



ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO





Personería Jurídica Resolución No. 6341 de octubre 17 de 2006 Ministerio de Educación Nacional
NIT. 900.114.439-4

ACUERDO No. 003 – 086 DEL 13 DE JULIO DE 2022.

“Por el cual se autoriza a la Señora Rectora para la actualización en la Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano”

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AMERICANA

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias,

CONSIDERANDO

Que la Corporación Universitaria Americana, es una Institución de Educación Superior del Estado Colombiano, de carácter privado, con personería jurídica otorgada por Resolución del Ministerio de Educación Nacional, No. 6341 del 17 de octubre de 2006.

Que la Institución tiene como misión “La Corporación Universitaria Americana, está comprometida con la formación de seres humanos integrales, competentes y emprendedores, mediante procesos de docencia, investigación y proyección social, manifiestos a nivel nacional e internacional, a través de propuestas académicas de alta calidad, sostenibles en diferentes niveles y modalidades de la educación Superior, para contribuir a la construcción de una sociedad más justa, equitativa e incluyente”.

Que la visión de la institución señala “que, en el 2025, la Corporación Universitaria Americana, será una Institución con reconocimiento nacional e internacional, distinguida por la acreditación de alta calidad de sus programas e institucional y el aporte de egresados con excelente formación académica e investigativa que contribuyen al desarrollo sostenible del país”.

Que la Constitución Política Nacional de 1991 en los artículos 67, 68 y 69, consagró la autonomía universitaria, siendo ratificada posteriormente por la Ley 30 de 1992, en el artículo 28 y 29, Ley de la Educación Superior.

Que la Corporación Universitaria Americana desde sus inicios ha concebido al estudiante como un eje fundamental, el cual ha sido plasmados tanto en la misión como en cada uno de sus proyectos estratégicos.

Que en el capítulo VII, Artículo 23, del Estatuto General, se determina como función del Consejo Directivo: Expedir y modificar los reglamentos estudiantiles, docente y de bienestar universitario, así como los demás que resulten necesarios para el buen funcionamiento de la Institución.

Que luego de estudios rigurosos de pertinencia social y académica en el ámbito internacional, nacional, regional y local, y teniendo en cuenta las características y necesidades de la población estudiantil institucional y del contexto, presenta la solicitud actualización en la Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano a nivel Nacional.

Que, de conformidad con los estatutos de la Corporación Universitaria Americana, es función del Consejo Directivo aprobar la actualización de las normas Institucionales

Que la señora Rectora solicitó autorización al Consejo Directivo para la actualización en la política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano a nivel Nacional.

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO: Autorizar a la señora Rectora Nacional Dra. Alba Lucía Corredor Gómez, para actualizar la Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano a nivel Nacional.

ARTÍCULO SEGUNDO: Se APRUEBA la Política de Gestión del talento Humano a nivel Nacional, en los siguientes términos:

POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

La política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano es la base para el crecimiento y fortalecimiento de las funciones sustantivas y formativas de la educación superior en la Corporación universitaria Americana, a partir de la atracción, vinculación, la evaluación, el reconocimiento, la retención y desvinculación de personal académico y administrativo, garantizando programas integral de capacitaciones que promuevan el desarrollo profesoral y de carrera, alineados a un ambiente de trabajo gratificante cumpliendo con la normatividad legal e institucional vigente.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: Velar por la gestión del ciclo de Talento Humano a través de la atracción, selección, vinculación y desvinculación de personal académico y administrativo, de acuerdo con los procesos de evaluación y autoevaluación institucional.

Programa 1: Procedimientos Institucionales de Talento Humano en La Americana

Proyecto 1.1: Procedimientos de atracción, selección, vinculación y desvinculación.

Retos: Lograr la vinculación del personal con los perfiles adecuados cumpliendo con los estatutos internos y el presupuesto establecido.

Meta 1: Atender y dar respuestas a las necesidades y requerimientos de vinculación del personal.

Indicador	Meta
[Total de profesores vinculados / Total cargos docentes presupuestados]*100	90%

Indicador	Meta
[Total de funcionarios administrativos vinculados / Total de cargos administrativos presupuestados]*100	90%

Retos: Establecer mecanismos articulados para la evaluación y actualización de procedimientos.

Meta 2: Realizar revisión y actualización de los procedimientos de talento humano.

Indicador	Meta
[Número de revisiones realizadas / Total de procedimientos de talento humano]*100	100%

Programa 2: Plan de capacitación

Proyecto 2.1: Desarrollo profesoral.

Retos: Desarrollar un plan de formación docente a nivel de maestría, doctorado, cualificación pedagógica y el fortalecimiento del saber disciplinar para los entornos actuales.

Meta 1: Lograr que el personal docente participe del plan de formación.

Indicador	Meta
[Número de profesores TC que cumplen con los requisitos de la convocatoria formación de alto rigor / Número total de profesores inscritos) *100	60%

Indicador	Meta
[Número de profesores participando del plan de formación en cualificación pedagógica / Total de profesores) *100	80%

Indicador	Meta
[N° de profesores asistentes a las capacitaciones de formación en saberes disciplinares / Total de profesores TC y MT) *100	80%

Proyecto 2.2: Plan carrera.

Reto: Promover y ejecutar programas para la formación del desarrollo profesional o fortalecimiento de competencias dentro de la Institución.

Meta 2: Lograr la participación del personal administrativo en los programas de formación.

Indicador	Meta
[Número de capacitaciones realizadas/ Número de capacitaciones programadas) *100	80%

Indicador	Meta
[Funcionarios docentes con inducción semestral / Números de funcionarios Docentes contratados en el semestre) *100	80%

Indicador	Meta
[Funcionarios administrativos con inducción semestral / Números de funcionarios Administrativos contratados en el semestre) *100	80%

Indicador	Meta
[Número de colaboradores con capacitaciones efectivas / Número de funcionarios administrativos asistentes a la capacitación) *100	80%

Programa 3: Evaluación de Desempeño del Personal con su respectiva Retroalimentación

Proyecto 3.1: Consolidar la cultura de la evaluación y la retroalimentación de los resultados.

Reto: Lograr la mejora continua de los resultados de desempeño del personal administrativo y docente.

Meta 1: Obtener resultados positivos iguales o superiores de la escala de medición definida.

1. Tasa de participación.

Indicador	Meta
[Número de evaluaciones de desempeño realizadas/ número total de funcionarios administrativos activos *100	85%

2. Promedio de evaluación de desempeño.

Indicador	Meta
[Promedio evaluación de desempeño Sumatoria de los resultados de evaluación de desempeño / Número total de funcionarios administrativos activos) *100	65%

3. Tasa del plan de mejoramiento.

Indicador	Meta
[Número de evaluaciones de desempeño con resultados inferiores a 4,0/ número total de funcionarios administrativos evaluados) *100	10%

Indicador	Meta
(N° de profesores con calificación igual a 4.0 / total de profesores evaluados)*100	80%

Indicador	Meta
(N° de profesores con calificación inferior a 4.0 que tuvieron plan de mejoramiento del semestre / total de docentes con calificación inferior a 4.0)*100	5%

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: Velar por un clima organizacional adecuado a través de la implementación y medición de estrategias de retención que promuevan el bienestar, integración, protección, seguridad y calidad de vida para los colaboradores de la Institución.

Programa 1: Retención del personal.**Proyecto 1.1:** Estrategias de Retención

Reto: Lograr obtener resultados positivos de percepción del ambiente laboral por parte de los miembros de la organización.

Meta 1: Obtener un resultado positivo de la evaluación de clima organizacional.

1. Actividades programadas.

Indicador	Meta
[Número de actividades programadas de bienestar laboral / número de actividades ejecutadas de bienestar laboral) *100	90%

2. % de inversión en actividades de bienestar laboral.

Indicador	Meta
Total, de gastos en actividades de bienestar laboral / total presupuestado para las actividades de Talento Humano) *100	80%

3. % de impacto de bienestar laboral

Indicador	Meta
(Número de actividades programadas de salario emocional / número de actividades ejecutadas) *100	90%

Reto 1: Ofrecer oportunidades de crecimiento y promoción de ascenso al personal académico y administrativo en la Americana.

Meta 2: Reconocer al personal académico y administrativo de la Institución por su buen desempeño.

Indicador	Meta
(Colaboradores con permanencia en la Institución/ Número total de colaboradores)*100	80%

Indicador	Meta
(N° de Docentes con Estímulos o reconocimientos/ total Docentes)*100	80%

Indicador	Meta
(N° de Administrativos con Estímulos o reconocimientos / Total de funcionarios Administrativos) *100	80%

Reto 2: Conservar al trabajador que demuestre calidad en su trabajo, buen desempeño y actitud.

Meta 2: Reconocer al personal académico y administrativo de la Institución por su buen desempeño

Indicador	Meta
[Número total de renuncias/ Número total de empleados) *100	5%

Programa 2: Cumplimiento Legal del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Proyecto 2.1: Desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Reto: Controlar los peligros y riesgos presentes en las instalaciones y ejecutar las actividades descritas en el plan anual de trabajo.

Meta 1: Identificar, evaluar e intervenir los peligros y riesgos presentes en las instalaciones de la Institución.

Indicador	Meta
[% de accidentalidad año anterior / % de accidentalidad año actual]*100	10%

Indicador	Meta
(Número de actividades ejecutadas/Número de actividades programadas) *100	70%

Proyecto 2.2: Plan de Emergencia.

Reto: Cumplir con los lineamientos generales en cuanto a la normatividad vigente enfocados al control y mitigación de los factores de riesgo existentes que puedan ocasionar pérdidas y daños a las personas, infraestructura, y equipos en todos los edificios de la Institución en el desarrollo de una emergencia.

Meta 1: Realizar las actividades contempladas en el plan de emergencia.

Indicador	Meta
(Número de actividades ejecutadas / Número de actividades programadas) *100	70%

Indicador	Meta
Realizar el Simulacro	Puntaje (8/10) (Cuando se realiza un simulacro no se da una calificación, se otorga un informe de cumplimiento)

Proyecto 2.3: Sistema de vigilancia y epidemiología.

Reto: Promover la mejora de las condiciones de salud y bienestar de los trabajadores, protegiéndolos de los factores de riesgo laborales.

Meta 1: Implementar programas que impacten positivamente las condiciones de salud de los trabajadores.

Indicador	Meta
(Número de actividades ejecutadas/Número de actividades programadas) *100	70%

Indicador	Meta
(Número de días de ausentismo año actual / Número de días de ausentismo año anterior) *100	-5%

Proyecto 2.4: Plan estratégico de Seguridad Vial.

Reto: Cumplir con los lineamientos generales del plan estratégico seguridad vial.

Meta 1: Lograr realizar las actividades contempladas en el plan estratégico de seguridad vial.

Indicador	Meta
[Número de actividades ejecutadas / Número de actividades programadas] *100%	70%

ARTÍCULO TERCERO: Dejar sin efectos las normas institucionales que contraríen el presente acuerdo.

Dado en Barranquilla a los 13 días del mes de julio de 2022.

Comuníquese y cúmplase,


JAIME ENRIQUE MUÑOZ
 Presidente


CARLOS MAURICIO ARCHILA GUIO
 Secretario General