

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA SANTA ROSA DE CABAL, UNISARC

**RESOLUCION No. 048 A
(25 de octubre de 2019)**

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO”

LA RECTORIA

De la Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal, UNISARC, en uso de sus facultades legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO:

1. Que se hace necesario establecer una orientación administrativa a los miembros de la comunidad Unisarquina acordes con la filosofía institucional en materia de gestión del talento humano.
2. Que los siguientes lineamientos buscan la integración de la gestión del talento humano en diferentes procesos que asisten el desarrollo de la selección, vinculación, desarrollo, evaluación, retención y desvinculación del talento humano.
3. Que es facultad de la Rectoría adoptar las decisiones concernientes a la administración del talento humano de la institución con sujeción a los estatutos y normas vigentes.

RESUELVE

Adoptar la siguiente política de gestión del talento humano:

1. Objetivos:

Establecer pautas para seleccionar, vincular, desarrollar, evaluar, retener y desvincular el talento humano de UNISARC, de tal forma que se garantice concordancia con los principios y fundamentos para el cumplimiento de la misión y visión de la institución.

2. Alcance:

Aplica a todo el personal directivo, administrativo, docente, de apoyo y de auxiliares.

3. Responsables:

Rectoría, Vicerrectorías, Decanatos, Secretaría General y División de Personal y Desarrollo del Talento Humano.

4. Marco referencial:

Son conceptos para la política de talento humano de UNISARC los siguientes:

- **Atracción:** Conjunto de actividades que incluye los procesos de selección y vinculación del personal, atendiendo a las competencias y perfil requeridos para ocupar cargos cuyas necesidades hayan sido sustentadas en el desarrollo del propósito misional de la institución.
- **Competencias:** Conjunto de características que indican las capacidades que tiene una persona para responder con sus conocimientos, habilidades y comportamientos a las necesidades o expectativas que demanda su ejercicio laboral.
- **Permanencia y Desarrollo del Personal:** Conjunto de procedimientos que articulan actividades para el desarrollo del talento humano en UNISARC adoptando un sistema de administración que permite el crecimiento y la cualificación permanente.
- **Evaluación:** Es el acto de medir, juzgar, decidir y actuar utilizando un proceso de valoración sobre aquellos factores que afectan las competencias y resultados de la persona e impactan su mejoramiento y la búsqueda de la excelencia en su ejercicio laboral.

5. Objetivos y lineamientos para la política de selección y vinculación (atracción)

Objetivo: aplicar mecanismos de atracción que favorezcan la selección y vinculación del talento humano requerido por la institución, la verificación del cumplimiento de requisitos de acuerdo a la naturaleza de los cargos y la verificación.

Lineamientos para la política de selección y vinculación:

- Marco legal que asiste la solicitud de vinculación conforme a la planta de personal aprobada por el Consejo Superior.
- Difusión de las necesidades institucionales que se tiene en la prevención de cargos a través de la oficina de Comunicaciones.
- Publicación en la página web y en las instituciones que informan sobre bolsas de empleo de la convocatoria que especifique: tipo y número de cargos, dedicación laboral, requisitos, documentos soportes en materia de formación, experiencia, competencias generales y específicas, así como de otros aspectos que la institución considere necesarios.
- La selección y vinculación de docentes de planta se rige por lo establecido en el Estatuto Docente vigente.
- La selección y vinculación de cargos académicos-administrativos se realiza de acuerdo a la evaluación de desempeño del personal que permita la promoción o a través de convocatorias.

Objetivos y lineamientos para la política de permanencia y desarrollo del talento humano:

Objetivos:

- Fortalecer las competencias y habilidades del talento humano
- Identificar las fortalezas y opciones de mejoramiento continuo del personal académico, administrativo y de apoyo de la institución.
- Fomento del bienestar laboral del talento humano para incentivar la motivación y el compromiso de los colaboradores de la institución.

Lineamientos de política para la permanencia y desarrollo del talento humano

- Fortalecimiento de la cultura organizacional

- Fortalecimiento de programas de bienestar institucional que propendan por el desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de docentes, administrativos y del personal en general.
- Fortalecimiento de las actividades de capacitación y formación a nivel posgradual con el apoyo económico de la institución en la medida de su capacidad presupuestal.
- Aplicar la política de estímulos académicos y económicos que el Consejo Superior defina para docentes, administrativos y personal en general que sean considerados meritorios para recibirlos.
- Estimular y reconocer la producción intelectual de los docentes generando incentivos a la misma.

Objetivo y lineamientos para la política de evaluación

Objetivos:

- Propender por la integración institucional, su desarrollo armónico y crecimiento de su patrimonio científico y administrativo.
- Analizar el quehacer del talento humano para explorar resultados y proponer estrategias de cambio soportadas en la evaluación que permitan establecer planes de mejoramiento continuo institucional.
- Determinar que el grado de efectividad y calidad del quehacer institucional mediante la confrontación de resultados obtenidos y objetivos propuestos.

Lineamientos de políticas de evaluación

- Desarrollar un modelo de evaluación de desempeño docente por competencias que involucre las competencias sustantivas relacionadas con la docencia, la investigación y la proyección social, con las competencias comportamentales y con los resultados explícitos de las actividades desarrolladas por los docentes durante un período específico.
- Desarrollar un modelo de evaluación de desempeño de directivos, administrativos, de apoyo a servicios institucionales y personal de auxiliares, utilizando un proceso de valoración que permita medir, juzgar, decidir y actuar sobre aquellos factores que

afectan los comportamientos y resultados tanto del colaborador como del logro de la misión y la prestación de servicios de la institución.

- Desarrollar un sistema de información como eje direccionador para la toma de decisiones y medidas que propicien mejorar e incrementar el desempeño del personal en sus cargos.

Objetivos y lineamientos de la desvinculación del talento humano

Objetivo:

- Proveer lineamientos sobre las condiciones que hacen que un colaborador sea retirado de la institución.

Lineamientos de la política de retiro

- La permanencia de un colaborador en UNISARC está básicamente regulada por su desempeño.
- Las causas de retiro de un docente son expresas en el Estatuto que regula las relaciones entre el estamento docente y la institución, así como aquellas que contemplan el código sustantivo de trabajo.
- La institución respetará lo estipulado en el reglamento interno de trabajo y de los pactos colectivos en materia de procesos disciplinarios.
- En caso del retiro voluntario y de solicitarse por parte del colaborador una nueva vinculación y que esta sea aceptada por la institución, se estudiarán las condiciones buscando al menos mantener las mismas que tenía en el momento de su retiro.

COMUNÍQUESE Y CUMPLASE:

ORIGINAL FIRMADO

ELIZABETH VILLAMIL CASTAÑEDA

Rectora

