

RESOLUCIÓN RECTORAL Nro. 020 DEL AÑO 2026
30 de enero de 2026

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
(PETH) PARA LA VIGENCIA 2026”**

LA Rectora de la Institución Universitaria Pública de Bello

En uso de las atribuciones legales y estatutarias, en especial las conferidas por el Acuerdo Directivo No. 14 de 2025-Estatuto General, y;

CONSIDERANDO:

1. Que la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello, en cumplimiento de su misión institucional y de los principios que rigen la función pública, reconoce el talento humano como un factor estratégico para la generación de valor público, el fortalecimiento del desempeño institucional y la prestación de un servicio educativo con calidad, pertinencia y responsabilidad social.
2. Que la Constitución Política de Colombia y la normatividad vigente en materia de empleo público establecen que la gestión del talento humano debe orientarse por los principios de igualdad, mérito, eficiencia, transparencia, moralidad y mejora continua, garantizando el adecuado desarrollo de los servidores públicos al servicio del Estado.
3. Que el Decreto 1499 de 2017 adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG como marco de referencia para la gestión pública, incorporando la Dimensión de Talento Humano como eje fundamental para el fortalecimiento de las capacidades institucionales y la generación de resultados orientados al ciudadano.
4. Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión establece que las entidades públicas deben contar con un Plan Estratégico de Talento Humano que oriente la gestión del personal a lo largo del ciclo de vida del servidor público, integrando los procesos de ingreso, permanencia y retiro, y articulando de manera coherente la capacitación, el bienestar, la evaluación del desempeño, la integridad, la seguridad y salud en el trabajo y la gestión del conocimiento.
5. Que la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello realizó la revisión y actualización de su Plan Estratégico de Talento Humano, alineándolo con los lineamientos del MIPG, los objetivos estratégicos institucionales y los planes

CONTACTO

Teléfono: 304 478 8622

Email: rectoria@iubello.edu.co

Dirección: Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

transversales de capacitación, inducción y reinducción, bienestar social, seguridad y salud en el trabajo y gestión del conocimiento e innovación.

6. Que el Plan Estratégico de Talento Humano constituye un instrumento de planeación estratégica que permite fortalecer las competencias del talento humano, promover una cultura organizacional basada en la integridad, el compromiso y el autocuidado, y asegurar la transferencia y conservación del conocimiento institucional, contribuyendo a la sostenibilidad y continuidad de los procesos académicos y administrativos.

En mérito de lo expuesto, la Rectora de la Institución Universitaria Pública de Bello;

RESUELVE

ARTÍCULO 1. Adopción. Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello para la vigencia correspondiente, como instrumento estratégico de planeación que orienta la gestión del talento humano a lo largo del ciclo de vida del servidor público, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y con los objetivos estratégicos institucionales.

El Plan Estratégico de Talento Humano adoptado mediante la presente resolución hace parte integral del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Institución Universitaria Pública de Bello y será de obligatorio cumplimiento para todas las dependencias, directivos, servidores públicos y colaboradores de la institución, en el marco de sus competencias y responsabilidades.

ARTÍCULO 2. Objeto. El Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello tiene por objeto fortalecer la gestión del talento humano mediante la definición e implementación de estrategias articuladas al Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, orientadas al desarrollo integral de los servidores públicos, al mejoramiento del desempeño institucional y a la generación de valor público.

ARTÍCULO 3. Componentes estratégicos. El Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello se desarrolla a través de los siguientes componentes estratégicos, los cuales se articulan de manera integral a lo largo del ciclo de vida del servidor público y en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG:

- a. Planeación y gestión del talento humano, orientada a la adecuada provisión de empleos, definición de perfiles, fortalecimiento de competencias y alineación del talento humano con los objetivos institucionales.

CONTACTO

Teléfono: 304 478 8622

Email: rectoria@iubello.edu.co

Dirección: Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

- b. Formación, capacitación, inducción y reinducción, como estrategias para el desarrollo de competencias, la apropiación de la cultura organizacional, el fortalecimiento del desempeño y la mejora continua, en articulación con el Plan Institucional de Capacitación y los programas formativos vigentes.
- c. Bienestar social e integridad, orientadas a promover la calidad de vida laboral, el compromiso institucional, el clima organizacional y el comportamiento ético de los servidores públicos, conforme a los principios del servicio público.
- d. Evaluación del desempeño, como herramienta estratégica para el desarrollo del talento humano, el reconocimiento de aportes individuales y colectivos y la toma de decisiones orientadas al mejoramiento continuo.
- e. Seguridad y salud en el trabajo, orientada a la prevención de riesgos laborales, la promoción de ambientes de trabajo seguros y saludables y el cuidado integral del talento humano, en coherencia con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- f. Gestión del conocimiento e innovación, orientada a la creación, transferencia, conservación y uso del conocimiento institucional, así como al fortalecimiento de la capacidad innovadora y a la sostenibilidad de los procesos académicos y administrativos.

ARTÍCULO 4. Plan de acción y cronograma. La implementación del Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello se realizará a través de un plan de acción que defina las estrategias, actividades, responsables, recursos, indicadores y metas necesarias para el cumplimiento de los objetivos establecidos.

El plan de acción se ejecutará conforme al cronograma aprobado para la vigencia correspondiente y se articulará con los planes transversales institucionales y con la planeación estratégica de la institución. El seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano se realizará mediante indicadores de gestión y de resultado, que permitan evaluar el nivel de cumplimiento de las acciones programadas y su impacto en el desarrollo del talento humano y en el desempeño institucional.

La Coordinación de gestión del Talento Humano consolidará la información de seguimiento y presentará los resultados a la Alta Dirección, con el fin de analizar avances, identificar desviaciones y definir las acciones de mejora necesarias, en aplicación del enfoque de mejora continua establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

ARTÍCULO 5. Responsabilidad y gobernanza. La Alta Dirección de la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello es responsable de orientar estratégicamente la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano, asignar los recursos

CONTACTO

Teléfono: 304 478 8622

Email: rectoria@iubello.edu.co

Dirección: Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

necesarios para su ejecución y realizar seguimiento a los resultados alcanzados, en coherencia con los objetivos institucionales y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

La coordinación de gestión del Talento Humano será responsable de liderar la ejecución, articulación, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano, coordinar las acciones derivadas del plan, consolidar los indicadores definidos y presentar informes periódicos a la Alta Dirección para la toma de decisiones y la mejora continua.

Los servidores públicos y colaboradores de la institución deberán participar activamente en las acciones establecidas en el Plan Estratégico de Talento Humano y contribuir, desde el ejercicio de sus funciones, al cumplimiento de los objetivos definidos y al fortalecimiento del desempeño institucional.

ARTÍCULO 6. VIGENCIA: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y tendrá vigencia durante el período establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano adoptado. Las disposiciones contenidas en esta resolución dejan sin efecto aquellas que le sean contrarias.


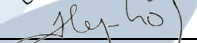
Dado en Bello, a los 30 días del mes de enero de 2026.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



ANDREA JOHANA AGUILAR BARRETO.

Rectora.
IUBello.

	Nombre	Firma	Fecha
Revisó:	Juan Pablo Gallego Giraldo-Contratista.		30/01/2026
Aprobó:	Alejandro Jaramillo Arboleda-secretario general.		30/01/2026

ba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma

CONTACTO


Teléfono: 304 478 8622

Email: rectoria@iubello.edu.co

Dirección: Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA INSTITUCION UNIVERSITARIA PUBLICA DE BELLO - IUBello

CONTACTO

 **Teléfono:** 304 478 8622
 **Email:** contactenos@iubello.edu.co

 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

CONTENIDO

1. Generalidades.....	3
2. Marco legal.....	4
3. Alcance.....	6
4. Objetivo general.....	6
5. Objetivos específicos.....	6
6. Definiciones	7
7. Responsable.....	11
8. Desarrollo del plan estratégico del talento humano 2025.....	11
9.1 Vacantes y previsión de recursos humanos.....	11
9.2 Programas de bienestar e incentivos.....	11
9.3 Plan institucional de capacitación	11
9.4 Plan de seguridad y salud en el trabajo.....	11
9.5 Evaluación del desempeño y gerencia pública.....	12
9.6 Administración de nómina.....	12
9.7 Archivo de historias laborales.....	12
9.8 Sigep.....	13
9.9 Pqrsd.....	13
9.10 Situaciones administrativas.....	13
9.11 Procedimiento de vinculación	13
8.12 Procedimiento de retiro.....	14
9. Política de integridad	14
10. Gestión del conocimiento y la innovación	14
11. Plan de acción dirección de recursos humanos.....	15
12. Cronograma del plan de acción 2025.....	16



CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
 ✉ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

PRELIMINARES

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello constituye el instrumento orientador de la gestión del talento humano, mediante el cual se definen las directrices, estrategias y acciones necesarias para fortalecer el desarrollo integral de los servidores públicos, en coherencia con la misión institucional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y los principios de la función pública.

Este plan se fundamenta en el reconocimiento del talento humano como un factor estratégico para la generación de valor público, la calidad en la prestación del servicio educativo y el cumplimiento de los objetivos institucionales. En este sentido, el Plan Estratégico de Talento Humano trasciende el enfoque operativo de la administración del personal y se consolida como una herramienta de planeación que articula los procesos de ingreso, permanencia y retiro, promoviendo el desempeño, el bienestar, la integridad, la formación continua y la gestión del conocimiento.

El Plan Estratégico de Talento Humano de IUBello se articula de manera directa con la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, incorporando sus lineamientos, rutas y políticas, y asegurando la coherencia con los demás planes institucionales, entre ellos el Plan Institucional de Capacitación, el Programa de Inducción y Reinducción, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan de Bienestar Social y los procesos de evaluación del desempeño.

Así mismo, el plan adopta un enfoque de mejora continua, orientado a identificar y cerrar brechas en las competencias del personal, fortalecer la cultura organizacional, promover ambientes de trabajo seguros y saludables y garantizar la transferencia y conservación del conocimiento institucional. A través de este enfoque, la Institución Universitaria Pública de Bello busca consolidar un talento humano comprometido, competente y alineado con los valores del servicio público y con los retos del sector educativo.

El Plan Estratégico de Talento Humano se concibe como un documento dinámico, susceptible de actualización y ajuste permanente, en función de los cambios normativos, organizacionales y estratégicos de la institución, y como un instrumento de apoyo para la toma de decisiones de la alta dirección en materia de gestión del talento humano.

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
✉ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

1. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello tiene alcance institucional y aplica a todos los servidores públicos y colaboradores vinculados a la institución, independientemente de su modalidad de vinculación, nivel jerárquico, tipo de cargo o funciones desempeñadas, en el marco de la normatividad vigente y de la estructura organizacional definida.

El plan orienta la gestión del talento humano a lo largo del ciclo de vida del servidor público, abarcando los procesos de ingreso, permanencia y retiro, e integrando de manera articulada las acciones relacionadas con planeación del talento humano, capacitación y formación, inducción y reinducción, evaluación del desempeño, bienestar social, seguridad y salud en el trabajo, integridad, gestión del conocimiento y mejora continua.

Así mismo, el alcance del Plan Estratégico de Talento Humano comprende la articulación con los planes, programas y sistemas institucionales que impactan la gestión del talento humano, entre ellos el Plan Institucional de Capacitación, el Programa de Inducción y Reinducción, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan de Bienestar Social y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, garantizando coherencia, complementariedad y alineación estratégica.


El plan no reemplaza los procedimientos operativos ni los manuales específicos de cada proceso de talento humano, sino que actúa como un instrumento estratégico de planeación y direccionamiento, estableciendo prioridades, enfoques y resultados esperados que orientan la toma de decisiones de la alta dirección y de los responsables de la gestión del talento humano en la Institución Universitaria Pública de Bello.

2. OBJETIVOS


General

Fortalecer la gestión del talento humano de la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello mediante la definición e implementación de estrategias articuladas al Modelo Integrado de Planeación y Gestión, orientadas al desarrollo integral de los servidores públicos, al mejoramiento del desempeño institucional y a la generación de valor público, a lo largo del ciclo de vida del servidor, garantizando la coherencia con los objetivos estratégicos de la institución y con la normatividad vigente.

Específicos






-  Orientar la planeación y gestión del talento humano de la Institución Universitaria Pública de Bello a lo largo del ciclo de vida del servidor público, fortaleciendo los procesos de ingreso, permanencia y retiro, en coherencia

CONTACTO

 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
 **Email:** contactenos@iubello.edu.co

 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

con las necesidades institucionales y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

-  Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores públicos mediante la articulación del Plan Estratégico de Talento Humano con el Plan Institucional de Capacitación, el Programa de Inducción y Reinducción y las estrategias de formación continua, promoviendo el desempeño efectivo y la mejora continua.
-  Promover una cultura organizacional basada en la integridad, el compromiso con el servicio público, el autocuidado y la corresponsabilidad, articulando las acciones de talento humano con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de Bienestar Social institucional.
-  Impulsar la evaluación del desempeño como una herramienta estratégica para el desarrollo del talento humano, el reconocimiento de aportes individuales y colectivos y la identificación de oportunidades de mejora, alineando sus resultados con los planes de capacitación, bienestar y fortalecimiento institucional.
-  Fortalecer la gestión del conocimiento y la innovación institucional, promoviendo la transferencia, conservación y uso del conocimiento generado por los servidores públicos, especialmente en los procesos de relevo generacional y retiro, como aporte a la sostenibilidad y continuidad de la gestión institucional.
-  Asegurar la articulación del Plan Estratégico de Talento Humano con los demás planes, programas y sistemas institucionales, garantizando coherencia, seguimiento y evaluación de resultados que contribuyan al logro de los objetivos estratégicos de la Institución Universitaria Pública de Bello y a la generación de valor público.

3. MARCO NORMATIVO

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello se fundamenta en el marco constitucional, legal y reglamentario vigente que regula la gestión del talento humano en las entidades públicas, así como en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y las políticas de desarrollo administrativo aplicables.

La Constitución Política de Colombia establece los principios que orientan la función pública, tales como la igualdad, la moralidad, la eficacia, la economía, la celeridad, la imparcialidad y la publicidad, los cuales constituyen el marco general para la gestión del talento humano al servicio del Estado.

La Ley 909 de 2004 y sus normas reglamentarias regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, definiendo los principios y disposiciones para la administración del talento humano en las entidades del Estado. Así mismo, el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del

CONTACTO

 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622

 **Email:** contactenos@iubello.edu.co

 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

Sector de Función Pública, establece los lineamientos para la planeación, gestión y evaluación del talento humano en las entidades públicas.

El Decreto 1499 de 2017 adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión como marco de referencia para la gestión pública, integrando la Dimensión de Talento Humano como uno de sus pilares estratégicos. En este contexto, el Plan Estratégico de Talento Humano se articula con las políticas y rutas definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, orientadas al desarrollo integral de los servidores públicos y a la generación de valor público.

En materia de formación, bienestar y condiciones de trabajo, el plan se apoya en las disposiciones relacionadas con el Plan Institucional de Capacitación, el Programa de Inducción y Reinducción, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y las políticas de bienestar social e integridad, de conformidad con la normatividad vigente y los lineamientos técnicos expedidos por las autoridades competentes.

El presente Plan Estratégico de Talento Humano se complementa con los actos administrativos, manuales, procedimientos y planes institucionales adoptados por la Institución Universitaria Pública de Bello, los cuales desarrollan de manera específica los procesos de ingreso, permanencia y retiro, garantizando su coherencia con el marco normativo aplicable y con los objetivos estratégicos institucionales.

5. DEFINICIONES

Calidad de vida: un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)

Calidad de vida laboral: hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Cambio Organizacional: entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622

✉️ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

Capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (Artículo 4° del Decreto 1567 de 1998).

Clima Laboral: hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018) **Clima organizacional:** es el ambiente propio de la entidad, producido y percibido por los servidores de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. **Código de Integridad:** herramienta diseñada por Función Pública en la cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, y que debe ser implementada por todas las entidades públicas.

Competencias: “Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”. (Decreto 1083 de 2015, artículo 2°).

Conocimiento: suma de ideas, datos, Información, procesos, productos y servicios generados por la entidad. **Cultura organizacional:** se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622

✉ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

Desarrollo de Capacidades: proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las competencias necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo. (Adaptado del documento “Desarrollo de Capacidades. Nota de Práctica” del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2008).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO: consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Educación informal: la oferta de educación informal tiene como objetivo brindar oportunidades para adquirir, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. (Artículo 38° del decreto 2888 de 2007).

Educación para el trabajo y el desarrollo humano: comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Artículo 2° del decreto 2888 de 2007).

Evaluación: apreciación sistemática y objetiva de un proyecto, programa o política en curso o concluido, en relación con su diseño, su puesta en práctica y sus resultados. El objetivo es determinar la pertinencia y el logro de los objetivos, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad para el desarrollo (Tomado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002).

Grupos de valor: personas naturales (ciudadanos) o jurídicas (organizaciones públicas o privadas) a quienes van dirigidos los bienes y servicios de una entidad.

Indicador: variable o factor cuantitativo o cualitativo que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados con la gestión o evaluar los resultados de una entidad. (Adaptado del documento “Glosario de

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622

✉️ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002).

Integridad: cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.

Meta: expresión concreta y cuantificable de los logros que la organización planea alcanzar en un periodo de tiempo, con relación a los objetivos previamente definidos. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento “Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 45 elaborado por la CEPAL, 2005).

Objetivo: son los logros que la organización pública espera concretar en un plazo determinado (mayor de un año), para el cumplimiento de su propósito fundamental de forma eficiente y eficaz. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento “Planeación Estratégica e Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 69” elaborado por la CEPAL, 2011).

Participación: involucramiento de los ciudadanos y grupos de valor en las etapas de la gestión pública: planeación, ejecución, seguimiento y mejora. Plan: documento que recoge de manera detallada lo que una entidad desea hacer para cumplir un propósito incorporando aspectos como rutas de trabajo (estratégicas u operativas), objetivos, cronogramas, responsables, indicadores, recursos, riesgos y controles.

Talento Humano: son las personas, sus conocimientos, experiencias, habilidades y pasiones que permiten movilizar a la organización hacia el logro de sus cometidos. La gestión del Talento Humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

Teletrabajo: los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los servidores públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Página 15 de 41 Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen”

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
✉ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

6. RESPONSABLES Y GOBERNANZA DEL PLAN

La implementación, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello se desarrolla bajo un esquema de gobernanza institucional que promueve la corresponsabilidad, la articulación interdependencias y la toma de decisiones informadas, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

La Alta Dirección es responsable de definir las directrices estratégicas para la gestión del talento humano, aprobar el Plan Estratégico de Talento Humano, asignar los recursos necesarios para su ejecución y realizar seguimiento a los resultados alcanzados, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y la generación de valor público.

La coordinación de Gestión del Talento Humano es responsable de liderar la formulación, implementación, articulación y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano, garantizando su coherencia con las políticas del MIPG, la normatividad vigente y los demás planes institucionales. Así mismo, le corresponde coordinar las acciones derivadas del plan, consolidar la información de seguimiento, medir los indicadores definidos y presentar los resultados a la alta dirección para la toma de decisiones.

Los jefes y coordinadores de área son responsables de apoyar la ejecución del plan en sus dependencias, identificar necesidades relacionadas con el desarrollo del talento humano, facilitar la participación del personal en las estrategias definidas y promover la aplicación de las acciones del plan en el quehacer diario, contribuyendo al fortalecimiento del desempeño institucional.

Los servidores públicos y colaboradores de la institución son responsables de participar activamente en las acciones definidas en el Plan Estratégico de Talento Humano, asumir un compromiso con su desarrollo profesional, el cumplimiento de los valores del servicio público y la aplicación de los lineamientos institucionales que contribuyen al mejoramiento continuo y a la calidad del servicio educativo.

El Plan Estratégico de Talento Humano se articula con las instancias de planeación, seguimiento y control institucional, integrándose a los procesos de evaluación del desempeño, auditoría interna y seguimiento al MIPG, lo cual garantiza su actualización permanente y su contribución efectiva al logro de los objetivos estratégicos de la Institución Universitaria Pública de Bello.

7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO EL TALENTO HUMANO

El desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello se estructura a partir del enfoque del ciclo de vida del servidor público, el cual comprende las etapas de ingreso, permanencia y retiro. Este enfoque permite articular de manera coherente las estrategias, acciones y

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622

✉️ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

planes institucionales orientados al fortalecimiento del talento humano, asegurando su contribución al desempeño institucional y a la generación de valor público.

Gestión del ingreso

La gestión del ingreso tiene como propósito garantizar que los procesos de vinculación del talento humano se realicen de manera transparente, objetiva y alineada con las necesidades institucionales. En esta etapa, la institución orienta sus acciones a la planeación del talento humano, la definición de perfiles de cargo, la provisión de empleos conforme a la normatividad vigente y la incorporación de servidores con las competencias requeridas para el cumplimiento de la misión institucional.

Como parte fundamental de esta etapa, la Institución Universitaria Pública de Bello implementa el Programa de Inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo y la inducción institucional, mediante los cuales se facilita la integración del personal nuevo a la cultura organizacional, se socializan los valores institucionales, las políticas internas, los riesgos asociados al cargo y las responsabilidades propias del servicio público.

Gestión de la permanencia

La gestión de la permanencia se orienta al desarrollo integral del talento humano, al fortalecimiento del desempeño y a la consolidación de una cultura organizacional basada en la integridad, el bienestar y la mejora continua. En esta etapa se articulan de manera estratégica el Plan Institucional de Capacitación, el Programa de Inducción y Reinducción, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan de Bienestar Social y los procesos de evaluación del desempeño.

A través de estas acciones, la institución promueve el fortalecimiento de competencias, la actualización permanente de conocimientos, el reconocimiento del desempeño, la prevención de riesgos laborales y la generación de ambientes de trabajo seguros y saludables. Así mismo, se fomenta la participación activa de los servidores públicos en la identificación de oportunidades de mejora y en la adopción de prácticas que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

Gestión del retiro

La gestión del retiro comprende las acciones orientadas a garantizar una desvinculación ordenada, respetuosa y planificada de los servidores públicos, minimizando el impacto institucional y favoreciendo la transferencia y conservación del conocimiento. En esta etapa, la institución promueve mecanismos de gestión del conocimiento que permitan capturar, documentar y transferir saberes críticos, especialmente en los casos de retiro por jubilación, finalización de contratos o cambios organizacionales.

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622

✉️ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

Así mismo, la gestión del retiro se articula con las estrategias de relevo generacional y con acciones de bienestar orientadas a acompañar el proceso de desvinculación, contribuyendo a la sostenibilidad institucional y a la continuidad de los procesos académicos y administrativos.

Este enfoque por ciclo de vida permite que el Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria Pública de Bello se consolide como un instrumento integral, coherente y alineado con el MIPG, garantizando que las acciones de talento humano aporten de manera efectiva al cumplimiento de la misión institucional.

8. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

La Gestión del Conocimiento y la Innovación constituye un eje estratégico transversal del Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello, orientado a promover la creación, transferencia, conservación y uso del conocimiento generado por los servidores públicos en el desarrollo de sus funciones, como insumo fundamental para la mejora continua y la sostenibilidad institucional.

Este eje reconoce que el conocimiento institucional es un activo estratégico que se construye a partir de la experiencia, las competencias y las buenas prácticas del talento humano, y que debe ser gestionado de manera sistemática para evitar su pérdida, especialmente en escenarios de rotación, retiro o relevo generacional. En este sentido, la institución promueve mecanismos que permitan identificar conocimientos críticos, documentar procesos clave y facilitar su transferencia entre servidores y áreas.

La gestión del conocimiento se articula de manera directa con los procesos de capacitación, inducción y reinducción, evaluación del desempeño y gestión del retiro, fortaleciendo la apropiación de saberes institucionales y su aplicación en el quehacer diario. Así mismo, se promueve la socialización de experiencias exitosas, lecciones aprendidas y buenas prácticas, como insumos para el aprendizaje organizacional y la toma de decisiones.

En el marco de este eje, la Institución Universitaria Pública de Bello fomenta la innovación como un proceso colaborativo orientado a la mejora de los procesos académicos y administrativos, incentivando la participación de los servidores públicos en la generación de propuestas, iniciativas y soluciones que contribuyan a la eficiencia, la calidad del servicio y la generación de valor público.

La implementación de estrategias de gestión del conocimiento e innovación permite fortalecer el sentido de pertenencia, el compromiso institucional y la capacidad de adaptación frente a los cambios normativos, tecnológicos y organizacionales, consolidando un talento humano preparado para responder a los retos del sector educativo y del servicio público.

CONTACTO

Teléfono: (+57) 304 478 8622

Email: contactenos@iubello.edu.co

Dirección: Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

Programas y planes 2026	Alternativas	Acciones Para Implementar (Incluir plazo de la implementación)
Implementar el Plan de Bienestar e Incentivos	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación	Implementar en el PETH un Plan de Bienestar e Incentivos, en el cual se realice su evaluación y se realicen mejoras, con el fin de determinar su eficacia (Diciembre de 2026)
Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir	Evaluación de Clima Laboral, con el fin de realizar su intervención	Realizar una evaluación de clima laboral, si es el caso con el acompañamiento de la Caja de Compensación, para realizar las intervenciones pertinentes (Junio 2026)
Implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST	Implementación del plan de acción de la Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo	Solicitar acompañamiento de la ARL con el fin de aplicar la implementación de la Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo (Diciembre 2026)
Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	Código de Integridad, valores y principios institucionales (Resolución 438 del 17 de febrero 2021 y 547 del 12 de julio) y acuerdos de Gestión	Afianzar a través de las actividades propuestas en la caja de herramienta de la Función Pública los valores del código de integridad con el fin de realizar "nuevamente" un diagnóstico que permita determinar cuánto conocen los servidores (Mayo 2026)
Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	Mecanismos para evaluar competencias de los gerentes públicos	Realizar una evaluación de competencias de los gerentes públicos que se utilizan para los procesos de selección (Diciembre 2026)

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
 ✉ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

Programas y planes 2026	Alternativas	Acciones Para Implementar (Incluir plazo de la implementación)
Cambio organizacional	Incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos,	Incluir actividad en el Plan de Bienestar y evaluar (Diciembre de 2026)

Desarrollar e implementar mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores públicos que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados, como parte del proceso de transferencia del conocimiento.

Se evidencio en el autodiagnóstico de la Gestión del Conocimiento y la Innovación, la necesidad de desarrollar la ruta de valor de la Innovación, que permita evidenciar resultados más contundentes en temas de creatividad e invención de nuestro talento humano.

9. PLANES TRASVERSALES ARTICULADOS

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello se articula de manera transversal con los planes, programas y sistemas institucionales que inciden directamente en el desarrollo integral de los servidores públicos, garantizando coherencia, complementariedad y alineación con los objetivos estratégicos de la institución y con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Plan Institucional de Capacitación. El Plan Institucional de Capacitación constituye un instrumento fundamental para el fortalecimiento de las competencias del talento humano y se articula con el Plan Estratégico de Talento Humano como eje de desarrollo y mejora del desempeño. A través de este plan se definen las acciones de formación, capacitación y entrenamiento orientadas a cerrar brechas de conocimiento, fortalecer habilidades y responder a los riesgos, necesidades y prioridades institucionales identificadas.

Programa de Inducción y Reinducción. El Programa de Inducción y Reinducción se integra al Plan Estratégico de Talento Humano como un proceso formativo obligatorio que acompaña al servidor público en su ingreso y permanencia en la institución. Este programa facilita la apropiación de la cultura organizacional, los valores institucionales, los lineamientos del servicio público y las disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, contribuyendo a una integración consciente y responsable del personal.

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
 ✉ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se articula con el Plan Estratégico de Talento Humano para garantizar la promoción de ambientes de trabajo seguros y saludables, la prevención de riesgos laborales y el bienestar integral del talento humano. Las acciones de capacitación, inducción, reinducción y bienestar se desarrollan en coherencia con los lineamientos del SG-SST y los riesgos asociados a los cargos y procesos institucionales.

Plan de Bienestar Social. El Plan de Bienestar Social se integra al Plan Estratégico de Talento Humano como un conjunto de acciones orientadas a mejorar la calidad de vida laboral, fortalecer el clima organizacional y promover el equilibrio entre la vida personal y laboral. Estas acciones contribuyen al compromiso, la motivación y el sentido de pertenencia de los servidores públicos, impactando positivamente el desempeño institucional.

Evaluación del Desempeño. La evaluación del desempeño se articula con el Plan Estratégico de Talento Humano como una herramienta estratégica para el desarrollo del talento humano, la identificación de fortalezas y oportunidades de mejora y la toma de decisiones relacionadas con capacitación, bienestar y gestión del conocimiento. Los resultados de la evaluación del desempeño alimentan los planes institucionales y contribuyen a la mejora continua de la gestión del talento humano.

Esta articulación de planes transversales permite consolidar una gestión integral del talento humano, orientada a la generación de valor público, el fortalecimiento institucional y el cumplimiento de la misión educativa de la Institución Universitaria Pública de Bello.

10. PLAN DE ACCION DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS DRH

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria Pública de Bello - IUBello se implementa a través de un plan de acción que define de manera estructurada las estrategias, actividades, responsables, recursos, indicadores y metas necesarias para el logro de los objetivos planteados, garantizando su ejecución ordenada y su alineación con la planeación institucional.

El plan de acción se formula con base en los objetivos estratégicos del Plan Estratégico de Talento Humano y se articula con los planes transversales institucionales, tales como el Plan Institucional de Capacitación, el Programa de Inducción y Reinducción, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de Bienestar Social. Esta articulación permite optimizar recursos, evitar duplicidades y asegurar la coherencia entre las acciones de talento humano y los objetivos estratégicos de la institución.

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622

✉️ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

Los indicadores definidos para el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano permiten medir tanto el nivel de cumplimiento de las acciones programadas como su impacto en el desarrollo del talento humano y en el desempeño institucional. Estos indicadores se orientan a evaluar, entre otros aspectos, la cobertura de las acciones de capacitación, el fortalecimiento de competencias, la participación del personal, la mejora del clima laboral, la apropiación de la cultura organizacional y la efectividad de las estrategias de gestión del conocimiento.

El seguimiento al plan se realiza de manera periódica por parte de la Dirección de Talento Humano, en articulación con la alta dirección y las instancias de planeación institucional, mediante el análisis de los indicadores definidos, la revisión de los avances del plan de acción y la identificación de desviaciones o brechas frente a las metas establecidas.

Como resultado del seguimiento y la evaluación, se definen e implementan acciones de mejora orientadas a fortalecer la efectividad del Plan Estratégico de Talento Humano, asegurando su actualización permanente y su contribución a la mejora continua de la gestión institucional y a la generación de valor público, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Programas y planes 2026	Alternativas	Acciones Para Implementar (Incluir plazo de la implementación)
Implementar el Plan de Bienestar e Incentivos	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación	Implementar en el PETH un Plan de Bienestar e Incentivos, en el cual se realice su evaluación y se realicen mejoras, con el fin de determinar su eficacia (Diciembre de 2026)
Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir	Evaluación de Clima Laboral, con el fin de realizar su intervención	Realizar una evaluación de clima laboral, si es el caso con el acompañamiento de la Caja de Compensación, para realizar las intervenciones pertinentes (Junio 2026)
Implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST	Implementación del plan de acción de la Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo	Solicitar acompañamiento de la ARL con el fin de aplicar la implementación de la Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo (Diciembre 2026)

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
 ✉ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

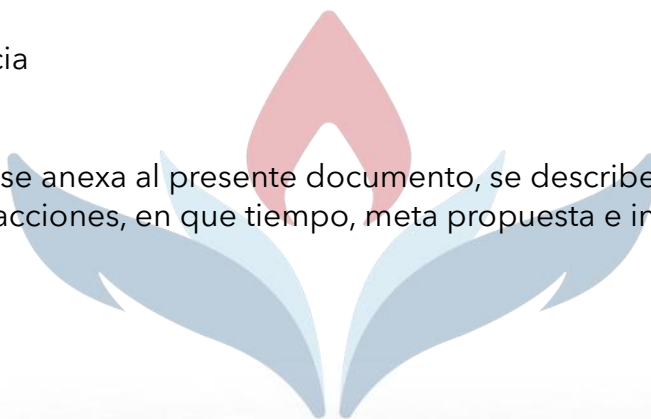
Programas y planes 2026	Alternativas	Acciones Para Implementar (Incluir plazo de la implementación)
Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	Código de Integridad, valores y principios institucionales (Resolución 438 del 17 de febrero 2021 y 547 del 12 de julio) y acuerdos de Gestión	Afianzar a través de las actividades propuestas en la caja de herramienta de la Función Pública los valores del código de integridad con el fin de realizar “nuevamente” un diagnóstico que permita determinar cuánto conocen los servidores (Mayo 2026)
Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	Mecanismos para evaluar competencias de los gerentes públicos	Realizar una evaluación de competencias de los gerentes públicos que se utilizan para los procesos de selección (Diciembre 2026)
Cambio organizacional	Incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos,	Incluir actividad en el Plan de Bienestar y evaluar (Diciembre de 2026)

11. CRONOGRAMA DEL PLAN DE ACCIÓN 2026

Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por el DAFP nuestro plan estratégico de talento humano para el presente año del 2026 tiene los siguientes componentes teniendo en cuenta las 3 etapas en las cuales debe desarrollarse las acciones y las estrategias ya enunciadas:

- Ingreso
- Permanencia
- Retiro

En el cuadro que se anexa al presente documento, se describen los productos a, mediante cuales acciones, en que tiempo, meta propuesta e indicador de medición así:



CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
 ✉ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

	COMPONENTE	ACCIONES	INDICADOR	META (Producto-Resultado)	FECHA LIMITE	EVALUACION
INGRESO	Revisión de requisitos para el nombramiento	Estudio de Hoja de Vida, Verificación con manual de funciones y competencias, revisión de normas.	<u># de hojas de vida revisadas</u> # de nombramientos realizados	100%	31/12/2026	
	Verificación de requisitos mínimos de estudio y experiencia posterior a la posesión	Revisión de las hojas de vida, solicitud de a las entidades públicas, privadas y establecimientos educativos, recepción del oficio y firma de la secretaria de servicios en el formato del DAFP, si la información es cierta.	<u># Requisitos verificados</u> # Personal Posesionado	100%	31/12/2026	
	Ingreso al SIGEP	Ingresar el funcionario al sistema	<u># ingresados al SIGEP</u> # Personal Posesionado	100%	31/12/2026	
	Inducción	Dar cumplimiento al procedimiento de Inducción	# Personal Posesionado	100%	31/12/2026	
	Concertación de compromisos	Dar cumplimiento al procedimiento de evaluación de desempeño	<u># Compromisos Realizados</u> # Empleados de Carrera Administrativa	100%	31/12/2026	
PERMANECIA	Capacitación	Dar cumplimiento al procedimiento de capacitación	<u># Actividades Realizadas</u> # Actividades Programadas	100%	31/12/2026	
	Programas de Bienestar	Dar cumplimiento al procedimiento	<u># Actividades Realizadas</u> # Actividades Programadas	100%	31/12/2026	

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622

✉️ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

	COMPONENTE	ACCIONES	INDICADOR	META (Producto-Resultado)	FECHA LIMITE	EVALUACION
		de bienestar				
	Evaluación de desempeño	Dar cumplimiento al procedimiento de evaluación de desempeño	<u># Personas Evaluadas</u> # Personas Carrera Administrativa	100%	31/12/2026	
	Estímulos e Incentivos	Dar cumplimiento al procedimiento de bienestar, estímulos e incentivos	<u># Actividades Realizadas</u> # Actividades Programadas	100%	31/12/2026	
	Salud Ocupacional	Dar cumplimiento al procedimiento de seguridad y salud en el trabajo	<u># Actividades Realizadas</u> # Actividades Programadas	100%	31/12/2026	
RETIRO	Emisión de paz salvo	Emisión de paz salvo una vez se verifique el cumplimiento previo de todos los requisitos	Adopción de Paz y salvo Unificado	100%	31/12/2026	
	Emisión de actos de desvinculación	Emitir de manera oportuna los debidos actos de desvinculación	<u># de Actos</u> # Personas desvinculadas	100%	31/12/2026	
	Liquidación	Liquidar oportunamente a quienes se retiran de la entidad	<u># liquidaciones Realizadas</u> # Personas retiradas	100%	31/12/2026	
	Archivo de la hoja de vida	Dar debido archivo a la hoja de vida del funcionario retirado	<u># Hojas de vida actualizadas</u> # Hojas de vida	100%	31/12/2026	

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
 ✉️ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

BREVE DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN	FECHA
Primera versión.	001	30/01/2026



CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
✉ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello