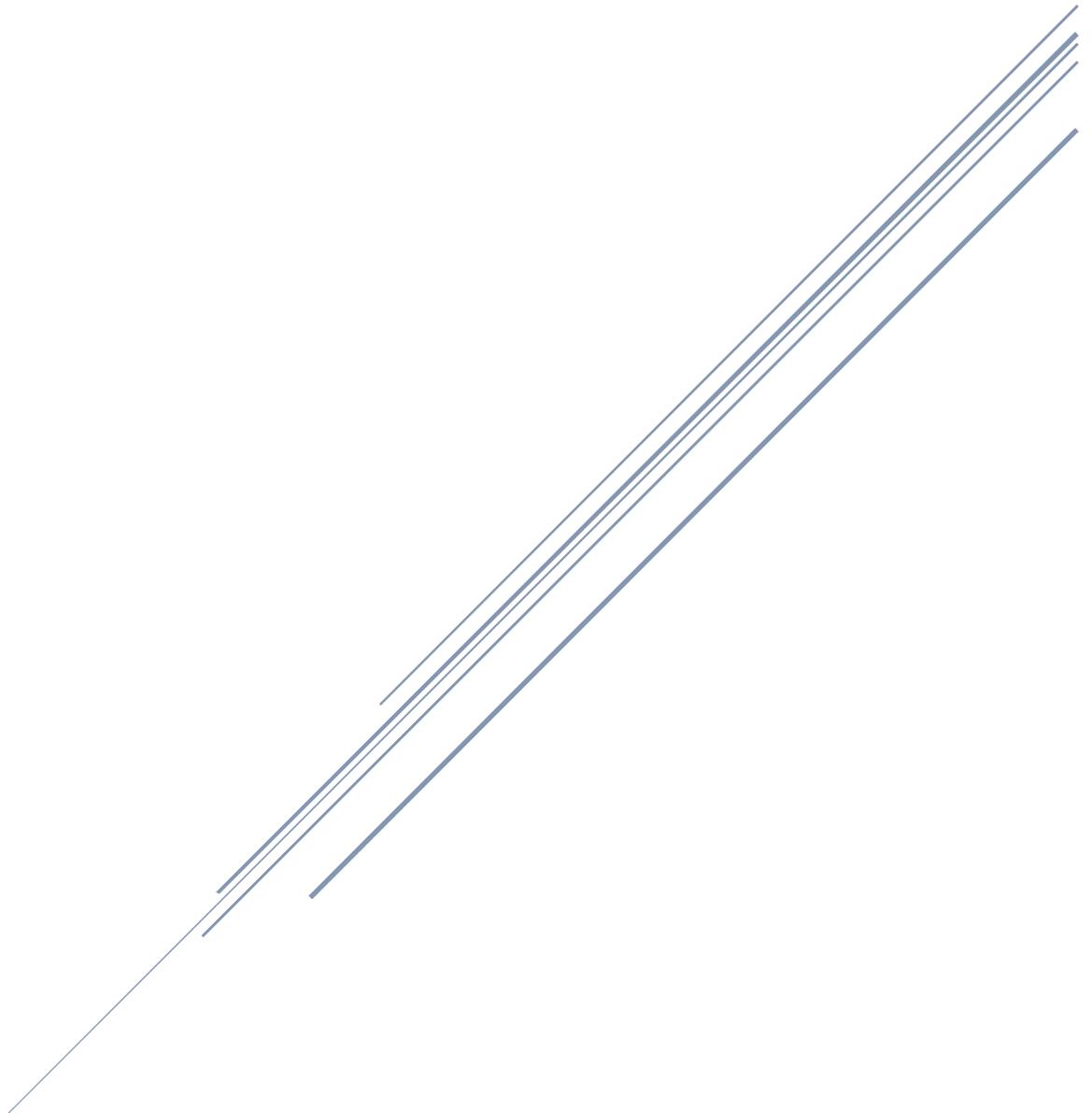


POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

Corporación Universitaria - CORSALUD



CONTENIDO

CONTENIDO	1
1. ANÁLISIS DEL CONTEXTO	2
1.1. Contexto Institucional	2
2. DEFINICIONES	4
3. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES	5
4. OBJETIVOS	6
4.1. Objetivo general	6
4.2. Objetivos Específicos	6
5. COMPONENTES DE LA POLITICA.....	6
5.1. Atracción y contratación	6
5.2. Desarrollo de Talento Humano.....	7
5.3. Retención, reconocimiento e incentivos	7
5.4. Evaluación de Desempeño.....	8
5.5. Desvinculación	8
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	9

1. ANÁLISIS DEL CONTEXTO

La Política y los procesos de Talento Humano, deben dar respuesta a los requerimientos y nuevas exigencias de las normas que expidan para la Educación Superior; es por esto que, esta política se regula por las normas estatales vigentes en particular a los lineamientos definidos en:

- **Constitución Política de Colombia 1991:** Es la ley máxima y suprema del país, se especifican los principales derechos y deberes de sus participantes, y define la estructura y organización del Estado.
- **Código Sustantivo de Trabajo:** Conjunto de normas que regulan la relación entre los trabajadores y los empleadores, empezó a regir desde 1950 y ha tenido diferentes modificaciones, siempre buscando la defensa de los derechos de los trabajadores en la relación laboral, sea de manera digna y en la prevención de los accidentes y enfermedad profesional.
- **Ley 115 de 1994:** Por la cual se expide la ley general de educación, define la organización y prestación de la educación formal.
- **Ley 30 1992:** Por la cual la educación superior en Colombia es reglamentada, el carácter y la autonomía de las Instituciones de Educación Superior, los principios, objetivos y demás disposiciones expresadas en esta Ley y sus Decretos reglamentarios.
- **Decreto 1075 de 2015:** Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector educación, decreto compilatorio de normas reglamentarias preexistentes.
- **Decreto 1072 de 2015:** Por el cual se reglamentó el Sector Trabajo, compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersas. Se convirtió en la 11 única fuente para consultar las normas reglamentarias del trabajo en Colombia y el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Decreto 1330 de 2019:** Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del título 3 de la parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 – único Reglamentario del Sector de Educación.
- **Lineamientos del CNA.**

1.1. Contexto Institucional

En Corsalud acorde a los lineamientos del Plan de Desarrollo Institucional es competencia de la dirección de Talento Humano revisar y actualizar las políticas y procedimientos en todos los aspectos relacionados con el recurso humano, ajustados a

los lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Educación Nacional y se sustenta en lo definido por el Estatuto general de la institución, reglamento docente, el reglamento Interno de trabajo y el Proyecto Educativo Institucional (PEI), como también al marco y las definiciones estratégicas del Plan de Desarrollo Institucional vigente y los planes de acción de las diferentes áreas institucionales.

La política de Talento Humano aplica para el personal docente y administrativo de la Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales Educación y Salud – Corsalud, en sus diferentes sedes y está sujeta a la mejora continua, principalmente partiendo del proceso de autoevaluación y factores externos.

2. DEFINICIONES

Esta política se enmarca en los siguientes conceptos:

- **Talento Humano:** Es considerado uno de los aspectos más importantes en las organizaciones, y este depende de las actividades y la forma en que desarrollan, tomando en consideración varios aspectos como puede ser características, costumbres, habilidades y aptitudes de cada uno de los miembros que conforman la organización y las actitudes para realizar el trabajo. CHIAVENATO, Idalberto (2002) (Pág.6)
- **Atracción del Talento Humano:** Conjunto de procesos que incluyen la selección y la vinculación del talento humano con las competencias y perfil requeridos por la institución, para ocupar los cargos dispuestos en el desarrollo de la actividad misional.
- **Inducción:** La inducción es el primer paso para lograr un compromiso duradero [...] el objetivo primordial de un programa de inducción consiste en fomentar un pensamiento positivo en los nuevos miembros del personal. Los programas tradicionales de inducción son un medio de dar información a los nuevos miembros de la organización o una manera de integrar a las personas, de modo que se transformen en una parte productiva de la fuerza laboral, tanto como sea posible (Cane, 1997, p. 68).
- **Retención del Talento Humano:** Retener al personal significa mantenerlos en la planta del personal, conservarlos y no permitir, en ninguna circunstancia, que se marchen de la empresa, y menos a la competencia (Browell, 2002).
- **Desarrollo:** Conjunto de actividades tendientes a proporcionar al talento humano, las herramientas para el aumento de su cualificación, con el fin de mejorar el desarrollo de sus funciones en la institución y potenciar sus competencias. Comprende actividades relacionadas con los procesos de inducción y reinducción, desarrollo y capacitación, así como la evaluación del desempeño.
- **Competencias laborales:** Capacidades que tiene una persona para poner a funcionar el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que la caracterizan. “Atributos personales y aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades”. (NTCISO 19011:2002).

3. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

La política de Talento Humano se fundamenta en los siguientes principios:

- **Trabajo en equipo:** en la tarea de lograr las metas institucionales en ambientes de confianza y respeto mutuos.
- **Innovación y reinención permanente de los procesos:** dando cuenta de acciones emprendedoras que den lugar a iniciativas para el desarrollo de la Corporación Universitaria Corsalud y de la sociedad.
- **Liderazgo:** orientado hacia el impulso de los programas académicos, de investigación y de proyección universitaria en pro del mejoramiento de la competitividad.
- **Excelencia expresa en la calidad de los procesos:** formativos, investigativos, de proyección social y de gestión administrativa, optimizando los recursos de tiempo, técnicos, económicos y el talento humano.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo general

Promover una cultura de trabajo orientada a la calidad, la innovación, productividad y el mejoramiento continuo del desempeño del Talento Humano. desde su vinculación hasta su retiro.

Generando trabajo colaborativo, sentido de pertenencia, desarrollo, atracción y retención de talentos que aporten al cumplimiento de nuestra misión.

4.2. Objetivos Específicos

- Fortalecer el proceso de atracción y selección del talento humano, alineado a las necesidades y oportunidades Institucionales y de los programas académicos.
- Vincular personas que cuenten con el perfil cualificado, competente y calificado requerido para el cargo.
- Incentivar la retención de los mejores talentos a fin de asegurar una educación de calidad.
- Gestionar el conocimiento a fin de salvaguardarlo al servicio de la Institución y su aplicación a la mejora continua y al desarrollo profesional.
- Ejecutar actividades de capacitación y formación según el plan de formación anual que permita el desarrollo del talento humano (administrativos y docentes) de acuerdo con las necesidades y requerimientos que se generen de la evaluación de desempeño y la cualificación trazada por la Corporación.

5. COMPONENTES DE LA POLITICA

Se propenderá por una cultura organizacional abierta al cambio, basada en el respeto, al trabajo colaborativo, el liderazgo, la equidad y la justicia, que permitan alinear los objetivos personales y profesionales con los institucionales, generando atracción, retención, sentido de pertenencia, bienestar y desarrollo del talento humano, asegurando la competitividad del personal para lograr eficientemente el cumplimiento de la misión.

5.1. Atracción y vinculación

Se busca atraer personal cualificado cuyas competencias se encuentren en concordancia con las directrices y objetivos institucionales y el proceso de contratación se desarrolla

acorde a las disposiciones legales vigentes en Colombia, a través de procedimientos de selección e inducción eficaces, según lo establece el manual de talento humano y régimen docente.

5.2. Desarrollo del Talento Humano

La Institución buscará un adecuado equilibrio, entre el cumplimiento de los objetivos institucionales y el desarrollo profesoral y profesional, junto con el mejoramiento de las condiciones laborales, asegurando los requerimientos y herramientas necesarias para el fortalecimiento de las competencias, la formación disciplinar y el aumento de la cualificación de acuerdo con las necesidades y exigencias institucionales.

Se capacitará al talento humano, facilitando su adaptación, promoción y retención en la institución, en consonancia con las necesidades y requerimientos que se generen en las evaluaciones de desempeño, de clima laboral, la de riesgo psicosocial y las metas de cualificación del talento humano, estas evaluaciones nos proveen de importante información, para generar acciones que darán respuestas al desarrollo, elevando el nivel de competencias y desempeño afines a la misión de los cargos.

5.3. Retención, reconocimiento e incentivos

Corsalud para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, incorporará personal competente y se retendrá los mejores talentos; es por esto que, la institución deberá mantener estricto cumplimiento a los compromisos derivados de la relación laboral, se fortalecerán esquemas para monitorear el clima organizacional, las óptimas condiciones laborales y saludables, la promoción de la cultura de la prevención de riesgos y el autocuidado, que influyan positivamente en la motivación, desempeño y ambientes de trabajo, consolidando de esta manera el sentido de pertenencia y compromiso.

La institución asegurará una cultura de motivación al trabajo orientado a la calidad, a la productividad y a la mejora continua del desempeño de los trabajadores bajo el esquema de mayor compromiso, responsabilidad e integridad institucional, se hace el reconocimiento a aquellos trabajadores -administrativos y docentes - reconociéndolos como ejemplo a la comunicad Corsaludista.

5.4. Evaluación de Desempeño

Para dar cumplimiento a los objetivos institucionales, la institución motivará y orientará el actuar de sus trabajadores a la mejora continua y al eficiente desempeño mediante un proceso de evaluación anual para el personal administrativo y por período académicos para los docentes, basado en un sistema de calificación por objetivos que permita la socialización de resultados y la generación de acciones de mejora y seguimiento.

5.5. Desvinculación

La Institución respetará el cumplimiento de las disposiciones legales, para dar por terminada la relación laboral.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill: Bogotá.
- Dávila, C. (2001). Teorías organizacionales y administración. McGraw Hill: Bogotá.
- Figueroa, H. (2014). Estrategias de atracción y retención del talento humano.
- Ministerio de Educación Nacional: Decreto 1330 de 2019.
- CORSALUD: Plan de Desarrollo Institucional – 2019 -2023 “Camino a la Acreditación”
- CORSALUD: Proyecto Educativo Institucional - PEI