



LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

Política Institucional
de **Talento Humano**



LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

Política Institucional
de **Talento Humano**



LOS LIBERTADORES

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

Consejo Superior

Jaime Alberto Moreno Perdomo
Presidente del Consejo Superior

Juan Manuel Linares Venegas
Presidente del Claustro

Sonia Arciniegas Betancourt
Rectora

Javier Daza Piragauta
Representante de la comunidad profesoral

Antonio Jacanamijoy
Representante de la comunidad estudiantil

Andrés Fernando Reyes Torres
Miembro del Consejo Superior

María Paula Linares Venegas
Miembro del Consejo Superior

Martha Sandino de Oliveros
Miembro del Consejo Superior

María Angélica Cortes Montejo
Secretaría General

Apoyo Técnico

Lucía del Pilar Bohórquez A.
Asesora Externa Presidencia del Claustro

Cesar Nieto Licht
Gerente de Talento Humano

**ACUERDO No 043 DE 30 DE NOVIEMBRE DEL AÑO
2016 POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA
INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO DE LA FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES Y SE REGLAMENTA
SU ORGANIZACIÓN.**

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
LOS LIBERTADORES EN EJERCICIO DE SUS ATRIBUCIONES
LEGALES Y ESTATUTARIAS:**

CONSIDERANDO QUE

- a. En virtud de la autonomía otorgada por el *artículo 29 de la Ley 30 de Diciembre de 1992*, las instituciones universitarias podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos y reglamentos *de acuerdo con la Ley*.
- b. El capital 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 instituciones.
- c. Constituye un reto que la capacidad organizativa pueda dar respuesta a los cambios tecnológicos, a la complejidad de los procesos cada vez más interrelacionados, a la demanda cada vez más exigente de respuestas oportunas, acceso a la información en tiempo real y la gestión de la misma, así como entender y satisfacer las demandas de la comunidad educativa.
- d. El Proyecto Educativo Institucional Libertador -PEIL- establece fundamentar la generación de un modelo administrativo que sea corresponsable de la transformación institucional y que de soporte a las proyecciones del campo académico como eje misional de la Institución.
- e. En el Plan de Desarrollo Libertador 2016-2020 se reafirma el compromiso de realizar una permanente reflexión sobre las acciones institucionales que permitan a la organización adaptarse a los cambios que su entorno exige para estar a la vanguardia y ofrecer servicios de alta calidad, pertinentes y de impacto social.
- f. Es un objetivo institucional asegurar un modelo de gestión que potencie a las personas y las capacidades necesarias para el logro de los fines misionales y el fortalecimiento de los procesos de apoyo.
- g. La Política de Buen Gobierno contiene el conjunto de políticas, directrices, lineamientos o compromisos respecto a la gestión de la Institución con criterios de

ética, integridad, estrategia, transparencia y eficiencia, con el propósito de orientar a los miembros de la Institución en su actuar para el cumplimiento de sus fines misionales. La forma en que asume la Alta Dirección la conducción de la institución define un estilo de gestión propio en la relaciones al interior de la misma e imprime un sello institucional.

- h.** El objetivo y alcance de la política de Talento Humano de la Fundación Universitaria los Libertadores debe guardar coherencia con la realidad y los retos institucionales en el orden local, nacional y global.
- i.** De acuerdo con el artículo 28, incisos d) y e), del capítulo VIII de los *Estatutos de la Fundación* es función del Consejo Superior de la Fundación “*Formular y evaluar periódicamente las políticas y objetivos de la institución de acuerdo a las normas que rijan para el Sistema de Educación Superior*”.
- j.** El Consejo Superior en sesión ordinaria del 30 de noviembre de 2016, como consta en el Acta número 11 que puede ser consultada en la Secretaría General de la Institución, con el quórum deliberatorio y decisorio establecido en los Estatutos de la Institución, aprobó de forma unánime la Política Institucional de Talento Humano, texto al cual se le hace revisión de estilo, garantizando desde la Secretaría General el contenido aprobado por el Consejo Superior corresponda al presente acto administrativo.
- k.** Por lo anterior, el Consejo Superior:

ACUERDA

Artículo 1. Aprobar la Política de Talento Humano de la Fundación Universitaria Los Libertadores con sujeción a las disposiciones legales, reglamentarias y estatutarias.

Capítulo I. Definición, alcance, principios orientadores

Artículo 2. Definición. La Política de Talento Humano es el marco general que orienta el accionar frente al desarrollo de la gestión del Talento Humano en la Fundación Universitaria Los Libertadores.

Artículo 3. Alcance. La Política de Talento Humano aplica para todos los profesores, empleados administrativos, proveedores y prestadores de servicios que participan en la creación de valor en la Institución, en todas sus sedes, metodologías (presencial, distancia y virtual) y niveles de formación (Técnico, Tecnólogo, Profesional y Postgrados).

Artículo 4. Principios Orientadores: La Política de Talento Humano se orienta por los principios y valores fundacionales de libertad, orden y justicia que promueven una cultura humanista, de alto desempeño, de servicio y de innovación.

Capítulo II. Objetivo general, específicos y estrategias de la política

Artículo 5. Objetivo General. Contribuir al logro de los objetivos estratégicos institucionales y al desarrollo del Talento Humano mediante el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, su contribución, dignidad, reconocimiento y satisfacción.

Artículo 6. Objetivos Específicos.

- 1. Aportar al logro de los propósitos institucionales mediante los procesos de Talento Humano:** Incluir los planes estratégicos en los procesos del área, alinear las metas organizacionales con las metas del área, desarrollar las capacidades organizacionales y establecer tableros de control de impactos del área con los objetivos estratégicos de la Institución, entre otros.
- 2. Desarrollar procesos de Talento Humano con un enfoque sistémico:** Mejorar los procesos del área atendiendo las necesidades estratégicas y la satisfacción del cliente interno y externo, volver los procesos efectivos (eficientes y eficaces), crear valor para la organización reenfocando los procesos del área e implementar prácticas de alto desempeño.
- 3. Mejorar la Calidad de vida del Colaborador:** Implementar el bienestar y el bien-ser, desarrollar todas las dimensiones humanas (**física, emocional social, mental y espiritual**), **equilibrar las exigencias y los recursos, alentar la contribución y mejorar el ingreso de los colaboradores.**

4. **Construir una cultura humanista basada en el alto desempeño:** Comprender el impacto de la cultura y del humanismo en la obtención de resultados, perfeccionar los estilos de liderazgo, aportar al proceso de cambio y mejorar el ambiente de trabajo.

Artículo 7. Estrategias de política. Se definen las siguientes estrategias para el desarrollo de la Política de Talento Humano como sustento de los procesos misionales y el logro de los objetivos de la Institución.

1. **Desarrollar Competencias:** Diseñar e implementar un modelo de formación y desarrollo para los colaboradores que les permita ser mejores seres humanos, mejores profesionales y mejor ciudadanos.
2. **Fortalecer las capacidades de liderazgo:** Mejorar las capacidades de liderazgo de los colaboradores con responsabilidades de dirección, para que aporten efectivamente al logro de objetivos en ambientes sanos de trabajo.
3. **Mejorar el Ambiente de trabajo:** Construir un ambiente de trabajo sano, donde prime la confiabilidad, el respeto, la imparcialidad, la camaradería y el orgullo.
4. **Construir una cultura humanista:** Desarrollar una cultura institucional humanista de alto desempeño que sea impulsada por el liderazgo, la transformación de la cultura y el cambio.
5. **Promover los principios de Buen Gobierno Libertador:** Apoyar el desarrollo de los principios de Buen Gobierno en los colaboradores tales como la actitud diligente, la lealtad con la Institución, no conflicto de intereses y la rendición de cuentas.

Capítulo III. Selección y bienestar

Artículo 8. Lineamientos para la selección y bienestar. Se definen los siguientes lineamientos:

1. **Alineación con la estrategia:** Los procesos de selección de la Institución se realizan de acuerdo con las necesidades Institucionales, garantizando el ajuste de los nuevos colaboradores al cargo y a la cultura libertadora. Todo aspirante a un puesto de trabajo deberá someterse al proceso de reclutamiento y selección definido por la Institución y, además, deberá cumplir con las competencias y los requisitos establecidos en las descripciones de cargos y en el Estatuto Profesoral.

2. **Inclusión:** La Institución garantizará igualdad de oportunidades desde el reconocimiento de la diversidad y la capacidad individual, basado en la multiétnicidad, la multiculturalidad y la condición de discapacidad.
3. **Oportunidad:** Las fuentes para el reclutamiento y la selección de personal serán internas y externas. La Gerencia del Talento Humano divulgará las convocatorias de empleo a través de diversos medios como son portales especializados de empleo, correos electrónicos, carteleras, redes sociales, internet, periódicos y bolsas de trabajo, entre otros.
4. **Hábeas data:** Toda información referente a los candidatos que participen en el proceso de reclutamiento y selección será estrictamente confidencial. La información que resulte de los procesos de selección no faculta a la Institución para entregar datos personales a ninguna otra compañía, cliente, organización o tercero de cualquier naturaleza. Queda entendido que el tratamiento se limitará a los fines contractuales establecidos y que se guardará la debida reserva, mediante la adopción de las medidas técnicas y administrativas adecuadas, que permitan el cuidado y conservación de los datos personales.
5. **Calidad de vida:** La Institución fomentará el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores mediante acciones y estrategias de bienestar que impacten sus dimensiones físicas, emocionales, sociales y espirituales.
6. **Equilibrio:** Se buscará mantener un equilibrio entre las exigencias requeridas y los recursos dados a cada colaborador.
7. **Respeto y trato justo:** Se considera que las virtudes de la empatía (o buena disposición) y el trato cuidadoso son esenciales para la convivencia. Se recomienda que usemos argumentos respetuosos y propositivos, basados en la razón, para fundamentar nuestras posiciones.

Capítulo IV. Administración de personal y compensación

Artículo 9. Lineamientos para la administración de personal y su compensación. Se definen los siguientes lineamientos:

1. **Familiares:** Se podrán contratar nuevos colaboradores que tengan lazos familiares con colaboradores de la Institución en segundo (2º) grado de consanguinidad y tercero (3º) de afinidad, siempre y cuando no tengan conflicto de intereses, es decir, dependencia jerárquica o funcional.

- 2. Equidad y competitividad:** La Institución propenderá por una remuneración salarial basada en la equidad interna y en la competitividad externa, para asegurar un pago justo a sus colaboradores.
- 3. Respeto a la Ley:** La Institución realizará sus procesos de administración de personal de acuerdo con la normatividad vigente en la ley laboral y teniendo en cuenta que se respetará la dignidad y el buen trato con todos sus colaboradores.
- 4. Convivencia laboral:** La Institución impulsará el buen trato entre directivos y colaboradores buscando un ambiente sano, agradable y respetuoso donde prevalezca el dialogo, la generosidad y la construcción conjunta de ideas, proyectos y estrategias.
- 5. Presentación personal:** La Institución promoverá que la presentación personal de los colaboradores proyecte una imagen de profesionalismo y modernidad.
- 6. Solidaridad:** La Institución apoyará al trabajador y a su núcleo familiar en caso de presentar situaciones de calamidad doméstica y de damnificación.
- 7. Vacaciones:** La Institución asegurará que los trabajadores no acumulen más de dos (2) períodos de vacaciones.

Capítulo V. Capacitación y evaluación del desempeño

Artículo 10. Lineamientos para la capacitación y evaluación de desempeño del Talento Humano. Se definen los siguientes lineamientos:

- 1. Diseño del plan:** El Plan de capacitación de la Institución se establecerá con base en los objetivos estratégicos institucionales y en las acciones que se establezcan.
- 2. Complementariedad:** Las acciones para el desarrollo del Talento Humano de la Institución se desarrollarán en dos frentes: desarrollo de la persona como ser humano, y desarrollo de sus habilidades y competencias técnicas.
- 3. Focalización:** Si bien el Plan de formación institucional será para todas las áreas de la Fundación, se entiende que se invertirá un mayor porcentaje de los recursos en desarrollar principalmente las capacidades misionales de la Institución, es decir, la formación, la investigación, la extensión y la proyección social.

4. **Dominio de un segundo idioma:** Las estrategias de formación de la Institución propenderán por el fortalecimiento de las competencias de sus colaboradores en lengua extranjera.
5. **Retroalimentación:** La Institución asegurará los mecanismos con los que se evalúa, retroalimenta y gestiona el desempeño de sus colaboradores, encaminándolo hacia el desarrollo personal y el logro de las metas planteadas.
6. **Enfoque de la evaluación de desempeño:** Se considerará la evaluación del desempeño como un instrumento de motivación, de retroalimentación propositiva, de aceptación de recomendaciones, y de desarrollo personal y laboral. Igualmente se buscará que el trabajador reciba su evaluación como un proceso de autogestión y satisfacción.
7. **Reconocimiento:** En la Institución se reconocerá a los colaboradores que evidencien desempeños sobresalientes de acuerdo con lo establecido y esperado en su evaluación de desempeño.

Capítulo VI. Salud y seguridad en el trabajo

Artículo 11. Lineamientos para la salud y seguridad en el trabajo.

Se definen los siguientes lineamientos:

1. **Protección:** La Institución se compromete con la protección y promoción de la salud de los profesores, personal administrativo, contratistas, visitantes 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.
2. **Fomento:** Los programas desarrollados en la Fundación Universitaria los Libertadores 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.
3. **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.

- 4. 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.

Capítulo VII. Organización institucional frente a la política de talento humano

Artículo 12. Implementación de la política y recomendaciones de actualización. La implementación de la Política de Talento Humano, así como las recomendaciones de actualización al Consejo Superior, es responsabilidad de la Rectoría y su seguimiento y evaluación deberán estar en el marco del Sistema Integrado de Gestión de la Institución, mediante indicadores que permitan la orientación y la toma de decisiones informada.

Artículo 13. Coordinación para la ejecución de la política. La Gerencia de Talento Humano es la instancia responsable de coordinar la promoción, el desarrollo y la autoevaluación de la Política de Talento Humano en la Institución con el concurso de todas las áreas.

Capítulo VIII. Disposiciones finales

Artículo 14. Vigencia. El presente Acuerdo rige a partir del 30 de noviembre de 2016 y deroga todas las disposiciones internas que le sean contrarias.

Artículo 15. Interpretación. El Consejo Superior será el intérprete del presente Acuerdo y resolverá las ambigüedades y conflictos que se puedan presentar en su aplicación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C. a los
30 días del mes de noviembre de 2016.

Jaime Alberto Moreno Perdomo
Presidente

María Angélica Cortes Montejo
Secretaria General



LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA



Bogotá

infopresencial@libertadores.edu.co

infovirtual@libertadores.edu.co

PBX: (+57) (1) 254 4750 ext. 4182-4183

(+57) (1) 329 9333 Opción 1

Carrera 16 No. 63A - 68

Cartagena

infocartagena@libertadores.edu.co

PBX: (+57) (5) 656 8534

(+57) (5) 656 0892

Móvil: (+57) 315 836 8864

Pie de la Popa - Calle 31 No. 19-51

www.ulibertadores.edu.co