



**UNIVERSIDAD DE SUCRE
SINCELEJO – SUCRE
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO
ACUERDO No.26 DE 2021**

“Por medio del cual se establecen las políticas de Gestión Humana de la División de Recursos Humanos y se dictan otras disposiciones”

EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO,

En uso de sus facultades legales y estatutarias en especial las señaladas en el Acuerdo 028 de 1994 y,

CONSIDERANDO:

Que a Constitución Política de Colombia establece la educación como un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social;

Que en virtud de la autonomía universitaria, consagrada en la carta política de Colombia, en su artículo 69 y desarrollado por la ley 30 de 1992, se reconoce y garantiza la autonomía universitaria y establece que “las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.” Esta norma igualmente difiere al legislador la tarea de establecer un régimen especial para las universidades del Estado;

Que mediante la Ley 30 de 1992, se organizó el servicio público de la educación superior y precisó que la autonomía universitaria reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social;

Que en virtud de los principios constitucionales que orientan el funcionamiento del Estado, las entidades estatales están en obligación de adoptar planes y programas que tiendan a garantizar el buen gobierno en sus Instituciones como elemento orientador del funcionamiento de la administración;

Que el Decreto 1499 de 2017, Actualizo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG;

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo democrático de la gestión pública y el servicio ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación;

Que uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, es desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua;

Que la Guía de Gestión Estratégica de Talento Humano, establecida por el Departamento de la Función Pública-DAFP, dentro de la Dimensión Talento Humano, del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, establece 3 pilares fundamentales Ingreso, Desarrollo y Retiro;



UNIVERSIDAD DE SUCRE
SINCELEJO – SUCRE
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO
ACUERDO No.26 DE 2021

“Por medio del cual se establecen las políticas de Gestión Humana de la División de Recursos Humanos y se dictan otras disposiciones”

Que de conformidad con la Guía de Gestión de la Estrategia del Talento Humano para el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la planeación estratégica del Talento Humano se entiende como un sistema integrado de gestión, que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la entidad, y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida de que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la entidad y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos;

Que el Artículo 2.2.22.3.2., del Decreto 1499 de 2017, define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio;

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1o del Decreto 1499 de 2017, dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano;

Que en el marco del proceso de acreditación institucional por alta calidad, la Universidad ha venido desarrollando procesos de autoevaluación, socialización y retroalimentación de las políticas institucionales, de acuerdo a las nuevas condiciones, características y aspectos para la acreditación establecidas por el (Acuerdo CESU 01 de 2018), lo cual ha generado la necesidad de actualización y el fortalecimiento de las diferentes políticas de la Institución con el objeto de no solo estar acorde con las exigencias del CESU, sino como un política de mejora continua en los procesos institucionales que apunte a una educación superior de calidad, pertinencia, inclusiva y participativa;

Que la expedición de las políticas Gestión Humana, permitirán establecer los pilares o bases que regirán el quehacer administrativo y académico de la Universidad de Sucre, en lo referente al desarrollo de su talento humano, en post de una Educación Superior en el Departamento de Sucre, incluyente, integrada y participativa;

Que la Universidad de Sucre, a través de su Consejo Superior Universitario, expidió los Acuerdos 13 de 1994, 46 de 1998, 09 de 1999, 13 de 2002, 14 de 2004, 09 de 2005, 08 de 2008, 12 de 2008, 04 de 2009, 17 de 2011, 13 de 2020 y sus modificatorios, donde se han establecido diferentes reglamentaciones que regulan lo relacionado con estamentos docente y administrativo, las cuales propugnan por el desarrollo del talento humano docente y administrativo;



UNIVERSIDAD DE SUCRE
SINCELEJO – SUCRE
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO
ACUERDO No.26 DE 2021

“Por medio del cual se establecen las políticas de Gestión Humana de la División de Recursos Humanos y se dictan otras disposiciones”

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de las diferentes capacitaciones a los líderes de gestión humana a nivel nacional, durante el año 2020 y 2021, en las cuales se ha dado a conocer la importancia de implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, en especial en lo relacionado con los procesos de gestión humana de las entidades públicas, lo anterior para fortalecer el acceso, permanencia y retiro asistido de los funcionarios públicos;

Que el Decreto 1083 de 2015 y sus modificaciones, señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como aspectos relacionados con los beneficiarios de los programas de educación;

Que el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto Nacional 1072 de 2015 señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos, privados, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión;

Que el numeral 7º del artículo 2.2.4.6.8, establece que se debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales;

Que el numeral 5º del artículo 2.2.4.6.12 del mismo Decreto, dispone que el empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros documentos, el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST; y el numeral 2º del artículo 2.2.4.6.14 establece que el empleador debe garantizar los mecanismos para que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST a los trabajadores y contratistas;

Que el Plan Estratégico y Prospectivo de la Universidad de Sucre-PEPUS, contempla el EJE ESTRATÉGICO CUATRO (E4): GESTIÓN PARA EL DESARROLLO HUMANO, el cual comprende la perspectiva del desarrollo humano, donde el ser humano es el centro y la razón de ser en la Universidad. Propende por la formación estudiantil integral; competente en cuanto al poder de su saber, al servicio del individuo y del bienestar integral de la sociedad, capaz de contribuir con sus conocimientos a la creación y construcción de modelos y diseños organizacionales y de gestión, a la adecuación, transferencia e innovación de técnicas y tecnologías, con actitud investigativa y espíritu emprendedor para aportar al desarrollo socio- económico del entorno y liderar procesos de cambio social;

Que el Consejo Superior, en sesión del cinco (5) de agosto de 2021, después de analizar dicha propuesta;



UNIVERSIDAD DE SUCRE
SINCELEJO – SUCRE
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO
ACUERDO No.26 DE 2021

“Por medio del cual se establecen las políticas de Gestión Humana de la División de Recursos Humanos y se dictan otras disposiciones”

ACUERDA:

CAPÍTULO I
ASPECTOS GENERALES

ARTICULO 1o. OBJETIVO. Expedir las políticas de Gestión Humana de la Universidad de Sucre, tomando como referencia el Modelo de Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, por lo cual la política de gestión humana se enmarca en tres componentes a saber: Ingreso, Desarrollo-Permanencia y Retiro.

Objetivos específicos:

1. Incrementar la confianza en el talento humano de la Universidad de Sucre, mediante la incorporación y práctica del código de integridad en post de los objetivos misionales de la Universidad de Sucre.
2. Fortalecer el mérito como criterio definitivo en la toma de decisiones relacionadas con el Talento Humano, mediante procesos de selección imparciales, evaluaciones del desempeño objetivas y procesos de formación y capacitación, entre otros, que respondan a las necesidades reales de Universidad de Sucre.
3. Desarrollar e implementar los procesos y prácticas de la División de Recursos Humanos, acorde con las nuevas tendencias de GTH, permitiendo así el ingreso, la diversidad, retención, el desarrollo y retiro de los talentos que conforman la Universidad de Sucre, que permitan el cumplimiento de las metas planteadas en el Plan Estratégico y Prospectivo de la Universidad de Sucre, y el Plan de entre otros.

ARTÍCULO 2o. ALCANCE. Las políticas y lineamientos de Gestión Humana descritas en el presente Acuerdo, será aplicable al talento humano que compone la Institución indiferente de su modalidad de contratación y en concordancia con la Ley y la normatividad interna vigente, para tal fin.

ARTÍCULO 3o. COMPROMISO: La División de Recursos Humanos, desarrollará e implementará los planes y programas que propugnen por un talento humano competente, comprometido con la Institución, bajo un sistema de prácticas actualizadas,—y que respondan a las necesidades reales del talento humano, desde una perspectiva socio-estratégica, promoviendo la mejora continua en los procesos institucionales.

ARTICULO 4o. IMPLEMENTACIÓN. La División de Recursos Humanos implementará los lineamientos establecidos en el presente Acuerdo.



UNIVERSIDAD DE SUCRE
SINCELEJO – SUCRE
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO
ACUERDO No.26 DE 2021

“Por medio del cual se establecen las políticas de Gestión Humana de la División de Recursos Humanos y se dictan otras disposiciones”

ARTICULO 5o. RESPONSABILIDAD: la División de Recursos Humanos, será la responsable de presentar en el mes noviembre un proyecto del Plan Anual Estratégico de Gestión Humana para su implementación en la vigencia siguiente, con el objeto de responder a las necesidades reales del talento humano de la Institución.

PARÁGRAFO 1. El Plan Estratégico Anual de Gestión Humana, deberá contemplar lo establecido en cada uno de los componentes que se describen y desarrollan en el presente Acuerdo. Guardando estricto cumplimiento a lo establecido en la Ley y la normatividad vigente que rigen en materia y los Acuerdos Sindicales suscritos.

PARÁGRAFO 2. El Plan Estratégico Anual de Gestión Humana, deberá ser coherente con las condiciones financieras de la Universidad de Sucre, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1. Austeridad.
2. Eficiencia en el uso de los recursos.
3. Estabilidad financiera de la Institución.

ARTICULO 6o. COMPROMISO INSTITUCIONAL.

- **COMPROMISO DEL CONSEJO SUPERIOR.**

El Consejo Superior, presentará a la División de Recursos Humanos las necesidades de capacitación que sus miembros requieran en calidad de consejeros.

- **COMPROMISO DEL RECTOR.**

El Rector de la Universidad de Sucre, revisará y hará las consideraciones necesarias al Plan Estratégico Anual de Gestión Humana de la Universidad de Sucre, con el objetivo de que se ajuste, a las necesidades reales de la Institución, los planes estratégicos y el plan de acción institucional.

- **COMPROMISO DE LOS CONSEJOS DE FACULTAD.**

Los Consejos de Facultad remitirán a la División de Recursos Humanos las necesidades de capacitación para que sean incluidas en el Plan Anual Estratégico de Gestión Humana, para la vigencia siguiente.

- **COMPROMISO DE LA DIVISIÓN DE BIENESTAR SOCIAL UNIVERSITARIO.**

De conformidad con lo establecido en la Ley y la normatividad interna la División de Bienestar Social, remitirá a la División de Recursos Humanos el programa de bienestar para la siguiente vigencia, la cual deberá contener las actividades que propugnen por mejorar la calidad de vida de la comunidad Universitaria.



UNIVERSIDAD DE SUCRE
SINCELEJO – SUCRE
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO
ACUERDO No.26 DE 2021

“Por medio del cual se establecen las políticas de Gestión Humana de la División de Recursos Humanos y se dictan otras disposiciones”

ARTICULO 7o. EXCLUSIÓN. Los aspectos relacionados con la formación de alto nivel aplicable al personal inscrito en carrera docente, se regirá y seguirá tratando bajo la metodología, proceso y procedimientos que rigen en materia dentro de la Institución, toda vez que el Plan Estratégico Anual de Gestión Humana, solo apunta al desarrollo del talento humano desde la capacitación y no desde la formación de alto nivel. Que, si bien es una política de Gestión Humana, por el alto costo de inversión y disponibilidad de los recursos, no corresponderá a la División de Recursos Humanos, presentar proyectos al respecto.

ARTICULO 8o. COMPONENTES DE LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN HUMANA. Los componentes orientadores de las políticas de gestión humana de la Universidad de Sucre son:

- **Ingreso:** Tiene como objeto asegurar que la Universidad de Sucre, pueda atraer, seleccionar, contratar y/o vincular, en tiempo y forma, el talento humano necesario para el desarrollo de sus Planes Institucionales, bajo el principio del mérito, con la implementación de prácticas transparentes. De conformidad con la Ley y la normatividad vigente para tal fin.
- **Desarrollo y Permanencia:** El objeto asegurar que la Universidad de Sucre, cuente con el talento humano que requiere, propiciando a través de diversas estrategias un sentimiento de desarrollo integral del funcionario público, tanto en lo personal, profesional y laboral, buscando mejorar los factores que ejercen influencia en el crecimiento del colaborador. De conformidad con la Ley y la normatividad vigente para tal fin.
- **Retiro:** Son los procedimientos y/o prácticas que implemente la División de Recursos Humanos, para la desvinculación asistida del trabajador, ayudando en la transición en su separación con la Universidad de Sucre, indiferente de los términos que originaron la finalización de la relación laboral. De conformidad con la Ley y la normatividad vigente para tal fin.

ARTICULO 9o. AUTORIZACIÓN ESPECIAL. El Plan Estratégico Anual de Gestión Humana, se implementará a través de resolución Rectoral, siempre y cuando se halla incorporado al presupuesto los recursos necesarios para garantizar la ejecución de este.

CAPÍTULO II
LINEAMIENTO DE INGRESO

ARTICULO 10. DEFINICIÓN. La Universidad de Sucre, a través de la División de Recursos Humanos, implementará las acciones que permitan fortalecer y dar cumplimiento al principio del mérito, garantizando



UNIVERSIDAD DE SUCRE
SINCELEJO – SUCRE
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO
ACUERDO No.26 DE 2021

“Por medio del cual se establecen las políticas de Gestión Humana de la División de Recursos Humanos y se dictan otras disposiciones”

la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la Institución con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación. De conformidad con la Ley y la normatividad vigente, que regule en materia.

PARÁGRAFO. Dentro de este proceso de ingreso, la División de recursos establecerá:

1. El programa de inducción, incorporación (Onboarding), que permita garantizar la inclusión, adaptación a la cultura organizacional del sector público y la Universidad de Sucre.

CAPITULO III
LINEAMIENTO DE DESARROLLO Y PERMANENCIA

ARTICULO 11. DESARROLLO Y PERMANENCIA: La División de Recursos Humanos liderará las acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad, la satisfacción, retención y permanencia del funcionario público, indiferente del tipo de vinculación. De conformidad con la Ley y la normatividad vigente, que regule en materia.

Bajo los siguientes objetivos

- Fortalecer las competencias del talento humano de la Universidad de Sucre.
- Mejorar el clima laboral y los servicios del proceso de Gestión Humana.
- Desarrollar canales de comunicación efectivos entre las dependencias.
- Consolidar el código de integridad.
- Prevenir, identificar, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad, salud física y mental de los funcionarios de la Universidad de Sucre.

ARTICULO 12. PERMANENCIA. La División de Recursos Humanos, establecerá dentro de las actividades del Plan Anual Estratégico de Gestión Humana, aquellas que propugnen por la retención, permanencia y mejora en la calidad de vida de los funcionarios docentes y administrativos.

Lo anterior de conformidad con lo establecido en la Ley y la normatividad vigente, aplicable en materia, acorde con las capacidades financieras entre otras, de la Institución.

Los objetivos de la política de permanencia serán los siguientes:



UNIVERSIDAD DE SUCRE
SINCELEJO – SUCRE
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO
ACUERDO No.26 DE 2021

“Por medio del cual se establecen las políticas de Gestión Humana de la División de Recursos Humanos y se dictan otras disposiciones”

1. Promover un mejor ambiente de trabajo.
2. Estimular el compromiso del talento humano con la institución.
3. Invertir en el desarrollo de líderes, auditores, entre otros espacios de formación que permitan el fortalecimiento de competencias y/o brechas de conocimiento.
4. Estimular la integración del talento humano de la Universidad de Sucre en una cultura de trabajo en equipo.
5. Desarrollar comunicación transparente y eficaz, entre las dependencias.

ARTICULO 13. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. La División de Recursos Humanos, establecerá en el Plan Anual Estratégico de Gestión Humana, las acciones que permitan la optimización de este recurso, dando cabida a la oportunidad en la ejecución de actividades orientadas a disminuir las brechas de desempeño y fortalecimiento de las competencias del personal docente y administrativo de la Institución, en otras medidas que permitan solventar las necesidades del servicio, evaluación del desempeño.

PARÁGRAFO 1. Toda vez que la Universidad de Sucre, en marco de la autonomía otorgada por la Ley, cuenta con una normatividad interna vigente en lo referente al proceso de evaluación de desempeño, se aplicará lo contenido, según lo correspondiente a cada uno de los dos estamentos docentes y administrativos.

PARÁGRAFO 2. Lo referente a la evaluación de desempeño de personal administrativo, se reglamentará a través de Resolución Rectoral, y la metodología, instrumentos entre otros, será aprobado por la comisión de carrera conforme a lo establecido en la normatividad institucional vigente.

ARTICULO 14. DESARROLLO. Este lineamiento orientará las acciones que permitan el desarrollo de las competencias comportamentales, laborales, habilidades, aptitudes de los funcionarios de la Universidad de Sucre.

Para la implementación de la política de desarrollo de Gestión Humana, se establecerán como objetivos rectores:

1. Estimular el desarrollo, gestión y aplicación del concepto real de la carrera docente y/o administrativa.
2. Desarrollar competencias organizacionales e individuales.
3. Facilitar la transformación organizacional.
4. Estimular y apoyar las iniciativas del talento humano.



UNIVERSIDAD DE SUCRE
SINCELEJO – SUCRE
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO
ACUERDO No.26 DE 2021

“Por medio del cual se establecen las políticas de Gestión Humana de la División de Recursos Humanos y se dictan otras disposiciones”

ARTICULO 15. COMPONENTES DEL PLAN ANUAL ESTRATEGICO DE GESTIÓN HUMANA.

Tendrá referencia los siguientes elementos:

- 1.1 Necesidades de capacitación detectadas en la evaluación de desempeño.
- 1.2 Orientaciones del sector Función Pública.
- 1.3 Recomendaciones del Consejo Superior Universitario.
- 1.4 Solicitudes de la alta dirección.
- 1.5 Solicitudes de los Consejos de Facultades.
2. Establecer el programa de bilingüismo para docentes, funcionarios y demás empleados.
3. Establecer el plan de incentivos no pecuniarios a personal indiferente de la modalidad de contratación.
4. Programa de teletrabajo y home office.
5. Programa de horarios flexibles.
6. Programa de entorno laboral saludable.
7. Programa de Bienestar.
8. Programa de movilidad.
9. Programa seguridad y salud en el trabajo.
10. Identificar las necesidades reales de contratación para la vigencia siguiente.
11. Proyectos de modificaciones de Acuerdos, Resoluciones entre otros relacionados con la Talento Humano, que sean necesarios conforme a cambios en la Ley, nuevas tendencias o necesidades reales de desarrollo del talento humano de la Universidad de Sucre.
12. Otros programas según las necesidades de la gestión académico-administrativa en aspectos de desarrollo del talento humano de la Universidad de Sucre, se requiera implementar.

PARÁGRAFO 1. Se podrá solicitar a las organizaciones sindicales que existan en la Universidad, las sugerencias que ellos consideren necesarias para ser incluidas dentro del Plan Anual Estratégico de Gestión Humana- UNISUCRE.

PARÁGRAFO 2. Para el establecimiento de los programas, planes entre otros de que trata el presente Artículo, se regirá por lo establecido en la Ley, los estatutos y la normatividad vigente.

CAPITULO IV
LINEAMIENTO DE RETIRO

ARTICULO 16. RETIRO. Este lineamiento estará dirigida a comprender las razones e identificar los mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio.



**UNIVERSIDAD DE SUCRE
SINCELEJO – SUCRE
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO
ACUERDO No.26 DE 2021**

“Por medio del cual se establecen las políticas de Gestión Humana de la División de Recursos Humanos y se dictan otras disposiciones”

La Universidad de Sucre, a través de la División de Recursos Humanos, garantizará los procedimientos para que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo con la dimensión del Gestión del Conocimiento e Innovación establecida en el MIPG. De conformidad con la Ley y la normatividad vigente, que regule en materia.

De igual manera se establecerán los programas y actividades anuales que permitan preparar al personal para su proceso de retiro, desvinculación o readaptación de la Institución a saber:

1. Identificación del personal en condición de prepensionados.
2. Establecer el programa de prepensionados el cual se incluirá en el Plan Anual Estratégico de Gestión, el cual contendrá mínimo las siguientes actividades:
 - 2.1 Apoyo psicosocial.
 - 2.2 Educación financiera.
 - 2.3 Proyecto de vida pensionado
 - 2.4 Programa de capacitación orientado al pensionado.
3. Programa de transición a la desvinculación.

PARÁGRAFO 1. Transición en la Desvinculación: Con el objeto de facilitar e ir adaptando la transición del trabajador al retiro del servicio, y garantizar la transferencia de conocimiento clave para la Institución, el funcionario administrativo y/o docente, al momento de su retiro e inclusión en nómina de pensionados, se le podrá considerar su vinculación bajo la modalidad que la ley permita.

ARTICULO 17. OTRAS DISPOSICIONES. Los planes de capacitación, inducción, entre otros que trata el presente Acuerdo, podrán hacerse extensivos a los diferentes órganos que componen la Universidad de Sucre, para lo cual la División de Recursos Humanos, adelantará las gestiones pertinentes para identificar las necesidades de capacitación de los diferentes órganos, tales como consejos, comités, entre otros.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Sincelejo, a los cinco (5) días del mes de agosto de 2021

(Original firmado por)
CARLOS ANDRÉS NAVARRO CANO
Presidente (e)

(Original firmado por)
TANIA INÉS MARTÍNEZ MEDRANO
Secretaria General

	Nombres y apellidos	Cargo	Firma
Proyectó	Jhon Parra	Profesional de Recursos Humanos	Original firmado por Jhon Parra
Revisó	Pedro Herrera Gutiérrez	Director Oficina de Aseguramiento de la calidad académica	Original firmado por Pedro Herrera Gutiérrez
Revisó	Tania Inés Martínez Medrano	Secretaria General	Original firmado por Tania Inés Martínez Medrano
Aprobó	Carlos Andrés Navarro Cano	Presidente (e) de Consejo Superior	Original firmado por Carlos Andrés Navarro Cano

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma del remitente.