

**Acuerdo No. 017
13 de Abril de 2023
Asamblea General**

Por medio de la cual la Corporación Universitaria Salud Colombia “UNISALUD”
adopta las políticas de Gestión del Talento Humano

CONSIDERANDO

Que el decreto 1330 de 2019, establece en el artículo 2.5.3.2.3.1.7. literal a. sobre gestión del talento humano. La institución deberá desarrollar políticas y mecanismos para atraer, desarrollar y retener el talento humano acorde con su misión.

Que el Proyecto Educativo Institucional, menciona la Política de Gestión del Talento Humano.

Que la política de gestión busca fortalecer el Talento Humano en la Corporación Universitaria Salud Colombia “UNISALUD”, identificándose como medio principal para el desarrollo de las actividades correspondientes a la misión de la institución.

Acuerda

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

Artículo 1. Normatividad Nacional. Esta Política tiene como base las normas estatales vigentes y los lineamientos definidos en la Ley 30 de 1992 y los referentes laborales.

Normatividad Institucional. Esta Política atiende las directrices definidas por el Estatuto general de la Institución, el Proyecto Educativo Institucional, el estatuto docente y el reglamento interno de trabajo.

Artículo 2. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Orientar la gestión integral del talento humano académico, desde la planeación, atracción y conservación, hasta su retiro, de acuerdo con la Misión y la autonomía de la institución

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer el proceso de planeación estratégica de la institución
- Fortalecer el proceso de diseño de puestos de trabajo según las actividades misionales de la institución
- Fortalecer el proceso de atracción y selección de talento humano
- Fortalecer el proceso de vinculación y contratación del talento humano
- Fortalecer el proceso de compensación del talento humano
- Fortalecer el proceso de inducción del talento humano
- Fortalecer el proceso de autoevaluación y mejoramiento del talento humano
- Fortalecer los procesos de entrenamiento, capacitación y formación del talento humano
- Fortalecer el proceso disciplinar del desarrollo del talento humano
- Fomentar el desarrollo profesional del talento humano
- Fomentar el proceso de bienestar, cultura y clima organizacional del talento humano
- Fortalecer el proceso de estímulos del talento humano
- Brindar apoyo, acompañamiento al talento humano
- Gestionar condiciones óptimas de trabajo para el talento humano institucional.
- Apoyar el proceso de retiro de los empleados por jubilación.

Artículo 3. ALCANCE. Contempla la gestión del talento humano que se desarrolla en la institución, desde sus unidades académicas, las vicerrectorías definidas en los estatutos y las unidades administrativas de apoyo al desarrollo de las funciones sustantivas.

CAPÍTULO II

DESARROLLO DE LA POLÍTICA

Artículo 4. Definición General. Para la institución, son todas las personas, estudiantes, académicos, administrativos, directivos y egresados.

La institución entiende que debe brindar las condiciones apropiadas para el desarrollo de las actividades del talento humano, su libre expresión, su aporte autónomo, su crecimiento y desarrollo.

La gestión del talento humano es el conjunto de procesos por el cual se administra y se fortalece el desempeño de los estudiantes, académicos, administrativos, directivos y egresados, desde su atracción hasta su retiro.

Artículo 5. Principios Generales. La Política de Gestión de Talento Humano tiene como referencia los principios mutuos de respeto, siendo esta la esencia de las relaciones humanas, de la comunidad, del trabajo en equipo y de cualquier relación interpersonal. Es importante ya que permite garantizar transparencia en los procesos, mejora el ambiente laboral y brinda cordialidad en la comunidad educativa.

La cooperación, creando, manteniendo y consolidando vínculos dentro de la institución, con otras instituciones y organizaciones sociales, económicas y políticas a nivel local, nacional e internacional. Y así actuar de manera conjunta para promover y apoyar la integración del conocimiento y resolución efectiva de problemas sociales.

Reciprocidad, comprende el intercambio permanente de saberes correspondiendo así con los miembros de la institución académica, los agentes sociales, con un sentido de respeto y reconocimiento.

Responsabilidad Social, enfocada al bien común de todos los actores sociales que participan y contribuyen a su realización.

Ética, cumpliendo los deberes políticos y ciudadanos, buscando la transparencia en las acciones, justicia, responsabilidad, rectitud, equidad, fomentando la inclusión social de los valores constitucionales y de racionalidad.

Artículo 6. Proceso de autoevaluación y planeación del talento humano académico a nivel institucional

La Autoevaluación y Planeación del Talento Humano Académico a nivel Institucional es parte de los procesos de desarrollo y mejora de la institución.

La institución promueve procesos de autoevaluación y planeación de sus colectivos académicos que aseguren:

- Un perfil de talento humano compuesto con excelente nivel de formación para las distintas áreas disciplinares
- Un balance apropiado entre las disposiciones académicas de nuestra comunidad, acorde con la Misión y Orientación Estratégica Institucional
- Un correcto balance en los distintos niveles de la Carrera Académica
- Una apropiada relación Académico – Estudiante
- Un adecuado balance en los tiempos de vinculación y dedicación
- Una formación y relevo académico planeado y apropiado a las perspectivas Institucionales.

La autoevaluación se convierte en el principal lineamiento para reconocernos de cara a los retos y oportunidades. Permitiendo así orientar y reorientar la ejecución de las políticas en este documento.

La planeación del Talento Humano a nivel institucional es un pilar fundamental para la planeación de gestión de los componentes académicos.

Artículo 7. Proceso de atracción. Comprende las acciones a través de las cuales la institución busca y convoca los candidatos a formar parte de la institución. Inicia con la identificación de las necesidades actuales y futuras en cuanto a conformación, perfil y cualificación del talento humano.

Es una actividad fundamental de la oficina de Talento Humano o quien haga sus veces y Unidades Académicas, que busca atraer candidatos potencialmente cualificados y capaces de ocupar los cargos vacantes o las nuevas vacantes creadas por la institución.

Artículo 8. Principios. La convocatoria parte de las necesidades de talento humano de las diferentes unidades académicas.

La convocatoria se soporta en la documentación de los perfiles de los cargos a ocupar de acuerdo a las actividades y funciones a desarrollar.

Cada una de las unidades académicas genera los requerimientos de vacantes en caso de reemplazos y/o cargos nuevos. Cada unidad debe presentar a la oficina de Talento Humano y quien haga sus veces el requerimiento con la documentación necesaria como el perfil del cargo a las actividades a desarrollar en la institución, así dar inicio al proceso de atracción.

Los candidatos podrán convocarse a través de diferentes canales y mecanismos, ya sean fuentes internas o externas. La convocatoria debe ser pública, transparente y diversa.

Artículo 9. Proceso de selección. Reúne las políticas de la institución en relación con el proceso de selección que se desarrolla, una vez se reúne el grupo de aspirantes al cargo y finaliza con la elección del personal.

Artículo 10. Principios. La institución entiende el proceso de selección como base para la conformación y renovación del talento humano académico, de acuerdo a las necesidades y oportunidades de mejora de la institución.

La selección es un proceso transparente en el que participa la unidad académica, el departamento de talento humano o quien haga sus veces y la vicerrectoría administrativa y financiera. Es un proceso estándar y formalizado, lo cual garantiza su transparencia.

La Institución fomenta la evaluación del candidato en su proceso de selección. Este comprende la realización, según el caso, de pruebas de personalidad, inteligencia, manejo y familiaridad con las tecnologías de información y dominio de segunda lengua. Se realiza entrevista de los candidatos por parte de la Decanatura y la oficina de Talento Humano o quien haga sus veces. La institución aplica pruebas específicas para cada disciplina.

La institución promueve un proceso respetuoso, transparente y confidencial para todos los candidatos.

Artículo 11. Proceso de Contratación. Este proceso comprende los elementos contractuales empleados por la Institución para la vinculación del talento humano.

Artículo 12. Principios. La institución reconoce las directrices laborales consignadas en el Código Sustantivo del trabajo y las particulares relativas a la actividad docente, para este caso aplicará la política de desarrollo profesoral

Es así como la Corporación Institución Universitaria Salud Colombia UNISALUD:

Define las formas de contratación de empleados, siendo estas, semestral, anual o por módulo.

Describe las condiciones particulares para cada tipo de contratación.

Fomenta la estabilidad laboral en la comunidad académica y administrativa.

Ofrece espacios de crecimiento, formación y desarrollo acorde con la política de desarrollo profesoral

Fomenta el desarrollo de la carrera académica como proyecto de vida para los académicos.

Promueve la consolidación de un cuerpo profesoral de alta dedicación a la institución acorde a la política de desarrollo profesoral.

Los académicos en la institución son nombrados mediante un contrato que corresponde al cargo. Este contrato comprende las actividades inherentes al campo disciplinar de su experticia y propias del académico en sus diferentes vocaciones: enseñanza – aprendizaje, descubrimiento, compromiso e integración.

El académico podrá tener contratos adicionales según las actividades específicas que desempeñe en su campo académico.

Artículo 13. Política de compensación, comprende las condiciones y mecanismos de compensación ofrecidos por la institución a sus trabajadores

Artículo 14. La institución entiende la compensación como un reconocimiento al trabajo y contribución a la institución, de acuerdo al trabajo mismo y a las posibilidades económicas de la Institución. De esta manera afirma su compromiso frente a sus trabajadores.

Los recursos que la Institución destina a la compensación están relacionados con la base de ingresos institucionales. Corresponden con la organización de cargos y sus respectivas compensaciones y se revisan periódicamente según lo permitan las condiciones económicas.

Artículo 15. Proceso De Inducción. Comprende los procesos de introducción del nuevo miembro de la comunidad académica a la Institución y/o mantener actualizado al Talento Humano ya vinculado.

Artículo 16. Principios. La inducción o reintroducción es un proceso elemental que permite que el colaborador conozca la Institución, su historia, misión, visión, valores, el contexto institucional interno y externo, las políticas, los planes y actividades de desarrollo, sus procedimientos. Busca que el colaborador tenga un panorama completo sobre la institución y sus objetivos.

La Institución realiza procesos de inducción semestrales para los académicos que ingresan en cada periodo y procesos de reintroducción anuales para la totalidad de la

comunidad académica.

Los procesos de Inducción y Reinducción contemplan la información Institucional y en cada Unidad Académica y Administrativas.

Artículo 17. Proceso de Planeación de Actividades de los académicos. Corresponde a los procesos por los cuales el colaborador y su equipo de trabajo en su respectiva unidad académica, realizan una planeación de las actividades anuales, con enfoque al desarrollo personal, del equipo de trabajo y de la Institución.

Artículo 18. La puesta en marcha del Plan Estratégico es un proceso colectivo y depende de la implementación de los planes de acción de cada equipo de trabajo en las Unidades Académicas, los cuales, son ejecutados por el talento humano.

Este trabajo estará descrito en los planes de actividades anuales, en particular para los académicos que forman parte del núcleo profesoral. Esta planeación de actividades permite el progreso personal, disciplinar e integral en el corto plazo con una reflexión hacia el largo plazo, articulando los fines individuales, de la unidad y de la Institución.

Busca también la mejora del equipo de trabajo de la unidad académica y el Institucional, por esto es un proceso que se construye entre la institución y el académico. El plan orienta el actuar del académico, de acuerdo a su disposición académica, frente a la enseñanza, investigación, tratamiento disciplinar y la internacionalización. Plantea metas precisas y logros esperados por parte de los de manera que serán registrados, medidos, seguidos y evaluados.

El plan de trabajo será un instrumento para la autoevaluación anual del académico, ya que es dinámico y susceptible de ajustes.

Artículo 19. Proceso de Ejecución de Actividades de los Académicos diferente a los docentes. Entiende las políticas institucionales relacionadas con la realización de las actividades de docencia, investigación y administración académica encomendadas a los colaboradores de la institución.

Artículo 20. Principios. La realización de las actividades de los académicos, diferente a los docentes, se relacionan con la experiencia y puesta en práctica de los principios y valores. La misión de la institución se muestra en el actuar diario de los académicos, perfila su proceder académico frente a la colectividad, la educación, la docencia, el estudio, los estudiantes, equipo de trabajo, el personal administrativo y la comunidad en general.

Artículo 21. Proceso de Autoevaluación del Talento Humano Académico. Entiende las directrices para los procesos de autoevaluación del talento humano académico.

Artículo 22. Principios. El PEI reconoce la autoevaluación como instrumento fundamental para la mejora Institucional. El compromiso de la Institución con la cultura de la calidad y de la evaluación autocrítica, es primordial para el mejoramiento continuo.

La autoevaluación del talento humano es vital para el progreso y mejora de la institución, es el pilar por el cual se garantizan servicios de calidad y programas acordes a las necesidades de la sociedad.

La autoevaluación se desarrolla desde diferentes enfoques, estudiantiles, jefes, pares académicos y de la propia institución. Plantea el plan de trabajo individual y enfoca los esfuerzos en consolidar las fortalezas individuales y de todo el equipo de trabajo.

La institución promueve y facilita procesos de autoevaluación constructivos, respetuosos y enfocados a la búsqueda de oportunidades de mejora y de consolidación de su talento humano académico.

Artículo 23. Política de Propiedad Intelectual del Talento Humano Académico. La Institución reconoce al Académico como participante de los resultados, consecuencia de la producción de conocimiento ya sea en formación, investigación o proyección social, considerando así relevante unir los esfuerzos de todos los sectores para generar las condiciones que permitan progresar en la protección de la propiedad intelectual.

La protección de la propiedad intelectual se desarrolla a través de la Política de Propiedad Intelectual.

Artículo 24. Proceso de Desarrollo de Carrera Académica. Comprende las directrices para el desarrollo en su carrera académica del talento humano académico. Esta política se encuentra desarrollada en el Estatuto de Profesores de Planta.

Artículo 25. Proceso Institucional de Desarrollo del Talento Humano. La política institucional de desarrollo del talento humano comprende los lineamientos que guían el desarrollo de las habilidades y conocimientos del talento humano, que permitan apropiar la Misión institucional e implementar el plan estratégico.

Artículo 26. Principios. El Talento Humano es el eje principal para la ejecución del Plan Estratégico, para la realización de la Misión, las estrategias y los objetivos institucionales de aprendizaje a lo largo de la institución.

El progreso de las organizaciones se logra a través del trabajo en equipo y debe estar enfocado hacia la obtención de conocimientos y habilidades estratégicas; estas habilidades y conocimientos no son iguales al ingreso a la institución, por lo que se busca un progreso colectivo que permita afianzar las habilidades a nivel institucional y así el grupo focal para el desarrollo de proyectos, programas y actividades que conlleven al avance institucional.

La institución promueve la oferta de programas de formación y desarrollo de su sociedad académica en las áreas de principal interés institucional como los conocimientos en una segunda lengua, el manejo de tecnologías de la información, las habilidades de instrucción y aprendizaje, entre otros. Dicha oferta procura ser general, pero respeta las diferentes inclinaciones individuales propias de la autonomía académica.

Es competencia de las Decanaturas y Jefaturas de Programa velar por fortalecer el cuerpo profesoral que, como grupo, disponga de las capacidades, conocimientos y habilidades acordes con los intereses institucionales y de la unidad académica.

Artículo 27. Política Disciplinar del Desarrollo del Talento Humano. Comprende las directrices y pautas para el desarrollo de las actividades, enfocadas al fortalecimiento de Talento Humano en sus respectivos campos disciplinares.

Artículo 28. Principios. La formación continua del Talento Humano es importante para su fortalecimiento en los diferentes ámbitos de conocimiento en la Institución.

El desarrollo disciplinar sostiene la mejora y evolución de la oferta académica, de la investigación, la producción académica y el traspaso de conocimiento.

Se enfoca en las fortalezas individuales, acopladas al fortalecimiento disciplinar de las diferentes unidades académicas.

La formación disciplinar supone una responsabilidad conjunta de desarrollo académico y de la Institución. La responsabilidad, en cualquier caso, debe reflejar el interés del académico y de la institución de avanzar hacia mayores niveles de formación.

La Institución facilita al académico las condiciones apropiadas para su estudio.

El soporte institucional es relativo a la alineación de los intereses personales con el interés de la unidad y el de la institución. La Institución prioriza la articulación del estudio a la solución de necesidades u oportunidades institucionales.

Los elementos contemplados para este apoyo serán objeto de reglamentación a cargo del Rector a través de resolución rectoral, como son descuentos, garantías contractuales, ayudas con gastos de viaje y manutención.

Los elementos y nivel de apoyo son relativos a: Interés personal, interés Institucional, contribución individual, disponibilidad presupuestal del área, antecedentes personales, tipo de vinculación, propuesta de trabajo presentada, ayudas anteriores y responsabilidades de producción académica. En cualquier caso, supone el beneficio mutuo y el retorno a la institución según el elemento de apoyo aprobado.

Artículo 29. Proceso de Bienestar, Cultura y Clima. El bienestar del talento humano de la institución se desarrolla mediante la implementación de la Política de Bienestar Institucional.

Artículo 30. Política de Estímulos. Comprende las directrices que guían los programas y actividades que estimulan y reconocen los resultados en la actividad laboral. Los elementos contemplados para estímulos serán objeto de reglamentación a cargo del Rector a través de resolución rectoral

Artículo 31. Principios. La Institución incentiva los logros destacados derivados de las actividades académicas en sus diferentes ámbitos, al mismo tiempo incentiva experiencias de mejora e innovación en ellas.

La Institución genera estímulos a los logros afines con las actividades contempladas en el Plan Estratégico. Los mecanismos de estímulos reconocen la diversidad disciplinar, de niveles, de actividad, de género y de escalafón.

Artículo 32. Proceso de Retiro. Comprende las directrices institucionales en relación con el retiro del colaborador de la institución educativa.

Artículo 33. Principios. El retiro es una etapa de culminación de la relación laboral, no la terminación de la relación entre la institución y el colaborador. De acuerdo a la razón y causa del retiro, ésta política se aplicará o no. El escenario ideal de relación debe permitir que trabajador e Institución se preparen para la culminación de la relación laboral.

La institución recogerá el conocimiento y la experiencia del académico que se retira y contará con un traspaso de ese conocimiento a la Institución. Ese traspaso puede efectuarse de manera documental o a través de la capacitación al relevo. La Institución debe hacer una planeación de los relevos, con especial atención en los cargos críticos.

En los casos en que sea posible, el colaborador debe conocer con anticipación la futura terminación de la relación. Para éstos casos, la Institución promoverá el espacio y acompañamiento para planear la siguiente etapa de su vida laboral o personal.

Artículo 34. Los responsables son: el Vicerrector Administrativo y Financiero, el Consejo Directivo, para el desarrollo y seguimiento de los procesos académicos y de las Políticas Institucionales en general.

La Rectoría, Vicerrectoría Administrativa y Financiera, la Vicerrectoría Académica y de Investigaciones, Decanaturas, coordinadores de programa son los responsables de la gestión del ciclo del talento humano académico desde su planeación y atracción hasta su retiro.

Artículo 35. Evaluación y Mejora de la Política, Esta política y sus elementos están sujetos a mejora continua, Estas mejoras parten de los procesos de autoevaluación y asesoramiento externo. Este proceso, involucra a cada uno de los miembros de la comunidad académica con su debido compromiso del cumplimiento y desarrollo de esta política.

Artículo 36. Facultades. Se faculta al Consejo Directivo para interpretar las normas contenidas en el presente acuerdo y en especial para expedir aquellas que lo modifiquen, desarrollen o reglamenten.

Artículo 37. Vigencia. El presente estatuto rige a partir de la fecha de su expedición.

Dado en Ibagué a los trece (13) días del mes de Abril de 2.023

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

PRESIDENTE

SECRETARIA

Rafael Figueroa

Co3Gr1.

RAFAEL FIGUEROA CASANOVA

MONICA

BRIGITTE

MOSOS