
CONSEJO SUPERIOR
ACUERDO No. 010 DE SEPTIEMBRE 10 DE 2021

Por el cual se aprueba la Política de preinscripción, inscripción, admisión, matrícula, renovación y transferencia; Política de Recursos Financieros; Política de Formación Integral; Política de Créditos y Actividades Académicas; Política de Información y Comunicación; Política de Gestión y Tratamiento de Datos; Política Curricular; Política de Bienestar Institucional; Política de Inclusión; Política de Resultados de Aprendizaje; Política de Permanencia Estudiantil; Política de evaluación académica, seguimiento y retroalimentación; Política de reingresos, reintegros y/o retiros; Política de creación, modificación o renovación de programas; Política de Gestión Institucional y Bienestar; Política de Investigación, Innovación, Creación Artística y Cultural; Política de Talento Humano; Política De Graduados; Política de Propiedad Intelectual; Política de Cualificación Docente y la Política de Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento de la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente.

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA CORPORACIÓN ESCUELA TECNOLÓGICA DEL ORIENTE

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias y,

CONSIDERANDO

1. Que la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente fue creada mediante Resolución No. 2680 del 5 de agosto de 1998, expedida por el Ministerio de Educación Nacional y con código del ICFES No. 5801, aprobada como Escuela Tecnológica de Educación Superior, de Carácter Privado, utilidad común, sin ánimo de lucro.
2. Que la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente se rige por un Proyecto Educativo Institucional, en cumplimiento de la Ley 115 de 1994, Ley General de Educación y el Decreto Único Reglamentario de Educación 1075 de 2015, documento reglado por una serie de documentos denominados Reglamentos y Lineamientos.
3. Que el artículo 25 del Estatuto General de la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente consagra como funciones del Consejo Superior *"1. Velar porque la marcha de la Corporación este acorde con las disposiciones legales y estatutarias."* y, *"5. Definir la organización académica, administrativa de la Corporación, aprobar su estructura orgánica, y velar porque el cumplimiento de sus funciones este de acuerdo con las disposiciones legales, los estatutos y reglamento internos y las políticas institucionales"*.
4. Que la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente en el marco del cumplimiento de sus propósitos misionales, procesos de mejora continua, de autoevaluación institucional y en coherencia con la actualización de la normatividad vigente establecida por el Ministerio de Educación Nacional a través del Decreto 1330 del 25 de julio de 2019, la Resolución 015224

del 24 de agosto de 2020 y la Resolución 021795 del 19 de noviembre de 2020, ha establecido espacios de discusión colectiva con el propósito de crear y actualizar las políticas institucionales vigentes. Así mismo, comprometida con la calidad educativa y con miras a un proceso de alta calidad en percepción de condiciones iniciales para la acreditación de programas y acreditación institucional, también acogió los lineamientos del consejo Nacional de Acreditación – CNA.

5. Que la Rectoría lideró el proceso de formulación y actualización de las políticas institucionales que guiaran los procesos académicos y administrativos de la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente con el apoyo de la Dirección de Planeación y Calidad Institucional, en el marco de la participación democrática de toda la comunidad educativa.
6. Que en sesión del diez (10) de septiembre de dos mil veintiuno (2021) del Consejo Superior, la Rectoría presentó la Política de preinscripción, inscripción, admisión, matrícula, renovación y transferencia; Política de Recursos Financieros; Política de Formación Integral; Política de Créditos y Actividades Académicas; Política de Información y Comunicación; Política de Gestión y Tratamiento de Datos; Política Curricular; Política de Bienestar Institucional; Política de Inclusión; Política de Resultados de Aprendizaje; Política de Permanencia Estudiantil; Política de evaluación académica, seguimiento y retroalimentación; Política de reingresos, reintegros y/o retiros; Política de creación, modificación o renovación de programas; Política de Gestión Institucional y Bienestar; Política de Investigación, Innovación, Creación Artística y Cultural; Política de Talento Humano; Política De Egresados; Política de Propiedad Intelectual; Política de Cualificación Docente y la Política de Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento, las cuales fueron analizadas, debatidas y posteriormente aprobadas por unanimidad por el Consejo Superior.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO. APROBAR la creación y/o actualización de las siguientes Políticas Institucionales de la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente:

1. Política de preinscripción, inscripción, admisión, matrícula, renovación y transferencia
2. Política de Recursos Financieros
3. Política de Formación Integral
4. Política de Créditos y Actividades Académicas
5. Política de Información y Comunicación
6. Política de Gestión y Tratamiento de Datos
7. Política Curricular
8. Política de Bienestar Institucional

9. Política de Inclusión
10. Política de Resultados de Aprendizaje
11. Política de Permanencia Estudiantil
12. Política de Evaluación Académica, Seguimiento y Retroalimentación
13. Política de reingresos, reintegros y/o retiros
14. Política de creación, modificación o renovación de programas
15. Política de Gestión Institucional y Bienestar
16. Política de Investigación, Innovación, Creación Artística y Cultural
17. Política de Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento
18. Política de Talento Humano
19. Política De Graduados
20. Política de Propiedad Intelectual
21. Política de Cualificación Docente

ARTÍCULO SEGUNDO. Realizar su divulgación y socialización con la comunidad educativa.

ARTÍCULO TERCERO. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha según lo establecido en el Consejo Superior y registrado en el acta No. 103 del diez (10) de septiembre de dos mil veintiuno (2021) y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Expedido en Bucaramanga, a los diez (10) días del mes de septiembre de dos mil veintiuno (2021).

En constancia firman,



RODRIGO ZAMBRANO PINTO
Presidente Consejo Superior



KELLY VANESSA SALAZAR CASTILLO
Secretaria General (E)



18. Política de Talento Humano

Información General

Código PI-BIE-01

Fecha De Expedición 10 de septiembre de 2021

Versión 03- 2021

Dependencia Coordinación de Talento Humano

Colaboradores

Angie Paola Pérez Villamizar

Angie Janieth Castillo Cuenca

Aprobada Por Consejo Superior

Revisada Por Rectoría



Introducción

En esta política se establecen los lineamientos, procesos, y servicios que el área de Talento Humano ofrece a su personal colaborativo, desde la generación de mecanismos en beneficio colateral entre la institución y sus colaboradores; donde se promuevan acciones que contribuyan al acompañamiento integral de todos sus miembros, en coherencia con los estatutos laborales vigentes. Para ello, la dependencia está bajo una estructura orgánica de Rectoría, Secretaría General, seguido de un Coordinador(a) encargado del área y practicantes que brindan apoyo a los procesos y la dependencia.

Así mismo, esta política brinda cobertura al personal vinculado contractualmente con la Corporación y, a su vez, establecerá el seguimiento y acompañamiento para la permanencia laboral.

Dentro de la política se realiza el seguimiento al desarrollo y calidad de los procesos contractuales de la institución; por lo tanto, la dependencia de Talento Humano consolida su ejercer desde la selección y vinculación, estrategias de liderazgo y cumplimiento de indicadores, evaluación y permanencia del personal o desvinculación y quienes conforman el equipo de trabajo institucional; asimismo, cada uno cuenta con sus propios lineamientos.

Por otro lado, la estrategia de la gerencia del talento humano de la Tecnológica del Oriente propicia el avance integral de sus colaboradores y está encaminada al Liderazgo laboral y el cumplimiento de indicadores que permitan clarificar el progreso global institucional, en aras del desarrollo íntegro, la permanencia de sus funcionarios, en pro de la construcción del proyecto de vida y la carrera laboral dentro de la corporación.

Marco General

Normatividad y Aspectos Nacionales

Esta política se dirige bajo el siguiente marco normativo nacional que regula la contratación laboral, dentro de los cuales se encuentra:

Constitución Política de Colombia 1991

En su **ARTÍCULO 25**, establece “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”.

Ley 115 de 1994

En su Artículo 2o. Servicio Educativo dispone “El servicio educativo comprende el conjunto de normas jurídicas, los programas curriculares, la educación por niveles y grados, la educación no formal, la educación informal, los establecimientos educativos, las instituciones sociales (estatales o privadas) con funciones educativas, culturales y recreativas, los recursos humanos, tecnológicos, metodológicos, materiales, administrativos y financieros, articulados en procesos y estructuras para alcanzar los objetivos de la educación”.



Código Sustantivo de Trabajo

Es la normatividad encargada de regular la relación entre los trabajadores y los empleadores, procurando y garantizando la protección de los derechos de estos en la relación contractual, en ras del trabajo digno.

Ley 30 1992

Encargada de regular, el carácter, autonomía, principios, objetivos y disposiciones generales expresadas en esta Ley y sus Decretos reglamentarios de las Instituciones de Educación Superior.

En el **Título III, Capítulo III** donde se establecen las disposiciones del personal docente y administrativo, refiere el *Artículo 79*. “El estatuto general de cada universidad estatal u oficial deberá contener como mínimo y de acuerdo con las normas vigentes sobre la materia, los derechos, obligaciones, inhabilidades, situaciones administrativas y régimen disciplinario del personal administrativo”.

Marco Nacional de Cualificaciones

Contribuye al fortalecimiento de los programas de movilidad y progresión interna de los colaboradores.

Normatividad y Aspectos Institucionales

Esta política está regida bajo la siguiente normatividad institucional:

Proyecto Educativo Institucional

En la Corporación la gerencia del talento humano define su labor administrativa en cumplimiento de la misión institucional para el avance integral de sus colaboradores y está encaminada al Liderazgo laboral y el cumplimiento de indicadores que permitan clarificar el progreso global institucional, en aras del desarrollo íntegro y la permanencia de sus funcionarios, en pro de la construcción del proyecto de vida y la carrera laboral dentro de la corporación. Por lo tanto, implementa mecanismos que contribuyan al acompañamiento integral de todos sus miembros, en coherencia con los estatutos laborales vigentes. Está bajo la supervisión de la Rectoría General, la Secretaría General, seguido de un Coordinador(a) encargado del área y practicantes que brindan apoyo a los procesos y la dependencia. Así mismo, brinda la cobertura al personal vinculado contractualmente con la Corporación mediante el seguimiento y acompañamiento para atraer, desarrollar y retener el talento humano en procesos de selección y vinculación de personal docente y administrativo, cumplimiento de indicadores, reconocimiento y estímulos y permanencia o desvinculación del personal.

Estatuto Docente



Fue creado bajo el Acuerdo 013 del 23 de septiembre de 2008 del Consejo Superior y ha sido modificado mediante los acuerdos 0001 de 2013, acuerdo 04 del 30 de agosto de 2017, y se realizó actualización por el acuerdo 11 de 13 noviembre de 2019 del Consejo Superior.

Considerado indispensable dentro de la organización y normalización de la institución, dado que desde él se establecen los lineamientos que regulan la relación entre la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente y su cuerpo docente, al plasmar las políticas y tipos de vinculación, perfiles, escalafón y ascenso, deberes, estímulos y derechos del profesorado, en busca de consolidar una comunidad académica, que propenda desde su ejercicio profesional por la calidad y la excelencia.

Reglamento Interno de Trabajo

Regula las actividades laborales de todos los trabajadores de la Corporación, con el fin de garantizar el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Lo anterior, respetando los lineamientos generales establecidos sobre el particular por cada uno de los reglamentos de docentes. Por consiguiente, hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores.

Contrato Individual de Trabajo

La Corporación Escuela Tecnológica del Oriente considera trabajador de la Institución, a toda persona vinculada mediante un contrato de trabajo, por medio del cual se determina el término y tipología del mismo, las funciones a desempeñar por el trabajador, la remuneración a recibir, y demás consideraciones importantes designadas por la ley y por la Institución.

Objetivos

Objetivo General

Garantizar el desarrollo integral de los colaboradores, que contribuya al fortalecimiento del Talento Humano, los procesos y el afianzamiento de los quehaceres laborales.

Objetivos Específicos

Implementar procedimientos para el desarrollo adecuado del proceso de selección del personal requerido, cumpliendo con las exigencias coyunturales de los perfiles laborales solicitados. Asimismo, ejecutar el proceso normativo vigente, en cuanto al compendio de documentación con el fin de proceder a la vinculación contractual, obedeciendo a las políticas laborales.

Aplicar estrategias de reconocimiento y estímulos a todo el talento humano de la institución.

Optimizar las funciones tanto en la formulación como en la ejecución de las responsabilidades, por parte de los colaboradores.

Implementar estrategias de evaluación a los procesos que compilan el ejercicio del talento humano, entre ellos, las funciones a realizar, los perfiles laborales, los mecanismos del área, las actividades, capacitaciones o beneficios, y las acciones propias de la dependencia.



Ejecutar planes de permanencia en función de propender al bienestar, la capacitación continua y el clima organizacional adecuado de los colaboradores, implementando rutas de formación, mecanismos de motivación, traslados verticales y horizontales en la institución.

Avalar el proceso de desvinculación teniendo en cuenta los mecanismos de finalización contractual establecidos, según la dependencia.

Definición de la Política

La política de Talento Humano gestiona y desarrolla las habilidades y los aspectos actitudinales de los colaboradores, orientando su enfoque hacia el liderazgo laboral, puesto que identifica las competencias existentes para fortalecer el desempeño de estas, en cuanto a la gestión de los perfiles. Lo anterior, en engranaje con motivaciones y aspiraciones de los colaboradores y de la Corporación, en pro de la mejora continua y el fortalecimiento de las áreas. Igualmente, la política encamina su evolución hacia el accionar de los perfiles, a través del cumplimiento de indicadores que permiten clarificar el avance integral de cada uno de los colaboradores (personal administrativo, personal docente, directivos, y corporados) que conforman la institución.

Alcance de la Política

Esta política abarca todo el personal vinculado laboralmente a la institución, docentes, administrativos, directivos y corporados. Su alcance da cobertura en términos de selección y vinculación, liderazgo, evaluación y permanencia del personal que conforma el equipo de trabajo institucional y así mismo, desvinculación de funcionarios en las situaciones requeridas.

De la misma manera, recae sobre ella el proceso contractual y el establecimiento de funciones y labores, según la dependencia, como su respectivo proceso de vinculación laboral, en el cual se aplicará el mecanismo normativo vigente, dando cumplimiento a las políticas laborales y brindando al colaborador las directrices institucionales necesarias para el óptimo desarrollo de sus funciones y/o responsabilidades, e implementando estrategias de liderazgo, autonomía y evaluación a los procesos que compilan el ejercicio del talento humano, entre ellos, los perfiles laborales, los mecanismos del área, las actividades, capacitaciones o beneficios, y las acciones propias de la dependencia.

Desarrollo de la Política

La política institucional de Talento Humano se conceptualiza bajo un modelo de transversalidad, garantizando el acompañamiento integral a los colaboradores, por lo tanto, la oficina de Talento Humano de la Tecnológica del Oriente ejecutará sus funciones, desde la ruta clara de los siguientes aspectos:

Selección y Vinculación

En esta etapa se implementarán los mecanismos que cumplan con los requerimientos legales establecidos por la normatividad contractual vigente y la Institucional. Una vez identificada la necesidad de personal, se dispone a aplicar el proceso de selección y vinculación con el fin de incorporar a la persona adecuada.



Reconocimiento y Estímulos

Este componente acrecienta el sentido de pertenencia y de importancia de los colaboradores dentro de la institución, a través de los conocimientos y los saberes, los procesos prácticos y el componente valorativo, por medio de actividades, reconocimientos, estímulos en diferentes esferas y alicientes en general, que reconozcan e incentiven el buen accionar, la permanencia, la distinción institucional y calidad de vida de los funcionarios.

Funciones

En este componente se optimizan las funciones, la formulación de estas y su ejecución y control, según las dependencias responsables.

Evaluación

Con el fin de propender a la mejora continua de la Tecnológica del Oriente y a la calidad institucional, la dependencia de Talento Humano implementa estrategias de evaluación a los procesos que compilan el ejercicio laboral, entre ellos, los perfiles ocupacionales, los mecanismos del área, las actividades, capacitaciones o beneficios, y las acciones propias de la dependencia.

Permanencia del personal

En esta fase, la dependencia de talento humano propicia el avance integral de sus colaboradores, a través de la aplicación de estrategias de liderazgo laboral y el cumplimiento de indicadores que permitan evidenciar el progreso global institucional, en aras del desarrollo íntegro y la permanencia de sus funcionarios, a través de diferentes procesos de formación continua, bienestar laboral y clima organizacional, que permitan brindar al colaborador apoyo, orientación, seguimiento, motivación y acompañamiento preventivo, fortaleciendo así la cultura organizacional y propendiendo a la permanencia del funcionario dentro de la Corporación.

Desvinculación

Este aspecto garantiza la desvinculación transparente para el funcionario, debidamente regida por la normativa legal e institucional vigente, en aras del beneficio bilateral.

Responsables

Coordinación de Talento Humano

Procesos de Evaluación y Mejora

Los procesos de evaluación y mejora de la política del talento humano, en cada uno de sus incisos, serán revisados continuamente a través de la evaluación y el cumplimiento de los indicadores dispuestos dentro de la política misma y en las diferentes áreas y cargos.

En este proceso de evaluación y mejora participan los líderes de áreas, los diversos comités establecidos, la coordinación de talento humano y el rector.



Asimismo, el departamento de Talento Humano realizará el seguimiento a cada proceso, actividad, beneficio, plan de capacitación, evento y demás que sea realizado en servicio de los colaboradores de la Corporación; para esto se pretende el desarrollo y la utilización de instrumentos que sean aplicables al equipo de colaboradores y que den cuenta de la medición, nivel de satisfacción, percepción, entre otras variables medibles dentro del área. Estos instrumentos permitirán evaluar de forma cualitativa y cuantitativa cada uno de los procesos que conforman el área de Talento Humano, con aras a la mejora de estos.

Por último, la evaluación contante permite medir la capacidad de impacto en los colaboradores, transformando su calidad de vida, los aspectos actitudinales y las competencias laborales.





Bibliografía

Constitución Política de Colombia. Julio 7 de 1991 (Colombia). Recuperado de <http://www.secretariasenado.gov.co/constitucion-politica>

Ministerio de Protección Social. Código Sustantivo del Trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Ministerio de Educación Nacional. Marco Nacional de Cualificaciones. Recuperado de <https://especiales.colombiaaprende.edu.co/mnc/index.html>

Congreso de la República de Colombia. Ley 115 de 1994 del 8 de febrero de 1991. Recuperado de https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf

Congreso de la República de Colombia. Ley 30 de 1992. Diciembre 29 de 1992. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0030_1992.html

Corporación Tecnológica del Oriente. Proyecto Educativo Institucional. Recuperado de <https://irp.cdn-website.com/80ba03ad/files/uploaded/ProyectoEducativoInstitucional%20.pdf>

Corporación Tecnológica del Oriente. Estatuto Docente. Recuperado de <https://irp-cdn.multiscreensite.com/80ba03ad/files/uploaded/DGD-05-02%20ESTATUTO%20DOCENTE.pdf>