misión de la institución universitaria de **preservar, proyectar e innovar en las artes populares**, garantizando que la gestión administrativa y académica esté en coherencia con su identidad cultural.
2. **Fortalecimiento de la calidad académica y cultural:** la capacitación, la evaluación y la retención del talento humano se conciben no solo como mecanismos de eficiencia, sino como estrategias para potenciar la investigación-creación, la docencia con pertinencia cultural y la extensión universitaria con impacto comunitario.
3. **Legitimidad social y cultural:** al incorporar indicadores de impacto cultural y estrategias participativas, la institución universitaria asegura que sus acciones sean reconocidas y valoradas por las comunidades portadoras de saberes, reforzando su papel como institución pionera y referente nacional en el campo de las artes populares.
4. **Sostenibilidad institucional:** el plan garantiza que la IUIPC cuente con un marco técnico sólido para responder a los requerimientos del MEN y CONACES, fortaleciendo sus procesos de aseguramiento de la calidad, pero al mismo tiempo construyendo un modelo de gestión humanizado y culturalmente pertinente.

En síntesis, las conclusiones reafirman que este plan no solo es un requisito para la gestión académica y administrativa, sino una estrategia transformadora que fortalece el posicionamiento de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC, como la primera institución de educación superior en Colombia con un enfoque en culturas y artes populares. Se trata de un documento que, más allá de su carácter normativo, proyecta un horizonte de innovación, identidad y pertinencia cultural que contribuye a consolidar la institución como un referente en la construcción de educación superior con sentido social y cultural.

SM-OM

