



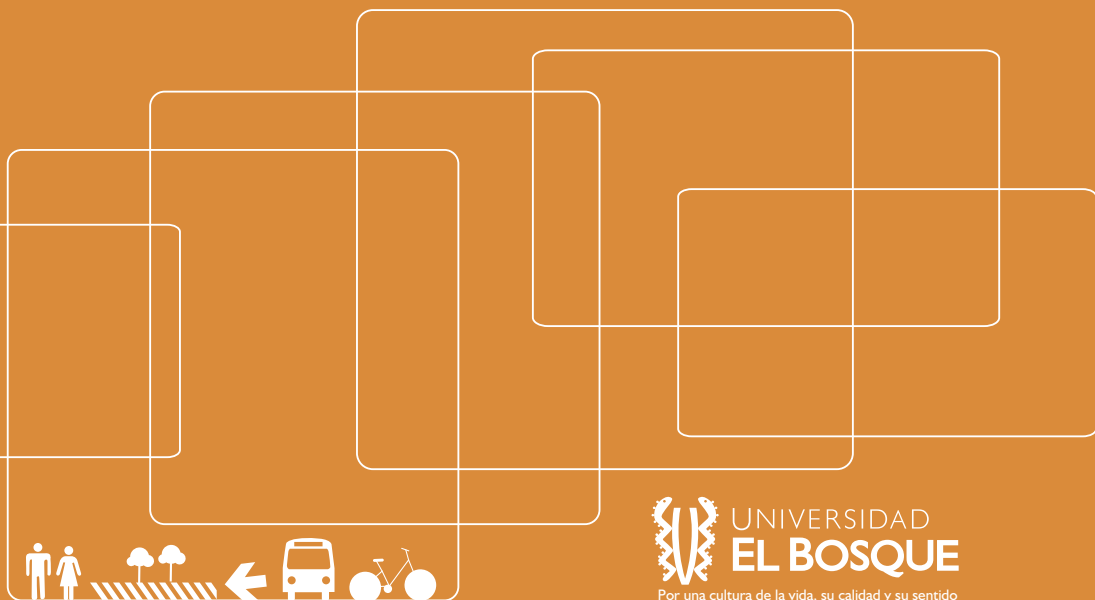
Política de Gestión del Talento Humano Académico



UNIVERSIDAD
EL BOSQUE

Por una cultura de la vida, su calidad y su sentido

Política de Gestión del Talento Humano Académico



 UNIVERSIDAD
EL BOSQUE

Por una cultura de la vida, su calidad y su sentido



Por una cultura de la vida, su calidad y su sentido

© **Universidad El Bosque**

Enero 2012

Presidente de El Claustro

Juan Carlos Sánchez París

Presidente del Consejo Directivo

Carlos Eduardo Rangel Galvis

Rector

Carlos Felipe Escobar Roa

Vicerrector Académico

Miguel Ruiz Rubiano

Vicerrector Administrativo

Rafael Sánchez París

Secretario General

Luis Arturo Rodríguez Buitrago

Comité Editorial

Carlos Felipe Escobar Roa

Miguel Ruiz Rubiano

Rafael Sánchez París

Julia Milena Soto Montoya

Claudia Marcela Neisa Cubillos

Sandra Sarmiento

Carmen Lucía Vargas

Nadya Cielo Neme

Carlos Escobar Uribe

Concepto, diseño y cubierta

Centro de Diseño y Comunicación

Facultad de Diseño, Imagen y Comunicación

Universidad El Bosque

Diana María Jara Rivera D.G.

Diagramación y gráficas

Diana Cristina Peñuela Siabatto

Impresión

Editorial Scripto Ltda.

Miembros Fundadores

Milton Argüello Jiménez
Gerardo Aristizábal Aristizábal
Otto Bautista Gamboa
Erix Emilio Bozón Martínez
Guillermo Cadena Mantilla
Tiana Cian Leal
Jaime Alberto Escobar Triana
Carlos Escobar Varón
Marco Antonio Gaviria Ocaña
Enrique Gutiérrez Sánchez
Luis Fernán Isaza Henao
Carlos Augusto Leal Urrea

José Armando López López
Guillermo Marín Arias
Hernando Matiz Camacho
Gustavo Maya Arango
Miguel Ernesto Otero Cadena
Miguel Antonio Rangel Franco
Jorge Enrique Rico Abella
Abelardo Rico Ospina
Juan Crisóstomo Roa Vásquez
Jaime Romero Romero
Rafael Sánchez Arteaga
José Luis Sierra Callejas

Miembros Titulares de El Claustro

Juan Carlos Sánchez París
Presidente
José Luis Roa Benavides
Vicepresidente
Luz Helena Gutiérrez Marín
Secretaria

Gerardo Aristizábal Aristizábal
Christine Balling De Laserna
Otto Bautista Gamboa
Erix Emilio Bozón Martínez
Guillermo Cadena Mantilla
Tiana Cian Leal
Cecilia Córdoba De Vargas
Carlos Escobar Varón
Jaime Escobar Triana

Luz Helena Gutiérrez Marín
Luis Fernán Isaza Henao
Carlos Augusto Leal Urrea
José Armando López López
Guillermo Marín Arias
Hernando Matiz Mejía
Gustavo Maya Arango
Miguel Ernesto Otero Cadena
David Quintero Argüello
Carlos Eduardo Rangel Galvis
Lydda Angela Rico Calderón
Adriana Rico Restrepo
Jose Luis Roa Benavides
Ximena Romero Infante
Juan Carlos Sánchez París

Miembros Consejo Directivo

Carlos Eduardo Rangel Galvis
Presidente

Jaime Escobar Triana
Vicepresidente

Juan Guillermo Marín Moreno
Primer Secretario

Hernando Matiz Mejía
Segundo Secretario

Principales

Juan Carlos Sánchez París
Carlos Eduardo Rangel Galvis
Luz Helena Gutiérrez Marín
Jose Armando López López
Hernando Matiz Mejía
Jaime Escobar Triana
Juan Guillermo Marín Moreno
Nelly Constanza Pardo Becerra
Ivan Andres Escobar Huertas

Suplentes

Jose Luis Roa Benavides
Carlos Augusto Leal Urrea
Otto Bautista Gamboa
Alvaro Franco Zuluaga
Gustavo Maya Arango
Ana Guerra De Bautista
Jorge Aristizábal Maya
Sandra Hincapié Narváez
Juliana Arenas Sandoval

Miembros del Consejo Administrativo

Juan Carlos Sánchez París
Presidente de El Claustro

Carlos Eduardo Rangel Galvis
Presidente del Consejo Directivo

Carlos Felipe Escobar Roa
Rector

Miguel Ruiz Rubiano
Vicerrector Académico

Rafael Sánchez París
Vicerrector Administrativo

Otto Bautista Gamboa
Delegado del Consejo Directivo

Enrique Gutiérrez Sánchez
Delegado del Consejo Directivo

Miembros Consejo Académico

Carlos Felipe Escobar Roa
Rector

Miguel Ruiz Rubiano
Vicerrector Académico

Luis Arturo Rodríguez Buitrago
Secretario General, Secretario del Consejo

Directores de División

Miguel Otero Cadena
Dir. División de Investigaciones.

Erix Bozón Martínez
Dir. División de Evaluación y Planeación

Maria Del Rosario Bozón G.
Dir. División de Educación Continuada

Guillermo Marín Arias
Director División de Post. y For. Avanzada

Francois Khoury
Decano Facultad de Artes

Rita Cecilia Plata De Silva
Decana Facultad de Enfermería

Juan Pablo Salcedo O.
Decano Facultad de Diseño, Imagen y Com.

Francisco Pérez Navarrete
Decano Facultad Ciencias Econ. y Adm.

Fernando Rivera Insignares
Decano (E) Facultad Ing. Electrónica e Ing. Sistemas

Decanos

Hugo Cárdenas López
Decano Facultad de Medicina

María Clara Rangel Galvis
Decana Facultad de Odontología

José Antonio Sánchez G.

Decano Facultad de Psicología

Carolina Rico Restrepo
Decana (E) Facultad Ing. Ambiental e Ing. Industrial

Gerardo Aristizabal A.
Decano Facultad de Ciencias

Rodrigo Ospina Duque
Decano Facultad de Educación

Representantes

Claudia Lilian Luque R.
Representante de los Estudiantes

Natalia Del Pilar Duarte C.
Repr. Suplente de los estudiantes

Carmen Lucía Vargas Mayo
Representante del Personal Docente.

Nayda Cielo E. Neme Neiva

Repr. Suplente del Personal Docente.

Invitados permanentes

Juan Carlos Sánchez París
Presidente de El Claustro

Rafael Sánchez París
Vicerrector Administrativo

Carlos Eduardo Rangel G.
Presidente del consejo Directivo

Jaime Escobar Triana
Director del Depto. de Bioética

Clara Santafé Millán
Directora Programa de Biología.

Carlos Hdo. Escobar Uribe
Director del Depto. de Humanidades.

Natalia Parra Roman
Directora Programa Ing. de Sistemas.

Mario Omar Opazo G.
Director Programa Ing. Ambiental.

Euclides Valencia Cepeda
Rector Colegio Bilingüe.

Alvaro Franco Zuluaga
Director Curso Básico.

Marttha Lucía Forero
Directora Programa de Inst. Quirúrgica.

José María Plata
Director Programa de Optometría

Contenido



Reconocimientos	10
Introducción	12
Marco general de la política	18
Objetivo de la política	20
Alcance	24
Desarrollo de la política	26
De la política de autoevaluación y planeación del talento humano académico a nivel institucional	31
De la política de atracción	31
De la política de selección	32
De la política de contratación	33
De la política de compensación	34
De la política de inducción	34

De la política de planeación de actividades de los académicos	35
De la política de ejecución de actividades de los académicos	36
De la política de autoevaluación del talento humano académico	36
De la política de propiedad intelectual del talento humano académico	38
De la política de desarrollo de carrera académica	38
De la política institucional de desarrollo del talento humano	38
De la política disciplinar de desarrollo del talento humano	39
De la política de bienestar, cultura y clima	40
De la política de estímulos	40
De la política de retiro	41
Responsable	42
Evaluación y mejora de la política	44



Reconocimientos

El Claustro, el Consejo Directivo, el Rector, los Vicerrectores y las Directivas de la Universidad expresan su reconocimiento a todas y cada una de las personas que hicieron posible llevar a cabo la elaboración de esta Política Institucional.

Este documento de Política se hizo posible gracias al trabajo colectivo, participativo y dinámico de la Comunidad Universitaria y especialmente del trabajo de los grupos interdisciplinarios que se reunieron a reflexionar sobre éste tema estratégico y fundamental para la Institución, proceso este que inicio desde el año 2009 y que permitió la consolidación del documento de Política.

Es importante resaltar que para la construcción de esta política se retomaron las disposiciones de El Claustro y de los Consejos Directivo y Académico, así como los documentos institucionales elaborados por las diferentes unidades académicas y administrativas de la Universidad.

Es el momento de agradecer a todos quienes con su sentido de pertenencia y participación entusiasta permitieron llevar a feliz término este proyecto institucional.



Introducción



La Universidad en el mundo afronta hoy grandes retos, cuestionamientos y oportunidades, en cuanto a su talento humano se refiere; retos que suponen un talento humano:

- › *Que responda a los retos de la masificación de la educación superior, la problemática global y nacional de la deserción, la realidad de una generación de estudiantes con nuevos estilos de aprendizaje y el imperativo de formar ciudadanos locales y globales.*
- › *Que sea participe de las dinámicas de la sociedad del conocimiento, en particular de la necesidad de nuestras sociedades de generar conocimiento.*
- › *Que transfiera el conocimiento a la sociedad para la solución de necesidades y el aprovechamiento de las oportunidades que sustenten el desarrollo de país y la construcción de sociedades más justas, pluralistas y pacíficas.*

El quehacer de la Universidad es determinado por el quehacer de su talento humano, desde la enseñanza aprendizaje y desde la interacción maestro-alumno. En la investigación, desde el quehacer particular de cada académico. En el servicio, desde la participación del académico y su interacción con las necesidades de nuestra sociedad.

El éxito de la Institución depende del quehacer académico. La definición de políticas claras, dinámicas y en mejora continua es condición necesaria para el desarrollo Institucional.

La Universidad El Bosque responde a éstos retos desde su Misión, Orientación Estratégica y Plan de Desarrollo Institucional (PDI).

La ejecución de las actividades de los académicos, se fundamenta en la vivencia y puesta en práctica de los principios y valores institucionales. **La Misión de la Universidad** se refleja en el papel diario de los académicos,

perfila su actuar académico frente a la sociedad, la educación superior, la docencia, la investigación, la transferencia, los estudiantes, los demás académicos, el personal administrativo y la comunidad en general.

La Universidad El Bosque, en su **Orientación Estratégica Institucional (OEI)**, define:

La Universidad El Bosque se consolida como Universidad de formación, multidisciplinaria, con un foco que articula su desarrollo (en formación, investigación, transferencia y servicio) en la Salud y Calidad de Vida. Insertada en el entorno global, comprometida con las necesidades y oportunidades locales, regionales y nacionales.

El mismo PDI agrega: *Orienta la relación con el entorno, el desarrollo académico, la oferta formativa, las actividades de investigación y transferencia, las mejoras de la oferta académica, la relación con los usuarios, la composición y desarrollo del talento humano, el desarrollo del campus, los recursos y los servicios.*

La salud y la calidad de vida comprenden un amplio campo de conocimiento en el que se busca identificar y fortalecer los núcleos comunes con todas las disciplinas que se enseñan, practican e investigan en la Universidad. Todos los campos disciplinares que abarca la Universidad El Bosque suponen la oportunidad de desarrollar éstos núcleos estratégicos. Son ellos el pilar fundamental para el fortalecimiento del talento humano académico, el crecimiento de la oferta académica y el fortalecimiento de la investigación.

El avance hacia la OEI definida, supone la **consolidación y desarrollo de un talento humano** que, en conjunto (**académico, directivo y administrativo**), se destaque en aspectos como los procesos de enseñanza-aprendizaje, el uso de las nuevas tecnologías, el dominio de una segunda lengua, la participación en entornos internacionales y el reconocimiento académico en su área disciplinar.

La importancia que otorga la institución al Talento Humano, se ratifica en su **Plan de Desarrollo Institucional (PDI)**, considerándolo un factor de diferenciación y competitividad en el ámbito del conocimiento, expresión multidimensional (bio-psico-sociocultural y ética) de competencias en permanente desarrollo que hacen posible el logro de la Misión, Visión y Objetivos Institucionales en coherencia con su proyecto de vida.

La Institución facilita el bienestar de cada uno de sus colaboradores estableciendo condiciones adecuadas para su quehacer, su desarrollo, su satisfacción, calidad de vida, cultura y clima organizacional.

El PDI define un eje completo para el talento humano: **Eje 4 "Construimos un mejor equipo"**, con cinco programas: Desarrollo Institu-

cional, Desarrollo Disciplinar, Bienestar, Desarrollo Integral y Calidad de vida, Internacionalización y TICs.

El PDI orienta las mejoras y desarrollo del talento humano que constituye la Universidad. A su vez, el talento humano es el pilar fundamental para la implementación del Plan mismo y el logro de los objetivos Institucionales.

Se pretende con la implementación de los programas del eje 4 del PDI, la **articulación de la composición, competencias y desarrollo del talento humano con la Orientación Estratégica Institucional** para responder a los cambios en los paradigmas de enseñanza-aprendizaje, impulsar la cualificación de su equipo de trabajo, el fomento del aprendizaje, la cultura participativa y un clima organizacional estimulante en el que se construya comunidad.

De esta manera, y para hacer factible la OEI, la Universidad fomenta en ésta política la articulación con la orientación propuesta. Lo anterior se expresa entre otras en:

- › *El fortalecimiento de los Núcleos Estratégicos y Disciplinarios.*
- › *La alineación con los proyectos de desarrollo de la oferta académica, la investigación, innovación y transferencia de conocimiento, la internacionalización y el fortalecimiento curricular, entre otros.*

Así mismo, la Universidad El Bosque, definió una estrategia de desarrollo fundamentada en las **sinergias**, en las fortalezas, en el trabajo conjunto, trans y multidisciplinario, lo que obliga a la planeación, desarrollo y evaluación del talento humano no sólo en la dimensión individual sino en la dimensión colectiva.

El avance en calidad, el fortalecimiento de las relaciones interinstitucionales, el desarrollo de la oferta académica, su mejora y el fomento al éxito estudiantil se apoyan en el quehacer del talento humano. El desarrollo de la investigación y la transferencia de conocimiento tienen como cimiento el compromiso de la comunidad académica. Los anteriores elementos constituyen las bases fundamentales del desarrollo de la Universidad, desarrollo que a su vez es el pilar para la mejora continua de las condiciones y entorno del talento humano académico. Esta política presenta los lineamientos para este mutuo beneficio.

El presente documento de política, se desarrolla en siete capítulos. El primero como introducción se refiere a la contextualización de la política, el segundo hace alusión al marco general de política, el tercero se concentra en el objetivo pretendido por la política, el cuarto menciona el alcance, el quinto se centra en el desarrollo de la política, es así como se hace una definición y se describen unos principios.

Adicionalmente, la Política de Gestión del Talento Humano Académico contiene unas políticas específicas que reproducen el ciclo de gestión del talento humano desde su planeación y atracción hasta su retiro. El capítulo sexto se enfoca en los responsables de la política. Por último el capítulo séptimo describe la evaluación y mejora de esta política.



Marco general de la política

Normatividad Nacional

Esta Política atiende las normas Estatales vigentes en particular los lineamientos definidos en la Ley 30 de 1.992 y los referentes laborales.

Normatividad Institucional

Esta Política atiende los lineamientos definidos por el Reglamento General de la Universidad, el Estatuto Docente y el Reglamento de trabajo. Es a su vez vehículo para el avance según las orientaciones del Plan de Desarrollo Institucional y los Planes de Gestión de las diferentes Unidades Académicas.



**Objetivo
de la política**



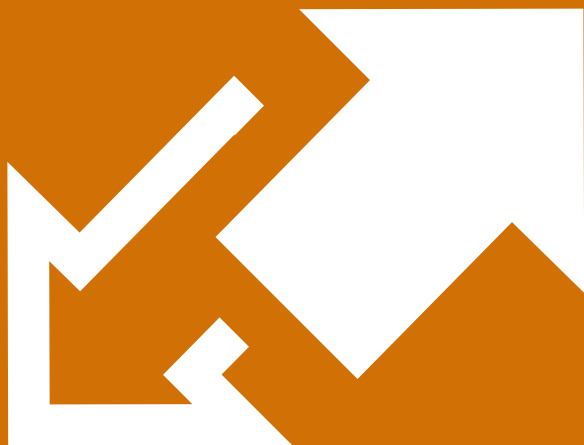
Objetivo general

Orientar el ciclo completo de la gestión integral del Talento Humano Académico, desde la planeación, atracción y conservación hasta su retiro, acorde con la Misión, el enfoque biopsicosocial y autonomía de la Institución.

Objetivos específicos

- › *Fortalecer el proceso de autoevaluación y planeación del talento humano académico a nivel Institucional y en las Unidades Académicas.*
- › *Fortalecer el proceso de atracción y selección del talento humano académico articulado a las necesidades y oportunidades Institucionales y de las Unidades Académicas.*
- › *Fortalecer el proceso de contratación del talento humano académico.*
- › *Fortalecer el proceso de compensación del talento humano académico.*
- › *Fortalecer el proceso de inducción del talento humano académico.*
- › *Fortalecer el proceso de planeación de actividades de los académicos.*
- › *Fortalecer el proceso de ejecución de actividades de los académicos.*
- › *Fortalecer el proceso de autoevaluación del talento humano académico.*
- › *Fortalecer el proceso de desarrollo de carrera académica del talento humano académico.*
- › *Fortalecer el proceso institucional de desarrollo del talento humano académico.*

- › *Fortalecer el proceso disciplinar de desarrollo del talento humano académico.*
- › *Fomentar para los académicos el desarrollo de su vocación académica a través del ciclo completo de la gestión integral del Talento Humano Académico.*
- › *Fortalecer el proceso de bienestar, cultura y clima del talento humano académico.*
- › *Fortalecer el proceso de estímulos del talento humano académico.*
- › *Brindar apoyo, acompañamiento al talento humano académico que se encuentre próximo a efectuar su retiro.*
- › *Brindar apoyo, acompañamiento y mantener contacto con el talento humano académico que se ha retirado.*



Alcance

Contempla la gestión del Talento Humano Académico que se desarrolla en la Universidad, desde sus Unidades Académicas, la Vicerrectoría Académica y el Departamento de Talento Humano.



**Desarrollo
de la política**

Definición General

Para la Institución, **la Universidad son las personas**. Los estudiantes, académicos, administrativos, directivos y egresados. La Universidad es, por tanto, una Organización Humana, no una Organización que contrata personas.

La Universidad entiende que debe brindar las condiciones adecuadas para el desarrollo y actuar del Talento Humano, su libre expresión, su aporte autónomo, su crecimiento y su desarrollo. La primera circunstancia para que se den esas condiciones es la de consolidar una **Institución auto sostenible**, que pueda desarrollarse y crecer, anteponiendo a los intereses individuales el **crecimiento y desarrollo del colectivo humano**.

La **Gestión del Talento Humano** es amplia, diversa y toca muchos aspectos de la construcción de la relación desde un colectivo (la Universidad) con un individuo (el académico). Es comprehensiva y por ello cobija la gestión del talento humano académico en todas la fases que van desde la planeación y atracción hasta su retiro.

La **Política de Gestión del Talento Humano ratifica el compromiso de la Universidad con el mejoramiento continuo**, con base en el fortalecimiento de su talento humano, el proceso constante de fortalecimiento de las condiciones de bienestar, de mejoras en la calidad de vida laboral, la cultura y el clima organizacional, propios de la Misión y enfoque biopsicosocial y cultural de la Universidad El Bosque. Consolida un entorno y las condiciones propicias para la satisfacción de las expectativas académicas y laborales, de las necesidades de reconocimiento y relacionamiento de cada uno de los colaboradores académicos de la Universidad.

Principios Generales

- › *La Política de Gestión del Talento Humano se basa en principios mutuos de **Respeto** siendo este la esencia de las relaciones humanas, de la vida en comunidad, del trabajo en equipo, de cualquier relación interpersonal. El respeto es garantía de transparencia y crea un ambiente de seguridad y cordialidad; permite la aceptación de las limitaciones ajenas y el reconocimiento de las virtudes de los demás. El respeto permite reconocer la autonomía de cada ser humano y acepta complacido el derecho a ser diferente.*
- › **Cooperación**, creando, manteniendo y consolidando vínculos dentro de la Universidad, y con instituciones y organizaciones sociales, económicas y políticas de nivel local, nacional e internacional con el fin de unir esfuerzos, promover el intercambio y la integración del conocimiento, desarrollar capacidades institucionales y resolución efectiva de los problemas sociales.
- › **Reciprocidad**, comprende el intercambio permanente de saberes entre los miembros de la comunidad académica y los agentes sociales, mediante procesos interactivos que hagan posible la generación y la validación de conocimientos, con un sentido de respeto y reconocimiento mutuos.
- › **Responsabilidad Social**, orientada hacia el logro del bien común de todos los actores sociales e instancias que participan y contribuyen a su cabal realización.
- › **Ética**, orientada por principios como la autonomía racional, el cumplimiento de los deberes políticos y ciudadanos, la transparencia en las acciones, la justicia, la responsabilidad, la rectitud, la equidad y el fomento de la inclusión social de los valores constitucionales y de la racionalidad.

La Vocación Académica

La Vocación Académica es el elemento que distingue a la Comunidad Universitaria. La Universidad El Bosque se encuentra comprometida en generar las condiciones que permitan la consolidación de ésta comunidad. La Universidad espera que sus colaboradores sean ejemplos de vocación académica.

La vocación académica implica:

- › *Un profundo conocimiento disciplinar y respeto por los demás tipos de saberes,*
- › *Una actitud de aprendizaje permanente,*
- › *Una cultura permanente de autoevaluación,*

- › Una preocupación y atención hacia el estudiante, el conocimiento y la sociedad,
- › La articulación con las necesidades y oportunidades en los entornos locales, regionales y globales,
- › Una actitud profesional, constante y reconocida de investigación.

El académico desarrolla su vocación académica en cuatro posibles orientaciones, complementarias y no excluyentes. Son ellas:

- › La Vocación de la Enseñanza-Aprendizaje
- › La Vocación del Descubrimiento
- › La Vocación del Compromiso
- › La Vocación de la Integración

La Vocación de la Enseñanza-Aprendizaje se orienta a la actividad formativa con un enfoque centrado en el aprendizaje y en el estudiante en contraste con los enfoques centrados en la enseñanza y transmisión de contenidos desde el profesor. El **carácter Académico** se sustenta en la actitud de *“pensamiento sobre la actividad docente misma y la evidencia del aprendizaje del estudiante como problemas a ser investigados, analizados, representados y debatidos”*¹ y la evidencia de éste pensamiento en productos académicos y una mejora continua y sustentada en el quehacer docente.

La Vocación del Descubrimiento se concentra en la generación y desarrollo de conocimiento y la innovación. Se orienta bien en la disciplina particular, en el quehacer de los procesos de enseñanza aprendizaje o en los procesos de transferencia de conocimiento. Sustenta su **carácter Académico** en la *reflexión permanente sobre la propia actividad investigativa y su impacto en los procesos formativos y sobre el entorno.*

La Vocación del Compromiso comprende la **aplicación** del conocimiento. Sin embargo va más allá de una aplicación de conocimiento con un flujo unidireccional (Universidad-Sociedad). También comprende el **servicio**, pero transforma el servicio comunitario en una actividad de construcción conjunta y no de índole asistencial. La Vocación de Compromiso enfatiza la **colaboración** genuina en que la enseñanza y aprendizaje ocurren en la Universidad y en la Sociedad. El **carácter Académico** se sustenta en la *reflexión sobre las relaciones con el estudiante, con la comunidad y sienta las bases para la Investigación Centrada en la Comunidad propia del enfoque Biopsicosocial.*

1 Boyer, E.L. Scholarship reconsidered. 1997.

La Vocación de la Integración parte de la necesidad, en la sociedad del conocimiento, de hacer conexiones entre las disciplinas, ubicándolas en un contexto más amplio. Su **carácter académico** se sustenta además en una ***integración de las vocaciones mencionadas***.

La vocación de Integración permite la vinculación del quehacer académico con las orientaciones institucionales para la gestión del conocimiento particular de cada unidad académica. Sustenta la relación multidireccional entre los académicos, la unidad a la que pertenecen y la Institución.

Estas vocaciones distinguen al Docente del Docente Académico; al Investigador del Investigador Académico y al Asesor del Asesor Académico. La Universidad es una comunidad de Académicos.

La Universidad reconoce la Autonomía Académica. Por esto valora y reconoce las diferencias en la expresión de éstas vocaciones, siempre presentes, en sus Académicos.

Es papel fundamental de las directivas académicas el fomentar la conformación de un núcleo y cuerpo académico en el que las distintas vocaciones encuentren balance y se complementen, a la vez que atiendan el perfil que la Unidad y la Institución requieren en su desarrollo.

El reconocimiento de la Vocación Académica y sus diversas expresiones explica que la Universidad no hace distinción entre docentes, investigadores o asesores en el marco de ésta política. Esta política abarca a los Académicos, sin distinción a su vocación predominante.

La Carrera Académica

La Carrera Académica define el tipo de relación entre la Universidad y los Académicos. Se encuentra definida y regulada en el Estatuto Docente. Reconoce las diferentes vocaciones académicas y la autónoma orientación del docente.

El Académico y la Universidad son corresponsables en el avance y estabilidad en dicha carrera y entienden el avance en la misma como elemento que soporta el desarrollo individual e Institucional.

Los criterios particulares que definen los Escalafones Académicos y los requisitos para el avance en el mismo son de público conocimiento y sujetos de autoevaluación y mejora. Su aplicación sigue las orientaciones generales del Estatuto Docente, y atiende el juicio del Comité de Asuntos Docentes, Consejo Académico y Consejo Directivo.

DE LA POLÍTICA DE AUTOEVALUACIÓN Y PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO ACADÉMICO A NIVEL INSTITUCIONAL

La **Autoevaluación y Planeación del Talento Humano Académico a nivel Institucional** es parte constitutiva de los procesos de mejoramiento y desarrollo de la Universidad.

La Universidad fomenta procesos de autoevaluación y planeación de sus colectivos académicos que aseguren:

- › *Un perfil del talento humano colectivo con excelente nivel de formación para las distintas áreas disciplinares*
- › *Un balance adecuado entre las vocaciones académicas de nuestra comunidad, acorde con la Misión y Orientación Estratégica Institucional*
- › *Un correcto balance en los distintos niveles de la Carrera Académica*
- › *Una adecuada relación Académico - Estudiante*
- › *Un adecuado balance en los tiempos de vinculación y dedicación*
- › *Una formación y relevo académico planeado y adecuado a las perspectivas Institucionales y de la Unidad.*

La autoevaluación se convierte en la base para reconocernos de cara a los grandes retos y oportunidades. Permite orientar o reorientar la ejecución de las políticas descritas en este documento.

La Planeación del Talento Humano a nivel institucional es uno de los elementos fundamentales en el Plan de Gestión Anual de las Unidades Académicas. Este plan debe permitir el avance del Plan de Desarrollo de la Unidad y, a través de este, del Plan de Desarrollo Institucional.

DE LA POLÍTICA DE ATRACCIÓN

Definición

Comprende las acciones a través de las cuales la Institución busca y convoca los candidatos a formar parte de la comunidad académica de la Universidad El Bosque. Inicia a partir de las necesidades presentes y futuras en cuanto a conformación, perfil y cualificación del Talento Humano de la Institución, de acuerdo con procesos de autoevaluación permanentes, la Orientación Estratégica y Plan de Desarrollo Institucional y de las Unidades.

Es una actividad fundamental de la Oficina de Talento Humano y Unidades Académicas, que tiende a **atraer candidatos potencialmente cualificados** y capaces de ocupar los cargos vacantes o recién creados en la Universidad.

Principios

La convocatoria parte de la determinación de las necesidades de talento humano de las Unidades Académicas e Institucionales, resultantes de los procesos de Autoevaluación y Planeación del Talento Humano Académico a nivel institucional y de cada unidad.

La convocatoria se soporta en la documentación de los perfiles de los cargos a ocupar de acuerdo a las actividades de docencia, investigación y extensión.

Cada una de las Unidades Académicas genera los requerimientos de vacantes en caso de reemplazos y/o cargos nuevos. Cada unidad debe presentar al Departamento de Talento Humano el formato de Solicitud de Requerimiento de Personal docente y el perfil del cargo de acuerdo a las actividades académicas que se pretenden lograr y a la orientación institucional, para dar inicio al proceso de atracción.

Los candidatos podrán convocarse a través de diferentes mecanismos, ya sean fuentes internas o externas.

La convocatoria debe ser pública y transparente, atiende la diversidad.

DE LA POLÍTICA DE SELECCIÓN

Definición

Reúne las políticas de la Institución en relación con el proceso de selección que esta efectúa, una vez reunido el grupo de aspirantes al cargo y finaliza con la elección del académico.

Principios

La Universidad entiende el proceso de selección como pilar fundamental para la conformación y renovación de un talento humano académico acorde a las necesidades y oportunidades de mejora de la Institución.

La selección es un proceso transparente en el que participa la Unidad Académica, el Departamento de Talento Humano y la Vicerrectoría Académica. Parte de los procesos de atracción y convocatoria que adelanta la Institución.

Es un proceso formalizado lo cual garantiza su transparencia.

La Universidad fomenta la evaluación multidimensional del candidato en su proceso de selección. Este comprende la realización, según el caso, de pruebas de personalidad, inteligencia, manejo y familiaridad con Tics y dominio de una segunda lengua. De igual manera, se realiza

entrevista de los candidatos por parte de la Decanatura y Departamento de Talento Humano.

La Universidad aplica pruebas específicas para cada disciplina.

La Universidad fomenta un proceso respetuoso, transparente y confidencial para todos los candidatos.

DE LA POLÍTICA DE CONTRATACIÓN

Definición

La política de contratación comprende los mecanismos contractuales empleados por la Universidad para la vinculación del Talento Humano.

Principios

La Universidad reconoce las directrices laborales estatales y las particulares relativas a la actividad docente y entiende que la vinculación contractual debe reconocer la relación entre el académico y la Institución. De esta forma estimula a los académicos que tienen mayor dedicación y demuestran mayor compromiso con las metas Institucionales; privilegia la duración del vínculo entre el Académico y la Universidad y el escalafón en la carrera docente, así como aquellas acciones académicas que desarrollen actividades o proyectos de interés institucional.

Es así como la Institución:

- › *Estimula la conformación de núcleos profesoriales en los niveles institucional y de las unidades académicas.*
- › *Define las formas de contratación empleadas (semestral, anual, núcleo profesoral).*
- › *Describe las condiciones particulares para cada uno de los tipos de contratación.*
- › *Promueve la estabilidad laboral de su comunidad académica.*
- › *Ofrece espacios de crecimiento y desarrollo en la carrera académica.*
- › *Fomenta el desarrollo de la carrera académica como un proyecto de vida para los académicos.*
- › *Fomenta la consolidación de un cuerpo profesoral con alta dedicación a la Universidad.*
- › *Recoge lo anterior en un acuerdo del Consejo Directivo.*

Los académicos en la Universidad son nombrados mediante un contrato base que corresponde a su escalafón docente. Este contrato

base comprende las actividades inherentes al campo disciplinar de su experticia y propias del académico en sus diferentes vocaciones: enseñanza-aprendizaje, descubrimiento, compromiso e integración.

El académico podrá tener contratos adicionales según desempeño actividades específicas fuera de su campo académico. En esta forma se reconocerán los encargos administrativos.

DE LA POLÍTICA DE COMPENSACIÓN

Definición

Comprende las condiciones y mecanismos de compensación ofrecidos por la Universidad a sus académicos.

Principios

La Institución entiende la compensación como un reconocimiento al trabajo y aporte a la Universidad, acorde al trabajo mismo y a las posibilidades económicas de la Institución. De esta manera ratifica su compromiso frente a sus colaboradores.

Los recursos que la Universidad destina a la compensación están relacionados con la base de ingresos institucionales. Se relacionan con la estructura de cargos y sus respectivas compensaciones y se revisan periódicamente según lo permitan las condiciones económicas de la Institución.

Pese a la limitación normativa para el incremento anual en los precios de matrículas y, por tanto, en sus ingresos anuales, la Universidad busca que los incrementos salariales anuales se realicen por encima del IPC siempre que la realidad económica así lo permita.

La Universidad acoge sistemas de compensación flexible cuando ésta aplique al académico.

DE LA POLÍTICA DE INDUCCIÓN

Definición

Comprende los procesos tendientes a introducir al nuevo miembro de la comunidad académica a la Universidad y/o mantener actualizado al Talento Humano ya vinculado sobre las dinámicas institucionales.

Principios

La inducción o reinducción es un proceso fundamental ya que permite que el académico conozca la Institución, su historia, misión, principios, valores, el contexto externo, el contexto institucional, las políticas, los planes de desarrollo, sus procesos y procedimientos. Busca que el académico se introduzca oportuna y eficientemente a la Universidad.

Hacer inmersión pronta a la Universidad garantiza que el aporte del académico a la Institución sea el que se espera.

La Universidad realiza procesos de inducción semestrales para los académicos que ingresan en cada periodo y procesos de reinducción anuales para la totalidad de la comunidad académica.

Los procesos de Inducción y Reinducción contemplan la información en lo Institucional y en lo propio de las Unidades Académicas y Administrativas.

DE LA POLÍTICA DE PLANEACIÓN DE ACTIVIDADES DE LOS ACADÉMICOS

Definición

Corresponde a los procesos mediante los cuales el académico y su respectiva unidad realizan una planeación de las actividades anuales, apuntando al desarrollo personal, de la unidad y de la Institución.

Principios

La puesta en marcha del Plan de Desarrollo Institucional es un proceso colectivo y depende de la implementación de los Planes de Desarrollo de las Unidades Académicas, los cuales a su vez, se vuelven reales en gran medida por el desempeño de su talento humano.

Este trabajo se plasma en los planes de actividades anuales, en particular para los académicos que forman parte del núcleo profesoral. Esta planeación de actividades busca el desarrollo individual, disciplinar e integral en el corto plazo con una reflexión hacia el largo plazo, articulando los fines individuales, de la unidad y de la Institución.

Busca también el desarrollo de la unidad académica y el Institucional, por esto es un proceso que se construye entre la Universidad y el académico. El plan orienta la acción del académico, de acuerdo a su vocación académica, frente a la docencia, investigación, extensión, desarrollo disciplinar y la internacionalización. Propone metas precisas y

logros esperados por parte de los académicos que sean susceptibles de ser mensurados, controlados, seguidos y evaluados.

El plan de trabajo se convierte en una herramienta para la autoevaluación anual del académico, ya que es dinámico y susceptible de ajustes.

DE LA POLÍTICA DE EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DE LOS ACADÉMICOS

Definición

Comprende las políticas institucionales relacionadas con la ejecución de las actividades de docencia, investigación, extensión y administración académica encomendadas a los colaboradores de la Universidad El Bosque.

Principios

La ejecución de las actividades de los docentes, se relacionan con la vivencia y puesta en práctica de los principios y valores institucionales. La misión de la Universidad se refleja en el papel diario de los académicos, perfila su actuar académico frente a la sociedad, la educación superior, la docencia, la investigación, la transferencia, los estudiantes, los demás académicos, el personal administrativo y la comunidad en general.

Así mismo, referencia el actuar docente según lo definido en el Reglamento Estudiantil y Estatuto Docente y acorde en lo definido en el plan de trabajo.

DE LA POLÍTICA DE AUTOEVALUACIÓN DEL TALENTO HUMANO ACADÉMICO

Definición

Comprende los lineamientos para los procesos de autoevaluación del talento humano académico.

Principios

La Misión y el Plan de Desarrollo Institucional reconocen la autoevaluación como herramienta fundamental para la mejora Institucional. El compromiso Institucional con la cultura de la calidad y de autoevaluación, es central para el mejoramiento continuo en la Institución.

El Plan de Desarrollo Institucional da un lugar prioritario al desarrollo del talento humano académico. A su vez, ésta política reconoce el

talento humano académico como pilar fundamental para el desarrollo institucional y para la mejora de la calidad.

La autoevaluación del académico es importante para la mejora Institucional. Es el eje a partir del cual se soporta la mejora en los servicios y programas que la Universidad ofrece a la sociedad.

Supone la autoevaluación desde diferentes perspectivas: estudiantes, jefes, pares académicos y la propia. Considera el plan de trabajo individual y hace énfasis en la consolidación de fortalezas individuales.

La Universidad promueve mecanismos de autoevaluación respetuosos, constructivos y orientados a la identificación de oportunidades de consolidación y mejora del quehacer de sus académicos.

DE LA POLÍTICA DE PROPIEDAD INTELECTUAL DEL TALENTO HUMANO ACADÉMICO

Definición

La Universidad reconoce al Académico como partícipe de los resultados de la producción de conocimiento ya sea en formación, investigación o proyección social, además considera la importancia de unir los esfuerzos de todos los sectores para generar ambientes que permitan avanzar en la protección de la propiedad intelectual².

La protección de la propiedad intelectual se desarrolla a través de la **Política de Propiedad Intelectual**.

DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO DE CARRERA ACADEMICA

Definición

Comprende los lineamientos para el desarrollo en su carrera académica del talento humano académico. Esta política se encuentra ampliamente desarrollada en el Estatuto Docente.

DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Definición

La política institucional de desarrollo del talento humano comprende las directrices que orientan el desarrollo de las habilidades y conocimientos del talento humano de interés institucional, que permitan apropiarse la Misión e implementar el PDI.

Principios

El Talento Humano es pilar fundamental para la implementación del Plan de Desarrollo Institucional, para el desarrollo de la Misión, el Proyecto Educativo Institucional, la Orientación Estratégica y los Objetivos Institucionales de Aprendizaje a lo largo de la Institución.

El desarrollo de las organizaciones se logra a través de su colectivo y debe apuntar hacia la consecución de conocimientos y habilidades estratégicas. Estas habilidades y conocimientos no son uniformes al ingreso a la institución, por lo que se busca un desarrollo colectivo que garantice las habilidades a nivel institucional y por tanto la masa crítica para el desarrollo de proyectos, programas y actividades para el avance institucional.

La Institución fomenta la oferta de programas de formación y desarrollo de su comunidad académica en las áreas de interés institucional como la suficiencia en una segunda lengua, el manejo de TICs, las habilidades de enseñanza-aprendizaje, entre otros.

Dicha oferta pretende ser general, pero respeta las diferencias e inclinaciones individuales propias de la autonomía académica.

Es responsabilidad de las Decanaturas y Direcciones de Programa velar por consolidar un cuerpo profesoral que, como colectivo, disponga de las competencias, conocimientos y habilidades acordes con los intereses institucionales y de la unidad académica.

La Universidad brinda soporte financiero, y supone el compromiso de los académicos en el aprovechamiento de los recursos ofrecidos. Las actividades que se realicen forman parte de los planes de trabajo anual del profesorado y por supuesto de la autoevaluación docente.

DE LA POLÍTICA DISCIPLINAR DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Definición

Comprende los lineamientos y orientaciones para el desarrollo de las actividades orientadas al fortalecimiento de Talento Humano en sus respectivos campos disciplinares.

Principios

La formación postgraduada y continuada del Talento Humano es esencial para su fortalecimiento en los diferentes campos de conocimiento reunidos en la Institución universitaria.

El desarrollo disciplinar soporta el desarrollo y mejora de la oferta académica, de la investigación, la producción académica y la transferencia de conocimiento.

Se centra en las fortalezas individuales articuladas al fortalecimiento disciplinar de las diferentes unidades académicas.

Es pilar para la conformación de núcleos profesoriales en núcleos estratégicos de conocimiento.

La formación disciplinar supone un compromiso conjunto de desarrollo del académico y de la Institución. El compromiso, en cualquier caso, debe reflejar el interés del académico y de la Universidad de avanzar hacia mayores niveles de formación.

La Universidad facilita al académico las condiciones apropiadas para su estudio.

El apoyo institucional es entonces relativo a la alineación del interés de desarrollo personal con el interés de la unidad y el institucional. La Universidad privilegia la articulación del estudio a la solución de necesidades o al aprovechamiento de oportunidades institucionales.

El apoyo institucional se plasma en un contrato de aprendizaje para los casos de mayor cualificación e inversión.

Los mecanismos contemplados para este apoyo son descuentos, préstamos condonables, garantías contractuales, apoyo con gastos de viaje y manutención. El contrato de aprendizaje define estos mecanismos y los precisa para cada situación.

Los mecanismos y nivel de apoyo son relativos a: Interés personal, interés Institucional, aporte individual, disponibilidad presupuestal del área, antecedentes personales, tipo de vinculación, propuesta de trabajo presentada, apoyos anteriores y compromisos de producción académica. En cualquier caso, supone el beneficio mutuo y el retorno a la Institución según el mecanismo de apoyo aprobado.

DE LA POLÍTICA DE BIENESTAR, CULTURA Y CLIMA

El bienestar del talento humano académico se desarrolla mediante la implementación de la Política de Bienestar Universitario.

DE LA POLÍTICA DE ESTÍMULOS

Definición

Comprende los lineamientos que orientan los programas y actividades que estimulan y reconocen los resultados en la actividad laboral.

Principios

La Universidad estimula los logros destacados derivados de la actividad académica en sus diferentes expresiones a la vez que promueve experiencias de mejora e innovación en ellas.

Las Universidad genera estímulos a los logros relacionados con actividades contempladas en el Plan de Desarrollo Institucional.

Los mecanismos de estímulos reconocen la diversidad disciplinar, de niveles, de actividad, de género y de escalafón.

DE LA POLÍTICA DE RETIRO

Definición

Comprende los lineamientos institucionales en relación con el retiro de la Institución de un colaborador académico.

Principios

El retiro es una fase de culminación de la relación laboral, no la culminación de relación entre la Institución y el colaborador. De acuerdo a la causa del retiro ésta política se aplicará o no. El escenario ideal de relación debe permitir que trabajador e Institución se preparen para la culminación de la relación laboral.

La Institución debe poder recoger el conocimiento y experiencia del académico que se retira y contar con una transferencia de ese conocimiento a la Institución. Esa transferencia puede realizarse de manera documental o a través de la capacitación al relevo. La Institución debe planear los relevos, en particular en relación a cargos críticos.

En los casos en que sea posible, el trabajador debe conocer con anticipación adecuada la futura terminación de la relación. Para éstos casos, la Universidad fomentará el espacio y acompañamiento para planear la siguiente etapa de su vida laboral o personal.

La Institución buscará en este proceso brindar apoyo, acompañamiento y mantener contacto con la persona que se ha retirado.



Responsable



El Claustro, responsable de la Planeación Institucional.

Los Consejos Directivo y Académico, son los responsables del desarrollo y seguimiento de los procesos académicos y de las Políticas Institucionales en general.

La Rectoría, Vicerrectoría Administrativa, la Vicerrectoría Académica, Decanaturas, Direcciones y Departamento de Talento Humano, son los responsables de la gestión del ciclo del talento humano académico desde su planeación y atracción hasta su retiro.



Evaluación y mejora de la política

Esta política y cada uno de sus componentes son sujetos a mejora continua.

Esta mejora parte de los procesos de autoevaluación y referenciamiento externo. Este proceso autoevaluativo involucra desde El Claustro hasta cada uno de los miembros de la comunidad universitaria en su corresponsabilidad por el buen desarrollo de esta política.

Por su extensión y complejidad, esta política puede ser revisada como un todo o en sus diferentes capítulos según consideración del Consejo Directivo.

Política
de Gestión del
Talento Humano
Académico



Bogotá, D.C., enero de 2012



UNIVERSIDAD
EL BOSQUE

Carrera 7 B Bis No. 132 - II - Línea Gratuita 01 8000 11 30 33
PBX (571) 6489000 Bogotá - Colombia.
<http://www.uelbosque.edu.co/>