

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA CORHUILA

INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SUJETA A
INSPECCIÓN Y VIGILANCIA POR EL MINISTERIO DE
EDUCACIÓN NACIONAL – SNIES 2828

Personería Jurídica Res. Ministerio de Educación
No. 21000 de diciembre 22 de 1989



CORHUILA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA
Vigilada Mineducación



POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

DERECHOS
DE AUTOR

© 2020 CORHUILA
Neiva- Huila, Colombia
Teléfono: (8) 8754220
<http://www.corhuila.edu.co>

CONSEJO SUPERIOR

Jairo Toro Rodríguez (Presidente)
Raquel Murcia de Cabrera (Vicepresidente)
Roque González Garzón
Eduardo Navarro Gutiérrez
Ciro Alfonso Tovar
Cristóbal Cuellar Quevedo
Juan Camilo Cruz Sotelo (Representante de los Estudiantes)

RECTOR

Oscar Eduardo Chávarro Arias

VICERRECTORA ACADÉMICA

Fulvia Lucero Valderrama Chávarro

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

Carlos Enrique Reyes Mahecha

SECRETARIA GENERAL

Andrea Paola Trujillo Lasso

EQUIPO COORDINADOR DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

Oscar Eduardo Chávarro A. (Rector)
Fulvia Lucero Valderrama Ch. (Vicerrectora Académica)
Carlos Enrique Reyes M. (Vicerrector Administrativo y Financiero)
Omar Fernando Cuadro M. (Director de Currículo y Aseguramiento de la calidad)
Víctor Manuel Rubiano Z. (Director de Planeación)
Victoria Eugenia Barreiro G. (Coordinadora de Calidad)
Luisa Fernanda Guzmán L. (Jefe de Talento Humano)

Contenido

Presentación	4
I. Antecedentes	5
II. Marco general	6
2.1 Marco conceptual.....	7
2.2 Marco jurídico	8
2.3 Marco institucional	9
III. Principios y valores	10
IV. Objetivos y lineamientos para las metas	11
V. Lineamientos para la implementación	12
5.1 Líneas de acción	12
5.2 Actores, roles e interacciones	15
VI. Lineamientos para el seguimiento y evaluación	16
Referencias Bibliográficas	17

Presentación

La Corporación Universitaria del Huila – Corhuila considera la gestión del talento humano como una valiosa herramienta para la consecución de la esencia, el propósito superior, los objetivos institucionales y los propósitos esenciales. Por esta razón, establece la presente política como el lineamiento rector para atraer, vincular, desarrollar y administrar la permanencia del talento humano, en concordancia con los lineamientos institucionales, Proyecto Educativo Institucional - PEI, Plan de Desarrollo Institucional - PDI, las disposiciones del Ministerio de Educación Nacional – MEN y el Consejo Nacional de Acreditación, así como la demás normatividad interna y externa para construir y mantener óptimas relaciones laborales. Desde esa sinergia entre la institución y sus colaboradores se incide positivamente en la prestación de un servicio educativo adecuado, de alta calidad y ajustado a estándares nacionales e internacionales, hacia la formación de profesionales integrales, para ratificar la estrecha relación existente entre la educación y el crecimiento económico del país.

En este sentido, la presente Política de Talento Humano establece los mecanismos y herramientas para el cumplimiento de los objetivos que permitan la atracción, vinculación, desarrollo y permanencia del talento humano en Corhuila. Esta política se ha diseñado con base en los siguientes aspectos: antecedentes, marco general desplegado en lo conceptual y en los fundamentos jurídicos nacionales e institucionales, así como los principios, valores, objetivos, metas y líneas de acción para su ejecución. De igual forma, establece roles de los actores involucrados durante la implementación, periodicidad y criterios para el seguimiento y evaluación, que garanticen el cumplimiento de los objetivos.

I. Antecedentes

La Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA desde sus inicios ha concebido al Talento Humano como el vehículo para la construcción de una identidad institucional sólida. Para que esto sea un hecho alcanzable, se deben enfocar los esfuerzos en la constitución de un equipo de trabajo cualificado, motivado, con alto sentido de pertenencia, que permita desarrollar acciones educativas de calidad.

Como institución del orden privado de alto reconocimiento en el ámbito regional y ante el inminente crecimiento y desarrollo obtenido, CORHUILA ha fortalecido, a través del tiempo, su capacidad profesoral y administrativa mediante la vinculación de personas con competencias profesionales, humanas y técnicas que brindan soporte a la consecución de objetivos, ajustándose a las necesidades del entorno, precisamente en la búsqueda de alcanzar la alta calidad.

En el año 2006, la institución adopta el Acuerdo No. 112, el Reglamento Docente el cual contiene los principios y lineamientos que rigen las relaciones entre la institución y sus docentes reconociéndolos como un estamento fundamental para que la Institución dé cumplimiento a su misión y objetivos. En el año 2014, en aras de ofrecer mejores oportunidades para su desarrollo y permanencia, así como también para fortalecer el cumplimiento de los propósitos y del PEI, se expide el nuevo estatuto docente, mediante Acuerdo No. 312, el cual establece los mecanismos de selección, vinculación, promoción, sistemas de evaluación, capacitación, categorías, derechos y deberes, distinciones e incentivos, régimen disciplinario; igualmente establece el sistema de puntos para la valoración del perfil académico, experiencia docente, laboral, investigativa y de producción académica.

Con el propósito de dinamizar las relaciones laborales de forma organizada, se establece el Reglamento Interno de Trabajo mediante Acuerdo No. 275 de 2014, el cual contiene los aspectos relacionados con el ingreso de colaboradores, jornadas y horarios de trabajo, permisos, licencias, derechos, deberes y demás consideraciones que permiten dinamizar de forma objetiva el quehacer institucional tanto para el personal académico como administrativo.

Basados en la necesidad de fortalecer integralmente la gestión administrativa a través de la administración de talento humano y en la búsqueda permanente del mejo-

ramiento continuo, mediante Resolución No. 1546 de 2017, se adopta el Manual de Funciones y Competencias cuyo propósito principal es definir los perfiles aplicables a los cargos de planta de la institución y las competencias laborales.

A su vez, la institución ha establecido mecanismos que permiten contar con personal capacitado, actualizado y adecuado para afrontar los retos institucionales y desarrollo del talento humano, mediante el otorgamiento de estímulos y apoyos económicos que se direccionan al fortalecimiento de las competencias y habilidades para la ejecución de las labores y así mejorar la productividad.

Con el propósito de contribuir con el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, se considera necesario organizar los procesos para atraer, desarrollar y retener al talento humano, con lineamientos definidos mediante una política institucional y un modelo para la gestión del talento humano que la operacionalice.

II. Marco general

La Política de Talento Humano se orienta en torno a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional y se sustenta a nivel interno en el Proyecto Educativo Institucional y en el Plan de Desarrollo Institucional (2020-2024) y en general en las políticas, los reglamentos y acuerdos.

El Proyecto Educativo Institucional (PEI), establece que la gestión del talento humano se revierte en la gestión de toda la organización, ya que contar con personas comprometidas con la institución y con habilidades, conocimientos, valores y actitudes favorables y afines con la esencia institucional, hacen posible su desarrollo y su contribución al cumplimiento de los objetivos y metas de la organización. Por ello, al talento humano se le valora y se considera como el eje esencial de la corporación y en coherencia, se gestiona una esmerada y cuidadosa atención de sus necesidades humanas y en la promoción de su desarrollo integral (CORHUILA, p. 57, 2020).

De igual manera, dentro del eje estratégico “Buen Gobierno Corporativo” del PID 2020-2024, se encuentra definida la importancia de fortalecer la convivencia y de esta manera generar un alto sentido de pertenencia y compromiso con los proyectos institucionales, aspectos que han de permitir a los colaboradores ser agentes de cambio y fomentar un clima laboral y una apropiación de la cultura organizacional que aumente los niveles de satisfacción de los colaboradores y por ende, la productividad.

A partir de los lineamientos establecidos tanto en el PEI como en el PID, con la política de talento humano, se busca fortalecer la gestión administrativa que aporte al desarrollo de las capacidades de las personas y contribuya al logro de los objetivos y metas institucionales.

2.1 Marco conceptual

La Política de Talento Humano se enmarca en los siguientes conceptos:

Atracción. 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.

Clima organizacional. “Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad.” (Rubio, 2007).

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).

Cultura organizacional: describe el sistema de valores compartidos (lo más importante) y creencias (como son las cosas), para crear normas de comportamiento (la forma en que deben hacerse las cosas dentro de la empresa), a fin de guiar las actividades de los miembros de la organización.

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.

Talento Humano. Grupo de personas que conforman una organización, dotadas de características y competencias que les permiten desempeñar los roles asignados dentro de una interacción sincrónica, lo cual permite la generación de valor para la organización.

2.2 Marco jurídico

Dado que la Corporación Universitaria del Huila - Corhuila es una institución de educación superior sujeta a inspección y vigilancia por parte del Ministerio de Educación Nacional, con personería jurídica reconocida mediante Resolución 21000 del 22 de diciembre 1989, expedida por el Ministerio de Educación Nacional, a continuación, se exponen las disposiciones, leyes, reglamentos y acuerdos que aplican en el ejercicio de esta política.

- Constitución Política de Colombia. Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Artículo 68, mediante el cual se establece la fundación de establecimientos educativos privados; y artículo 69, que determina la garantía de la autonomía universitaria.
- Ley 30 de 1992. Congreso de la República. "Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior".
- Ley 44 de 1993. "Por la cual se modifica y adiciona la ley 23 de 1982 y se modifica la ley 29 de 1944".
- Ley 115 de 1994. Congreso de la República. "Por la cual se expide la Ley General de Educación".
- Ley 749 de 2002. Congreso de la República. "Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, y se dictan otras disposiciones, hace énfasis en lo que respecta a los ciclos propedéuticos de formación, establece la posibilidad de transferencia de los estudiantes y de articulación con la media técnica".
- Ley 1188 de 2008. Congreso de la República. "Por la cual se regula el Registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras".
- Decreto No. 1072 de 2015. Ministerio del Trabajo. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".
- Decreto 1075 de 2015. Ministerio de Educación Nacional. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación".
- Acuerdo 02 de 2017. Consejo Nacional de Educación Superior - CESU. "Por medio del cual se establece la política pública para el mejoramiento del gobierno en las instituciones de educación superior".

- Decreto 1330 de 2019. Ministerio de Educación Nacional. “Por el cual se subroga 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 Educación”.
- Acuerdo 02 de 2020. Consejo Nacional de Educación Superior - CESU. “Por el cual se actualiza el modelo de acreditación en alta calidad”.

2.3 Marco institucional

- Resolución 21042 de 2014. Ministerio de Educación Nacional. “Por la cual se ratifica una reforma estatutaria a la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA”.

Acuerdo No. 361 de 2015. Estatuto de Bienestar Institucional.

- Acuerdo No. 275 de 2014. Reglamento Interno de Trabajo
- Acuerdo 312 de 2014. Estatuto Docente.
- Acuerdo 601 de 2020. Consejo Superior. “Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Institucional 2020 – 2024”.
- Acuerdo 403 de 2016. Consejo Superior. “Por el cual se adopta la Política de Tratamiento de Información y Datos Personales de la Corporación Universitaria del Huila - CORHUILA”.
- Norma TC ISO 9001. ICONTEC. (2015). Sistema de Gestión de Calidad.
- Norma Internacional NTC ISO 45001. Secretaría Central de ISO. (2018). Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Acuerdo 612 del 2020, por el cual se establece la estructura orgánica y la planta de personal.
- Acuerdo No. 592 de 2020 - Política de equidad de género de la Corporación Universitaria de Huila – Corhuila.
- Acuerdo 617 de 2020. Consejo Superior. “Por el cual se adopta el Proyecto Educativo Institucional – PEI – de la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA”.

III. Principios y valores

Esta política acoge integralmente los principios de la Corporación Universitaria del Huila - Corhuila, con especial énfasis en los siguientes:

Principios:

1. La vida como principio esencial. La exaltación del valor de la vida y desde ella el reconocimiento del talento en todas las personas.
2. El bien como principio ético. La actuación desde el bien, en beneficio de la dignidad humana y el bienestar social de todos los colaboradores de la institución.
3. La sinergia como principio para la totalidad. Permite la construcción de redes en las que el talento humano de la institución potencie sus capacidades y habilidades.

Así mismo, acoge en su totalidad los valores institucionales, que tienen plena aplicación en la administración del talento humano de la corporación.

Valores:

1. Respeto por todos los seres y sus manifestaciones, desde el reconocimiento y promoción de sus derechos, así como el acatamiento de las leyes, las normas, los reglamentos y demás disposiciones para la convivencia armónica
2. Compromiso, como la identificación con los lineamientos institucionales para el desempeño de las funciones en forma íntegra, idónea y puntual.
3. Responsabilidad, como la aceptación y la respuesta oportuna ante las consecuencias de los actos propios, así como la dedicación y el interés máximo otorgado al cumplimiento de los deberes y funciones.
4. Resiliencia, como la capacidad de mantenimiento de las competencias pese al estrés continuo, la recuperación después de la adversidad y la habilidad para la gestión del cambio.
5. Equidad, como la interacción desde un sentido de justicia, sin discriminaciones y en validación de la pluralidad y la multiculturalidad.
6. Pertenencia, como el amor, la gratitud y el cuidado por la institución, reflejados

en la apropiación de los fundamentos que la enmarcan y la inclusión activa en los contextos regional, nacional y global.

7. Solidaridad, como la disposición de ayuda a los demás y al trabajo colaborativo, con perseverancia en el logro de metas individuales y grupales socialmente deseables y necesarias.
8. Tolerancia, como la consideración hacia las diferentes maneras de pensar, actuar y sentir de las demás personas, en el marco del reconocimiento de la pluralidad y la diversidad del ser humano.

IV. Objetivos y lineamientos para las metas

Objetivo general: Asegurar la atracción, desarrollo y permanencia del talento humano mediante estrategias que favorezcan el clima laboral y contribuyan al logro de los objetivos y metas institucionales.

Tabla 1 Objetivos específicos y lineamientos para la Política de Talento Humano

Objetivos Específicos	Lineamientos para las metas
Aplicar mecanismos de atracción de talento humano que favorezcan la vinculación del personal requerido por la institución, a través de la verificación del cumplimiento de los perfiles de acuerdo con la naturaleza de los cargos.	Vinculación de personal que cumple con los perfiles de acuerdo con la naturaleza de los cargos.
Fortalecer el desarrollo del talento humano a través de procesos de inducción, formación, capacitación y evaluación para el mejoramiento continuo de competencias y habilidades.	Desarrollo de procesos de inducción, formación y evaluación para el mejoramiento de competencias y habilidades.
Promover la permanencia del talento humano a través del fortalecimiento de la cultura organizacional y clima laboral que motive el desempeño de las funciones con calidad.	Cumplimiento de funciones con calidad. Permanencia del talento humano.

V. Lineamientos para la implementación

La Política de Talento Humano aplica para la planta profesoral y administrativa en todas las sedes de Corhuila, está articulada a las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión de la institución, en coherente con los fundamentos y políticas institucionales.

5.1 Líneas de acción

El desarrollo de la presente política se enmarca en las siguientes líneas de acción:

Ilustración 1 Líneas de Acción de la Política de Talento Humano



Línea de acción para el objetivo específico 1: *Atracción y vinculación de talento humano*. Parte de reconocer la importancia de la vinculación de talento humano idóneo en la institución, mediante el cumplimiento de rigurosos procesos de selección y la conformación de equipos de trabajo consolidados y competitivos. Las estrategias son:

- Actualización permanente de los perfiles de los cargos de la institución para la vinculación de talento humano idóneo.
- Difusión de los beneficios y reputación de la institución.
- Aprovechamiento de las herramientas tecnológicas y bases de datos para mayor efectividad en las convocatorias.

Lineamientos de política para la Atracción y vinculación de talento humano:

- La difusión de beneficios e incentivos institucionales para el talento humano se efectúa con el apoyo de la oficina de Comunicaciones e Imagen Corporativa.
- La gestión de vacantes se llevan a cabo mediante su publicación en servicios públicos de empleo o a través de la página web institucional. La recepción de hojas de vida se realiza a través de correo electrónico. Las convocatorias podrán ser tanto internas como externas, en concordancia con los perfiles, experiencia, formación, competencias y demás aspectos instituciones considerados dentro del Sistema Integrado de Gestión.
- La unidad o área académico administrativa que requiera la vinculación de talento humano, debe realizar la solicitud conforme a la planta de personal vigente y la contratación se realiza previa confirmación de la disponibilidad presupuestal.
- La selección y vinculación de profesores de planta se rige bajo lo establecido en el estatuto profesoral vigente.
- La selección y vinculación para los cargos académico administrativos se realiza de acuerdo con lo establecido en el Sistema Integrado de Gestión.

Línea de acción para el objetivo específico 2: *Desarrollo del talento humano.*

Corhuila reconoce que desarrollar continuamente las competencias necesarias de su talento humano permite cumplir a cabalidad sus funciones y tareas asignadas en el marco establecido por el Sistema Integrado de Gestión y lograr la consecución de los objetivos y metas institucionales. Las estrategias son:

- Fortalecimiento de competencias y habilidades del talento humano.
- Implementación de la evaluación de desempeño.

- Identificación de las fortalezas y opciones de mejora del personal académico y administrativo.

Lineamientos de política para el Desarrollo del talento humano:

- Las actividades de capacitación y formación se deben desarrollar en concordancia con lo establecido en los planes correspondientes.
- La evaluación de desempeño de personal administrativo se lidera desde la oficina de Talento Humano conforme a lo establecido en el Sistema Integrado de Gestión.
- La evaluación de desempeño se considera como herramienta para el mejoramiento continuo, en este sentido, los casos en que los colaboradores con resultados de evaluación de desempeño inferior a 81 puntos para personal administrativo y de 4.2 para los profesores, se generan acciones y compromisos mediante un plan de mejora.

Línea de acción para el objetivo específico 3: *Permanencia del talento humano.* Teniendo en cuenta la importancia de incrementar el bienestar laboral para los colaboradores y generar mayor estabilidad laboral, surge la presente línea de acción como una alternativa para el fortalecimiento del clima laboral que motive el desempeño y beneficie una cultura organizacional centrada en la calidad y de esta manera impacte el nivel de satisfacción del talento humano.

- Apropiación de la cultura organizacional.
- Fortalecimiento de beneficios e incentivos laborales.
- Fomento del bienestar laboral del talento humano para mejorar la motivación y compromiso.

Lineamientos de política para la Permanencia del talento humano:

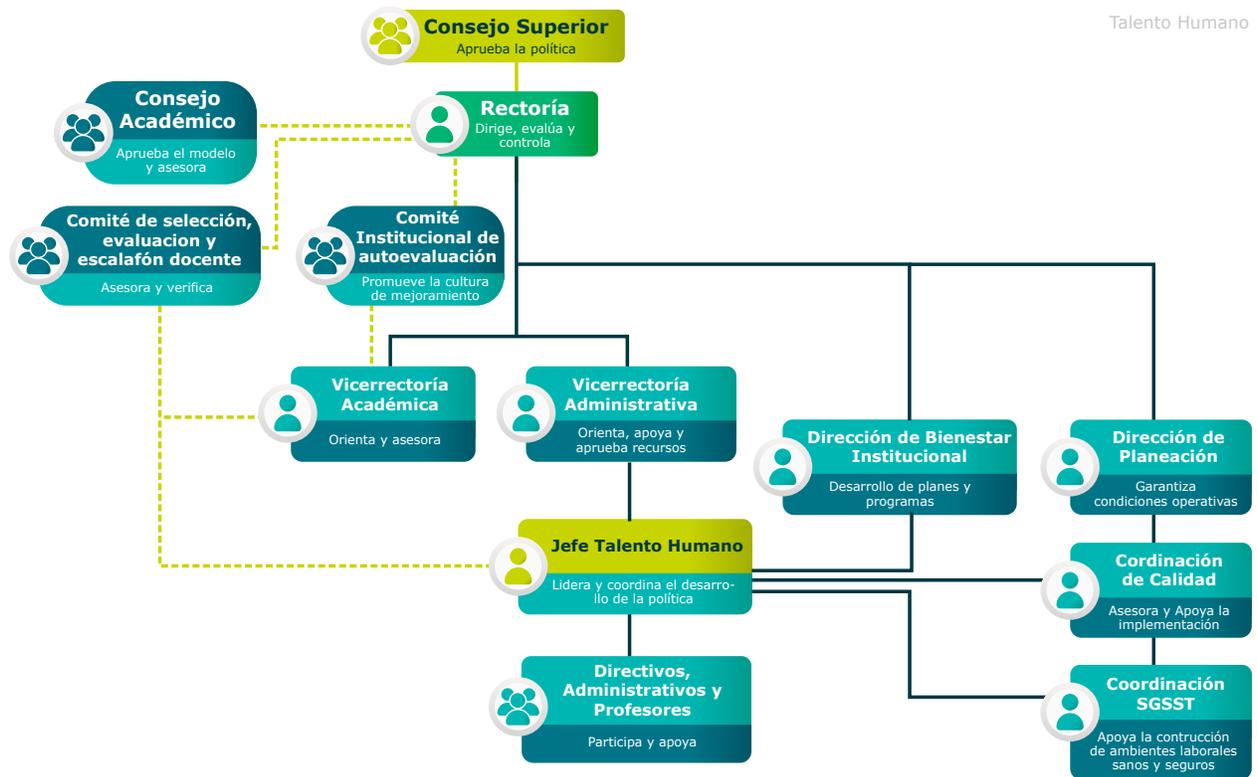
- La medición de clima laboral que realiza la oficina de Talento Humano aporta al fortalecimiento de las acciones que se realizan desde Bienestar Institucional.
- La divulgación permanente de la filosofía institucional se realiza con el apoyo de la oficina de Comunicaciones e Imagen Corporativa con el propósito de fortalecer la cultura organizacional.

- La institución otorga estímulos y reconocimientos al personal con el propósito de mejorar los niveles de motivación y compromiso para el desempeño de las funciones, previamente avalados por la Rectoría.

5.2 Actores, roles e interacciones

En la labor de extensión y proyección social participan profesores, directivos y administrativos, para lo cual se requiere el compromiso y participación activa. A continuación, se incluye la ilustración que presenta los actores, roles y sus interacciones:

Ilustración 2. Actores, roles e interacciones en la Política de Talento Humano



VI. Lineamientos para el seguimiento y evaluación

El seguimiento a la presente política se hace a través de las estrategias, acciones e indicadores establecidos en la siguiente tabla:

Tabla 2 Lineamientos para el seguimiento y evaluación

Línea de Acción	Objetivos Específicos	Lineamientos para indicadores
Atracción y vinculación del talento humano	Aplicar mecanismos de atracción de talento humano que favorezcan la vinculación del personal requerido por la institución, a través de la verificación del cumplimiento de los perfiles de acuerdo con la naturaleza de los cargos.	Personal idóneo vinculado
Desarrollo del talento humano	Fortalecer el desarrollo del talento humano a través de procesos de inducción, formación, capacitación y evaluación para el mejoramiento continuo de competencias y habilidades.	Mejorar las competencias y habilidades del talento humano
Permanencia del talento humano	Promover la permanencia del talento humano a través del fortalecimiento de la cultura organizacional y clima laboral que motive el desempeño de las funciones con calidad.	Nivel de permanencia del talento humano

Referencias Bibliográficas

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill: Bogotá.
- Corhuila. (2006). *Acuerdo No. 112 de 2006*. Reglamento para el personal docente de la Corporación Universitaria del Huila
- Corhuila. (2020). *Plan Desarrollo de Institucional*
- Corhuila. (2020). *Proyecto Educativo Institucional*
- Dávila, C. (2001). *Teorías organizacionales y administración*. McGraw Hill: Bogotá.
- López, J. (2000). *El proceso de la administración de recursos humanos frente al siglo XXI*. (Disertación doctoral, Universidad Autónoma de Nuevo León).
- Llanos, M. (2016). *El desarrollo de los sistemas de producción y su influencia en las relaciones laborales y el rol del trabajador*. Economía y Desarrollo, 157(2),130-146. [fecha de Consulta 6 de julio de 2020]. ISSN: 0252-8584. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4255/425548450010>
- Ministerio de Educación Nacional. (2014). *Resolución 21042 de 2014*. "Por la cual se ratifica una reforma estatutaria a la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA".
- Rubio, Elena. (2007). *Reglas de oro de un buen clima laboral*. [fecha de Consulta 6 de julio de 2020]. Recuperado de: <https://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html>

ACUERDO N° 628 DE 2020
(20 de noviembre)

**POR EL CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DE LA
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA - CORHUILA.**

EL CONSEJO SUPERIOR

De la Corporación Universitaria del Huila - CORHUILA
En uso de sus atribuciones legales, estatutarias, reglamentarias, y;

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia de 1991 en su artículo 69 consagra la autonomía universitaria como la prerrogativa que tienen las universidades de definir sus directivas y regirse por sus propios estatutos en concordancia con la Ley;

Que la Ley 1188 de 2008, por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior, establece dentro de su artículo segundo, entre otras, la obligación de asegurar la existencia de una estructura administrativa flexible, ágil y eficiente, al servicio de la misión de la institución de educación superior;

Que el Decreto 1330 del 25 de julio de 2019, incorporado en el Decreto 1075 de 2015 — Único Reglamentario del Sector Educación, en el literal a) del artículo 2.5.3.2.3.1.7., establece que la Institución debe desarrollar políticas y mecanismos para atraer, desarrollar y retener talento humano acorde con su misión;

Que la Corporación Universitaria del Huila, CORHUILA, es una institución de educación superior de carácter privado, de utilidad común, sin ánimo de lucro, con connotación académica de institución universitaria, sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional, con personería jurídica reconocida mediante Resolución 21000 del 22 de diciembre de 1989, expedida por el mismo ente gubernamental;

Que conforme al literal b) del artículo 38 del Estatuto de la Corporación Universitaria del Huila, ratificado mediante Resolución No. 21042 del 11 de diciembre de 2014 expedida por el Ministerio de Educación Nacional, es función del Consejo Superior expedir las normas que, resulten necesarias para el buen funcionamiento de la institución;

Que la Rectoría presentó al Consejo Superior la Política de Talento Humano, la cual responde a la necesidad de fomentar y orientar el recurso humano de la Institución;



**INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SUJETA A INSPECCIÓN Y VIGILANCIA POR EL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL – SNIES 2828**

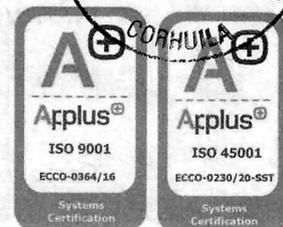
Sede Principal Quirinal: Calle 21 No. 6 - 01 | Campus Prado Alto: Calle 8 No. 32 – 49

PBX: 8754220 | E-mail: contacto@corhuila.edu.co

Sede Pitalito: Carrera 2 No. 1 – 27 - PBX: 8360699

Personería Jurídica Res. Ministerio de Educación No. 21000 de Diciembre 22 de 1989

www.corhuila.edu.co



Consejo Superior Acuerdo 628 del 20 de noviembre de 2020. Pág. 2

mediante la aplicación de mecanismos de atracción de talento humano que favorezcan la vinculación del personal requerido por la Institución y su permanencia, a través del fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral que motive el desempeño de las funciones con calidad;

Que la Política de Talento Humano en coherencia con la normatividad vigente expedida por el Ministerio de Educación Nacional, el Proyecto Educativo Institucional – PEI y el Plan de Desarrollo Institucional 2020 – 2024, establece lineamientos que buscan asegurar la atracción, desarrollo y permanencia del talento humano mediante estrategias que favorezcan el clima laboral y contribuyan al logro de los objetivos y metas institucionales;

Que el Consejo Superior en sesión extraordinaria de fecha 20 de noviembre de 2020, según consta en el Acta N° 370, al analizar el proyecto de acuerdo presentado, determinó aprobarlo;

En mérito de lo expuesto, el Consejo Superior;

ACUERDA:

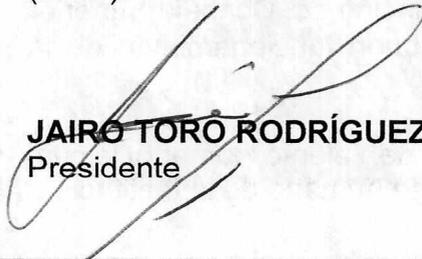
ARTÍCULO 1°: Adoptar la Política de Talento Humano, de la Corporación Universitaria del Huila - CORHUILA, documento que hace parte integral del presente acuerdo.

ARTÍCULO 2°: Comunicar el presente acuerdo a toda la comunidad académica.

ARTÍCULO 3°: El presente acuerdo rige a partir de su expedición y deroga las normas que le sean contrarias

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Neiva a los veinte (20) días del mes de noviembre del año dos mil veinte (2020).


JAIRO TORO RODRÍGUEZ
Presidente


ANDREA PAOLA TRUJILLO LASSO
Secretaria General



INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SUJETA A INSPECCIÓN Y VIGILANCIA POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL – SNIES 2828

Sede Principal Quirinal: Calle 21 No. 6 - 01 | Campus Prado Alto: Calle 8 No. 32 – 49

PBX: 8754220 | E-mail: contacto@corhuila.edu.co

Sede Pitalito: Carrera 2 No. 1 – 27 - PBX: 8360699

Personería Jurídica Res. Ministerio de Educación No. 21000 de Diciembre 22 de 1989

www.corhuila.edu.co

