



**ACUERDO N°35
SALA GENERAL
Junio 30 de 2020**

**Por medio de la cual se adopta la Política de Gestión del Talento Humano de la
Corporación Universitaria Remington**

La SALA GENERAL de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON en ejercicio de sus atribuciones y, en especial, aquella que le confiere el artículo 29, literal N, de los Estatutos de la CORPORACION UNIVERSITARIA REMINGTON, y

CONSIDERANDO

Primero. Que el principio de autonomía universitaria consagrado en el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, de conformidad con el artículo 28 de la Ley 30 de 1992, reconoce a las instituciones universitarias el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de función institucional.

Segundo. Que de acuerdo con el artículo 29, literal a) del Estatuto General de la Corporación Universitaria Remington, una de las funciones de la Sala General es diseñar y evaluar las políticas de la institución, teniendo en cuenta las necesidades locales, regionales y nacionales de formación de recursos; además, de los planes y programas de educación de superior.

Tercero. Que la Corporación Universitaria Remington dentro de los procesos de cumplimiento de las condiciones institucionales descritas en el Decreto 1330 de 2019 y, en especial, en el artículo 2.5.3.2.1.2, relacionado con el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, determina la articulación por medio de políticas y procesos diseñados, contribuyendo al avance y fortalecimiento de su comunidad y de sus resultados académicos con principios de equidad, diversidad, inclusión y sostenibilidad.

Cuarto. Que la Corporación Universitaria Remington en el marco del cumplimiento de las condiciones institucionales descritas en el Decreto 1330 de 2019, en especial, en el artículo 2.5.3.2.1.2, relacionado con el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, determina la articulación por medio de políticas y procesos diseñados, contribuyendo al avance y fortalecimiento de su comunidad y sus resultados académicos, con principios de equidad, diversidad, inclusión y sostenibilidad.

Quinto. Que el decreto 1330 de 2019, artículo 2.5.3.2.3.1.7., determina que se debe tener una *Gestión del talento humano con sus respectivas* políticas y mecanismos para atraer, desarrollar y retener el talento humano acorde con su misión.

Sexto. Que la evaluación y seguimiento continuo de los procesos de apoyo facilitan la identificación de las necesidades y el mejoramiento de estos, permitiendo fortalecer el crecimiento sostenible y el cumplimiento cabal de la Misión institucional.





Séptimo. Que, de conformidad con lo expuesto, la Sala General,

RESUELVE

Adoptar, para todos los estamentos de la Corporación Universitaria Remington, la siguiente Política de Gestión de Talento Humano:

ARTÍCULO 1°. Objeto general. Establecer la Política de Gestión de Talento Humano en el marco general que oriente el accionar frente al desarrollo de la gestión del talento en la Corporación Universitaria Remington.

Objetos específicos:

- Establecer los lineamientos del proceso de atracción y selección del talento humano, tanto administrativo como docente, articulado con las necesidades y oportunidades institucionales y de las áreas que componen la Institución.
- Fortalecer el proceso disciplinar de desarrollo del talento humano.
- Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los empleados, mediante la prevención de alteraciones en su salud, manteniendo un entorno laboral sano, con condiciones de trabajo adecuadas y seguras.

ARTÍCULO 2°. Marco legal. La presente política atiende las normas estatales vigentes, en particular, las estipuladas en la Ley 30 de 1992 y los referentes laborales. Igualmente, se basa en los parámetros definidos por el Reglamento general de la Corporación Universitaria Remington, el Estatuto Docente y el Reglamento de Trabajo. Es, a su vez, vehículo para el avance según las orientaciones del Plan de Desarrollo Institucional y los planes de gestión de los diferentes procesos de la Institución.

ARTÍCULO 3°. Ámbito de aplicación.

Ámbito general: esta política es de aplicación en todas las sedes de la Corporación Universitaria Remington, así como la relación que ella establece con estudiantes, docentes, empleados, entidades financieras, proveedores, contratistas y prestadores de servicios y otros terceros que participan en la creación de valor en la Institución.

ARTÍCULO 4°. Política de Gestión del Talento Humano

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

4.1 Principios orientadores.

La libertad, la tolerancia, obediencia a la Institución, el comportamiento ético, la solidaridad y el respeto, son algunos de los valores insignes de la Institución, que se proyectan en la Política de Gestión del Talento Humano de la Corporación Universitaria Remington.

4.2 Preceptos de sostenibilidad.



Con el objetivo de fortalecer la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación del talento humano de la Organización, así como garantizar la transparencia, eficiencia y responsabilidad en la gestión de los miembros de la unidad administrativa de la Corporación Universitaria Remington, se velará porque:

- La gestión del talento humano será transparente y acorde con los cargos establecidos en la Corporación Universitaria Remington, cumpliendo a cabalidad con los perfiles establecidos para cada cargo o puesto de trabajo.
- La aplicación del Reglamento Interno de Trabajo y las disposiciones, leyes y acuerdos que emita el Estado colombiano y la normativa interna de la Corporación Universitaria Remington tendrán una aplicación enmarcada en la justicia y la equidad.
- Se velará en todo momento por la seguridad, bienestar y estabilidad de los empleados vinculados a la Corporación Universitaria Remington.

CAPITULO II

OBJETIVO GENERAL, ESPECÍFICOS Y ESTRATEGIAS DE LA POLÍTICA

4.3 Objetivo general.

Aplicar un modelo de gestión que le permita proveer a la Corporación Universitaria Remington de personas integrales en valores y competencias mediante un sistema integrado, acorde con las necesidades y objetivos institucionales, y que contribuya al logro de los objetivos estratégicos.

4.4 Objetivos específicos.

- Aportar al logro de los propósitos institucionales mediante los procesos de talento humano, tales como incluir los planes estratégicos en los procesos del área y alinear las metas organizacionales con las metas del área.
- Desarrollar procesos de talento humano con un enfoque sistémico, es decir: mejorar los procesos del área, atendiendo las necesidades estratégicas y la satisfacción del cliente interno y externo; volver los procesos efectivos (eficientes y eficaces); crear valor para la Organización, reenfocando los procesos del área e implementar prácticas de alto desempeño.
- Mejorar la calidad de vida del colaborador, implementado el bienestar y desarrollando el talento humano en todas las dimensiones humanas (física, emocional, social, mental y espiritual).
- Cumplir las disposiciones de ley y establecer un protocolo en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y otros aplicables a la Organización en términos de seguridad y salud en el trabajo.

4.5 Estrategias de la Política de Gestión del Talento Humano.

Se definen las siguientes estrategias como soporte de los procesos misionales y del logro de los objetivos de la Institución:



- **Desarrollar competencias:** diseñar e implementar un modelo de formación y desarrollo para los colaboradores, el cual les permitirá ser mejores seres humanos, mejores profesionales y mejores ciudadanos.
- **Fortalecer las capacidades de liderazgo:** mejorar las capacidades de liderazgo de los colaboradores con responsabilidades de dirección para que aporten, efectivamente, al logro de objetivos en ambientes sanos de trabajo.
- **Mejorar el ambiente de trabajo:** construir un ambiente de trabajo sano, donde prime la confiabilidad, el respeto, la imparcialidad y el sentido de pertenencia institucional.
- **Construir una cultura humanista:** desarrollar una cultura institucional humanista de alto desempeño que sea impulsada por el liderazgo, la transformación de la cultura y el cambio.
- **Promover los principios de convivencia:** promover la cultura en valores, donde se evidencie permanentemente el buen vivir y el respeto mutuo.

CAPÍTULO III PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

4.6 Definición.

El proceso de selección y contratación está determinado por los perfiles de cargos y se direcciona a encontrar personas idóneas en competencias del Ser, el Hacer y el Saber, que aporten en forma permanente a los objetivos institucionales.

4.7 Del personal administrativo.

Se hará reclutamiento de hojas de vida en modalidad mixta, es decir, por difusión abierta y al interior de la Corporación Universitaria Remington y, adicionalmente, los directores o jefes pueden presentar candidatos internos o los empleados podrán postularse libremente.

El candidato elegido para el cargo será la persona que mejor desempeño obtenga durante el proceso de selección y que, en consenso con el director del área, se considere más idóneo para ocupar la vacante.

4.8 Del personal docente.

La Dirección de Talento Humano participa en la publicación de la oferta y reclutamiento de hojas de vida; las decanaturas de las Facultades o direcciones de programas son los encargados del proceso de selección, tal y como lo estipula el Reglamento Profesoral. La contratación será manejo inherente al área de Talento Humano.

4.9 Modalidad de contratación.

Corresponde a la Rectoría, como ordenadora, aprobar la contratación del personal administrativo y docente de la Corporación Universitaria Remington con las excepciones



previstas en los estatutos. La modalidad de contratación y el tiempo o dedicación a la labor será de acuerdo con la necesidad del cargo, presupuesto y pertinencia, y con base en la reglamentación que se establezca para contratar, cuyos parámetros específicos han de establecerse específicamente en los reglamentos institucionales.

CAPÍTULO IV CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

4.10 De la capacitación o desarrollo formativo.

- **Diseño del plan:** el plan de capacitación de la Corporación Universitaria Remington se establecerá con base en los objetivos estratégicos institucionales y en las acciones que se establezcan.
- **Complementariedad:** las acciones para el desarrollo del talento humano de la Institución se desarrollarán en dos frentes: desarrollo de la persona como ser humano y el desarrollo de sus habilidades y competencias técnicas.
- **Focalización:** si bien el plan de formación institucional será para todos los empleados administrativos y docentes, ellos estarán bajo la reglamentación que para cada uno se establezca (Reglamento profesoral y lineamientos de capacitación o formación para personal administrativo).

4.11 De la evaluación administrativa y docente.

Se considerará la evaluación del desempeño como un instrumento de motivación, de retroalimentación propositiva, de aceptación de recomendaciones y de desarrollo personal y laboral. Igualmente se buscará que el empleado reciba su evaluación como un proceso de autogestión y satisfacción.

La evaluación se hará bajo la reglamentación y desarrollo que se tenga establecido para el personal administrativo y docente.

CAPÍTULO V CARRERA DOCENTE

La carrera docente es un proceso de formación y desarrollo del profesor interno, que tiene por finalidad contribuir al fortalecimiento de su perfil, como mecanismo para fomentar y retener el talento humano acorde con la misión de la Institución, la cual estará reglamentada dentro del estatuto profesoral de la Corporación Universitaria Remington.

CAPÍTULO VI SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

4.12. Objetivo.

Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y otros aplicables a la organización en términos de seguridad y salud en el trabajo.

4.13. Parámetros para la salud y seguridad en el trabajo.



- La Institución se compromete con la protección y promoción de la salud de los profesores, personal administrativo, contratistas, visitantes y demás personas que interactúen en la ejecución de sus procesos o actividades, procurando su integridad física mediante el control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos y la protección del medioambiente.
- Todos los niveles de dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la seguridad y salud. Para efectos del manejo y administración de sustancias controladas, deberán acatarse las políticas o directrices que se expidan en dicho sentido.
- Todos los colaboradores y personas que ingresen a la Institución tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad, con el fin de que puedan realizar un trabajo o actividades seguras. Igualmente, serán responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los colaboradores y personas que ingresan a la Institución.
- Generar la cultura del autoreporte de condiciones y comportamientos inseguros en el trabajo, que permitan tomar acciones preventivas, correctivas y de mejora con base en la seguridad y salud en el trabajo.
- Implementar y mantener el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, garantizando su permanente operación en las diferentes sedes de la Corporación Universitaria Remington.
- Establecer lineamientos para el uso adecuado de los elementos de protección personal proporcionados por la Institución, para ser utilizado por el trabajador y protegerlo de los riesgos a los que puede estar expuesto dentro de las tareas a realizar.
- Establecer lineamientos internos para prevenir el consumo de alcohol, drogas y tabaco en la Institución, con el fin de promover estilos de vida y trabajo saludable.
- Establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas.

CAPITULO VII

ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL FRENTE A LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

4.14. Implementación de la política y recomendaciones de actualización.

La implementación de la Política de Gestión de Talento Humano, así como las recomendaciones de actualización, es responsabilidad de la Dirección de Talento Humano. Su seguimiento y evaluación deberán estar en el marco de las políticas específicas de



evaluación y del Sistema Integrado de Gestión de la Institución, mediante indicadores que permitan la orientación y la toma de decisiones informada.

4.15 Coordinación para la ejecución de la política.

La Dirección de Talento Humano es la instancia responsable de coordinar la promoción, el desarrollo y la autoevaluación de la Política de Gestión de Talento Humano en la Institución con el concurso de todos los procesos.

CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES FINALES

4.16. Uso y tratamiento de la información.

La información inherente a los empleados y a la Corporación Universitaria Remington es de carácter institucional; será tratada con discreción y rigurosidad y solamente para los fines pertinentes de los distintos procesos; asimismo, no podrá ser divulgada a personas naturales o jurídicas externas, a no ser que haya una autorización expresa de la Rectoría de la Corporación Universitaria Remington.

ARTÍCULO 5°. Responsabilidad de la Política de Gestión de Talento Humano.

- Dirección de Talento Humano.
- Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 6°. Vigencia. La presente política rige a partir del 30 de junio de 2020 y deja sin efectos los reglamentos o manuales especiales que se hubiesen podido adoptar por instancias académicas y/o administrativas dentro de la Corporación Universitaria Remington.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Medellín, a los treinta (30) días del mes de junio de dos mil veinte (2020)


JORGE VÁSQUEZ POSADA
Presidente


GUSTAVO ADOLFO CASTRILLÓN SUÁREZ
Secretario General