



POLITICAS Y MECANISMOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

POLITICAS Y MECANISMOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. INTRODUCCION

Somos una institución en el que, bajo los principios de Unidad de Propósito y Dirección, propiciamos el crecimiento de nuestro Talento Humano, conscientes de su importancia para los logros de la Institución.

La Política de Gestión del Talento Humano de la Corporación Indoamerica, establece el compromiso reciproco entre cada uno de sus trabajadores de crear un ambiente laboral que propicie el desarrollo integral del personal en los aspectos: humano, laboral y social, sobre la base de construir identidad con el Direccionamiento Estratégico: Visión, Misión, Objetivos, Principios y Valores.

Esta política contribuye efectivamente a vincular, desarrollar y retener el talento humano que la Corporación Indoamerica necesita para desarrollar su gestión.

1.1 JUSTIFICACIÓN

La convicción de que el Talento Humano es el actor central de la gestión educativa, implica que la Corporación Indoamérica, defina y establezca un marco de actuación y de relación con sus trabajadores, donde el desarrollo de la Institución conlleve al desarrollo integral de su Talento Humano.

1.2 ALCANCE

La Corporación Indoamérica enmarca la relación laboral con sus trabajadores de conformidad con el ordenamiento jurídico y la legislación aplicable en el país, la normatividad interna y los contratos individuales de trabajo.

En este contexto, las políticas y mecanismos de Gestión del Talento Humano se comprometen a:

- Crear un ambiente laboral dinámico de mutua confianza, con base en relaciones de trabajo respetuosas, claras, equitativas y justas.
- La Corporación Indoamérica en forma compartida consolida el desarrollo integral de las personas.
- La organización se compromete a la promoción de los derechos humanos, la igualdad de género y la erradicación de la violencia contra las mujeres.

MARGEN LEGAL DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO

La política de Talento Humano de la Corporación Tecnológica de Indoamérica trabaja según el requerimiento legal nacional así:

✓ *Constitución Política de Colombia.*

“Artículo 13.- “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”.

“Artículo 14.- Toda persona tiene derecho al reconocimiento de su personalidad Jurídica”.

“Artículo 15.- Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. De igual modo, tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas.

En la recolección, tratamiento y circulación de datos se respetarán la libertad y demás garantías consagradas en la Constitución.

La correspondencia y demás formas de comunicación privada son inviolables. Sólo pueden ser interceptadas o registradas mediante orden judicial, en los casos y con las formalidades que establezca la ley.

Para efectos tributarios o judiciales y para los casos de inspección, vigilancia e intervención del Estado podrá exigirse la presentación de libros de contabilidad y demás documentos privados, en los términos que señale la ley”.

“Artículo 18.- Se garantiza la libertad de conciencia. Nadie será molestado por razón de sus convicciones o creencias ni compelido a revelarlas ni obligado a

actuar contra su conciencia”.

“Artículo 19.- Se garantiza la libertad de cultos. Toda persona tiene derecho a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva. Todas las confesiones religiosas e iglesias son igualmente libres ante la ley”.

“Artículo 20.- Se garantiza a toda persona la libertad de expresar y difundir su pensamiento y opiniones, la de informar y recibir información veraz e imparcial, y la de fundar medios masivos de comunicación.

Estos son libres y tienen responsabilidad social. Se garantiza el derecho a la rectificación en condiciones de equidad. No habrá censura”.

“Artículo 25.- El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

“Artículo 26.- Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.

Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de éstos deberán ser democráticos. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles”.

“Artículo 39.- Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública”.

- ✓ *Ley 30 de 1992. “Por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior”.*

“Artículo 71.- Los profesores podrán ser de dedicación exclusiva, de tiempo completo, de medio tiempo y de cátedra.

La dedicación del profesor de tiempo completo a la universidad será de cuarenta horas laborales semanales”.

“Artículo 72.- Los profesores de dedicación exclusiva, tiempo completo y medio tiempo están amparados por el régimen especial previsto en esta Ley y aunque son empleados públicos, no son de libre nombramiento y remoción, salvo durante el período de prueba que establezca el reglamento docente de la universidad para cada una de las categorías previstas en el mismo”.

“Artículo 73.- Los profesores de cátedra no son empleados públicos ni trabajadores oficiales; son contratistas y su vinculación a la entidad se hará mediante contrato de prestación de servicios, el cual se celebrará por períodos académicos.

Los contratos a que se refiere este artículo no estarán sujetos a formalidades distintas a las que se acostumbra entre particulares. El régimen de estipulaciones será el determinado por la naturaleza del servicio y el contrato podrá darse por terminado sin indemnización alguna en los casos de incumplimiento de los deberes previstos en la ley o en el contrato.

Estos contratos requieren, para su perfeccionamiento, el registro presupuestal correspondiente”.

“Artículo 74.- Serán profesores ocasionales aquellos que con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, sean requeridos transitoriamente por la entidad para un período inferior a un año.

Los docentes ocasionales no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, sus servicios serán reconocidos mediante resolución y no gozarán del régimen prestacional previsto para estos últimos”.

“Artículo 75.- El estatuto del profesor universitario expedido por el Consejo Superior Universitario, deberá contener, entre otros, los siguientes aspectos:

- a) Régimen de vinculación, promoción, categorías, retiro y demás situaciones administrativas.*
- b) Derechos, obligaciones, inhabilidades, incompatibilidades, distinciones y estímulos.*
- c) Establecimiento de un sistema de evaluación del desempeño del profesor universitario.*
- d) Régimen disciplinario”.*

“Artículo 76. El escalafón del profesor universitario comprenderá las siguientes categorías:

- a) Profesor Auxiliar.*
- b) Profesor Asistente.*
- c) Profesor Asociado.*
- d) Profesor Titular.*

Para ascender a la categoría de Profesor Asociado, además del tiempo de permanencia determinado por la universidad para las categorías anteriores, el profesor deberá haber elaborado y sustentado ante homólogos de otras instituciones, un trabajo que constituya un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades.

Para ascender a la categoría de Profesor Titular, además del tiempo de permanencia como Profesor Asociado, determinado por la universidad, el profesor deberá haber elaborado y sustentado ante homólogos de otras instituciones, trabajos diferentes que constituyan un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades”.

“Artículo 123.- El régimen del personal docente de Educación Superior será el consagrado en los estatutos de cada institución.

Dicho régimen deberá contemplar al menos los siguientes aspectos: Requisitos de vinculación, sistemas de evaluación y capacitación, categorías, derechos y deberes, distinciones e incentivos y régimen disciplinario”.

- ✓ *Decreto 1072 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.*
- ✓ *Decreto 1833 de 2016. “Por medio del cual se compilan las normas del Sistema General de Pensiones”.*
- ✓ *Decreto 2566 de 2003. “Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones.”*

“Artículo 9. Personal Académico. - El número, dedicación y niveles de formación pedagógica y profesional de directivos y profesores, así como las formas de organización e interacción de su trabajo académico, deben ser los necesarios para desarrollar satisfactoriamente las actividades académicas en correspondencia con la naturaleza, modalidad, metodología, estructura y complejidad del programa y con el número de estudiantes. De igual manera, el diseño y la aplicación de esta condición esencial obedecerá a criterios de calidad

académica y a procedimientos rigurosos en correspondencia con los estatutos y reglamentos vigentes en la institución.

El programa deberá establecer criterios de ingreso, permanencia, formación, capacitación y promoción de los directivos y profesores”.

“Artículo 12. Estructura Académico Administrativa.- El programa estará adscrito a una unidad académico- administrativa (Facultad, Escuela, Departamento, Centro, Instituto, etc.) que se ocupe de los campos de conocimiento y de formación disciplinaria y profesional, y que cuente al menos con:

1. Estructuras organizativas, sistemas confiables de información y mecanismos de gestión que permitan ejecutar procesos de planeación, administración, evaluación y seguimiento de los currículos, las experiencias investigativas y los diferentes servicios y recursos.

2. Apoyo de otras unidades académicas, investigativas, administrativas y de bienestar de la institución”.

“Artículo 15. Bienestar Universitario. - De conformidad con los artículos 117, 118 y 119 de la Ley 30 de 1992 y el Acuerdo 03 de 1995 expedido por el Consejo Nacional de Educación Superior, CESU, la institución debe contar con un reglamento y un plan general de bienestar que promueva y ejecute acciones tendientes a la creación de ambientes apropiados para el desarrollo del potencial individual y colectivo de estudiantes, profesores y personal administrativo del programa. Debe contar, así mismo, con la infraestructura y la dotación adecuada para el desarrollo de ese plan y divulgarlos adecuadamente.

- ✓ *Decreto 1295 del 20 de abril de 2010. “Por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior”.*

“Artículo 5.- Evaluación de las condiciones de calidad de carácter institucional. La institución de educación superior debe presentar información que permita verificar:

5.7 Personal docente. Las características y calidades que sirven al fortalecimiento del personal docente, de acuerdo con los siguientes requerimientos y criterios:

5.7.1. Estructura de la organización docente:

La institución debe presentar la estructura y perfiles de su planta docente actual o futura, teniendo en cuenta la metodología y naturaleza del programa; la cifra de estudiantes prevista para los programas nuevos o matriculados para los

programas en funcionamiento; las actividades académicas específicas que incorpora o la cantidad de trabajos de investigación que deban ser dirigidos en el caso de las maestrías y los doctorados. La propuesta debe indicar:

5.7.1.1. Profesores con titulación académica acorde con la naturaleza del programa, equivalente o superior al nivel del programa en que se desempeñarán. Cuando no se ostente la pertinente titulación, de manera excepcional, podrá admitirse un número limitado de profesores que posean experiencia nacional o internacional y que acredite aportes en el campo de la ciencia, la tecnología, las artes o las humanidades, debidamente demostrado por la institución

5.7.1.2. Profesores vinculados a proyectos de relación con el sector externo o que tengan experiencia laboral específica referida a las actividades académicas que van a desarrollar, cuando sea del caso.

5.7.1.3. Un núcleo de profesores de tiempo completo con experiencia acreditada en investigación, con formación de maestría o doctorado en el caso de los programas profesionales universitarios y de posgrado, o con especialización cuando se trate de programas técnicos profesionales y tecnológicos.

Las funciones sustantivas de un programa están en cabeza de los profesores de tiempo completo. La institución además de presentar el núcleo de profesores de tiempo completo debe presentar los perfiles de los demás profesores contratados o que se obliga a contratar indicando funciones y tipo de vinculación.

En razón de que los roles de los profesores de tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra son distintos, no es factible invocar equivalencia entre estas modalidades de dedicación para efectos de establecer la cantidad de profesores de tiempo completo y medio tiempo con vinculación al programa.

5.7.1.4. Idoneidad de los profesores encargados de desarrollar los programas a distancia o virtuales, y los mecanismos de acompañamiento y de seguimiento de su desempeño. Cuando la complejidad del tipo de tecnologías de información y comunicación utilizadas en los programas lo requiera, se debe garantizar la capacitación de los profesores en su uso.

5.7.2. Un plan de vinculación de docentes de acuerdo con la propuesta presentada, que incluya perfiles, funciones y tipo de vinculación.

5.7.3. Un plan de formación docente que promueva el mejoramiento de la calidad de los procesos de docencia, investigación y extensión.

5.7.4. Existencia y aplicación de un estatuto o reglamento docente”.

- ✓ *Ley 1257 de 2008: Protección de los derechos de las mujeres y en la lucha contra la violencia de género. Su propósito es prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, y garantizar su derecho a una vida libre de violencia.*

LINEAMIENTOS DE LA POLITICA

La Política y Mecanismos de Gestión del Talento Humano referida en las siguientes líneas define el interés y compromiso institucional en donde se promueve la aplicación del autodesarrollo de nuestros trabajadores en los procesos del día a día desarrollando un estilo de liderazgo que fomenta el crecimiento integral de las personas y su participación en los procesos de toma de decisiones en equipo; así como, la estimulación, propiciación y reconocimiento de la generación de ideas que incidan positivamente en la creación de valor.

2.1 Política de Selección: Busca mediante un conjunto de procesos elegir entre un grupo de aspirantes la persona o personas que se ajustan a las características definidas para cada uno de los cargos incluidos dentro de la estructura orgánica de la corporación.

Mecanismos de Gestión:

- ✓ La Rectoría, dentro de su planeación estratégica determina la estructura organizacional y definirá los perfiles de los cargos y manuales de funciones.
- ✓ Los procesos de selección apuntan al cubrimiento de las necesidades de la corporación, el mejoramiento y sostenimiento de la misma.
- ✓ Los procesos de selección de talento humano, se basan dentro de los principios éticos y transparentes, sin distinción de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.
- ✓ El proceso de selección se garantiza a través del cumplimiento del procedimiento establecido.
- ✓ Se garantiza el respeto y la confidencialidad durante todo el proceso de selección para todos los candidatos.
- ✓ Durante el proceso de selección participa la Rectoría, Gestión de Talento Humano y Gestión de Formación (para el caso de docentes), garantizando así su transparencia.

2.2. Política de Vinculación: Contiene los procesos de contratación utilizados por la corporación para la vinculación de su talento humano.

Mecanismos de Gestión:

- ✓ La vinculación del talento humano se hace mediante un contrato suscrito por el Rector y surte todos los efectos legales del Código Sustantivo del Trabajo.
- ✓ Se tienen definidas las condiciones laborales (tipo de contrato, asignación salarial y horario).
- ✓ Se fomenta la estabilidad laboral del talento humano.

2.3 Política de Inducción / Reinducción: Tiene como fin introducir eficientemente el nuevo miembro a la corporación y actualizar a los miembros ya vinculados.

Mecanismos de Gestión:

- ✓ El proceso de inducción se realiza en dos momentos, cuando la persona es contratada por primera vez en la institución y semestralmente al inicio de cada período académico, con el fin de introducir eficientemente el nuevo miembro a la corporación y actualizar a los miembros ya vinculados.
- ✓ Durante los procesos de inducción y/o reinducción se tratan temas académicos y administrativos.
- ✓ Socialización del protocolo para la prevención y atención de casos de violencia basada en género (VBG)

2.4 Política de Compensación: Comprende los planes de compensación monetaria y no monetaria que la corporación brinda a sus miembros, con el fin de mantenerlos satisfechos y motivados.

Mecanismos de Gestión:

- ✓ El pago de la nómina se hace con frecuencia quincenal para el personal administrativo y mensual para docentes.
- ✓ Los recursos económicos destinados a la compensación del personal contratado, proviene de recursos propios.
- ✓ El incremento salarial anual está basado en el IPC.
- ✓ La compensación no monetaria está basada en los resultados de las evaluaciones de clima laboral.

2.5 Política de Desarrollo del Talento Humano: El desarrollo del talento humano es entendido como las actividades orientadas a la evaluación del desempeño, capacitación, estímulos e incentivos que permiten tomar acciones para mejorar y enaltecer su desempeño laboral.

Mecanismos de Gestión:

- ✓ La evaluación del desempeño laboral para administrativos se realiza anualmente; para los docentes se realiza al finalizar cada semestre académico.
- ✓ Los temas contemplados en el plan de capacitación provienen de fuentes como: directriz rectoral, resultados de la evaluación de desempeño, requisitos legales, sugerencias de los líderes de procesos, resultados de auditorías, entre otros.
- ✓ Los estímulos e incentivos se reconocen públicamente ante administrativos y docentes.

2.6 Política de Bienestar Laboral: El bienestar laboral se encuentra enmarcado en el modelo PERMA el cual contiene los componentes claves que contribuyen al bienestar, la felicidad de los colaboradores, satisfacción laboral y productividad.

Mecanismos de Gestión:

- ✓ Las actividades de bienestar se desarrollan dentro de las áreas de salud, productividad, sociocultural, vivienda, movilidad laboral, educación y socioeconómica.
- ✓ El objetivo para desarrollar estas actividades es generar emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, significado y logros con el fin de incentivar la participación de la comunidad laboral.
- ✓ La organización, a través de este modelo, busca mejorar la salud de los colaboradores, fomentar la permanencia y productividad laboral, reducir el ausentismo, incrementar la satisfacción, mantener un excelente clima laboral, y fortalecer el sentido de pertenencia y bienestar emocional.

2.7 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: Comprende las actividades encaminadas a la preservación de la salud de los colaboradores.

Mecanismos de Gestión:

- ✓ La planificación de las actividades de seguridad y salud en el trabajo, están orientadas al cumplimiento de los requisitos legales vigentes que garanticen las condiciones de seguridad y la salud de los colaboradores.
- ✓ Se propende el apoyo constante de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

POLÍTICA INTEGRAL DE GESTIÓN

La **CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMERICA** es una entidad privada que ofrece servicios de educación tecnológica a jóvenes y adultos que adapta a nuestros estudiantes y egresados a la inserción laboral o emprendimiento laboral.

En escenarios de aprendizaje funcionales con tecnología y recursos técnicos pedagógicos que responde a las demandas del sector educativo.

Propendiendo por el cumplimiento de las necesidades y expectativas de su grupo de interés con el apoyo de recurso humano competente para garantizar la sostenibilidad de la institución y sus programas

Manteniendo un sistema integral de gestión a través de la mejora continua del proceso que contempla disponer de seguridad y salud para todos los trabajadores y contratistas, mediante la consulta, participación y aplicación de buenas prácticas orientadas a la prevención de accidentes y enfermedades laborales

Dándole cumplimiento a las normativas existentes que regula la actividad de la institución basada en la gestión y administración de los procesos asociados a las funciones sustantivas.

OBJETIVO INTEGRALES

1. Alcanzar un mejor nivel de formación por medio de la implementación de la estructura por unidades académicas.
2. Contribuir a la vinculación laboral o emprendimiento empresarial de la comunidad educativa con el apoyo del sector productivo
3. Mantener un ambiente de aprendizaje óptimo con recursos técnicos pedagógicos que respondan a la necesidad del servicio.
4. Diseñar estrategias que den respuestas a las necesidades y expectativas de los grupos de interés
5. Asegurar la disponibilidad y competencia del recurso humano requerido para garantizar la calidad del servicio educativo
6. Mantener un sistema integral de gestión a través de la mejora continua la autocorrección y autoevaluación permanente.

7. Gestionar la promoción de la seguridad y salud en el trabajo para la prevención de accidentes y enfermedades laborales en los ambientes de trabajo.

8. Fortalecer los sistemas de información y la eficacia de los distintos canales de comunicación internas y externas.

9. Cumplimiento del marco legal existente requerido para el ejercicio administrativo, financiero y formación.

Mecanismos de Gestión:

- ✓ La planificación de las actividades de seguridad y salud en el trabajo, están orientadas al cumplimiento de los requisitos legales vigentes que garanticen las condiciones de seguridad y la salud de los colaboradores.
- ✓ Se propende el apoyo constante de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
- ✓ Se brindan los recursos de infraestructura necesarios para su labor de manera segura.
- ✓ Se garantiza la capacitación continua de sus colaboradores teniendo en cuenta los riesgos expuesto de sus sitios de trabajo.
- ✓ Se realizan inspecciones de la institución y de los elementos utilizados por los colaboradores para garantizar su adecuado funcionamiento y adecuación.
- ✓ Se realizan estudios de vigilancia epidemiológicas para garantizar el bienestar de los colaboradores en las cuales se encuentran los estudios (Ergonómicos, Iluminación, Ruido, Temperatura e indicadores de ausentismo por accidentalidad y enfermedad general).