



ACUERDO CS No. 048 DE 2023
(28 de septiembre de 2023)

“Por medio del cual se expide la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones”

El Consejo Superior de la Universidad Internacional del Trópico Americano, en uso de sus facultades legales y Estatuarías en especial las conferidas por la Ley 30 de 1992, en particular los artículos 64 y 65, y

CONSIDERANDO:

Que, la Universidad Internacional del Trópico Americano, de conformidad con las disposiciones de la Ley 1937 de 2018, en especial los artículos 1 y 2, que permitieron a la Asamblea de Casanare su oficialización mediante la Ordenanza No. 014 de 2021, y según su Estatuto General, es la institución de educación superior del departamento de Casanare, por disposición constitucional no hace parte de ninguna de las ramas del poder público, ni es un establecimiento público, por ser un ente universitario autónomo de régimen especial de los que trata el artículo 69 de la Constitución Política, los artículos 19 y 28 de la Ley 30 de 1992, y el artículo 40 de la Ley 489 de 1998, siendo así, una universidad dotada de personalidad jurídica, gobierno propio, autonomía académica, administrativa, financiera y presupuestal; rentas y patrimonio propios e independientes provenientes de la Nación, del departamento de Casanare y otras fuentes permitidas por la ley; forma parte del sistema de universidades estatales y está vinculada al Ministerio de Educación Nacional en lo referente a las políticas y planeación del sector educativo y el servicio público de la educación superior, en especial por la Ley 30 de 1992, Ley 1740 de 2014 y las demás disposiciones legales que le sean aplicables de acuerdo con su naturaleza jurídica, carácter académico y las normas internas dictadas en ejercicio de su autonomía.

Que, de conformidad con el considerando anterior, el Artículo 69 de la Constitución Política de la República de Colombia otorga autonomía a las Instituciones de Educación Superior para establecer sus propias reglas internas (estatutos) y regirse conforme a ellas.

Que la Ordenanza No. 014 del 29 de julio de 2021, en su artículo 3 adoptó como Estatuto General de la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrópico, el proyecto de estatuto contenido en el artículo 2 de la Resolución No. 12703 del 13 de julio de 2021 emitida por el Ministerio de Educación Nacional.

Que el proceso de transformación y oficialización al que se enfrentó la institución educativa es un hecho histórico, jurídico y administrativo sin antecedentes en la vigencia de la Constitución Política de 1991 y la Ley 30 de 1992.

Que, en el marco de la autonomía universitaria otorgada en el artículo 69 de la Constitución, el artículo 57 de la Ley 30 de 1992, el artículo 3 de la Ley 1937 de 2018, las disposiciones de la Ordenanza No. 014 del 29 de julio de 2021 especialmente su artículo 11 y el Régimen de Transición contenido en el Estatuto General adoptado para la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrópico adoptó una serie de medidas administrativas y académicas que garantizó un régimen de transición del derecho privado al público sin traumatismo administrativo o académico, donde se garantizó la prestación ininterrumpida del servicio educativo, así como la salvaguarda de los derechos de la comunidad de estudiantes y trabajadores, quienes cursaban sus estudios y laboraban en la fundación universitaria privada, hoy, universidad pública, lo anterior, bajo el amparo de la confianza legítima en su reconocimiento oficial y en el otorgamiento de registro calificado a un número importante de sus programas.



Unitrópico

Universidad Internacional
del Trópico Americano

Que, acorde con lo expuesto, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 124 del Estatuto General, expidió la Resolución Rectoral No. 321 de 24 de septiembre de 2021 por la cual se adoptó la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, con el fin de hacer una transición laboral conforme la nueva naturaleza de los cargos y para continuar con el desarrollo integral del talento humano que soporta el funcionamiento de la institución y que se hace necesario actualizar.

Que la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrópico, dentro de sus propósitos busca que, en forma continua, que todo el personal tanto administrativo como profesoral que labora en la universidad desempeñe funciones acordes a su formación, con la convicción de crecer en los ámbitos personal, profesional y laboral, para lograr en conjunto resultados precisos, en el cumplimiento de metas organizacionales, atendiendo estricta y oportunamente los lineamientos legales que regulan las relaciones laborales, compiladas en el Estatuto de Carrera Administrativa, Estatuto del Profesor Universitario y el Reglamento de Trabajo de la Universidad Internacional del Trópico Americano, entre otras disposiciones institucionales que están articuladas con el desarrollo de la gestión estratégica del talento humano.

Que, acorde con lo expuesto, se hace necesario establecer de manera integral las estrategias en el ciclo de la gestión del talento humano, soportadas en la premisa que el personal es la base y pilar fundamental para el fortalecimiento de los procesos, así como los resultados obtenidos en términos del cumplimiento de los objetivos misionales y específicos institucionales.

Que, el Artículo 64 de la Ley 30 de 1992 establece que el Consejo Superior Universitario es el máximo órgano de dirección y gobierno de la Universidad, así mismo, el artículo 65 de la precitada Ley establece que son funciones del Consejo Superior: definir las políticas académicas y administrativas y la planeación institucional, definir la organización académica, administrativa y financiera de la institución, velar porque la marcha de la institución este acorde con las disposiciones legales, el estatuto general y las políticas institucionales.

Que, en el marco del fortalecimiento institucional y en cumplimiento del Estatuto General, el numeral 2 del artículo 23, son funciones del Consejo Superior: "...Definir y evaluar periódicamente las políticas académicas y administrativas y la planeación de la universidad".

Que la actualización y adopción de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, es el mecanismo idóneo para lograr proveer, gestionar y retener el personal idóneo, a través de procesos efectivos de Unitrópico, encaminados a la consecución de la misión y objetivos institucionales.

En mérito de lo expuesto, el Consejo Superior de la Universidad Internacional del Trópico Americano Unitrópico,

ACUERDA:

ARTÍCULO 1. OBJETO. Expedir la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano de la Universidad Internacional del Trópico Americano, descrita en el documento anexo que hace parte integral del presente acuerdo.

ARTÍCULO 2. COMPETENCIA. La implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano de la Universidad Internacional del Trópico Americano estará a cargo de la Oficina de Talento Humano en coordinación con las demás áreas y dependencias de Unitrópico.



Unitrópico

Universidad Internacional
del Trópico Americano

ARTÍCULO 3. Facultar al Rector para dictar los procedimientos administrativos, presupuestales y financieros, instrumentos de medición y seguimiento, y los demás que sean indispensables para dar ejecución a lo dispuesto en el presente acuerdo.

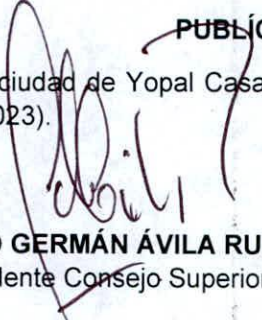
ARTÍCULO 4. De conformidad con el Artículo 45 de la Ley 1437 de 2011, se autoriza al presidente y Secretario General del Consejo Superior de Unitrópico, para que realicen la corrección de errores meramente formales que puedan presentarse en el presente acuerdo.


ARTÍCULO 5. En caso de existir discrepancia, vacío o conflicto de competencias entre las diferentes unidades académicas – administrativas de la universidad en la implementación de lo dispuesto en el presente acuerdo, se faculta al Rector para que dirima o reglamente mediante acto administrativo la discrepancia, vacío o conflicto de competencia que se presente de conformidad con la normativa institucional vigente.

ARTICULO 6. El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga toda disposición que le sea contraria, especialmente la Resolución Rectoral No. 321 de 2021.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en la ciudad de Yopal Casanare, a los veintiocho (28) días del mes de septiembre de dos mil veintitrés (2023).


PABLO GERMÁN ÁVILA RUEDA
Presidente Consejo Superior


CÉSAR ROLANDO CASTRO PINEDA
Secretario Consejo Superior
Secretario General

POLÍTICA

DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO
HUMANO





Unitrópico

Universidad Internacional
del Trópico Americano

CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

Salomón Andrés Sanabria Chacón

Gobernador del Departamento de Casanare

Raquel Díaz Ortiz

Delegado del Ministerio de Educación Nacional

Oscar Joaquín Vargas Pinto

Representante del Presidente de la República

Adriana Márquez Medina

Representante de Directivas Académicas

Carlos Iván Molina

Leonardo Torres Mamanche

Representante de los Profesores

Shannon Pammella Horta Chaparro

Edigson Pérez Henao

Representante de los Egresados

Hernán Mateo Tarquino Rincón

Representante de los Estudiantes

Camel Ingeniería y Servicios LTDA

R/L **Daniel Engativá Rodríguez**

Representante del Sector Productivo

Pablo German Ávila Rueda

Representante de los Exrectores

Oriol Jiménez Silva

Rector

César Rolando Castro Pineda

Secretario General

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL TRÓPICO AMERICANO, UNITRÓPICO

Yopal, Casanare

Septiembre de 2023



CONTENIDO

1. DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	7
2. CONTEXTO, NORMATIVA Y DEFINICIONES	7
2.1 CONTEXTO	7
2.2 NORMATIVIDAD	11
2.2.1 REFERENTE NACIONAL.....	11
2.2.2 REFERENTE INSTITUCIONAL.....	13
3. PRINCIPIOS, ALCANCE Y OBJETIVOS	15
3.1 PRINCIPIOS	15
3.2 ALCANCE	15
3.3 OBJETIVO GENERAL.....	16
3.3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
3.4 RESPONSABLE DE LA POLÍTICA	16
4. CICLO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.....	17
5. CICLO DE vida del funcionario.....	18
5.1 INGRESO DEL FUNCIONARIO	18
5.2 DESARROLLO O PERMANENCIA DEL FUNCIONARIO	19
5.3 RETIRO DEL FUNCIONARIO	20
6. ESTRATEGIAS DE LA POLÍTICA.....	21
7. DESARROLLO DE LA POLÍTICA	21
7.1 FASE I - DIAGNÓSTICO	22
7.2 FASE II – PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.....	22
7.3 FASE III – EJECUCIÓN.....	23
7.4 FASE IV – SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	23
7.5 FASE V – ANÁLISIS DE RESULTADOS	23
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA.....	23
8.1 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	24
9. REFERENCIAS	24



1. DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.

La Política de Gestión Estratégica de Talento Humano es un instrumento que consolida desde una perspectiva institucional el ciclo de vida de los servidores de la Universidad Internacional del Trópico Americano, de acuerdo con las prioridades estratégicas que señala la universidad periódicamente. A través del desarrollo de la política se fomenta una cultura de servicio conducente a la creación de valor público que permitirá impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces en el fortalecimiento del talento humano que representen un impacto positivo externo e interno, que al final se evidenciará en el cumplimiento de los objetivos misionales de Unitrópico.

2. CONTEXTO, NORMATIVA Y DEFINICIONES

2.1 CONTEXTO

La situación del empleo público en América Latina y de sus elementos constitutivos, presenta una serie de avances significativos en comparación con décadas pasadas. La región se ha esforzado por implementar estrategias que permitan fortalecer su institucionalidad y responder de manera efectiva a las necesidades de su sociedad. Esto se debe, entre otras cosas, a los procesos de democratización y participación que en el marco de un mundo globalizado, obligan a los Estados a modernizarse y mejorar sus capacidades de gobernabilidad. Lo anterior no sólo supone que los gobiernos deben centrar sus esfuerzos en la formulación de normas y procedimientos que regulen la materia, sino que sus acciones deben estar encaminadas a entender el empleo público como un sistema integral, orientado a la gestión del talento humano, a los procesos de planificación estratégica, a la profesionalización del servicio civil, entre otros. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Sin embargo, pese a las estrategias que se han implementado, el empleo público en América Latina es tal vez uno de los más disímiles del mundo. En contraste con regiones como Europa, los Estados latinoamericanos no han logrado consensuar sobre una política general de empleo público aplicable a toda la región.

En efecto, en los países latinoamericanos los aparatos estatales muestran debilidades de regulación, transparencia y capacidad técnica. Por lo que es indispensable desarrollar capacidades institucionales públicas que tengan un alcance real (CEPAL, 2014). Así, la región latina se encuentra muy por debajo del índice de efectividad del gobierno presentado por el Banco Mundial respecto a regiones como Europa, EE. UU y Canadá. De acuerdo con el BID (2014), para el año 2012 América Latina no lograba superar el umbral mínimo de efectividad gubernamental, representado con una puntuación igual a -0,20. La región se encontraba dentro de los puntajes con calificación más baja, a diferencia de EE.UU y Canadá que para la misma época lideraba el índice con 1,6 puntos, seguido por Europa y Oceanía. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Frente a los países regionales, la situación no cambia mucho. De los ocho países a los que se aplicó la medición anterior, tan solo tres de ellos superaron el umbral mínimo de efectividad, estos países fueron Chile, Uruguay y México, que presentan una diferencia significativa con la efectividad de la gobernabilidad en Venezuela, Perú, Colombia, Argentina y Brasil. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)



Así las cosas, la administración pública latinoamericana comparte, en términos generales, las mismas debilidades respecto al empleo público. El reto está en lograr que las políticas formuladas por cada país respondan a las necesidades de toda la región y fortalezcan sus capacidades institucionales para superar la inequidad salarial, la consolidación de los procesos meritocráticos, la integralidad y la articulación de las variables que determinan el eficiente funcionamiento del Sistema de Empleo Público.

El Sistema de Empleo Público en Colombia, en cabeza del Departamento Administrativo de la Función Pública tiene la misión de fortalecer la gestión de las Entidades Públicas Nacionales y Territoriales, mejorar el desempeño de los servidores públicos al servicio del Estado, contribuir al cumplimiento de los compromisos del gobierno con el ciudadano y aumentar la confianza en la administración pública y en sus servidores.

Adicionalmente, la Ley 489 de 1998 dicta las normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional y la administración pública en general. La función administrativa es su eje principal, por lo que pilares como la buena fe, la igualdad, la moralidad, la imparcialidad y la eficacia son intrínsecos en las disposiciones de esta ley. Así mismo, el artículo 40 de la Ley 489 de 1998 señala cuáles son las entidades y organismos estatales sujetos a régimen especial, a saber, el Banco de la República, los **entes universitarios autónomos**, las corporaciones autónomas regionales, la Comisión Nacional de Televisión y los demás organismos y entidades con régimen especial otorgado por la Constitución Política, se sujetan a las disposiciones que para ellos establezcan las respectivas leyes.

Ahora bien, según el artículo 122 de la Carta Política, no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. Adicionalmente, el artículo 125 dispone que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar el mérito y las calidades de los aspirantes.

Frente al artículo 125 de la Constitución Política se desarrolló un concepto respecto al mérito, denominado carrera administrativa que se entiende como un "sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Cuenta con tres modalidades que desarrollan la fuente legislativa de clasificación de los empleos: el sistema general de carrera administrativa, el **sistema de carrera especial** y los sistemas específicos. Pertenecen a este sistema de carrera especial los servidores de los **Entes Universitarios Autónomos**, que trata el artículo 69 de la Constitución Política.

Incrementar el impacto de la gestión del empleo público es un aspecto fundamental para cualquier país, dada la importancia que tienen tanto en lo público como en la economía y la competitividad. Colombia, dada la relevancia de este tema, ha venido desarrollando la política y los instrumentos en torno al empleo público con el fin de generar parámetros para su estructura, manejo y efectividad. Sin embargo ahora, en la coyuntura actual del posconflicto, y con retos relacionados con la reducción de la pobreza y la expectativa del ingreso a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el gobierno nacional consolidará su propósito de fortalecer la gestión del empleo público en Colombia y, avanzar en la política y en las estrategias que orienten a las entidades públicas para alcanzar sus objetivos con base en el desarrollo de su talento humano. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2017)

Es así como la Función Pública ha implementado como su principal objetivo el de: "Enaltecer al servidor público y su valor", pues reconoce que esto genera resultados en términos de la eficacia en la prestación



de los servicios del sector público para ir en sintonía con los avances del país para el bienestar de los ciudadanos. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2017)

En ese orden de ideas, es importante que el empleo público en Colombia sea atractivo, retador, motivante y competidor frente al sector privado, propiciando las condiciones para construir un sector sólido y competitivo que logre la satisfacción del ciudadano y que, por ende, contribuya a incrementar su confianza en el Estado. No obstante, esto requiere del compromiso permanente de los servidores públicos, pero, sobre todo, de una alineación con las políticas y directrices en cada una de las áreas de Talento Humano (TH) que llevan a cabo las actividades propias de la gestión para que haya un enfoque claro y unificado que permita lograr los propósitos planeados.

En la actualidad, el Estado colombiano se encuentra en camino hacia la construcción de una paz efectiva y duradera, cimentada en la equidad y en la educación. Esto le confiere aún mayor importancia a la necesidad de contar con un cuerpo de servidores públicos que responda efectivamente a los fines del Estado y a los niveles esperados de generación de bienestar, sobre todo en las entidades cuya misión o naturaleza sea la de educar. Por ello, estos servidores deben ser dinámicos, versátiles y capaces de sobreponerse a las dificultades y de asumir nuevos retos para que contribuyan decisivamente en la consolidación de una institucionalidad fuerte y articulada para la generación e implementación de políticas públicas eficaces. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2017)

En Colombia, la Política de Empleo Público, entendida como el conjunto de arreglos institucionales, normativos y de gestión que orientan, planifican, implementan y evalúan el empleo público en el país para que esté al nivel de los estándares internacionales y responda eficientemente a las dinámicas locales, subsume a la gestión estratégica del talento humano (GETH), que se materializa en cada una de las entidades públicas del país (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018), razón por la cual, el Departamento Administrativo de la Función Pública consideró estratégico consolidar la Guía de Gestión Estratégica de Talento Humano con la finalidad de permitir a los jefes de talento humano, y a las entidades públicas en general, contar con una herramienta que describa, organice y estructure las actividades que deben liderar las unidades de personal para poder orientar a sus dependencias hacia una gestión estratégica exitosa y efectiva en el marco de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH).

En consonancia con el artículo 69 de la Constitución Política, el artículo 40 de la Ley 489 de 1998 que clasifica a los entes universitarios autónomos como Unitrópico, organismo estatal sujetos a régimen especial con facultad de regirse a las disposiciones que ellos mismos se establezcan, de conformidad con su autonomía y frente al sistema de carrera especial al que pertenecen los servidores de los entes universitarios autónomos, la Universidad Internacional del Trópico Americano, en coherencia con la Ley 30 de 1992, incorpora en el Estatuto General las funciones sustantivas que conforman los pilares fundamentales y funcionamiento de la institución: la academia, la extensión y la investigación, que son integradas en el organigrama a través de las respectivas vicerrectorías y son apoyadas por las diferentes oficinas, entre ellas, la Oficina de Talento Humano.

La Política de Gestión Estratégica de Talento Humano se establece a través de un marco de referencia centrado en los lineamientos emitidos por el Gobierno Nacional frente al empleo público que orientan y regulan estos procesos. Mediante la observación del ciclo de los servidores públicos, la Universidad Internacional del Trópico Americano evidencia su compromiso con la calidad, el buen servicio y el desempeño mismo de la universidad, a través de la capacidad institucional a la que responde el talento humano.



En correspondencia con lo anterior, y de acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, la apuesta por seguir avanzando hacia una mayor eficiencia de los órganos del estado se convierte en fundamental, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Es por esto que la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) se constituye como la línea de acción adecuada y conveniente para el desarrollo de una política integral de empleo público, que se traduzca en mayor profesionalización de los servidores públicos y mejores niveles de vida tanto laboral como personal. La GETH se integra a partir de cuatro propósitos principales, a saber:

1. Enaltecer al servidor público y su labor, a través del compromiso y mejoramiento de las capacidades y competencias para su actuación.
2. Posicionar la gestión del talento humano como un proceso estratégico dentro del contexto institucional.
3. Contribuir a la organización y a la efectividad de las áreas de talento humano a través de la orientación sobre las políticas y con el acompañamiento institucional para su implementación.
4. Construir un cuerpo de servidores públicos que generen valor público a través de su accionar.

La anterior conceptualización se ratifica en el Capítulo 3 del Proyecto Educativo Institucional – PEI, Título 3.4, Numeral 9 “*Garantizar las condiciones del estamento profesoral para que considerando las potencialidades del profesor se asegure su producción científica y artística de calidad e impacto*”; Numeral 11 “*Generar y desarrollar una cultura de autoevaluación y autorregulación institucional que permita el aseguramiento de la calidad educativa y el mejoramiento continuo*”; Numeral 12 “*Garantizar las condiciones de eficiencia y transparencia administrativa que articulen las relaciones internas, las comunicaciones y la gestión del talento humano en los distintos niveles organizacionales*”; Numeral 14 “*Contribuir al desarrollo humano integral de la comunidad universitaria, a través de la consolidación de un ambiente sano, que asegure la disminución del riesgo psicosocial, la permanencia y el sentido de pertenencia*”, así como en el principio de Interés de Responsabilidad Pública que consagra el numeral 10 del artículo 7 del Estatuto General, que establece que la institución, como patrimonio social, asegura su compromiso de cumplir con el servicio de educación pública y todos aquellos servicios que el estado y la sociedad demanden; así mismo, contribuye con el desarrollo territorial, la inclusión social, la defensa de lo público y la construcción de paz.

Entendido lo anterior, la política se constituye en un instrumento fundamental para propiciar el desarrollo de los servidores públicos con calidad al interior de Unitrópico y mejorar niveles de vida tanto laboral como personal, asume como referentes las definiciones y orientaciones que sobre la GETH se han establecido a nivel nacional e internacional, así como las que establezca por su autonomía.

La Política de Gestión Estratégica de Talento Humano es el resultado de la revisión de la Política de GETH establecida mediante la Resolución Rectoral No. 321 de 2021, llevada a cabo para actualizar la información sobre aspectos organizacionales que han sido modificados en el último año, tales como cambios regulatorios al interior de Unitrópico e implementación del modelo de autoevaluación institucional, que permean todos los procesos institucionales incluidos los que están a cargo de la Oficina de Talento Humano.

La presente política tiene como referente histórico institucional todos los actos administrativos aprobados por la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano en materia de talento humano, así como la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano de la Universidad Internacional del Trópico Americano adoptada mediante Resolución Rectoral No. 321 del 2021.



El documento presenta inicialmente la normatividad vigente aplicable, principios, alcance y objetivos y el responsable de la política. Seguidamente se presenta el desarrollo de la política y las estrategias para su implementación, con el fin de acoger los procesos correspondientes al ciclo de la gestión estratégica con sus correspondientes fases del desarrollo de la política. Finalmente se presentan los mecanismos de evaluación y seguimiento.

2.2 NORMATIVIDAD

2.2.1 REFERENTE NACIONAL

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA:

- **ARTÍCULO 67.** La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente (...).
- **ARTÍCULO 69.** Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley. La ley establecerá un régimen especial para las universidades del Estado. El Estado fortalecerá la investigación científica en las universidades oficiales y privadas y ofrecerá las condiciones especiales para su desarrollo. El Estado facilitará mecanismos financieros que hagan posible el acceso de todas las personas aptas a la educación superior.

LEYES:

- **LEY 30 DE 1992:** "Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior"; Arts. 3, 28, 31 Literal. b.
- **LEY 100 DE 1993:** "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones".
- **LEY 190 DE 1995:** "Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa"; Art. 64.
- **LEY 581 DE 2000:** "Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones".
- **LEY 1010 DE 2006:** "Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral".
- **LEY 1562 DE 2012:** "Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional".
- **LEY 1581 DE 2012:** "Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales".



- **LAEY 1636 DE 2013:** "Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia".
- **LEY 1740 DE 2014:** "Por medio de la cual se establece las normas de la inspección y vigilancia de la educación superior en Colombia, con el fin de velar por la calidad de este servicio público, su continuidad, la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos".
- **LEY 1712 DE 2014:** "Por medio del cual se crea la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional".
- **LEY 1780 DE 2016:** "Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones".
- **LEY 1846 DE 2017:** "Por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones".
- **LEY 1857 DE 2017:** "Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia".
- **LEY 1937 DE 2018:** "Por la cual se establece la naturaleza y régimen jurídico de la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano".
- **LEY 2039 DE 2020:** "Por medio del cual se dictan normas para promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes, y se dictan otras disposiciones".
- **LEY 2088 DE 2021:** "Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones".
- **LEY 2174 DE 2021:** "Por medio de la cual se establecen parámetros para la protección y cuidado de la niñez en estado de vulnerabilidad especial – Ley Isaac".
- **LEY 2114 DE 2021:** "Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones".
- **LEY 2119 DE 2021:** "Por medio del cual se establecen medidas para fortalecer la conciencia educativa para el trabajo en la educación básica secundaria, educación media y educación superior y se dictan otras disposiciones en materia de inserción laboral para jóvenes".
- **LEY 2191 DE 2022:** "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral".

DECRETOS:

- **DECRETO LEY 2663 DE 1950:** "Código Sustantivo del Trabajo".
- **DECRETO LEY 2158 DE 1948:** "Código Procesal del Trabajo".
- **DECRETO 1295 DE 1994:** "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".
- **DECRETO 1567 DE 1998:** "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado" y sus modificaciones y adiciones.
- **DECRETO 1279 DE 2002:** "Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales".
- **DECRETO 1295 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".
- **DECRETO 1072 DE 2015:** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".
- **DECRETO 1075 DE 2015:** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación".
- **DECRETO 1083 DE 2015:** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".



- **DECRETO 1833 DE 2016:** "Por medio del cual se compilan las normas del Sistema General de Pensiones".
- **DECRETO 616 DE 2021:** "Por el cual se adiciona el Parágrafo 2° al artículo 2.2.6.3.25 y la Sección 5 al Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la equivalencia de experiencia profesional previa y se dictan otras disposiciones".
- **DECRETO 768 DE 2022:** "Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones".
- **DECRETO 1427 DE 2022:** "Por el cual se sustituye el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, se reglamentan las prestaciones económicas del Sistema General de Seguridad social en Salud y se dictan otras disposiciones".
- **DECRETO 1493 DE 2022:** "Por el cual se modifican y subrogan unos artículos del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, relacionados con las prestaciones económicas a la población cesante reconocidas por el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante - FOSFEC - y sobre el ahorro voluntario de cesantías con destino al Mecanismo de Protección al Cesante".
- **DECRETO 2644 DE 2022:** "Por el cual se modifica el Decreto 780 de 2016 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social".
- **DECRETO 2644 DE 2022:** "Por el cual se modifica el Decreto 2555 de 2010 y los Decretos 1072 de 2015 Único Reglamento del Sector Trabajo, 1074 de 2015 Único Reglamento del Sector, Comercio, Industria y Turismo, 1075 de 2015 Único Reglamentario del Sector Educación, y 1079 de 2015 Único Reglamentario del Sector Transporte".

RESOLUCIONES:

- **RESOLUCIÓN 012703 DE 2021:** "Por medio de la cual se resuelve la solicitud de aprobación del Estudio de Factibilidad Socioeconómico que acompaña el proceso de transformación de la naturaleza, carácter académico y régimen jurídico de la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano".

2.2.2 REFERENTE INSTITUCIONAL

ORDENANZA:

- **ORDENANZA No 014 DE 29 DE JULIO DE 2021:** "Por medio de la cual se transforma la naturaleza, carácter académico y régimen jurídico de la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano, se determina su estructura orgánica y se transfieren unos bienes a título gratuito al ente educativo de conformidad con las disposiciones de la ley 1937 de 2018, se otorgan unas autorizaciones y se dictan otras disposiciones".

ACUERDOS:



- **ACUERDO CS No. 007 DE 2022:** “Por el cual se establecen los lineamientos para la implementación del Plan Institucional de Formación y Capacitación de la Universidad Internacional del Trópico Americano Unitrópico y se dictan otras disposiciones”.
- **ACUERDO CS No. 008 DE 2022:** “Por el cual se adopta el Estatuto Disciplinario del personal Académico y Administrativo de la Universidad Internacional del Trópico Americano”.
- **ACUERDO CS No. 009 DE 2022:** “Por medio del cual se aprueba la Política de Formación Profesoral de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones”.
- **ACUERDO CA No. 022 DE 2022:** “Por el cual se establece el Sistema de Evaluación de Desempeño Profesoral de la Universidad Internacional del Trópico Americano, se formaliza su procedimiento, instrumentos, mecanismos de aplicación y se dictan otras disposiciones”.
- **ACUERDO CS No. 023 DE 2023:** “Por medio de la cual se deroga el Acuerdo CS No. 006 de 2022, se modifica el artículo 137 de Estatuto del Profesor Universitario y se establece la remuneración mensual de los profesores no pertenecientes a la carrera profesoral de pregrado, posgrado y demás honorarios de los servicios profesionales de educación continuada en la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones”.
- **ACUERDO CS No. 024 DE 2023:** “Por el cual se reglamenta la vinculación, permanencia y desvinculación de los profesores nombrados en provisionalidad en cargos de la planta profesoral de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones”.
- **ACUERDO CS No. 025 DE 2023:** “Por medio del cual se establece como falta disciplinaria y prohibición todo acto de violencia basado en género y/o violencia sexual de Unitrópico y se autoriza la expedición del protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones”.

RESOLUCIONES:

- **RESOLUCIÓN RECTORAL No. 003 DE 202:** “Por medio de la cual se adopta la Estructura Orgánica de la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrópico y se dictan otras disposiciones”.
- **RESOLUCIÓN RECTORAL No. 004 DE 2021:** “Por medio de la cual se establece la Planta Global del Personal Administrativo de la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrópico y se dictan otras disposiciones”.
- **RESOLUCIÓN RECTORAL No. 006 DE 2021:** “Por medio del cual establece el Estatuto de Carrera Administrativa de la Universidad Internacional del Trópico Americano”.
- **RESOLUCIÓN RECTORAL No. 015 DE 2021:** “Por medio de la cual se adopta la planta del Personal Profesoral de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones”.
- **RESOLUCIÓN RECTORAL No. 016 DE 2021:** “Por medio de la cual se establece el Estatuto del Profesor de la Universidad Internacional del Trópico Americano”.
- **RESOLUCIÓN RECTORAL No. 018 DE 2021:** “Por medio de la cual se adopta el Estatuto de Investigación de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones”.
- **RESOLUCIÓN RECTORAL No. 020 DE 2021:** “Por medio de la cual se expide el Estatuto de Bienestar Universitario de la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrópico”.



- **RESOLUCIÓN RECTORAL No. 254 DE 2021:** “Por medio de la cual se adopta el Reglamento de Trabajo de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones”.
- **RESOLUCIÓN RECTORAL No. 1017 DE 2022:** “Por la cual se establece el Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral de los Empleados Públicos Vinculados Mediante Nombramiento Provisional de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones”.

3. PRINCIPIOS, ALCANCE Y OBJETIVOS

3.1 PRINCIPIOS

Además de los contemplados en el artículo 7 del Estatuto General de Unitrópico, la estrategia de Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH para la Universidad Internacional del Trópico Americano se basa en unos principios fundamentales para su implementación y eficacia y son los siguientes:

1. **Orientación a resultados:** la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público: mayor productividad de los servidores públicos de Unitrópico que genere bienestar a los ciudadanos y mayor confianza de los colombianos en el Estado. En la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan.
2. **Excelencia y calidad:** desde el accionar de cada servidor público es necesario apuntar a hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio al ciudadano. La gestión del talento humano debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de Unitrópico.
3. **Aprendizaje e innovación:** el propósito fundamental de la Gestión Estratégica del Talento Humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores públicos y potencien la productividad de Unitrópico.
4. **Enaltecimiento del servidor público:** el principio fundamental es que cualquier intervención que busque mejorar los resultados en Unitrópico debe estar basada en el desarrollo y el bienestar del servidor público, pues sólo es posible lograr los objetivos a partir del reconocimiento que el capital humano de las entidades es el factor principal de éxito de cualquier institución.

3.2 ALCANCE



En concordancia con las prioridades estratégicas de Unitrópico, definidas en el marco del direccionamiento estratégico, la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano beneficia al personal administrativo y profesoral que participa en la creación de valor de la Universidad Internacional del Trópico Americano.

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) pretende contar con prácticas articuladas con la misión y los objetivos institucionales de la Universidad Internacional del Trópico Americano que deben ser aplicadas por parte de sus servidores públicos en el desarrollo de cada uno de los procesos y procedimientos que sean de su competencia.

3.3 OBJETIVO GENERAL

Establecer pautas para proveer, gestionar y retener el personal idóneo y competente que contribuya con la consecución de las metas institucionales de la Universidad Internacional del Trópico Americano, a través de procesos efectivos, con el diseño e implementación de estrategias, planes y programas, con el fin de contar con servidores públicos comprometidos y encaminados a la consecución de la misión y el debido cumplimiento de las funciones institucionales propuestas.

3.3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar procesos efectivos que permitan seleccionar personal competente para alcanzar los objetivos generales y específicos de cada área de trabajo acordes a las funciones sustantivas y objetivos institucionales de Unitrópico.
2. Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios en su trabajo y en el alto desempeño de sus funciones, mediante procesos de inducción, capacitación y desarrollo humano claramente definidos.
3. Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los funcionarios, mediante la prevención de alteraciones en su salud, manteniendo un entorno laboral sano, con condiciones de trabajo adecuadas y seguras.
5. Coordinar la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios.
6. Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio público y la apropiación de los principios y valores del servicio público.
7. Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios de la Universidad Internacional del Trópico Americano.

3.4 RESPONSABLE DE LA POLÍTICA



Sin perjuicio de las funciones del Consejo Superior Universitario, del Consejo Académico y el Rector, de conformidad con la normatividad institucional, la Oficina de Talento Humano es la encargada de coordinar la promoción, desarrollo y evaluación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano de Unitrópico, con el concurso de todas las áreas misionales y de apoyo, al igual que la comunicación de los resultados, avances de los programas y la gestión a nivel institucional.

4. CICLO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

El ciclo de la gestión estratégica del talento humano se trata de la capacidad de transformar el trabajo en el entendido que no se encuentra únicamente en la capacidad tecnológica sino que adicional a ello, requiere la capacidad de construir una cultura organizacional que acompañe y aplauda el crecimiento individual, grupal, la adaptabilidad rápida al cambio, la resiliencia en tiempos de disrupción y el desarrollo de habilidades digitales que permita generar súper equipos a través de la virtualidad y las diferentes formas de organización del trabajo, orientados hacia el mismo objetivo, gracias al entendimiento del rol y su impacto en la misión de la Universidad Internacional del Trópico Americano.

COMPONENTES DEL CICLO DE LA ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

1. Dar a conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de talento humano de la Universidad Internacional del Trópico Americano.
2. Considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con los órganos autónomos e independientes del estado y/o aplicables a la Universidad Internacional del Trópico Americano emitidos por Función Pública, entre otras.
3. Dar a conocer el acto administrativo de creación de la universidad y sus modificaciones.
4. Gestionar la información relacionada con el Talento Humano en el Sistema de Información de Gestión del Empleo Público - SIGEP.
5. Contar con la caracterización actualizada de las áreas de talento humano (prepensionados, madres o padres cabeza de familia, trabajadores en condición de discapacidad, fuero sindical, pertenencia étnica, etc.)
6. Contar con un sistema de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o de manera independiente, diferenciando, entre otros:
 - Planta global y planta estructural.
 - Tipos de vinculación.
 - Antigüedad.
 - Nivel, código, grado.
 - Nivel académico.
 - Calificaciones de desempeño.
 - Cargos en vacancia definitiva.
 - Cargos en vacancia temporal por niveles.
 - Género.



7. Diseñar la planeación estratégica de la Oficina de Talento Humano, que contemple:
 - Plan anual de vacantes.
 - Plan institucional de capacitación.
 - Plan de bienestar laboral e incentivos de los beneficiarios en virtud del alcance de la política.
 - Sistema de seguridad y salud en el trabajo.
 - Procesos de monitoreo y seguimiento del SIGEP.
 - Procesos de evaluación de desempeño.
 - Procesos de inducción y reinducción.
 - Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.
 - Manual de funciones y competencias acorde con la normatividad y las directrices vigentes.
 - Contar con un área estratégica para la gerencia del talento humano.

5. CICLO DE VIDA DEL FUNCIONARIO

A lo largo del ciclo de vida del funcionario de la Universidad Internacional del Trópico Americano se pueden identificar tres (3) subcomponentes: el ingreso, el desarrollo o permanencia y el retiro de Unitrópico. En cada una de esas etapas se pueden identificar actividades puntuales a considerar, así:

5.1 INGRESO DEL FUNCIONARIO

1. Gestionar los tiempos de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo.
2. Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente.
3. Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados.
4. Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia (orden nacional); o entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia (orden territorial), según sea el caso.
5. Realizar la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor.
6. Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.
7. Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa o profesoral especial, de acuerdo con la normatividad vigente aplicable.
8. Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la universidad.



5.2 DESARROLLO O PERMANENCIA DEL FUNCIONARIO

1. Realizar reinducción a todos los funcionarios.
2. Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los funcionarios nuevos de carrera administrativa o profesoral especial.
3. Contar con información confiable sobre los servidores que, dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo, se les pueda comisionar para desempeñar cargos de periodo fijo o de libre nombramiento y remoción.
4. Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI.
5. Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.
6. Adoptar mediante acto administrativo el sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión.
7. Facilitar el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes
8. Efectuar las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes en sus respectivas fases.
9. Hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual.
10. Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño, diferentes a las obligatorias, en torno al servicio al ciudadano.
11. Elaborar el plan institucional de formación y capacitación.
12. Elaborar el plan de bienestar laboral e incentivos.
13. Desarrollar el programa de bilingüismo en la universidad.
14. Desarrollar programas de teletrabajo u otras formas de flexibilidad laboral en la universidad.
15. Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la universidad.
16. Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor.



17. Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal y conformar la comisión,
18. Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la Comisión de Carrera Administrativa y conformar la comisión.
19. Ejecución completa del plan estratégico de talento humano.
20. Desarrollar el programa de horarios flexibles en la universidad.
21. Divulgar e implementar un programa relacionado con el servicio público en la universidad.
22. Celebrar el Día Nacional del Servidor Público: programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.
23. Realizar mediciones de clima laboral (al menos cada dos años), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:
 - El conocimiento de la orientación organizacional
 - El estilo de dirección
 - La comunicación e integración
 - El trabajo en equipo
 - La capacidad profesional
 - El ambiente físico
24. Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural.
25. Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras.
26. Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.

5.3 RETIRO DEL FUNCIONARIO

1. Contar con cifras de retiro de funcionarios y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.
2. Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los funcionarios se retiran de la entidad.



3. Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.
4. Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan.
5. Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar un cambio, mediante un plan de desvinculación asistida.
6. Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la universidad a quienes continúan vinculados.

6. ESTRATEGIAS DE LA POLÍTICA

Se definen las siguientes estrategias para el desarrollo de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano como soporte de los procesos misionales, de apoyo y el logro de los objetivos de la Oficina de Talento Humano de la Universidad Internacional del Trópico Americano, así:

1. Desarrollar competencias: Capacitar a los funcionarios, desarrollando las competencias, capacidades personales y profesionales requeridas para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
2. Fortalecer las capacidades de liderazgo: Mejorar las capacidades de liderazgo de los funcionarios para que aporten efectivamente al logro de objetivos en ambientes sanos de trabajo.
3. Propender por un ambiente de trabajo sano: Desarrollar un ambiente de trabajo sano, donde prime la confiabilidad, el respeto y la imparcialidad.
4. Promover los principios de Buen Gobierno: Apoyar el desarrollo de los principios de Buen Gobierno en los funcionarios tales como la actitud diligente, la lealtad con la Universidad, no conflicto de intereses y la rendición de cuentas.

7. DESARROLLO DE LA POLÍTICA

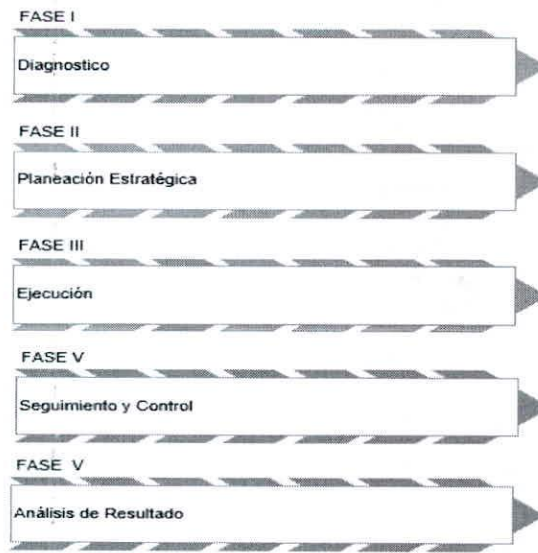
La Oficina de Talento Humano está orientada a gestionar la modernización través de la profesionalización y el enaltecimiento de los funcionarios y profesores, insumos esenciales para prestar un servicio orientado a generar resultados y valor público, sin dejar de lado el equilibrio en la calidad de vida del funcionario, su ciclo laboral y su relación vida familiar, laboral y personal, que influyen en el concepto propio de productividad individual y colectiva.

Este ente autónomo universitario público, Unitrópico, necesita del activo más importante como lo es su talento humano, es decir, servidores públicos, conscientes del compromiso de prestar un servicio de calidad, lo cual se ve reflejado en el desempeño de sus labores diarias con innovación y la mejora constante en la forma de hacer las cosas, con criterios de eficiencia, eficacia y efectividad para lograr



una gestión sistémica que permita abarcar todos los aspectos y factores que se deben incluir en el análisis y ejecución de las diferentes actividades y acciones relacionadas con el talento humano.

En este sentido, cada una de las fases integra, los aspectos fundamentales en la consecución de los objetivos misionales de Unitrópico, teniendo en cuenta la articulación de procesos, productos y servicios misionales.



7.1 FASE I - DIAGNÓSTICO

La Fase I, contempla el diagnóstico, por tanto, se debe realizar la implementación y diligenciamiento de la matriz de la Gestión Estratégica del Talento Humano, con el fin de identificar las brechas y oportunidades de mejora, este análisis interno debe ser objetivo, en la medida en que de sus resultados dependen de la planeación estratégica.

Para tener el diagnóstico con una visión integral, es necesario contar con los resultados de las mediciones del clima organizacional el cual por normatividad debe realizarse anualmente.

7.2 FASE II – PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La Universidad Internacional del Trópico Americano diseñará un plan de acción anual que le permita avanzar en los niveles de la gestión estratégica del talento humano.

Para lograr una planeación estratégica es necesario tener en cuenta que debe entenderse como parte de un sistema integrado, constituido por los subprocesos de planeación, organización, dirección y control, que comprenda la importancia de la planeación para el cumplimiento de logro en las áreas y la entidad, es decir identificar donde se está y hacia dónde se quiere llegar.

El Plan de Acción debe describir los pasos soportados en el diagnóstico que establezcan los aspectos sobre los cuales se van a priorizar la gestión para poder acceder al siguiente nivel de madurez, es decir,



es un documento que indica las acciones a seguir en cada componente del ciclo estratégico de talento humano.

7.3 FASE III – EJECUCIÓN

En esta fase es necesario tener claros los lineamientos diseñados en la planeación estratégica correspondiente. Para lograr una GETH se hace necesario que la Oficina de Talento Humano pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización como aliado estratégico en el cumplimiento de la misión y objetivos de la universidad, teniendo en cuenta lo siguiente:

1. Disponer de información.
2. Diagnosticar la gestión del talento humano.
3. Elaborar el plan de acción.
4. Implementar el plan de acción.
5. Evaluar la gestión estratégica del talento humano.

Lo que refiere específicamente en la ejecución de las fases I y II, permitirá tener una ejecución con el cumplimiento de fechas, actividades, presupuesto y metas ya diseñadas previamente.

7.4 FASE IV – SEGUIMIENTO Y CONTROL

Esta fase se refiere al conjunto de acciones que se llevarán a cabo para la comprobación de la correcta de la ejecución de las actividades planeadas y ejecutadas establecidas en la planeación inicial, para ello, es necesario tener en cuenta que desde un pensamiento parcial no se puede verificar sí lo que se diagnosticó, planeó y que se viene ejecutando, se encuentra alineado con los resultados esperados, si no se tiene una herramienta que permita un entendimiento sistémico.

1. Disponer de información.
2. Diagnosticar la gestión del talento humano.
3. Elaborar el plan de acción.
4. Implementar el plan de acción.
5. Evaluar la GETH seguimiento y el control de medición del impacto que se debe esperar, una vez se tienen claras las fases anteriores.

7.5 FASE V – ANÁLISIS DE RESULTADOS

La Universidad Internacional del Trópico Americano deberá contar con información actualizada, organizada y que permita analizar los resultados del seguimiento y control de la Política de Gestión del Talento Humano con el fin de verificar que lo que se realizó en las primeras cuatro fases, sirva para realizar una planeación del siguiente año con un insumo detallado que permita continuar con una maduración integral en todos los aspectos de talento humano que impacten en el incremento del valor público de la universidad.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA



8.1 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición que adopte la Universidad. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la universidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria. De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico, el formato de Plan de Acción como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el instrumento diseñado para la verificación y medición como instrumento de evaluación de la eficacia de la política y sus indicadores serán los que sean coherentes con el Sistema de Aseguramiento de la Calidad y la Acreditación de Unitrópico.

La evaluación estará a cargo del consejo institucional de gestión y calidad.

9. REFERENCIAS

Departamento Administrativo de la Función Pública. (Octubre de 2017). *Departamento Administrativo de la Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/28587896/Guia+de+Gestion+Estrategica+del+Talento+Humano.pdf/d0423f49-1a86-fe8a-6c3c-edcfe89c4131?version=1.0&download=true>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (Abril de 2018). *Departamento Administrativo de la Función Pública*. Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1532561070_7affd6d2215dc795147f456267193278.pdf