

INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR
COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE CALDAS

POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



OFICINA DE TALENTO HUMANO

PENSILVANIA

POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA IES CINOC

1. POLÍTICAS DE ATRACCIÓN DEL TALENTO HUMANO

- La IES CINOC garantizará las condiciones laborales necesarias para hacer atractiva la postulación de personas con las competencias requeridas en las vacantes que se presenten en la institución.
- La institución realizará amplia difusión de las vacantes que se presenten en la planta de personal de la entidad, las cuales deben ser informadas con la suficiente claridad en las condiciones y medios de postulación.
- La entidad propenderá por mejorar de manera continua las condiciones laborales de sus empleados, de acuerdo a sus disponibilidades de recursos y límites normativos, en aras de poder atraer y contar siempre con el mejor talento humano disponible tanto de su área de influencia como fuera de ella.
- En sus procesos de selección de talento humano, la entidad se compromete a actuar con total objetividad sin que exista discriminación alguna por razones de género, edad, condición social, condiciones de salud, credo religioso, filiación política, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, origen étnico o nacional, y siempre con apego al código de integridad del servidor público.

2. POLÍTICAS DE VINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

- La IES CINOC vinculará a sus empleados cumpliendo con toda la normatividad laboral exigible a las entidades públicas en términos de seguridad social, salarios, prestaciones y derechos laborales.
- Realizar los procesos de inducción de forma que permitan que los nuevos funcionarios públicos conozcan en gran medida la institución a la cual ingresan, a través de sus estatutos, reglamentos, manuales, normatividad, visita a las instalaciones, así como la presentación del grupo de trabajo del cual formará parte.

3. POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

- La entidad formulará sus planes de capacitación con miras a apoyar la formación del talento humano de la institución a través de procesos de

educación formal y no formal, conducentes al mejoramiento del servicio prestado por la entidad.

- Propiciar el acceso y uso de la educación virtual para la formación de los funcionarios en las áreas de desempeño respectivas.
- Destinar un porcentaje del presupuesto con recursos propios para las actividades de capacitación, dentro del presupuesto destinado al área de Bienestar institucional.
- Gestionar con entidades del estado el acceso a actividades de capacitación pertinentes para los funcionarios de la institución.

4. POLÍTICAS DE EVALUACIÓN DEL TALENTO HUMANO

- La IES CINOC evaluará el desempeño de su talento humano de manera periódica con el fin de propiciar el mejoramiento continuo de los niveles de competencia y servir de insumo a los planes de capacitación de la entidad,
- La IES CINOC deberá garantizar que los sistemas de evaluación que sean formulados y aplicados en la entidad guarden los principios de objetividad, oportunidad y concordancia con los planes institucionales.
- La institución favorecerá el desempeño sobresaliente de los empleados mediante la formulación de planes de incentivos que tengan como una de sus bases los resultados del sistema de evaluación de desempeño.

5. POLÍTICAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

- La IES CINOC fomentará la permanencia a largo plazo del talento humano que lo compone, ofreciendo, dentro de lo posible, un nivel de estabilidad laboral adecuado para evitar su desvinculación temprana.
- La entidad promoverá la institucionalización de ceremonias, ritos, historias, valores, simbología organizacional de tal manera que se desarrolle una cultura corporativa que propicie un clima laboral favorable.
- La IES CINOC se compromete a cumplir con todas las condiciones salariales y prestacionales de sus empleados, además de ofrecer planes de bienestar social laboral e incentivos que fomenten los sentidos de pertenencia y compromiso con la institución.

- Política de seguridad y salud en el trabajo: El COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE CALDAS - IES CINOC se compromete a implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para su planeación, ejecución y evaluación con el fin de identificar los peligros, valorar y controlar los riesgos existentes en la institución para promover lugares seguros para el trabajo, fomentando así la participación de todos los niveles de la organización de tal forma que genere un compromiso individual y colectivo de autocuidado en cada uno de los trabajadores.

Además, establece que la prevención y control de los riesgos no son responsabilidad exclusiva del área de seguridad y salud en el trabajo, sino de cada trabajador y especialmente de aquellos que tienen bajo su responsabilidad grupos de personas o áreas de trabajo.

La institución desarrollará las actividades de prevención y de promoción de la seguridad y salud en el trabajo cumpliendo con la normatividad nacional vigente en materia de riesgos laborales, de tal manera que permitan proteger el bienestar de su talento humano, controlando para ello la exposición los riesgos y la causalidad de las pérdidas propias de la actividad laboral y económica de la entidad.

Incluirá en los nuevos proyectos o modificaciones tecnológicas que sean implementadas, todos los aspectos que en materia de seguridad aseguren el mejoramiento continuo de la salud de los trabajadores, además facilitará al personal la participación en todas las acciones propias del desarrollo del sistema y promoverá la participación activa de los trabajadores en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST.

- Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que establezca el Colegio Integrado Nacional Oriente de Caldas IES-CINOC estarán orientados a reconocer y estimular los resultados de desempeño en niveles de excelencia, tanto de manera individual para el mejor evaluado de la entidad, como el de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen resultados importantes y de calidad para la institución.

6. POLÍTICAS DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

- La institución formulará actividades tendientes a facilitar los procesos de desvinculación del talento humano por las diversas razones que puedan generarla, en la medida de lo posible realizará actividades de preparación para el retiro laboral del funcionario.

- La institución, en el momento de retiro de sus funcionarios, cumplirá con todas las obligaciones de ley, tratando de generar un buen ambiente en el proceso con el fin de evitar inconvenientes y mantener la buena imagen de la institución en el funcionario retirado.
- La IES CINOC deberá formular, aplicar y mantener un sistema de gestión del conocimiento propio que permita evitar la pérdida del conocimiento generado en la institución por razones de desvinculación de su talento humano.

Elaborado por:



GERSON ORIOI TAPASCO ALZATE
Jefe de Talento Humano