



CUL
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
LATINOAMERICANA - CUL**
Aprobada mediante Resolución No. 8103
De Diciembre 19 de 2006 del Ministerio de
Educación
NIT: 890.103.657-0

**CORPORACION UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA
CONSEJO DIRECTIVO ORDINARIO
ACUERDO NUMERO 125-21
DEL 29 DE OCTUBRE DE 2021**

**“POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA LA POLITICA TALENTO HUMANO DE
LA CORPORACION UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA CUL”**

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACION UNIVERSITARIA
LATINOAMERICANA CUL en uso de sus facultades estatutarias otorgadas
por resolución No. 8923 del 6 de junio de 2014 expedida por el Ministerio de
Educación Nacional y.**

CONSIDERANDO QUE:

- La Ley 30 en su artículo 28 reconoce el derecho que tiene las instituciones de educación superior “a darse y modificarse 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 y de función institucional.
- Los estatutos generales que rigen a la Corporación Universitaria Latinoamericana CUL establecen en su artículo 31 que corresponde a el Consejo Directivo aprobar las políticas generales y los planes de desarrollo en concordancia con las políticas que de educación superior trace el gobierno, las necesidades regionales y las expectativas de desarrollo social y económico del país.
- Talento humano trabaja en los procesos de selección, vinculación y formación mediante estrategias y actividades que contribuyan al bienestar de cada uno de ellos, logrando así que nuestros colaboradores brinden a la comunidad institucional un servicio de calidad.



CUL
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
LATINOAMERICANA - CUL**
Aprobada mediante Resolución No. 8103
De Diciembre 19 de 2006 del Ministerio de
Educación
NIT: 890.103.657-0

- Por consiguiente, es necesario establecer una política que permita gestionar el personal administrativo y académico para el desarrollo de sus procesos y cumplimiento de sus propósitos, través de acciones y estrategias en la selección, compensación, formación, desarrollo y permanencia a los mismos, generando valor a los procesos de la institución, teniendo en cuenta la normatividad legal vigente.

ACUERDAN:

Artículo Primero: Apruébese la política de Talento Humano de la Corporación Universitaria Latinoamericana CUL.

Artículo Segundo: El presente Acuerdo rige a partir de su fecha de aprobación.

Dado en Barranquilla, a los veintinueve (29) días del mes de Octubre de dos mil veinte (2021).

¡COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE!

Como constancia de lo anterior firman su Presidente y Secretaria General.


JAIME DÍAZ ARENAS
Presidente


LUISA DÍAZ DAGAND
Secretaria General

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

**“SOMOS FORMADORES INTEGRALES DE CALIDAD, INCLUSIVOS,
MULTICULTURALES, INNOVADORES Y CON GRAN
RESPONSABILIDAD SOCIAL”**

2022

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| Actualización | Versión | TRD |
|----------------------|----------------|------------|
| 29/10/2021 | 01 | 300-328-72 |

CONTENIDO

- 1.** Marco general de la política
- 2.** Objetivo de la política
 - 2.1** Objetivo general
 - 2.2** Objetivos específicos
- 3.** Alcance
- 4.** Desarrollo de política
 - 4.1** Definición
 - 4.2** Parámetros
 - 4.3** Ejes estratégicos
 - 4.3.1.** Selección de personal Docente y Administrativo
 - 4.3.2.** Vinculación y Contratación
 - 4.3.3.** Evaluación del Talento Humano
 - 4.3.4.** Formación y desarrollo
 - 4.3.5.** Compensación
 - 4.3.6.** Permanencia
- 5.** Responsables
- 6.** Evaluación y mejoramiento o actualización de la política

1. Marco general de la política

La Corporación Universitaria Latinoamericana - CUL, es una Institución de Educación Superior comprometida con la formación integral de sus estudiantes, con el fin de que sean profesionales líderes y creativos, fundamentados en las ciencias, el arte, el humanismo y la ética, capaces de transformarse y transformar sus propios entornos.

Nuestra responsabilidad con la educación, no es sólo con nuestros educandos, docentes y personal laboral, sino también con los requerimientos de la sociedad; por este motivo, trabajamos arduamente para que los conocimientos y habilidades que se logren obtener en este valioso proceso de formación, vayan acorde al mejoramiento continuo de la calidad académica.

Talento humano trabaja en los procesos de selección, vinculación y formación mediante estrategias y actividades que contribuyan al bienestar de cada uno de ellos, logrando así que nuestros colaboradores brinden a la comunidad institucional un servicio de calidad.

En cuanto a la normatividad Institucional, podemos mencionar:

- ✓ Decreto No 1075 de 2015,
- ✓ Decreto 1330 de julio 25 de 2019,
- ✓ Norma Técnica Colombiana ISO 9001:2015, Sistemas de Gestión de la Calidad. Requisitos. ICONTEC.
- ✓ Norma Técnica Colombiana ISO 45001:2018, Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. ICONTEC.
- ✓ Resolución N° 015224 24 de agosto 2020, capítulo 1 sección 2 y capítulo 6 Artículo 41
- ✓ Código sustantivo de trabajo
- ✓ Decreto 2351 de 1965 por el cual hace unas reformas al código sustantivo de trabajo.
- ✓ Ley 50 de 1990 por el cual se introducen reformas al código sustantivo de trabajo.
- ✓ Decreto 1295 de 1994 por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.

**POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

| Actualización | Versión | TRD |
|----------------------|----------------|--------------------|
| 29/10/2021 | 01 | 300- 328- 72 |

- ✓ Acuerdo 02 del 2020 por el cual se actualiza el modelo de acreditación en alta calidad. Factor 3 y factor 11
- ✓ Resolución 2346 de 2007, por el cual se regula la práctica de evaluaciones medicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Ministerio de la Protección Social.
- ✓ Resolución 6950 del 15 de mayo de 2015 "por medio de la cual se define el trámite y los requisitos para la convalidación de títulos otorgados por instituciones de educación superior extranjeras o por instituciones legalmente reconocidas por la autoridad competente en el respectivo país, para expedir títulos de educación superior y se deroga 21701 de 2014"
- ✓ Decreto 1330 Capitulo 2 Sección 3 Artículo 2.5.3.2.3.1.2, Artículo 2.5.3.2.3.1.3
- ✓ Decreto 1330 Capitulo 2 Sección 3 Artículo 2.5.3.2.3.2.8

En cuanto a la normatividad Institucional, se tienen en cuenta:

- ✓ Proyecto Educativo Institucional – PEI
- ✓ Plan de Desarrollo Institucional 2014 – 2019
- ✓ Estatuto Docente
- ✓ Reglamento interno de trabajo

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

La política de Talento Humano de la Corporación Universitaria Latinoamericana tiene como objetivo gestionar el personal administrativo y académico para el desarrollo de sus procesos y cumplimiento de sus propósitos, través de acciones y estrategias en la selección, compensación, formación, desarrollo y permanencia a los mismos, generando valor a los procesos de la institución, teniendo en cuenta la normatividad legal vigente.

2.2. Objetivos específicos

- a. Identificar las competencias y habilidades del personal necesario para el desarrollo de la gestión académica y administrativa
- b. Garantizar los mecanismos de vinculación y contratación del personal administrativo y académico.
- c. Fortalecer las competencias del personal a través de un plan formación continua y el desarrollo de actividades que contribuyan a la mejora del desempeño.
- d. Diseñar e implementar programas de bienestar laboral y desarrollo humano.
- e. Promover la carrera académica y administrativa como elementos fundamentales para garantizar la calidad de la institución y sus programas académicos.
- f. Diseñar un plan de compensación que valore el perfil, las competencias y responsabilidades del personal académico y administrativo.
- g. Fomentar la permanencia del personal académico y administrativo a través de las estrategias propuestas por la institución.



h. Evaluar el desempeño del personal académico y administrativo

3. Alcance

La política de talento humano de la Corporación Universitaria Latinoamérica-CUL, garantiza la gestión del personal administrativo y académico, necesarios para la ejecución de las funciones correspondiente al desarrollo de los programas académicos, en los niveles de pregrado y posgrado, educación continua y extensión, articulado con los requerimientos normativos vigentes y los propósitos de la institución.

4. Desarrollo de política

4.1. Definición

La política de Talento Humano, de la Corporación Universitaria Latinoamericana - CUL define los lineamientos para la gestión del personal, fomentando el compromiso de la institución con la calidad, mejoramiento continuo, bienestar laboral, calidad de vida, clima organizacional y el fortalecimiento de las competencias de su personal académico y administrativo.

4.2. Parámetros

Flexibilidad: Entendido como la diversidad de modos y formas de organizar el trabajo de tal manera que se adapte rápidamente a los cambios de la organización.

Participación: Se entiende como la participación activa de sus integrantes en todos los procesos de la gestión del Talento Humano.

Unidad: Hace referencia al trabajo en equipo, a la solidaridad y al compañerismo los cuales son elementos principales para alcanzar los objetivos del área.

Compromiso: Se considera el compromiso como el cumplimiento de las metas y valores teniendo en cuenta la voluntad y el esfuerzo para con la organización.

**POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

| Actualización | Versión | TRD |
|----------------------|----------------|--------------------|
| 29/10/2021 | 01 | 300- 328- 72 |

Aprendizaje continuo: Hace referencia a la continua actualización y cambios generados dentro de la organización.

Confidencialidad: Es la capacidad que se debe tener para manejar con discreción la información obtenida dentro del área.

Organización y trazabilidad: Se entiende como la facultad de planificar y desarrollar actividades con orden, cumpliendo con los procedimientos demarcados en el departamento.

4.3. **Ejes estratégicos:** Para la ejecución de esta política se ha determinado la siguiente disposición en coherencia con el Plan de Desarrollo Institucional:

4.3.1. Selección de personal Administrativo y Profesores: Para la Corporación Universitaria Latinoamericana-CUL, el proceso de selección de personal administrativo y profesores, contiene las estrategias para la selección de personal competente para el desarrollo de los diferentes cargos que promueve la institución.

4.3.2. Vinculación y Contratación: Para la institución la vinculación y contratación son elementos que permiten la formalización y legalización del ingreso de personal administrativo y académico necesarios para el desarrollo de las labores formativas, académicas, docentes, científicas y de extensión de los programas académico y de educación continua.

4.3.3. Formación y desarrollo: Para la Corporación Universitaria Latinoamericana-CUL, este eje estratégico define el fortalecimiento de las competencias, habilidades y valores del personal administrativo y académico, generando crecimiento y desarrollo integral.

4.3.4. Compensación: Para la Corporación Universitaria Latinoamericana la compensación es un programa, que contribuye a la satisfacción y al reconocimiento del personal administrativo y académico generando motivación, autorregulación, compromiso y dedicación a las labores formativas, académicas, docentes, científicas y de extensión.

4.3.5. Ascenso y/o Carrera Académica: Para la Corporación Universitaria Latinoamericana promueve el crecimiento y mejoramiento económico de su planta de personal administrativa y académica a

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| Actualización | Versión | TRD |
|----------------------|----------------|------------|
| 29/10/2021 | 01 | 300-328-72 |

través de las diferentes convocatorias para el ingreso o reclasificación de la carrera académica.

4.3.6. Permanencia: La permanencia para la Institución es el recurso que promueve el conjunto de acciones y estrategias para mantener una planta de personal administrativa y académica Idónea y comprometida con los objetivos y visión de la organización, generando estabilidad y pertenencia, en el desarrollo de las actividades administrativas y académicas.

4.3.7. Evaluación del Talento Humano: Para la Institución la evaluación es un proceso en el cual se analiza el desempeño del personal administrativo y académico por competencias, logros individuales y grupales, durante un periodo determinado; direccionada al mejoramiento continuo, al desarrollo profesional y laboral de los mismos.

5. Responsables

Vicerrector administrativo y financiero, Director del Departamento de Talento humano, Asistente de Talento Humano, Psicóloga Organizacional, Auxiliar de Talento Humano, Planeación y Vicerrectoría académica

6. Evaluación y mejoramiento o actualización de la política

La política de Talento Humano se revisará anualmente con el equipo y en caso de existir algún tipo de actualización se realizará el proceso correspondiente en articulación con el SGC, con la aprobación del Consejo Directivo en coherencia con lo descrito con el plan de desarrollo.

: