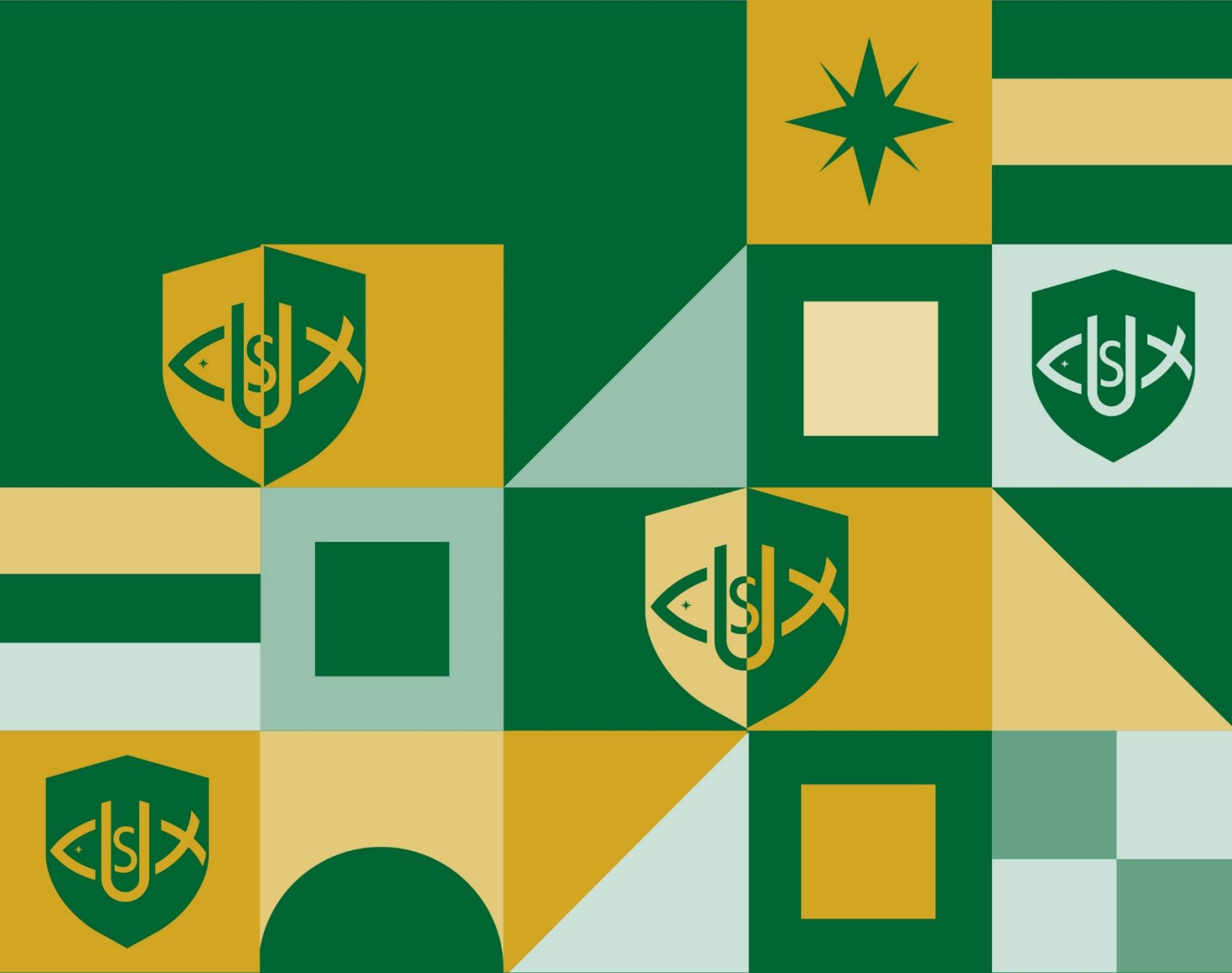




Política de Talento Humano



UniCatólica del Sur
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR



Fundación
Universitaria
Católica del Sur

Resolución No. 15596 - 23 / Septiembre / 2015
Ministerio de Educación Nacional
Nit: 900.901.398-7

**ACUERDO No 023
(11 agosto 2021)**

**Por medio del cual se aprueba la política de Talento Humano de la Fundación
Universitaria Católica del Sur.**

El Consejo Superior, en uso de sus facultades legales, estatutarias y reglamentarias y

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia consagra como derecho la autonomía universitaria, de modo que faculta a las Instituciones de Educación Superior para darse y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.

Que, la Ley 30 de 1992 en su título I referente a los Fundamentos de la Educación Superior, capítulo VI, consagra como principio la autonomía de las instituciones universitarias, quienes, - recuerda -, podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos y reglamentos de acuerdo con la Ley.

Que, es necesario que las Políticas institucionales se ajusten a las normas vigentes en Educación Superior, al Estatuto y al PEI, dando pronta respuesta a los cambios para satisfacer las demandas normativas y aquellas requeridas por la comunidad educativa.

Que, mediante acuerdo No. 002 de marzo 24 de 2021 se aprobó la Re significación del Proyecto Educativo Institucional de la Fundación Universitaria Católica del Sur fortaleciendo su identidad a través de una valiosa apuesta por el desarrollo humano integral sostenible, mismo que ha de incorporarse en los instrumentos que lo desarrollan, para un adecuado funcionamiento de la Institución y coherencia con sus Objetivos, Misión y Visión.

Que, la Fundación Universitaria Católica del Sur asume como objetivo institucional el mejoramiento continuo al interior de la institución mediante el fomento del desarrollo humano y espiritual de la comunidad académica desde la vivencia de una identidad incluyente y equitativa.

Que, el talento humano es el activo intangible más valioso de las instituciones y su administración y desarrollo es fundamental en la generación de valor y los resultados que puedan obtener las mismas.



Fundación
Universitaria
Católica del Sur

Resolución No. 15596 - 23 / Septiembre / 2015
Ministerio de Educación Nacional
Nit: 900.901.398-7

Que, Unicatólica del Sur ha de asegurar un modelo de gestión que potencie a las personas y sus capacidades para el logro de los fines misionales y el fortalecimiento de los procesos de apoyo.

Que, el Estatuto General actual de Unicatólica del Sur, artículo 22, establece como funciones del Consejo Superior: "Definir las políticas académicas, administrativas y la planeación de la Institución".

Que en mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

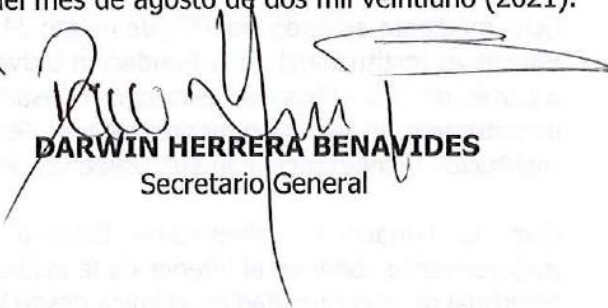
Primero. Aprobar la política de Talento Humano de la Fundación Universitaria Católica del Sur, misma que forma parte integral del presente acuerdo.

Segundo. Vigencia. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en San Juan de Pasto, a los once (11) días del mes de agosto de dos mil veintiuno (2021).

+ 
+Mons. JUAN CARLOS CARDENAS TORO
Presidente Consejo Superior

+ 
DARWIN HERRERA BENAVIDES
Secretario General

POLITICA DE TALENTO HUMANO
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR

Consejo Superior

Mons. Juan Carlos Cárdenas Toro
Presidente

Dra. Emma Guerra Nieto

Dra. Doris Sarasty Rodríguez

Dr. Gerardo León Guerrero Vinuesa

Dr. Hernán Caicedo Bustos

Pbro. Carlos Santander Villarreal

Pbro. Germán Rosero Arce

Representantes Docentes a Consejos

Mg. Jimena Alexandra Ortega Ordoñez
Representante a Consejo Académico

Mg. Héctor Julio Villota Oviedo
Representante a Consejo Directivo

Esp. Oswaldo Fabian Sotto Pabón
Representante a Comité Curricular

Representantes Estudiantiles a Consejos

Jessica Eliana Díaz López
Representante a Consejo Académico

Daniela Alejandra Narváez Moncayo
Representante a Consejo Académico

Karol Elizabeth Minayo Quiñonez
Representante a Comité Curricular

Comité Rectoral

Mg. Sonia María Gómez Erazo
Rectora

PhD. Gerson Eraso Arciniegas
Vicerrector Académico y de Extensión

Mg. Víctor Iván Acosta Rodríguez
Vicerrector Administrativo y Financiero

Pbro. Jamer Adrián Bravo Díaz
Vicerrector de Proyección Social y Bienestar

Mg. Nancy Cabrera Bravo
Vicerrectora de Investigación, Innovación y Creación Artística y Cultural

Esp. María Antonia Cabrera Insuasty
Asesora de Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad

Ing. Oswaldo Ernesto Ruiz Quintero
Asesor Sistemas de Información y Comunicación

Pbro. Alexander Guillermo Ortega Rojas
Capellán y Coordinador del CAT

Elaborado por:

Esp. María Camila Vela Franco

Agosto 11 de 2021

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	5
1. ANTECEDENTES.....	6
2. MARCO JURIDICO	6
2.1. DERECHO INTERNACIONAL.....	6
2.2. NIVEL NACIONAL.....	7
2.3. MARCO INSTITUCIONAL.....	11
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	11
4. PRINCIPIOS Y VALORES.....	11
5.1. PRINCIPIOS	12
5.2. VALORES.....	12
6. PERFILES.....	13
6.1. PERFIL DEL PROFESOR.....	13
6.2. PERFIL DEL COLABORADOR ADMINISTRATIVO	14
7. OBJETIVO GENERAL	16
8. OBJETIVOS ESPECIFICIOS	16
9. MODELO DE GESTIÓN	16
9.1. ATRACCIÓN	16
9.2. SELECCIÓN	17
9.3. VINCULACIÓN	20
9.4. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	20
9.5. FORMACIÓN	21
9.6. EVALUACIÓN DESEMPEÑO	22
9.7. RETENCIÓN	23
9.8. SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	25
9.9. DESVINCULACIÓN	26
10. PROTECCIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES	27
11. ARTICULACIÓN CON EL SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD.....	28
12. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA Y RECOMENDACIONES DE ACTUALIZACIÓN	28
13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	28

PRESENTACIÓN

La presente política es el marco general que orienta el accionar frente a la gestión del Talento Humano en la Fundación Universitaria Católica del Sur- UNICATÓLICA del SUR, siendo el soporte para la creación de condiciones laborales que promuevan la identidad institucional el desarrollo humano integral sostenible de los trabajadores, para que a través del ejercicio y fortalecimiento de sus competencias se logre el desarrollo óptimo de los procesos internos, en la búsqueda del mejoramiento continuo, a través del seguimiento y aplicación de los principios y valores institucionales para el logro de las metas y objetivos trazados.

Actualmente, Unicatólica del Sur se encuentra en un proceso de resignificación institucional, es decir, que a partir del esclarecimiento de una base filosófica establecida en el nuevo Proyecto Educativo Institucional, se procede con la actualización y creación de políticas, manuales, procedimientos e instructivos en seguimiento del mismo, enfocados en la satisfacción de los colaboradores, la creación de sentido de pertenencia, la internalización y apropiación de la cultura guiada por principios y valores y la posibilidad de desarrollarse integralmente mientras se presta un servicio a la institución, para que de este modo su motivación genere un alto impacto e impulso en progreso de Unicatólica del Sur reflejada en la calidad de los servicios ofertados. Por ello, la presente política sienta bases y un enfoque para el desarrollo de los procesos de atracción, selección, formación, evaluación y gestión a partir del estudio de competencias presentes y potenciales.

En consecuencia, la gestión del Talento Humano se inspira en las seis dimensiones planteadas en la identidad institucional con fundamento en los aportes de San Juan Pablo II y el Papa Francisco, que permiten a la institución el desarrollo y la promoción de una cultura humanista, de alto desempeño, de servicio y de innovación, al ser contemplados y reglamentados teniendo presente sus fundamentos la naturaleza, tipología, identidad y misión.

Tal como se instituye, la presente política, articula en su contenido el Proyecto Educativo Institucional, adicionalmente, toma como fundamento los referentes legales planteados por el Decreto 1330 de 2019, la Resolución 015224 de 2020 del Ministerio de Educación Nacional, el Acuerdo 02 de 2020 del Consejo Nacional de Educación Superior y demás documentos que forjan la senda institucional junto con la normatividad vigente en la materia, para el logro de las metas institucionales planteadas.

1. ANTECEDENTES

La Fundación Universitaria Católica del Sur – UNICATÓLICA DEL SUR es una entidad de derecho privado, sin ánimo de lucro, fundada por la Diócesis de Pasto y reconocida como Institución de Educación Superior por el Ministerio de Educación Nacional según Resolución No. 15596 del 23 de Septiembre de 2015, esta nace como una respuesta concreta a las necesidades educativas de la región y al proceso de renovación Diocesana, misma que desde su trabajo evangelizador ha impulsado el bienestar y la dignidad de la persona, sobre todo desde la proyección social en el campo de la promoción humana, la salud y la educación, teniendo como propósito, mejorar la situación social, cultural y educativa del sur de Colombia, para ello ha requerido la búsqueda de estrategias que permitan su consolidación y reconocimiento regional.

Uno de los aspectos importantes para la consecución de dicha meta, ha sido el concebir al Talento Humano, como la base que permite el fortalecimiento y crecimiento de la Institución; para lo cual se llevan a cabo, procesos de selección y gestión teniendo en cuenta el potencial humano y profesional de cada colaborador vinculado, situación que influye positiva y directamente en la calidad educativa y de la organización.

2. MARCO JURIDICO

La presente política toma como fundamento el marco jurídico actual, internacional, nacional e interno.

2.1. DERECHO INTERNACIONAL

Se resalta la importancia del derecho internacional y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Colombia, teniendo presente que este órgano tripartito centra su finalidad en la promoción de la justicia social y los derechos laborales, entonces, se traen a colación algunos convenios ratificados por Colombia y que sustentan este documento y todos los procesos que desarrolla Unicatólica del Sur dentro del área de Talento Humano:

El Convenio 29 de 1930 que ordena la supresión del empleo forzoso.

El Convenio 100 de 1951 que fija como criterio el deber de los estados de aplicar el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina.

Convenio 111 de 1958 que propende por la eliminación de cualquier tipo de discriminación en el empleo y ocupación, entendida esta como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” clarificando que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

2.2. NIVEL NACIONAL

Encuentra base en la Constitución Política de 1991, como norma máxima que rige y permea el ordenamiento jurídico colombiano. Esta norma suprema, contiene los principales derechos y deberes en su parte dogmática, así como la estructura del estado en su parte orgánica.

El artículo 25 establece con claridad que el trabajo es un derecho y la vez una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, de modo que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

En igual forma, el artículo 53 exige como principios básicos fundamentales que deben estar contenidos en el estatuto del trabajo los siguientes:

“(...) Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. (...) La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”

Recuerda el artículo ibidem que los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

Por su parte, los artículos 68 y 69 de la Constitución Política consagran respectivamente la facultad que tienen los particulares para fundar establecimientos educativos y la garantía de las universidades para darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, es decir, el principio de autonomía universitaria,

Por otro lado, es dable encontrar al **Código Sustantivo de Trabajo** como aquel compendio que regula las relaciones entre las partes que componen una relación laboral (empleador / Trabajador), buscando la defensa de los derechos de los trabajadores.

Ahora bien, la **Ley 30 1992**, organiza el servicio público de la Educación Superior, definiéndola como el proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral (art. 1) y recordando que ha de garantizarse la autonomía universitaria y velar por la calidad del servicio educativo (art. 3, y capítulo VI). Añadido a lo anterior, esta norma establece los objetivos (Cap II, art. 6), campos de acción (art. 7) clasifica las instituciones (art. 16), así como también, contiene un capítulo específico referente al personal docente y administrativo (Título III, Capítulo III), entre otras disposiciones.

Posteriormente, surge la **ley 115 de 1994**, por medio de la cual se expide la Ley General de Educación, en su artículo primero tiene por objeto regular el Servicio Público de la Educación, fundamentándose en los principios establecidos por la Constitución Nacional, de modo que sienta

unas bases mínimas respecto de la regulación de la Educación Superior, sobre la cual señala con claridad se reglamenta por norma específica salvo lo señalado en esta ley. Reitera a su vez aquello señalado en el artículo 68 de la Constitución, respecto de la facultad que tienen los particulares para fundar establecimientos educativos, añadiendo que para ello se requiere contar con las condiciones que para su creación y gestión establezcan las normas pertinentes y la reglamentación del Gobierno Nacional.

En igual sentido, esta ley en su artículo segundo trae a colación una clara definición de lo que ha de entenderse por servicio educativo así:

“ARTÍCULO 2o. SERVICIO EDUCATIVO. “El servicio educativo comprende el conjunto de normas jurídicas, los programas curriculares, la educación por niveles y grados, la educación no formal, la educación informal, los establecimientos educativos, las instituciones sociales (estatales o privadas) con funciones educativas, culturales y recreativas, los recursos humanos, tecnológicos, metodológicos, materiales, administrativos y financieros, articulados en procesos y estructuras para alcanzar los objetivos de la educación”.

En el Título VI denominado “de los Educadores”, Capítulo 1 “Generalidades” ARTÍCULO 104. Plasma que el educador es un orientador dentro de los establecimientos educativos, así como también en los procesos de formación, enseñanza y aprendizaje de acuerdo con las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la familia y la sociedad”.

Añadido a las normas señaladas, es dable encontrar el **Decreto 1075 de 2015** a través del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector educación, como norma que se ocupa de compilar todas aquellas reglamentarias preexistentes, conteniendo por ende, disposiciones específicas aplicables al sector privado, y reglamentando la educación superior, entre sus disposiciones es factible encontrar lo relativo a la licencia de funcionamiento, registro calificado, mecanismos de selección y evaluación para estudiantes y docentes, estructura académica, cultura de la autoevaluación institucional, requisitos y procedimientos para el reconocimiento de personería jurídica de instituciones privadas de educación superior y la creación de seccionales entre otras.

El **Decreto 1072 de 2015** reglamentó el Sector Trabajo recopilando las normas que tal como se señala regulan el trabajo y que previo a ello se encontraban dispersas.

Adicionalmente, el **Acuerdo 02 de 2017** del Consejo Nacional de Educación Superior “Por medio del cual se establece la política pública para el mejoramiento del gobierno en las instituciones de educación superior”, planteó como objetivo definir los principios de buen gobierno, identificando buenas prácticas para asegurar alta calidad y pertinencia en el cumplimiento de las funciones misionales en las Instituciones de Educación Superior.

En seguida, el **Decreto 1330 de 2019** sustituye el Capítulo 2 y suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, tratando como temas, el registro calificado y el sistema de aseguramiento de la calidad, mecanismos de selección y evaluación de estudiantes y profesores, así como la cultura de autoevaluación, recursos necesarios para el cumplimiento de metas, dentro del cual se encuentra la gestión del talento humano, aquello relativo a créditos

académicos, programas en convenio y postgrado, estructura administrativa y académica entre otros.

En específico, esta norma frente a los mecanismos de selección y evaluación de estudiantes y profesores, menciona en su **Artículo 2.5.3.2.3.1** que la institución demostrará la existencia, implementación y divulgación de políticas institucionales, reglamento profesoral y reglamento estudiantil o sus equivalentes en los que se adopten mecanismos y criterios para la selección, permanencia, promoción y evaluación de los profesores y de los estudiantes, con sujeción a lo previsto en la Constitución y la ley. Tales documentos deben estar dispuestos en los medios de comunicación e información institucional.

En el literal b) del artículo ibidem, agrega: "Mecanismos de selección y evaluación de profesores. La institución deberá contar con un grupo profesores que, en términos de dedicación, vinculación y disponibilidad, respondan a condiciones de calidad en coherencia con su naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión institucional, para el desarrollo de sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y extensión acorde con la normatividad vigente. A su vez, los profesores deberán facilitar la implementación de los planes institucionales y desarrollo de los procesos formativos de acuerdo con la cifra proyectada de estudiantes, reglamento profesoral, o su equivalente, deberá proveer los criterios y mecanismos para ingreso, desarrollo, permanencia y evaluación los profesores, orientados bajo principios de transparencia, mérito y objetividad".

Así, este decreto también contempla la estructura administrativa y académica en su **Artículo 2.5.3.2.3.1.3**, definiéndola como el conjunto de políticas, relaciones, procesos, cargos, actividades e información, necesarias para desplegar las funciones propias de una institución de educación superior, la cual deberá demostrar que cuenta por lo menos con:

- a) gobierno institucional y rendición cuentas,
- b) políticas institucionales,
- c) gestión información y
- d) arquitectura institucional que soporte las estrategias, planes y actividades propias del quehacer institucional. Respecto de este literal d, señala que ha de entenderse como articulación entre procesos, organización y cargos para el cumplimiento de labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión. Exigiendo a la institución dar a conocer al MEN y a la comunidad académica la estructura y relaciones de los niveles organizacionales en coherencia con su naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión institucional.

En este orden de ideas, el **Artículo 2.5.3.2.3.1.7**. ibidem, toma en cuenta los recursos necesarios para garantizar el cumplimiento de las metas señalando que se refiere a la existencia, gestión y dotación de los recursos tangibles e intangibles para el desarrollo de las labores institucionales, que incluye las docentes, científicas, de extensión entre otras, Para lo cual insta a la institución a definir su misión, propósitos y objetivos institucionales, para orientar los requerimientos de áreas como la que ocupa a la presente política, es decir, talento humano, en coherencia con las modalidades existentes, los niveles de formación, la naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión.

Frente a este ítem, estipula en el literal a) “Gestión del talento humano. La institución deberá desarrollar políticas y mecanismos para atraer, desarrollar y retener talento humano acorde con su misión”.

El **Artículo 2.5.3.2.3.2.8.** respecto del personal profesoral, requiere que la institución especifique para sus programas un grupo que, en número, desarrollo pedagógico, nivel formación, experiencia laboral, vinculación y dedicación, permitan adecuadamente el proceso formativo, las funciones de docencia, investigación y extensión, en coherencia con las modalidades que tiene la misma, el nivel de formación programa, la naturaleza jurídica la institución, tipología e identidad institucional. Para esto, insta a la institución para crear estrategias para la vinculación, permanencia y desarrollo de los profesores, que contemple los títulos académicos e idoneidad, formación profesional y pedagógica, experiencia profesional, investigación y/o creación artística, acordes con el nivel formación del programa, la(s) modalidad(es) y las actividades bajo su responsabilidad.

Quando se den programas técnicos profesionales, tecnológicos y programas en el conocimiento de arte y cultura, en cualquier nivel y modalidad, se admitirán de manera excepcional, certificaciones de cualificación en actividades asociadas a labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión a desarrollar y experiencia laboral certificada”.

La **Resolución 0312 de 2019**, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

La **Resolución 015224 de 2020** establece los parámetros de autoevaluación, verificación y evaluación de las condiciones de calidad de carácter institucional reglamentadas en el Decreto 1075 de 2015, modificado por el decreto de que trata el párrafo precedente, para la obtención y renovación del registro calificado, norma que contiene mecanismos de selección y evaluación de estudiantes y profesores, estructura administrativa y académica, cultura de autoevaluación, programa de egresados, modelo de bienestar, recursos para garantizar el cumplimiento de metas que al igual que en el Decreto 1330 de 2019, incluye como factor la gestión del talento humano.

Finalmente, el **Acuerdo 02 de 2020** del Consejo Nacional de Educación Superior - CESU. “Por el cual se actualiza el modelo de acreditación en alta calidad”, exige entre múltiples requisitos para el logro del fin planteado, la existencia de una planta docente con altos niveles de cualificación, debidamente escalafonada, que lidere los procesos académicos y que permita la constitución de comunidades académicas y de investigación consolidadas. Esta planta profesoral ha de atender a los resultados de aprendizaje proyectados y el tipo de ambientes de aprendizaje (Art. 15 literal c). Añadido a ello, los profesores son un factor de evaluación para la acreditación en alta calidad en los programas académicos (art. 16, art. 19 numeral 10), así el artículo 17, los incluye como tercer factor a tener en cuenta, ya que las instituciones que se acreditan son reconocibles a través de su tradición y cultura de mejoramiento continuo, tiene referentes que dan identidad a la comunidad académica, siendo esto evidenciado en dicho nivel, la dedicación el tipo de vinculación, la calidad y pertinencia de los profesores, de acuerdo al nivel de formación y modalidad del programa académico.

En este factor se observan características como selección, vinculación y permanencia, de forma transparente y eficaz, al igual que la aplicación del estatuto profesoral, que promueva la inclusión,

reconocimiento de méritos y ascenso, en igual forma se evalúa que los programas cuenten con el número de docentes con dedicación, nivel de formación y experiencia para el desarrollo de las labores formativas, académicas docentes, científicas, culturales y de extensión para atender a todos los estudiantes. Otras características relevantes son el desarrollo profesoral, los estímulos otorgados, la remuneración de acuerdo a su nivel de formación, la producción propia de material de formación acorde al desarrollo académico, la existencia de procesos periódicos y permanentes de evaluación integral del personal docente, administrativo y directivo, para la implementación de planes de profesionalización y cualificación, la aplicación del estatuto profesoral, entre otros.

2.3. MARCO INSTITUCIONAL

Finalmente, a nivel interno esta política se centra, inspira y toma como fundamento el marco institucional existente, especialmente:

- 2.3.1.** El Estatuto General como norma que consagra la arquitectura institucional y da a conocer la forma de gobierno institucional, sus órganos colegiados y la organización de las dependencias, es decir, es la regulación macro que rige a toda la institución, siendo el punto de partida para la Política de Talento Humano
- 2.3.2.** El Plan de Desarrollo Institucional.
- 2.3.3.** Proyecto Educativo Institucional – PEI: como fundamento esencial de la presente política de acuerdo a lo expuesto en la presentación de este documento. Política de Bienestar Institucional.
- 2.3.4.** Política de Tratamiento de Información y Datos Personales.
- 2.3.5.** Sistema Interno de Aseguramiento de Gestión de Calidad.
- 2.3.6.** Reglamento Profesoral.
- 2.3.7.** Reglamento Interno de Trabajo el cual reseña entre otros, aspectos relacionados con permisos, licencias, derechos, deberes, régimen disciplinario y demás consideraciones que permiten dinamizar de forma objetiva el que hacer institucional tanto para el personal académico como administrativo.
- 2.3.8.** Manual de Funciones y perfiles.
- 2.3.9.** Manual de contratación.
- 2.3.10.** Política de inclusión.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente política resulta aplicable a todos los directivos, profesores y empleados administrativos. Adicionalmente se extiende a proveedores y prestadores de servicios que participen en la creación de valor en la Institución.

4. PRINCIPIOS Y VALORES.

Los principios y valores aplicados a la presente política y en términos generales a la multiplicidad de procesos que se surten en el área de Talento Humano de Unicatólica del Sur, abordan las dimensiones planteadas en la identidad institucional (PEI) a la luz de las enseñanzas de San Juan Pablo II y el papa Francisco.

5.1. PRINCIPIOS

La Política de Talento Humano se basa en los siguientes principios:

- **Humanización:** Principio proyectado por Unicatólica del Sur en el reconocer en cada ser humano su dignidad, su valor intrínseco como persona y en consecuencia contribuir a la realización de su proyecto de vida, a la satisfacción de sus necesidades básicas y a la promoción de sus valores, derechos y deberes peculiares e inalienables a su ser como persona humana.
- **Calidad y Universalidad:** La calidad es el compromiso de la Institución con el desarrollo eficiente de sus actividades al interior, que permite que el servicio que presta llegue a la comunidad académica con altos estándares, permitiendo que sea reconocida por ello en el medio. La universalidad, para la Unicatólica del Sur, se refiere a la multiplicidad y extensión de los ámbitos en que se despliega el quehacer de la Institución, ampliando su sentido al ámbito geográfico sobre el cual ejerce influencia y a los grupos sociales en los cuales extiende su acción. Entre otros aspectos, la universalidad, es la validez que tiene el conocimiento que no está condicionada al contexto geográfico de su producción.
- **Inclusión:** Principio que compromete a Unicatólica del Sur a pensar un modelo educativo abierto y generoso, que atienda la diversidad como una característica inherente del ser humano y la vida, en todos los miembros de la comunidad educativa, buscando atender las diversidades y diferencias educativas presentes en cada individuo, respetando las distintas capacidades.
- **Equidad:** Principio que lleva a Unicatólica del Sur a propender por acoger la multiplicidad de necesidades de los estudiantes y de todos los integrantes de la comunidad académica, en los sentidos económico, social y psicoafectivo, ofreciendo sus diferentes servicios en igualdad de condiciones.
- **Vida:** Desde, Unicatólica del Sur se busca promover, desde la reflexión académica y desde el compromiso social, el valor intrínseco de la vida humana desde su concepción hasta su muerte natural.
- **Cuidado de la "Casa Común":** Unicatólica del Sur hace su apuesta por abordar y promover la "ecología integral" como una cultura de vida, fomentando el desarrollo integral y sostenible desde estilos de vida que favorezcan la alianza entre humanidad y medio ambiente encaminados al cuidado de la "Casa Común".

5.2. VALORES

La Fundación Universitaria Católica del Sur, asume los valores como criterios dinamizadores de los compromisos enunciados en la misión y, en tal sentido, se compromete con los siguientes:

- **Compasión y Espiritualidad.** La Unicatólica del Sur comprende la compasión como "padecer con" y su significado profundo de "hacerse cargo" lo asume como una actitud que se manifiesta al percibir y comprender el sufrimiento de los demás y, por lo tanto, actitud que produce el deseo de aliviar, reducir o eliminar el sufrimiento buscando dignificar a la persona humana. La espiritualidad, se asume en UNICATÓLICA DEL SUR desde la necesidad de dar una respuesta a los retos de cada tiempo, y el empeño por subrayar la unidad entre la fe y la vida de la persona humana, comprendida desde el misterio de Jesucristo y el misterio de la Trinidad, a partir de la comunión con Dios y en la llamada universal a la santidad y a la misión apostólica. Se trata de una espiritualidad vivida en el mundo y para la transformación del mundo.
- **Transparencia y verdad.** La transparencia en la Unicatólica del Sur, como Institución prestadora de un servicio educativo, nos exige crear un entorno de confianza para desarrollar

cada una de sus actividades, dando a conocer a la sociedad su proceder, por medio de una comunicación abierta y la obligación de la claridad. El interés de la Institución en su reconocimiento de la universalidad de la verdad y de la inexorable vinculación de la persona humana a ella, se da desde una visión de la verdad encarnada en la vida humana concreta, ya que, a lo largo de su existencia, el hombre está esencialmente referido a ella en cuanto que necesita buscarla para hallar el sentido que anhela desde un saber liberador. La verdad no es una fórmula teórica, es revelación del sentido de la existencia humana, es motor, meta, apertura y fin, es objetiva, universal y racional.

- **Colaboración y cooperación:** La colaboración, para Ucatólica del Sur, es la capacidad de los integrantes de la comunidad académica de conjugar las diferentes habilidades, conocimientos y capacidades, en la construcción de una misma visión. La cooperación consiste en fortalecer el trabajo en común para alcanzar un objetivo compartido, y esto le permite a Ucatólica del Sur, trabajar compartiendo responsabilidades y recompensas por los logros conseguidos.
- **Responsabilidad social.** La Ucatólica del Sur es consciente de su compromiso voluntario y explícito frente a las expectativas y acciones concertadas que se generan con las partes interesadas en materia de desarrollo humano integral, permitiendo a la Institución asegurar el desarrollo social y el equilibrio ambiental, partiendo del cumplimiento de las disposiciones legales.
- **Ética:** La Ucatólica del Sur procura guiar a sus miembros en el desempeño de alta calidad técnica y resguardar también la correcta apropiación de hábitos y comportamientos, que se vean reflejados en su actuación teniendo en cuenta los principios y valores de la Institución.
- **Responsabilidad ambiental:** La Ucatólica del Sur asume, promueve y pone en práctica actividades que permitan la toma de conciencia por parte de los actores de la comunidad académica sobre el impacto que el hombre tiene en el medio ambiente. Así mismo, fortaleciéndose con alianzas interinstitucionales, adopta y propone alternativas que ayuden a la minimización de esos impactos ambientales y ayuden a fomentar la vivencia de una cultura ambiental en la sociedad.

6. PERFILES

Ucatólica del Sur elabora perfiles a partir del análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo, donde se establecen competencias como herramienta fundamental que rige los procesos de selección, vinculación, formación y evaluación del Talento Humano con el fin de favorecer al crecimiento institucional y para trascender en los roles y desempeño de los colaboradores.

6.1. PERFIL DEL PROFESOR

El profesor de la Fundación Universitaria Católica del Sur es un profesional que:

- Cuenta con conciencia crítica, fortalece la formación integral de los estudiantes en sus dimensiones cognitiva, Socioafectiva, psicomotora y subjetiva.
- Conoce y aplica los elementos teórico- prácticos necesarios en procura del desarrollo humano integral sostenible de sus estudiantes y, en especial, facilita el aprendizaje de los saberes propios de la profesión para la cual está formando.
- Articula los referentes de las dimensiones institucionales, principios a su práctica docente.

- Tiene capacidad reflexiva y dialógica que le permite establecer relaciones y procesos de enseñanza y aprendizaje desde los valores institucionales.
- Visibiliza en su práctica de aula los postulados teórico-prácticos del modelo pedagógico constructivista para hacer visible el compromiso y espíritu universitario.
- Hace de la enseñanza un lugar de aprendizaje a partir de la reflexión permanente de las situaciones, necesidades, problemáticas y oportunidades del contexto en pro de la construcción del conocimiento y de la transformación social, cultural, científica y tecnológica de la sociedad.
- Es promotor de escenarios de creatividad, innovación y emprendimiento en sus estudiantes.
- Es ético y coherente en su actuar para la promoción de los valores humanos, la responsabilidad política, social y ambiental.
- Consolida su identidad como persona líder, espiritual, ética, social, política y promotora del desarrollo humano y crece en sentido de pertenencia con la institución.
- Posee la capacidad de establecer relaciones respetuosas, maduras, solidarias con los demás que favorezcan el trabajo colaborativo en vista del logro de la misión institucional.
- Valora la diversidad como condición de una sociedad inclusiva, incluyente y global que contribuye a una sociedad más justa, solidaria y fraterna.
- Tiene interés por el aprendizaje y fomento del idioma inglés y otras lenguas para la interacción con la sociedad del conocimiento y la formación de ciudadanos del mundo.
- Planifica, desarrolla y gestiona el currículo de manera eficiente en coherencia con los lineamientos curriculares de la institución, atendiendo a políticas nacionales y de agenciamiento mundial.
- Usa las tecnologías de la información y la comunicación en la gestión del conocimiento.
- Participa activamente en la dinámica académica y organizativa de la Institución.
- Tiene la capacidad de orientar y participa en investigaciones, formula y desarrolla proyectos científicos y de intervención en la comunidad o en grupos interdisciplinarios.
- Promueve la conservación y el cuidado de la casa común.

En síntesis, el perfil del docente de la Institución se puede condensar en los siguientes términos: el Profesor de la Fundación Universitaria Católica del Sur es un profesional que domina los saberes disciplinares y profesionales que enseña; atiende las condiciones personales de sus estudiantes y de los contextos de la Institución; orienta los procesos de enseñanza y de aprendizaje, guiado por los principios del Modelo Pedagógico Institucional; acompaña y promueve la formación y el desarrollo de las competencias humanas y académicas de sus estudiantes, iluminando su quehacer docente con la identidad institucional y la responsabilidad social.

6.2. PERFIL DEL COLABORADOR ADMINISTRATIVO

El personal administrativo de la Fundación Universitaria Católica del Sur está compuesto por personas cualificadas, que cuentan con las competencias que se abordan desde las dimensiones planteadas en la identidad institucional (competencias misionales), plasmadas en el PEI a luz de las enseñanzas de San Juan Pablo II y el Papa Francisco y las mismas se ven reflejadas en el talento humano de la Institución como se muestra a continuación:

Ética. Entendida como el sentir y obrar con rectitud, teniendo en cuenta la moral, en seguimiento de los principios y valores institucionales trazados, siendo consecuente con las normas éticas y de buenas prácticas que rigen su profesión. El colaborador, respeta los reglamentos, políticas y

procesos organizacionales, así como guarda la debida confidencialidad y da tratamiento adecuado a la información y datos a su cargo.

Compromiso empresarial, ecológico y social. El trabajador asume sus responsabilidades. Es la capacidad de orientar y articular sus intereses y conductas para la consecución de la misión, visión y valores institucionales. El colaborador desarrolla sentido de pertenencia, sensibilidad organizacional y visión integral, se reconoce como parte de un todo y aporta con su trabajo al desarrollo institucional, apropia de la cultura la filosofía Institucional.

Visión estratégica. El colaborador logra proyectar a futuro la visión establecida, y actúa consecuentemente, reconoce el entorno, amenazas, oportunidades, fortalezas y debilidades, planeando de acuerdo con ello estrategias que aporten en el desarrollo institucional.

Iniciativa. Es la proactividad en el desarrollo de sus funciones. El trabajador da el primer paso y presenta propuestas para el mejoramiento de los procesos internos.

Creatividad e innovación. Capacidad del colaborador para descubrir, proponer nuevas ideas aplicables en la comunidad y la sociedad en general, que permitan resolver los problemas del entorno a través de la búsqueda de nuevas y mejores alternativas.

Orientación a resultados. El trabajador imprime todo su empeño para la consecución de las metas y objetivos señalados, coordinando y organizando las actividades que requiera para tal fin, teniendo siempre presente que el fundamento institucional es el logro de un alto impacto social a través de la prestación de servicios de alta calidad.

Planificación y organización. El trabajador identifica y distingue prioridades, y programa sus tareas, actividades y recursos para alcanzar los objetivos establecidos.

Comunicación asertiva. El colaborador cuenta con la habilidad para expresar sus ideas y transmitir informaciones de forma clara, precisa y permitiendo la comprensión al receptor del mensaje. Esta competencia comprende la capacidad de escucha activa, compartir inquietudes, indagar, verificar comprensiones y crear sentidos compartidos.

Desarrollo de interrelaciones. Es la habilidad para generar relaciones estrechas y cercanas, siendo respetuoso y educado. El trabajador mantiene relaciones cordiales, reciprocas y cálidas, fortalece la confianza, oportunidad, sinceridad y asertividad en las relaciones entre los colaboradores.

Trabajo en equipo. Es la disposición para colaborar con sus compañeros, la capacidad para pertenecer a un equipo, trabajar en conjunto, construir relaciones de cooperación y confianza para favorecer las metas institucionales.

Flexibilidad. Corresponde a la capacidad de adaptarse a entornos cambiantes, a trabajar con facilidad en múltiples situaciones y con personas y grupos diversos. El trabajador es capaz de entender y valorar diversas posturas adaptando su propio enfoque para el logro de objetivos cuando surjan dificultades, sin perder por ende criterio y capacidad de liderazgo.

Dirección y desarrollo de personas: Los colaboradores en cargos de dirección y gestión de personas o que cuentan con personal a su cargo, logran que estos actúen según los objetivos de Unicatólica del Sur, los motivan a tomar acción para el logro de metas, detectan sus necesidades personales y las articulan con aquellas que requiere la institución. Fomentando actividades académicas de formación en los espacios laborales orientadas a la mejora de las habilidades y competencias requeridas para los puestos de trabajo.

Conciencia ecológica. Es la capacidad del trabajador de reconocer la realidad ambiental, tomando acción en el mejoramiento de la misma.

Empatía. Es la capacidad de entender al otro, de reconocer su realidad y comprometerse con la transformación de su mundo como expresión concreta de la vivencia del amor. Es reconocer en cada persona su dignidad humana, su valor intrínseco como persona. El colaborador empático tiene presente la diversidad como una característica inherente del ser humano y la vida, respeta las distintas capacidades y buscan la inclusión para crear una sociedad más justa, solidaria y fraterna.

7. OBJETIVO GENERAL

Propender por el desarrollo Humano integral Sostenible de los trabajadores vinculados a la Fundación Universitaria Católica del Sur, a partir de la creación de bases para la implementación de los procesos de atracción, selección, vinculación, desarrollo y formación, permanencia, evaluación y retroalimentación, retiro, estímulo de los colaboradores y procesos que favorezcan el clima laboral y contribuyan al logro la misión institucional.

8. OBJETIVOS ESPECIFICIOS

- Favorecer el logro de objetivos misionales a través de la gestión de personal.
- Contribuir con una gestión efectiva del recurso humano soportada en los principios y valores institucionales.
- Propiciar el desarrollo de las dimensiones institucionales en los colaboradores.
- Construir una cultura humanista basada en el alto desempeño.
- Promover el desarrollo de un clima laboral armónico, propiciando el desarrollo de interrelaciones cercanas y una comunicación efectiva como parte de la cultura organizacional.

9. MODELO DE GESTIÓN

La Fundación Universitaria Católica del Sur basa su modelo de gestión por competencias, criterio transversal que permea los procesos y políticas que se desprenden del presente documento. Entre los procesos de Talento Humano se consignan:

9.1. ATRACCIÓN

Esta se relaciona directamente con la proyección para el reconocimiento de la institución a nivel local y regional. Unicatólica del Sur busca la construcción de un “*Employer Branding*” que resulte atractivo a la población en general, entendiendo que las fuerzas del mercado laboral hacen que los profesionales con altas cualidades sean considerados un bien preciado que hay que atraer a nuestro proyecto, y cuando haya sido incorporado se requiere motivar y retener, para con diversos programas e incentivos lograr un amplio compromiso con la empresa, sus metas y claramente con su trabajo.

Se resalta que el personal comprometido permite un posicionamiento no solo de la marca institucional, sino que contribuye a reforzar aquel en términos de responsabilidad social, a través del logro del objeto social acorde a los parámetros de calidad trazados.

Así entonces, el poseer una buena imagen, permite a Unicatólica del Sur ser atractiva en el mercado laboral, por lo cual se realiza difusión y se permite acceso a las políticas institucionales, planes de bienestar, de capacitación, reconocimientos e incentivos, valores, principios, identidad, objetivos, cultura organizacional, como elementos integrantes de la propuesta de valor con que cuenta la institución para sus colaboradores, misma que otorga a ojos de la comunidad el componente llamativo pretendido.

Desde el área de comunicaciones en articulación con Recursos Humanos, se implementan planes que permitan tener un mayor alcance para que el mercado en general identifique a la institución como un lugar ideal para trabajar y desarrollarse.

Finalmente, se crean estrategias para que las vacantes y la propuesta de valor, lleguen a manos de profesionales con el perfil requerido que deseen vincularse al proyecto, compartir sus conocimientos y experiencia para el crecimiento organizacional, acorde a las necesidades determinadas en los procesos de autoevaluación institucional y de programa que realiza Unicatólica del Sur.

9.2. SELECCIÓN

La selección es un proceso dinámico de carácter permanente, que permite medir rasgos individuales, predecir el éxito futuro de un aspirante y que afectará el desarrollo del colaborador durante su permanencia en la institución.

Desde un punto de vista conceptual y técnico, la selección permite a través de la utilización de herramientas apropiadas, encontrar al aspirante idóneo para el puesto vacante de acuerdo a la articulación y contraste del perfil del primero, con aquel requerido por el segundo, de modo que las evoluciones previsibles puedan discurrir en gran medida de forma paralela y acorde, y permitan desde la identificación de carencias, la creación de planes para cubrir los aspectos requeridos no encontrados en el personal seleccionado.

A través de este proceso Unicatólica del sur permite al aspirante, cuya necesidad de vinculación ha sido previamente estudiada, conocer el perfil del cargo requerido correlacionado con los requerimientos de la identidad institucional y los requisitos necesarios para acceder al mismo, de modo que, contando con personal postulado altamente cualificado, la institución pueda dar inicio al proceso de selección de acuerdo a los mecanismos detallados en los procedimientos

institucionales, los cuales generan como resultado el ingreso de la persona adecuada para el desempeño del cargo.

Unicatólica del Sur cimienta el presente proceso en el reconocimiento de la diferencia, garantiza igualdad de oportunidades desde la visibilización de la diversidad y la capacidad individual, basado en la multiétnicidad, la multiculturalidad y la condición de discapacidad.

La institución tiene presente los condicionantes internos y externos existentes; el poder, como la capacidad presente o aquella para aprender y adaptarse a las situaciones medida mediante test psicotécnicos y entrevista; el saber, como los conocimientos y formación, medidos mediante exámenes de conocimiento, entrevista y referencias; y el querer, entendido como la motivación (entrevista). Adicionalmente observa, el contexto del individuo y las variables favorecedoras de la integración que potencian sus motivaciones.

9.2.1. Fuentes de Reclutamiento

Unicatólica del Sur hace uso de fuentes internas y externas de reclutamiento, para acrecentar las probabilidades de entrar en contacto con candidatos que posean las competencias y formación necesaria.

9.2.1.1. Fuentes internas

- **Rotación.** Esta técnica permite potenciar la polivalencia y versatilidad de los Recursos Humanos a través de la promoción en sentido horizontal de un trabajador ya vinculado que desee adquirir experiencia en otro cargo o especialidad, bien sea en la misma área u otra diferente.
- **Ascenso.** Esta política permite que el recurso Humano existente en la institución pueda hacer carrera y contar con posibilidades de crecimiento al interior de la institución. Consiste en la promoción en sentido vertical de un colaborador.
- **Base interna.** La institución puede consolidar una base de datos de trabajadores que se hayan desvinculado de la misma y que pudieran estar interesados en reintegrarse, siempre que ellos hayan autorizado su contacto y el archivo de sus datos para este fin, en seguimiento de la Ley 1581 de 2012 y sus decretos reglamentarios, o normas que modifiquen o adicionen.
- **Egresados.** La fundación Universitaria Católica del Sur invita a sus convocatorias a los egresados de la institución que pudiesen cumplir con el perfil requerido de acuerdo a las necesidades existentes para promover el empleo de los mismos.

9.2.1.2. Fuentes externas

- **Página Web.** Esta permite la publicación de convocatorias en la página institucional, a través de la cual podrán acceder diversos candidatos conociendo el perfil requerido, aspectos de la Institución, la cultura y la propuesta de valor incluida.
- **Cantera de solicitudes.** Esta fuente permite a Unicatólica del Sur la creación de un espacio para el recibo de solicitudes espontáneas de terceros, que autoricen el recibo y comunicación de convocatorias que apertura la institución en seguimiento de la normatividad vigente en materia de protección de datos personales.

- **Redes Sociales.** La institución publica sus convocatorias en redes sociales, para un mejor impacto.
- **Infomediario.** La institución, de encontrarlo necesario, podrá acudir a “*web sites*” especializados en empleo para lograr el alcance deseado.

La Fundación Universitaria Católica del Sur dará prelación al Talento Humano vinculado a la institución de que tratan los numerales 8.2.1.1.1 y 8.2.1.1.2 siempre que cumpla con los requerimientos para acceder al mismo. Las postulaciones han de efectuarse a través del canal designado por la institución.

Finalmente, se resalta que Unicatólica del Sur puede acudir a un reclutamiento interno o mixto, es decir, hacer uso de fuentes internas en primera medida, y posteriormente de fuentes externas o acudir a ambas concomitantemente.

9.2.2. Verificación Hoja de Vida

La Unicatólica del Sur realiza verificación de la hoja de vida y soportes aportados por los aspirantes a fin de determinar el cumplimiento de los requisitos referentes a formación, experiencia y producción intelectual, según aquellos requeridos en el perfil del cargo y la convocatoria específica.

9.2.3. Técnicas de Selección

La Unicatólica del Sur realiza su proceso de selección a través de la aplicación de diversas técnicas cuya finalidad es evidenciar la adecuación de un candidato al puesto de trabajo.

Pruebas de conocimiento. Mide la formación y conocimientos adquiridos para el desarrollo de las funciones a encomendar. La institución define para cada caso concreto el desarrollo de una prueba, escrita u oral.

Prueba psicotécnica. Pretende medir los rasgos de actitud y aptitud de los candidatos, a través de la creación de situaciones controladas. La institución podrá efectuar pruebas psicométricas o proyectivas, bien se trate de test de aptitud, de personalidad, de creatividad o podrá acudir a dinámicas de grupo, fact finding o role playing.

Entrevista. Presenta como objeto principal el conocer al candidato, su historia, visualizar su conducta e intuir rasgos de personalidad, motivaciones y afinidad con la identidad institucional de Unicatólica del Sur, constituyéndose en un proceso interactivo planeado. La institución puede efectuar, entrevista biográfica – curricular, por competencias o de incidentes críticos.

Previo a la finalización de la fase de selección, Unicatólica del Sur podrá realizar verificación de referencias para comprobar, función desempeñada, resultados obtenidos, tiempo que estuvo trabajando y demás que encuentre pertinentes.

La institución tiene en cuenta dentro de las pruebas efectuadas la forma en que una discapacidad pueda afectar el desempeño del candidato, y distinguir si la prueba es incidental o forma parte

del constructo medido, y en caso de resultar necesario adaptar la misma a las condiciones requeridas para generar espacios de inclusión, en seguimiento de los principios institucionales.

9.2.4. Decisión

La evaluación del proceso de selección conlleva la revisión de los logros de los candidatos en el proceso, contrastado con el resultado obtenido por los demás, en función de los objetivos y ponderación creada al inicio del procedimiento.

9.3. VINCULACIÓN

Esta fase hace referencia a los pasos finales requeridos para que el candidato seleccionado pueda ingresar y formar parte de Unicatólica del Sur.

Examen médico de preingreso: La institución en seguimiento y cumpliendo con la normatividad vigente requiere el examen médico, mediante el cual un médico, estudia las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

El objetivo de este es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que, estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

El médico habilitado para realizar este tipo de exámenes, ha de respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el certificado médico, indicando aptitud, las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor, ello significa que Unicatólica del Sur no tendrá acceso a historias clínicas de ningún trabajador o candidato.

Este examen se realizará cumpliendo con el principio de inclusión, en ningún caso se llevarán a cabo exámenes que atenten contra la dignidad del trabajador o que pueden resultar discriminatorios. En igual forma, ningún candidato será discriminado en virtud de sus condiciones o por sus enfermedades.

Contratación. En seguimiento de lo planteado en el Estatuto General, Manual de Contratación y el Estatuto Docente se procede con la contratación del trabajador, directivo, administrativo o docente según sea el caso, incorporándose finalmente el trabajador.

El personal se vincula a la institución mediante contrato laboral, en aras de garantizar su permanencia, se asegura las respectivas afiliaciones al régimen de Seguridad Social Integral y un salario justo acorde la normatividad vigente.

9.4. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

A través del proceso de inducción y reinducción Unicatólica del Sur introduce al colaborador a la institución, sus estrategias y cambios, facilitando y fortaleciendo su integración a la cultura organizacional y suministrándole la información necesaria para su desarrollo y bienestar en la institución.

Adicionalmente, la inducción es una herramienta de ayuda al nuevo trabajador que permite superar la sensación de soledad e inseguridad a la que puede enfrentarse en los primeros instantes debido a la incorporación a un ambiente desconocido.

9.4.1. Inducción

Comprende dos fases, la general, que propende por el reconocimiento de información referente a la identidad institucional, su misión, visión, principios, valores, objetivos, políticas, reglamentos aplicables, organización estructural, Seguridad y Salud en el Trabajo, y la inducción específica para el conocimiento de las funciones propias del cargo a ocupar.

9.4.2. Reinducción

Proceso dirigido a:

- Actualizar a los colaboradores ya vinculados en temas que sufran cambios al interior de la institución (reglamentos, procesos, entre otros);
- Reorientar la integración de los trabajadores a la cultura organizacional acorde a los cambios efectuados.
- Recordar aspectos tratados en la inducción que se consideran relevantes en el desarrollo institucional, para permitir el reforzamiento, internalización y apropiación de los valores, principios, políticas institucionales y demás aspectos que dan vida a Unicatólica del Sur.

9.5. FORMACIÓN

Proceso de enseñanza-aprendizaje mediante el cual Unicatólica del Sur en seguimiento del objetivo trazado concebido como el logro del desarrollo humano integral sostenible, estimula a sus trabajadores a incrementar sus conocimientos, habilidades y destrezas para el logro de mejora de actitudes hacia el trabajo y/o de eficiencia en la ejecución de las tareas, contribuyendo en su desarrollo a nivel personal, así como en su bienestar y el de la institución. Para ello, este modelo se enmarca en la filosofía institucional y tiene en cuenta las realidades del entorno, combinando demandas profesionales y espacios de adaptación a la nueva sociedad, promoviendo así el mencionado crecimiento de los colaboradores quienes se convierten en un gran valor para la organización.

La Fundación Universitaria Católica del Sur crea un plan de capacitaciones que concilia los objetivos misionales y organizacionales con aquellos de la formación, basado en la identificación y priorización de necesidades desprendidas del proceso de selección, cambios normativos, de la evaluación de desempeño, análisis de puestos o por manifestación del propio colaborador, a quien se otorga la confianza y espacios para requerirlo.

Para el caso del personal docente existe el denominado plan de desarrollo profesoral en los términos establecidos en el Reglamento Docente, mismo articulado con el plan de capacitación institucional.

9.5.1. Claves del Plan de Formación

El plan de formación tiene un papel dinamizador entendido como el elemento actualizador de recursos que busca la adecuación del colaborador al puesto, así como también se constituye en una acción continua y permanente en la institución, para la prevención de necesidades y carencias. Gracias a ello, Unicatólica del Sur consigue el aprovechamiento del potencial humano de la organización, estimulando sus competencias personales.

Unicatólica del Sur, tiene en cuenta que la continua evolución de las tecnologías de la información y la comunicación traen consigo grandes repercusiones y cambios en el ámbito del trabajo, las relaciones humanas y como nos comunicamos, encontrando entonces la necesidad de llevar a cabo una integración tecnológica entre estos medios y las capacidades de los colaboradores para fortalecer y actualizar constantemente los conocimientos, logrando una utilización inteligente y crítica de medios tecnológicos innovadores, que apoyen el desarrollo de sus labores.

9.5.2. Evaluación y Seguimiento del Plan de Formación.

La Unicatólica del Sur evalúa la acción formativa en aras de medir el nivel de eficacia conseguido, verificar los resultados de la actividad y lograr mejoras o adaptaciones para próximos eventos.

A partir del seguimiento la institución evalúa el aprendizaje del curso.

Cabe resaltar que la formación requiere un compromiso mutuo (trabajador - Institución), reflejado en la asistencia del personal a los espacios brindados y aplicación de los conocimientos adquiridos.

9.6. EVALUACIÓN DESEMPEÑO

Unicatólica del Sur cuenta con un proceso de evaluación del desempeño como mecanismo de gestión del Talento Humano que permite dilucidar aspectos relevantes con el fin de identificar el potencial de desarrollo de sus colaboradores. El propósito de esta evaluación es evidenciar el cumplimiento de las funciones y objetivos que desempeña cada uno de los colaboradores, así como el alcance de los niveles comportamentales.

La evaluación efectuada por la institución permite tener en cuenta el entorno, clima laboral y situaciones particulares como factores que influyen de forma directa en el desempeño de los colaboradores, pudiendo acorde a ello, crear planes de bienestar, formación y apoyo en virtud de falencias detectadas.

9.6.1. Retroalimentación

De acuerdo con los resultados obtenidos la Unicatólica del Sur, realiza un proceso de retroalimentación, como instrumento de motivación para el mejoramiento y cumplimiento de

metas y objetivos, esta etapa permite identificar necesidades de formación adicionales y efectuar recomendaciones para un mejor desempeño.

En caso de obtener bajo puntaje se crea un plan de mejora que incluya metas, objetivos y compromisos, que han de observarse en la siguiente evaluación.

9.6.2. Reconocimiento

La Institución reconoce a los colaboradores con desempeño excelente, de acuerdo con lo establecido y esperado en su evaluación de desempeño; para este fin, se definen 2 sistemas diferenciales, el primero para el personal administrativo consagrado en el punto 9.7 del presente documento y el segundo para los docentes, estipulado en el Reglamento Profesoral.

Los resultados obtenidos en virtud de la evaluación de desempeño permitirán la adopción de insumos para la creación o actualización del plan de capacitación institucional.

9.7. RETENCIÓN

Retención se refiere al conjunto de estrategias adoptadas por Unicatólica del Sur para garantizar la permanencia de los colaboradores idóneos, competentes y sobresalientes, permitiendo su satisfacción, desarrollo integral y pluridimensional, mismas impulsadas desde el área de talento humano, en apoyo con bienestar universitario.

El desarrollo humano integral sostenible de los colaboradores y la estabilidad en los puestos de trabajo, incrementan el sentido de pertenencia y con ello nivel de compromiso personal y profesional. La institución entiende y actúa frente las demandas intangibles de los trabajadores tales como:

1. Horarios flexibles que permitan el equilibrio entre la vida laboral y la familiar, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, sin que exista por ello, detrimento en la prestación del servicio.
2. Estrategia de promoción, ascenso y rotación, para el logro de aspiraciones laborales, permitiendo a los colaboradores contar con posibilidades de crecimiento al interior de la institución o potenciar la polivalencia y versatilidad para la adquisición de experiencia en otros cargos o especialidades.
3. Formación. La Institución fomenta y permite a sus colaboradores el acceso y capacitación para un crecimiento personal y mejor desempeño como herramienta que permite la motivación.
4. Plan de reconocimientos. Unicatólica del Sur crea herramientas para sus colaboradores entre las cuales es factible encontrar las siguientes:
 - a) En ceremonia institucional, de acuerdo al reglamento profesoral y al presente documento:
 - aa) Exaltará al mejor colaborador administrativo por el desarrollo de sus funciones.

- ab) Se realiza reconocimiento a los colaboradores, por tiempo de permanencia en la institución.
 - ac) Se realiza reconocimiento a los colaboradores por producción investigativa de acuerdo a los factores para ello establecidos.
 - ad) Reconocimiento al personal vinculado a la institución por contribución ante Bienestar y Pastoral para la formación integral del estudiante.
 - ae) Reconocimiento a los trabajadores por contribución a proyección social.
5. Descuentos monetarios en matriculas financieras a los programas académicos de Unicatólica del Sur para el colaborador y miembros de su familia de acuerdo a la política de descuentos, becas e incentivos.
 6. Unicatólica del Sur realiza análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo que permita verificar que la carga laboral es proporcional y satisfactoria, que las responsabilidades personales son asumibles, que el ajuste dinámico entre competencias, habilidades, esfuerzos y responsabilidades es el adecuado.
 7. Reconocimiento al logro tanto de forma escrita como verbal. Unicatólica del Sur enseña a sus trabajadores el deber de reconocimiento de logros a sus subalternos, es relevante que los trabajadores conozcan la importancia de sus aportes y el valor que tienen para la institución.
 8. Las funciones y proyectos asignados se desarrollan bajo la orientación de un Líder, pero con el claro reconocimiento de que el éxito en el mismo es el resultado de un trabajo colaborativo de todos los integrantes del equipo.
 9. Los colaboradores son incluidos dentro de las 6 áreas de gestión contempladas en la política de Pastoral y Bienestar, salud, bienestar espiritual, bienestar físico, bienestar humano y cultural, bienestar institucional y ciudadano, bienestar académico, socio afectivo y económico.
 10. Se crean espacios dentro de la jornada para compartir y para la realización de pausas activas.
 11. Se apoya a los trabajadores y a su núcleo familiar en caso de presentar situaciones de calamidad doméstica y de damnificación.
 12. Se establecen lineamientos para la permanencia a partir de las modalidades de vinculación.

Adicional a lo señalado previamente, el clima laboral, cumple un rol fundamental en la retención al interior de la institución, por ello, Unicatólica del Sur enfoca esfuerzos para crear ambientes armónicos y sanos donde prevalezca la confianza, el diálogo fraterno, el respeto, la verdad, la participación, la generosidad y la construcción conjunta de ideas, proyectos, y estrategias todo alineado a la identidad institucional.

9.7.1. Política salarial justa y equitativa.

Dentro de las estrategias de retención, la Unicatólica del Sur lleva a cabo, análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo como medida que permite de forma constante replantear las cargas laborales y salariales de forma objetiva, de modo que los trabajadores tengan igual compensación económica de acuerdo al nivel asignado como resultado del proceso adelantado, situación que motiva a los trabajadores para mejorar su nivel de desempeño.

Análisis: corresponde a un proceso mental a través del cual “un puesto de trabajo es descompuesto en unidades menores e identificables. Estas unidades menores suelen ser las tareas, pero el proceso analítico puede ir más allá para descender, por ejemplo, al nivel de las operaciones, acciones, movimientos...”

Descripción: corresponde a la relación detallada de las tareas de un puesto y de los requisitos personales necesarios para llevarlas a cabo. Peña Baztán (Dirección de personal, 1990) lo define como «la fijación del contenido de un puesto de trabajo, con las funciones o actividades que en el mismo se desarrollan, así como los niveles de formación, habilidad, experiencia, esfuerzo que son precisos y la responsabilidad que se exige a su ocupante en el marco de unas determinadas condiciones ambientales».

Valoración: es el procedimiento que permitirá establecer el valor relativo de los distintos puestos para retribuirlos equitativamente, en seguimiento de métodos cuantitativos o cualitativos. Igualmente, en materia de política salarial, Unicatólica del Sur realiza reajustes periódicos teniendo presente el IPC, y de acuerdo a las posibilidades económicas con que cuenta la institución.

9.8. SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Unicatólica del Sur implementa medidas necesarias para el control, mitigación y prevención de riesgos que puedan generar lesiones, accidentes o enfermedades laborales a los trabajadores. Promueve el desarrollo de estilos de vida saludable en la comunidad universitaria, e incluye en dicho plan a contratistas, proveedores y visitantes, quienes tienen la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad establecidos por la Institución. Este proceso se lleva a cabo en base a los siguientes aspectos:

Protección: Unicatólica del Sur se compromete con la protección y promoción de la salud de la comunidad académica y demás personas que interactúen en la ejecución de sus procesos o actividades, procurando su integridad física mediante el control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos y la protección del medio ambiente.

Fomento: Los programas desarrollados en la Fundación Universitaria Católica del Sur estarán orientados hacia el fomento de una cultura preventiva y de la promoción del autocuidado, a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales, al control del ausentismo y a la preparación para emergencias.

Liderazgo: Todos los niveles de dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la seguridad y salud.

Responsabilidad: Todos los colaboradores y personas que ingresen a la Institución tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad, con el fin de que puedan realizar un trabajo o actividades seguras. Igualmente serán responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los colaboradores y personas que ingresan a la Institución.

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo incluye:

- Actividades para mantener y mejorar los índices de accidentalidad de colaboradores y estudiantes.
- Actividades para mantener y mejorar los índices de enfermedades laborales.
- Actividades para mantener y mejorar los índices de incidentes y accidentes laborales.
- Control de riesgos prioritarios (riesgo psicosocial, riesgo químico, riesgo de desorden musculoesquelético, riesgo de tránsito, riesgo de caídas)
- Gestión de riesgos prioritarios (ergonómico, caída de alturas, eléctrico, mecánico, biológico, químico, deportivo, locativo, psicosocial, manejo de la voz).
- Comité de Convivencia Laboral
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos
- Inspecciones de seguridad y salud en el trabajo y planes de intervención
- Actividades de prevención de la salud
- Vigilancia de condiciones de los ambientes de trabajo
- Vigilancia de condiciones de salud de los colaboradores (ausentismo laboral)

Todo el sistema pretende garantizar el bienestar físico y que los colaboradores sean retornados a la sociedad en las mismas o mejores condiciones en que ingresaron a la institución.

9.9. DESVINCULACIÓN

Proceso mediante el cual se da por terminado el vínculo existente entre la institución y el trabajador. Unicatólica del Sur acompaña a sus colaboradores en esta fase para evitar que la salida pueda ser traumática teniendo presente el tipo de retiro. Adicionalmente, se propende por una desvinculación armónica y por la manutención de excelentes relaciones entre la institución y el trabajador en proceso de salida.

9.9.1. Tipos de Retiro.

- **Renuncia.** Sucede cuando el trabajador decide en cualquier tiempo y de forma voluntaria renunciar al cargo que ocupa en Unicatólica del Sur, situación que ha de manifestar por escrito, de forma espontánea e inequívoca. Unicatólica del Sur, evalúa su aceptación, misma que ha de manifestarse por escrito, generando espacios para conocer el motivo de retiro, y finalmente en escrito de aceptación señala con claridad la fecha en que se hace efectiva.
- **Terminación legal.** Esta forma de retiro contempla las causales preceptuadas por el artículo 61 del Código Sustantivo del trabajo y aquellas normas que lo modifiquen o reglamenten.
- **Terminación unilateral por justa causa.** Es la terminación unilateral por parte de Unicatólica del Sur, alegando las causales contempladas en el numeral 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato o sus reglamentos. La institución garantiza el derecho de defensa y

escuchara a los trabajadores en los casos que la normatividad y la jurisprudencia así lo requieren en aras de garantizar los derechos de los trabajadores y el debido proceso.

- **Terminación unilateral sin justa causa.** Corresponde a la terminación del contrato por parte de la institución sin alegar causal alguna, pero realizando el pago de la indemnización respectiva. Unicatólica del Sur, en aras de garantizar la retención y permanencia del personal evita acudir a esta causal legalmente contemplada.

Para los casos consagrados en el régimen disciplinario contemplado por el Reglamento Interno de Trabajo y reglamento profesoral, se cumplirá con el debido proceso.

En caso de renuncia, Unicatólica del Sur aplicará encuesta o entrevista que permita conocer los motivos del retiro, para crear estrategias propendan por mejorar a la institución y lograr la permanencia y retención del personal.

9.9.2. Entrega del Cargo

La entrega del cargo es un proceso fundamental en la fase de desvinculación ya que permite la continuidad en la prestación del servicio de un puesto o cargo específico, por ello el trabajador que se retira en cumplimiento del principio de buena fe, realiza entrega de la documentación y demás elementos que se encuentran en su poder, informa respecto de las tareas pendientes o el estatus se encuentran, asuntos urgentes y demás información que se considere necesaria.

9.9.3. Examen de Egreso

La Unicatólica del Sur en seguimiento del proceso que lleva a cabo con sus trabajadores, aún en su fase de retiro y en cumplimiento de su obligación legal, programa la realización de examen de egreso con el objetivo de verificar que las condiciones de salud en que se retira el trabajador de la institución son adecuadas.

Si al realizar la evaluación médica de egreso se notificare una presunta enfermedad profesional o secuelas no diagnosticadas, ocurridas durante el tiempo en que la persona trabajó, la institución elaborará y presentará reporte a las entidades administradoras, las cuales deberán iniciar la determinación de origen.

9.9.4. Liquidación

En cumplimiento legal y para la garantía de los derechos del trabajador que se retira, la institución procederá al pago de la liquidación respectiva.

10. PROTECCIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

La Unicatólica del Sur en la aplicación de la presente política observa a cabalidad la normatividad vigente en materia de protección y tratamiento de datos personales, Ley 1581 de 2012, Decreto Reglamentario 1377 de 2013, la política institucional referente a este tema y demás normas vigentes o aquellas que modifiquen o adicionen las mencionadas en el presente artículo.

11. ARTICULACIÓN CON EL SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

El Sistema Interno de Aseguramiento de la calidad (SIAC) a partir de procesos de autoevaluación y autorregulación permanente identifica oportunidades de mejora para fortalecer la calidad de la planta directiva, administrativa y profesoral, de los programas académicos y de la Institución en general. A partir del SIAC Unicatólica del Sur monitorea el cumplimiento de los parámetros establecidos en su modelo de autoevaluación de programas e institucional con el propósito de garantizar un adecuado desempeño y actuación de los distintos responsables de la gestión académica y administrativa de manera consistente con las declaraciones y compromisos derivados de la plataforma estratégica, del PEI y del PDI.

12. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA Y RECOMENDACIONES DE ACTUALIZACIÓN

La implementación de la Política de Talento Humano, así como las recomendaciones de actualizaciones al Consejo Directivo y Superior, es responsabilidad de la Rectoría y su seguimiento y evaluación deberán estar en el marco del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad, mediante indicadores que permitan la orientación y la toma de decisiones informada.

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La ejecución de la Política de Gestión Humana está en cabeza de la Coordinación de Talento Humano que hace parte de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, quien se encarga del seguimiento y evaluación de los resultados de la Política.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Plan de Desarrollo Institucional.
 Proyecto Educativo Institucional – PEI.
 Reglamento Docente.
 Reglamento Interno de Trabajo.
 Reglamento de Bienestar Institucional.
 Política de Tratamiento de Información y Datos Personales.
 Sistema Interno de Aseguramiento de Gestión de Calidad.
 Manual de contratación.
 Manual de funciones.
 Constitución Política de Colombia de 1991: tomada de:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
 Código Sustantivo del Trabajo. Tomado de:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
 Ley 30 de 1992. tomada de:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0030_1992.html
 Ley 115 de 1994. tomada de
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0115_1994.html
 Decreto 1075 de 1994. tomado de
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77913>
 Decreto 1072 de 2015. tomado de:
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>
 Decreto 1330 de 2019. Tomado de: https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-387348_archivo_pdf.pdf
 Resolución No. 015224 de 2020. Tomada de: https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-400475_pdf.pdf
 Acuerdo 02 de 2020 del Consejo Nacional de Educación Superior – CESU. Tomado de:
[mineduccion.gov.co/1759/articles-399567_recurso_1.pdf](https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-399567_recurso_1.pdf)
 Acuerdo 02 de 2017 del Consejo Nacional de Educación Superior – CESU. Tomado de:
https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-364200_recurso_1.pdf
 Angel Fernandez Muñoz. Módulo selección. Unidad 1 pagina 6. Unidad 2 p 4, 5, 6, 10, 11, 27, 28, 29, 39, 40, 41, 43. Unidad 3, Unidad 5 pag 1, 2, 3.
 Angel Fernandez Muñoz. Módulo Gestión por Competencias. Unidad 1 pagina 5. Unidad 2 pagina 12.
 Resolución 2346 de 11 Julio de 2007 tomado de: <https://www.arlsura.com/files/reso-2007.pdf>
 Amaro Guzmán, R.: Administración de Personal. México, Limusa, 1990
 Sanchez Lozano. Eliza. Modulo gestión de la formación en entornos organizativos. (2020).
 Unidad 1 pagina 3, unidad 2 pag 9, 10, 11 y 12. unidad 4 pagina 1, 2, 16

Promoviendo
**EL DESARROLLO HUMANO
INTEGRAL SOSTENIBLE**



UniCatólica del Sur
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR

Calle 18 No. 56-02 Torobajo
PBX (2) 731 3420 Cel. 314 778 3658
Pasto, Nariño - Colombia

www.unicatolicadelsur.edu.co