



UNIVERSIDAD  
La Gran Colombia

# **POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

---

## **2021**

# **UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA**

## **PLENUM 2021**

Rafael Antonio Chaves Posada

**PRESIDENTE**

José Alberto Bernal Calvo

**VICEPRESIDENTE**

- Álzate de López Mercy
- Arbeláez de Salazar Nelcy
- Avendaño Barreto José Helí
- Ávila Bottía Luis Segundo
- Azuero Isaza Vicente
- Bernal Calvo José Alberto
- Hno. Bolívar Rodríguez José Arcadio
- Cancino Bermúdez Hernán
- Chaves Posada Rafael Antonio
- Corsi Otálora Carlos Eduardo
- Pbro. García Álvarez Juan Guillermo
- García de Sáenz Martha Cecilia
- García Vásquez Carmenza
- Geithner Castrillón John Elkin
- González Chaves Ligia
- Herrera Soto Roberto
- Ledesma López German Darío
- Martínez de Samper Yolanda
- Montoya Barrera Nubia Marlén
- Mosquera Trejos Jorge Eliécer
- Noriega Santos Jorge
- Pava Lasprilla Fernando
- Peña Galvis Aura Felisa
- Quintero Pinilla Jorge Alberto
- Ramírez Gasca Abelardo
- Mons. Rueda Sierra Ismael
- Salas Toro Guillermo
- Salazar Vélez Carlos Ariel
- Toro Buitrago Luzmila
- Valderrama Álvarez Luis Enrique
- Valderrama Andrade Adán

Oswaldo Abril Casas

**SECRETARIO**

Oscar De Jesús Hernández Virviescas

**REVISOR FISCAL**

# **UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA**

## **CONSILIATURA 2021**

Abelardo Ramírez Gasca

**PRESIDENTE**

Rafael Antonio Cháves Posada

**VICEPRESIDENTE**

Carmenza García Vásquez

Fernando Pava Lasprilla

Rafael Antonio Cháves Posada

Abelardo Ramírez Gasca

**REPRESENTANTES DEL HONORABLE PLENUM**

Carlos Fernando Hincapié

**REPRESENTANTE DE LOS PROFESORES**

Jaime Mejía Ossman

**REPRESENTANTE DE LOS EGRESADOS**

Jeferson Alexander González

**REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES**

Adriana Ivonne Jiménez Barón

María Patricia Bautista Uribe

**REPRESENTANTES DEL CONSEJO ACADÉMICO**

Marco Tulio Calderón Peñaloza

**RECTOR**

Héctor Hugo Tabares Ramírez

**SECRETARIO**

**UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA**  
**DIRECTIVOS ACADÉMICOS Y DIRECTIVOS ADMINISTRATIVOS - AÑO 2021**

Marco Tulio Calderón Peñaloza  
**RECTOR**

Héctor Hugo Tabares Ramírez  
**SECRETARIO GENERAL**

Víctor Manuel Pérez Argüelles  
**VICERRECTOR DE INNOVACIÓN Y  
EMPRESARISMO**

Mario Camilo Torres Suárez  
**VICERRECTOR DE DESARROLLO ACADÉMICO**

Carlos Mauricio Cárdenas Méndez  
**VICERRECTOR DE GESTIÓN FINANCIERA**

Jorge Alberto Quintero Pinilla  
**RECTOR DELEGATARIO SECCIONAL ARMENIA**

Bibiana Vélez Medina  
**VICERRECTORA ACADÉMICA SECCIONAL  
ARMENIA**

Ángela María Narvárez Osorio  
**SECRETARIA GENERAL SECCIONAL  
ARMENIA**

Conrado de Jesús Álvarez Chogó  
**DIRECTOR DE ASEGURAMIENTO DE  
CALIDAD**

Martha Lucía Bahamón Jara  
**ASESORA EXTERNA**

Orlando Pinzón Chacón  
**DIRECTOR GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO**

**EQUIPO GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO**

# Contenido

<b>1. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA</b>	<b>6</b>
1.1 IDENTIDAD DE LA POLÍTICA	10
<b>2. REFERENTES</b>	<b>12</b>
2.1 NACIONALES	12
2.2 INTERNACIONALES	12
<b>3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA</b>	<b>13</b>
<b>4. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA</b>	<b>15</b>
4.1 NACIONAL	15
4.2 INSTITUCIONALES	18
<b>5. FUNDAMENTOS INSTITUCIONALES</b>	<b>19</b>
5.1 VALORES INSTITUCIONALES	20
5.2 VALORES DE LA POLÍTICA DE LA GESTIÓN DE DESARROLLO DE TALENTO HUMANO	20
5.3 OBJETIVO GENERAL	20
5.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	21
<b>6. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN</b>	<b>21</b>
6.1 NIVEL INTERNO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	22
6.2 NIVEL COMUNIDAD GRANCOLOMBIANA	26
6.3 NIVEL ENTES GUBERNAMENTALES	26
<b>7. LOS ACTORES DE LA POLÍTICA</b>	<b>27</b>
<b>8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>28</b>
<b>9. COMPROMISOS DE LA ALTA DIRECCIÓN</b>	<b>29</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>30</b>

## 1. Declaración de la Política

La Universidad La Gran Colombia inicia sus labores a comienzos de febrero de 1951, en los términos de la primera carta fundacional del 15 de noviembre de 1950. Se escinde su labor académica, toma un nombre independiente y obtiene la personería jurídica, como una entidad sin ánimo de lucro e institución de educación superior con la naturaleza académica de una universidad, en los términos de la resolución número 001159 - 21 de enero 2021. Por la cual se ratifica una reforma estatutaria a la Universidad La Gran Colombia, donde se énfasis en que la Universidad es:

Universal por definición, atenderá a todos los frentes de la cultura y la formación humana, preferentemente el fomento de la investigación científica y tecnológica y la enseñanza a los hombres de trabajo en las técnicas profesionales, las tecnologías de punta o las profesiones o disciplinas que racionalizan sus procesos productivos mediante los programas de pregrado y seminarios de formación continuada que garanticen la formación permanente y la promoción de estudios de profundización e investigación y de alta cultura para postgraduados en programas académicos de especializaciones, maestrías y doctorados". (Universidad La Gran Colombia, 2021, p. 2)

Por tanto, se requiere establecer las políticas que definan las estrategias en el campo de la búsqueda y selección del Talento Humano, con los procesos de la contratación, la formación, el desarrollo, la retención y la seguridad y salud en el trabajo de los empleados administrativos y docentes.

Para conocer la pertinencia que tiene la generación de la actual política, fue indispensable conocer las características prioritarias desde un enfoque administrativo, que concibió algún tipo de modificación en su nombramiento y las teorías relacionadas con la gestión de personal, de recursos humanos o de Talento Humano. El resultado de este análisis se evidencia a continuación:

### Enfoque clásico de la administración

**Año 1953.** El inicio de la Universidad La Gran Colombia (UGC) en el desarrollo de la gestión del Talento Humano estuvo enmarcado por la teoría clásica de Fayol (1949). Por ello empezó con una estructura básica en la cual se tenían únicamente en cuenta las áreas principales para su funcionamiento. Se tuvo en cuenta temas de administración que se fundamentaron bajo el modelo clásico de Fayol.

Las teorías de Fayol fueron concebidas para la dirección de las empresas y, por lo tanto, pusieron mayor énfasis sobre los aspectos estructurales y gerenciales. A ello se debe que el Fayolismo considere que la capacitación del personal de una empresa para la aplicación de la Administración Científica debe comenzar por los niveles más altos e irse luego difundiendo hacia todos los otros niveles mediante la aplicación de los principios y el adoctrinamiento. (Cardona, 2009, p. 147)

De acuerdo con el planteamiento de Fayol, en la UGC se dio origen a la Oficina de personal y sus procesos básicos. En la Universidad La Gran Colombia, el proceso de la nómina desde su fundación ha implementado controles de nómina plasmados en los libros de nómina. Estos registros se realizaban de forma manuscrita y ahora se guardan

en el Archivo, General e Histórico. Con la creación del Instituto Colombiano de Seguridad Social, cuya finalidad era cubrir la seguridad social de los trabajadores del sector privado, y las nuevas exigencias implementadas por el gobierno, el proceso de nómina se amplía con el diligenciamiento de los formularios de pagos de seguridad social de forma manuscrita, luego a máquina de escribir. El 1.º de diciembre de 1967, La UGC se afilió como empresa a la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio, con lo que se inició la afiliación a sus trabajadores y sus beneficiarios a los subsidios monetarios y servicios complementarios en salud.

**Década de 1970.** Se realizó la vinculación al (Instituto Colombiano de Seguros Sociales) ICSS a los trabajadores de planta y continuaron con el seguro de vida para los docentes, a quienes se les realizaba inicialmente pagos por honorarios de las horas cátedra dictadas. Los trámites ante el ICSS se presentaban conforme a las novedades que generaba la vinculación de los administrativos en ingresos y retiros.

**Década de 1980.** En estos años inició la administración de personal por parte del área encargada de la liquidación y pagos del sistema de protección social y nómina, la cual estaba compuesta por un Jefe de Personal, dos Auxiliares de Nomina Administrativa y un Auxiliar de Seguridad Social.

Los procesos de reclutamiento y selección generalmente se determinaban por recomendación o nombramiento de los jefes o decanos. Los trabajadores en las empresas, al igual que en la Universidad, son vistos como fuerza de trabajo que dinamizan el crecimiento de la organización, pero aún no se consideran como uno de los recursos más importantes.

Enfoque en relaciones humanas

**Década de 1990.** La Universidad en su estructura orgánica le da la denominación de Departamento de Recursos Humanos. En estos años el área empezó a ser visto de una manera diferente, además de llevar los procesos habituales de carácter administrativo - operativo, se inició con una reestructuración jerárquica, para la cual se definieron de manera más precisa los cargos, las funciones y las responsabilidades.

Estos cambios se asocian con la corriente humanista, la cual permite generar los principios de la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo y su escuela, como lo cita Chiavenato en su libro de *Fundamento de la administración*:

La Teoría de las Relaciones Humanas tiene sus orígenes en los siguientes hechos: La necesidad de humanizar y democratizar la Administración, liberándola de los conceptos rígidos y mecanicistas de la Teoría Clásica y adecuándola a los nuevos patrones de vida del pueblo estadounidense. En ese sentido, la Teoría de las Relaciones Humanas se reveló como un movimiento típicamente estadounidense vuelto hacia la democratización de los conceptos administrativos.

El desarrollo de las ciencias humanas, principalmente de la psicología, así como de su creciente influencia intelectual y de sus primeras aplicaciones a las organizaciones industriales. Las ciencias humanas demostraron lo inadecuado de los principios de la Teoría Clásica. (Chiavenato, 2007, p. 88)

Así mismo, en temas de Seguridad Social a través de la Ley 100 de 1993 se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual estableció un modelo de aseguramiento privado de los riesgos laborales, y cuyo objetivo fue la creación y promoción de una cultura de la prevención, tanto en accidentes como en enfermedades laborales. Antes de la vigencia de esta ley, existía un sistema de reparación de los daños más que en la prevención, de manera que se enfatizaba en los modelos de atención médica, es decir, diagnósticos que se traducían en pensiones de invalidez e indemnizaciones prestadas por el Estado a través del Instituto Colombiano de Seguro Social (ISS).

La Ley 100 de 1993 organiza de forma integral la seguridad social en Colombia conformada por el Sistema General de Pensiones, AFP (Régimen de prima media fondo público ISS y Régimen de Ahorro Individual – fondos privados), un sistema de seguridad social en salud, (EPS, ISS régimen público y entidades privadas) un sistema de riesgos laborales (ISS entidad pública hoy Positiva y entidades privadas) y los servicios sociales complementarios (cajas de compensación familiar).

La Universidad se acogió al cumplimiento de la nueva normativa, que hoy en día sigue vigente para el manejo de la seguridad social integral en las empresas de todos los sectores, incluyendo el educativo.

**Finales del siglo XX y primera década del XXI.** A finales del año 1999 hasta mediados del 2009, la Universidad manejó el programa en lenguaje operativo Microsoft Fox Visual, cuyo nombre fue adaptado y designado como sistema de información administrativo y financiero por parte de la empresa Sistemas Electrónicos.

A finales de 2009, la Universidad adquiere el programa Iceberg Gestión Integrada para Instituciones de Educación con la empresa Case Ware, que permite controlar de manera eficiente las operaciones financieras de la Institución, el cual se sigue utilizando a la fecha y está actualmente en el proceso de reimplementación para manejo web de mayor versatilidad y velocidad en el procesamiento de la información que se integrará al Sistema Académico Sinú.

En el año 2000, la Universidad cambió de administradora de riesgos profesionales del ISS a la ARL SURA. De igual forma, en el año 2007 se le asignó el nombre de Departamento de Desarrollo Humano y es una de las etapas más cruciales para los procesos de Desarrollo Humano, lo que generó los siguientes cambios:

- Debido a los cambios del entorno y el impacto de la globalización especialmente en las TIC, se adquirieron herramientas tecnológicas como un *software* o sistema que minimizó tiempos de trabajo en tareas operativas.
- El área contaba con más personal, lo que permitió incluir el programa de compensación, motivación y bienestar.
- Se inició el levantamiento de los perfiles de cargo y análisis de puestos de trabajo.



- Se implementó la evaluación de clima organizacional, los procesos disciplinarios, las sanciones y los castigos.

Estas nuevas actividades del área se ajustan con las implicaciones de la teoría de las relaciones humanas. A partir de esta teoría se lograron desarrollar los siguientes conceptos: motivación, liderazgo, comunicación, organización informal y dinámica de grupo.

**Años 2006 a 2010.** Se crean los operadores y la presentación de la Planilla Integral de Liquidación de Aportes PILA, donde se unificó todo el sistema de fondos de pensiones, empresas promotoras de salud, administradoras de riesgos laborales y parafiscales, Sena, caja de compensación familiar e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Para esta nueva etapa de presentación de autoliquidaciones la Universidad La Gran Colombia escogió Miplanilla.com.

#### Enfoque de gestión por competencias

Con el enfoque de gestión por competencias se incluye formalmente el proceso de selección, estipulando los criterios de selección de candidatos y contratación, dando fin a la contratación de personal referido o de nombramiento. Sin embargo, ocasionalmente hay casos donde por directriz de la Alta Dirección se debe contratar a la persona referida. Es importante mencionar que el número de referidos contratados disminuyó considerablemente, teniendo en cuenta que este tipo de vinculaciones generaban mal ambiente laboral, inconformidad y conflictos entre áreas.

Desde el año 2014, la unidad administrativa cuenta con una visión más estratégica para el desarrollo de las diferentes actividades del área. Se inicia la implementación del modelo de competencias organizacionales en los procesos de reclutamiento, selección, inducción, periodo de prueba y evaluación de desempeño, lo que ha generado una transversalidad desde el inicio hasta el fin del ciclo laboral del trabajador.

En consideración de lo anterior, el Departamento de Desarrollo Humano recibe el nombre de Departamento de Talento Humano a partir del 16 de octubre de 2018, a través del acto administrativo 007 de la Consiliatura de la UGC. Ahora bien, desde el 19 de noviembre de 2020 y con la nueva estructura administrativa vigente a partir del 2021, el nombre del área cambia a Departamento de Gestión del Talento Humano, intuyendo nuevos procesos y retos que contribuyen a la Misión y la Visión institucional.

#### Departamento de Gestión del Talento Humano

- Selección y contratación
- Gestión del clima organizacional
- Nóminas (administrativa y docente).
- Servicio médico y psicológico (atención al trabajador y atención al estudiante)
- Seguridad y Salud en el Trabajo

El Departamento de Gestión de Talento Humano ha dado importantes avances, no solo en el cumplimiento de los requisitos de obligatorio cumplimiento, sino también en la inclusión de requisitos opcionales que permitan aportar significativamente a la puesta en marcha de acciones para aumentar y mantener dichas condiciones laborales, las cuales permiten que a partir del establecimiento de una política clara, sirva como eje principal y transversal que abarque todos los procesos institucionales de la Universidad. En este sentido, este Departamento contribuye al desarrollo integral del talento humano del personal docente y administrativo de la institución, al de su grupo familiar y a su bienestar general.

### **1.1 Identidad de la Política**

La Política Institucional de Gestión del Talento Humano se identifica por ser transversal y apoyar todos los procesos académicos y administrativos, siendo un factor importante para el desarrollo integral del trabajador. Tiene como propósito principal proveer y retener el personal idóneo y competente que aporte a la consecución y metas institucionales, por medio del fortalecimiento de competencias, proporcionando espacios sanos, seguros y saludables que permitan la ejecución de sus actividades laborales velando por el bienestar, la felicidad laboral, la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad.

Así mismo, como proceso de apoyo enmarcado en el Sistema Integrado de Gestión Institucional, se enfoca en cumplir y satisfacer las necesidades de todos los procesos dando cumplimiento y siguiendo los lineamientos institucionales basados en los principios y valores, la búsqueda de la verdad y la transparencia logrando generar culturalmente sentido de pertenencia en toda la comunidad Grancolombiana y destacándose en el buen servicio al cliente interno y externo.

De acuerdo con lo anterior, se definen los siguientes procesos que contribuyen al propósito de la gestión propia de Talento Humano:

#### Selección

Para la UGC el proceso de selección de personal es el procedimiento mediante el cual se elige a la persona idónea para desempeñar un puesto de trabajo, el cual está basado en las características y requerimientos del perfil, teniendo en cuenta los criterios de educación, formación, habilidades y experiencia, competencias, valores y personalidad del aspirante, competencias cognoscitivas actitudinales e instrumentales, verificando al final del proceso la información suministrada en la hoja de vida.

#### Contratación

Una vez aprobado el filtro de selección se procede a la legalización y perfeccionamiento de la relación laboral a través de la firma del contrato, afiliación al sistema de seguridad social y caja de compensación.

#### Inducción

El Departamento de Gestión de Talento Humano es el responsable de brindar la acogida al nuevo trabajador con el fin de familiarizarse con la comunidad

Grancolombiana. De este modo, este proceso es de vital importancia ya que es un periodo decisivo durante el cual se establecerá la primera percepción, motivación y sentido de pertenencia hacia la Universidad.

En este sentido, el proceso de inducción deberá informar a los nuevos trabajadores los aspectos más importantes de su organización y estructura. Lo anterior implica, presentar la historia de la UGC, el proceso de Talento Humano, las bases de su Proyecto Estratégico Institucional de Desarrollo (PEID), los procesos del Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGI), los temas de seguridad y salud en el trabajo, la estructura orgánica de la Universidad, la jerarquía tanto de su unidad administrativa como de la Institución.

#### Capacitación y desarrollo

Para la UGC es de vital importancia retener su Talento Humano; por ello, se define como un proceso de mejoramiento continuo y planificado que busca la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades y competencias para todos los trabajadores. La determinación de necesidades de capacitación es indispensable para el fortalecimiento de cada unidad y, de esta forma, detectar las áreas de oportunidad y trabajar en estas, de modo que permita al talento humano de la institución convertirse en el gestor de ventajas competitivas. Es decir, al otorgarle al trabajador las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo, generará mayor motivación al contar con los conocimientos que requiere para trabajar mucho mejor y más eficiente.

#### Nómina

La nómina es el proceso de registro de los salarios y demás conceptos que han sido pactados a través del contrato de trabajo en la relación empresa y trabajador. Dicho proceso se ve plasmado en documentos contables donde se enlistan los ingresos y descuentos percibidos por los trabajadores cada mes, los cuales, están controlados por las disposiciones legales internas y externas de la Universidad. Adicionalmente, es un documento de control presupuestal, puesto que representan una importante parte de los gastos y costos de una empresa.

#### Seguridad y Salud en el Trabajo

Al incluir la seguridad y la salud en el trabajo como un factor preponderante en el crecimiento integral de los trabajadores Grancolombianos, se fortalece el compromiso, no sólo por la búsqueda de los objetivos institucionales, sino por el compromiso y la responsabilidad que los trabajadores tienen para sí mismos y sus familias al momento del desarrollo de la actividad laboral.

#### Bienestar laboral

La UGC busca favorecer el desarrollo integral de los trabajadores, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud, todas ellas encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia con la UGC.

En el Departamento de Talento Humano se promueven estrategias encaminadas a brindar tanto a administrativos como a docentes, condiciones de trabajo y espacios sanos y seguros que fomentan la promoción de la salud y previenen el desarrollo de la enfermedad a partir de lineamientos normativos vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo. Adicionalmente, y apoyados en un mejoramiento continuo, se establecen todas aquellas actividades orientadas al autocuidado como pilar fundamental de su propio ser, proyecto de vida, el de su familia y de su comunidad. Partiendo de esa premisa fundamental, el Departamento de Talento Humano gestiona planes de trabajo acordes a las evaluaciones diagnósticas iniciales del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, acompañados de seguimientos continuos y eficaces que permitan identificar acciones para mejorar y mantener el bienestar y la salud, así como la seguridad de la comunidad docente y la totalidad de los trabajadores.

## **2. Referentes**

Para poder estructurar la Política Institucional de Gestión del Desarrollo del Talento Humano en la Universidad La Gran Colombia, se tomaron como referentes nacionales e internacionales algunas políticas diferenciadoras, tanto a nivel del sector privado como del sector público, las cuales aportan de manera significativa en el desarrollo de la gestión propia de la construcción de la política.

### **2.1 Nacionales**

Entre los referentes nacionales se pueden mencionar la Universidad Santo Tomás con su “Documento Marco Gestión del Talento Humano”, la Universidad San Buenaventura (Cali) con la “Política de Gestión de Talento Humano” y la Universidad del Bosque con la “Política de Gestión del Talento Humano Académico”. Después del análisis de cada una de las políticas de estas tres universidades se concluye que estas Instituciones de Educación Superior IES enfocan la política en el reconocimiento e identidad institucional y en el bienestar continuo de todos sus trabajadores para generar sentido de pertenencia.

### **2.2 Internacionales**

La Política de Recursos Humanos de la Universidad de Chile está alineada con los conceptos de Misión, Visión y objetivos estratégicos para desarrollar lineamientos para el talento humano y administrativo de la Institución. De esta manera, se toman como referencia los procesos de selección y atracción de personal, la capacitación, la evaluación continua de desempeño, la formación, el desarrollo, entre otros aspectos.

En consideración de lo anterior, en general, son los responsables de Talento Humano de las instituciones los que fijan finalmente los lineamientos que responden a los objetivos y propósitos de su unidad administrativa en consonancia con la Misión y Visión de la Universidad sus propósitos y meta objetivos.

### 3. Fundamentación teórica

La gestión del Talento Humano es muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones, es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, del negocio de la organización, de la tecnología utilizada, de los procesos internos y, de otra infinidad de variables importantes. (Chiavento, 2009, p. 3)

[...]

La gestión del Talento Humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. (Chiavento, 2009, p. 47)

Por su parte, Eslava (2004) confirma que gestionar el talento humano consiste en asumir un enfoque estratégico de dirección, cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

La gestión del talento humano se apoya en procesos fundamentales para el desarrollo de sus operaciones. Estos mismos se asumen desde este autor como esenciales y al analizarlos desde una perspectiva tradicional (Chiavenato, 2008), y se concentran en los siguientes procesos:

**Selección.** La selección de personal funciona como un filtro que sólo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. Un antiguo concepto popular afirma que la selección consiste en la elección precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno. En términos más amplios, la selección busca, de entre los diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización (Chiavenato, 2009).

**Contratación.** La contratación es la concreción de un contrato a un individuo a través de la cual se conviene, acuerda, entre las partes intervinientes, generalmente entre el empleador y el empleado, la realización de un determinado trabajo o actividad, a cambio de la cual, el contratado percibirá una suma de dinero estipulada en la negociación de las condiciones, o cualquier otro tipo de compensación negociada (Ucha, 2012).

**Inducción.** Programa de integración. Es un programa formal e intensivo de entrenamiento inicial, destinado a los nuevos miembros de la organización, que tiene por objeto familiarizarlos con el lenguaje habitual, sus usos y costumbres internos (cultura organizacional); la estructura de la organización (las áreas o departamentos que existen); los principales productos y servicios y, la Misión y los objetivos de la organización. También se llama programa de inducción y representa el principal método para informar a los nuevos trabajadores las prácticas de la organización. Su objeto es conseguir que aprendan y apropien los valores, las normas y las pautas de comportamiento que la organización considera imprescindibles y relevantes para el buen desempeño de sus trabajadores.

**Evaluación de desempeño.** Se trata de un tipo de instrumento que permite la comprobación del grado de cumplimiento que alcanzan los objetivos individuales de cada persona que trabaja en la organización. De tal manera que se puede medir el rendimiento, la conducta de los profesionales que la integran y la obtención de los resultados de una manera integral, sistemática y objetiva. Para ello, se evalúan los siguientes aspectos del personal: fortalezas, capacidades, insuficiencias, posibilidades, aptitudes, problemas, grado de integración (“Evaluación del desempeño laboral. Qué es y cómo se desarrolla”, s.f.).

**Bienestar laboral.** El concepto de bienestar se relaciona con la calidad de vida laboral, que busca trascender en el desarrollo humano integral en la organización debido a la preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y una creciente insatisfacción con el empleo. Una de las maneras de medir el bienestar es el grado de satisfacción en el trabajo. Según Berg (citado por Hernández et al., 2003), el bienestar se relaciona con tres factores: características específicas del trabajo (autonomía, variedad de tarea, trabajo significativo, posibilidad de usar conocimientos o habilidades), prácticas de alto rendimiento en el trabajo (trabajo en equipo, grupos de solución de problemas, entrenamiento, sistemas de comunicación horizontales y verticales) y factores que afectan el entorno de trabajo de las personas (buenas relaciones con la gerencia, seguridad en el empleo, toma de decisiones). Por ello, se hace necesario hablar de categorías como: sobrecarga laboral y síndrome de *Burnout* y *Engagement*, conceptos relacionados con el bienestar laboral, y en especial, reconociendo que dentro de estos existen otros fenómenos que se deben tener en cuenta (Herrera et ál., 2017).

### **Valores organizacionales.**

De acuerdo con Tamayo (1996), los valores organizacionales son definidos como principios o creencias relativas a metas organizacionales deseadas, que orientan la vida de la empresa y están al servicio de intereses individuales, colectivos o mixtos. Además, Tamayo (2005) indica que, desde el punto de vista teórico, el origen, el desarrollo y la función son los elementos que constituyen la base de la similitud entre las estructuras de valores personales y organizacionales. En ambas estructuras, el origen está en las personas y, por ese motivo, la estructura de los valores organizacionales puede ser bastante similar a la de los valores personales. Con relación al desarrollo, los valores organizacionales se desarrollan en estrecha interacción con exigencias internas (exigencias y necesidades de los trabajadores) y externas (exigencias y necesidades de clientes) a la organización. Por lo tanto, las motivaciones que sostienen los valores, tanto de las organizaciones como de las personas, pueden ser las mismas. (Rueda y De Campos, 2016, p. 210)

**Ética profesional.** Colman, Martínez y Acosta la definen como “un conjunto de conocimientos sistemáticos, metódicos y racionales basados en la experiencia y fundados en principios. En este sentido, la profesionalidad será una virtud pública en la medida en que sirva a los intereses comunes de la sociedad y será una virtud privada en la medida en que ayude al individuo a serlo realmente, a desarrollarse como un ser autónomo y no esclavo de sus actividades. No son dos cosas distintas, alguien es buen

profesional cuando realiza con destreza y responsabilidad la finalidad de su actividad” (Colman et ál., 2017).

**Clima organizacional.** El concepto de clima organizacional proviene originalmente del trabajo de Lewin (1936), quien demostró que el comportamiento humano depende de la situación global donde ocurre la conducta. El término “situación global” en estudio se refiere a la persona y a su ambiente psicológico (o de comportamiento). Ese ambiente es percibido e interpretado por la persona. Es decir, la conducta es una función de la interacción entre persona y ambiente.

**Cultura Organizacional.** Es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones. La cultura organizativa puede facilitar la implantación de la estrategia si existe una fuerte coherencia entre ambas o, por el contrario, impedir o retrasar su puesta en práctica. Si aceptamos la premisa de que la estrategia empresarial, además de conducir a la empresa hacia la realización de determinados objetivos económicos, le sirve de guía en su constante búsqueda para mejorar su funcionamiento, se puede deducir, que la cultura puede influir, y de hecho influye, sobre los resultados de la actividad de la empresa (Altagracia, 2012).

## 4. Fundamentación jurídica

### 4.1 Nacional

- Constitución Política de Colombia (1991). Artículo 68, mediante el cual se establece la fundación de establecimientos educativos privados; y artículo 69, que determina la garantía de la autonomía universitaria.
- Ley 30 de 1992. Congreso de la República. “Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior”.
- Ley 115 de 1994. Congreso de la República. “Por la cual se expide la Ley General de Educación”.
- Ley 749 de 2002. Congreso de la República. “Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, y se dictan otras disposiciones” Esta hace énfasis en lo que respecta a los ciclos propedéuticos de formación, establece la posibilidad de transferencia de los estudiantes y de articulación con la media técnica.
- Ley 1188 de 2008. Congreso de la República. “Por la cual se regula el Registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras”.
- Ley 1474 de 2011. Congreso de la República. “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.

- Ley 1581 de 2012. Congreso de la República. “Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”.
- Ley 100 de 1993. Congreso de la República. “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1010 de 2006. Congreso de la República. “Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral”.
- Ley 1562 de 2012. Ministerio de Hacienda y Crédito Público. “Por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1751 de 2015. Congreso de la República. “Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1755 2015. Congreso de la República. “Por la cual se regula el derecho de petición”.
- Ley 789 de 2002. Congreso de la República. “Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del código sustantivo de trabajo”.
- Ley 1607 de 2012. Congreso de la República. “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”.
- Decreto 1075 de 2010: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación”.
- Decreto 1330 de 2019. Ministerio de Educación Nacional. “Por el cual se subroga el capítulo 2 y se suprime el capítulo 7 del título 3 de la parte 5 del libro 2 del Decreto 1075 de 2015 —Único Reglamentario del Sector Educación”.
- Acuerdo 02 de 2017. Consejo Nacional de Educación Superior - CESU. “Por medio del cual se establece la política pública para el mejoramiento del gobierno en las instituciones de educación superior”.
- Acuerdo 02 de 2020. Consejo Nacional de Educación Superior - CESU. “Por el cual se actualiza el modelo de acreditación en alta calidad”.
- Reglamento Interno de Trabajo. Ministerio de Salud y Protección Social. Reglamento Interno de Trabajo. (20 de abril del 2006)
- Resolución 1015 del 2015 del Ministerio de Salud. “Por el cual se modifican los artículos 11 y 12 de la resolución 610 de 2012”.
- Resolución DIAN 00115 del 2015. “Por la cual se fija el valor de la UVT para el 2016”.
- Resolución del 06950 del 2015 del Ministerio de Educación Nacional (MEN). Ministerio de Educación Nacional. “Por la cual se define el



trámite y requisitos para convalidación de títulos otorgados por IES extranjeras y deroga la resolución 21707 de 2014”.

- Resolución 17118 del 2014 del Ministerio de Educación Nacional. Ratificación Reforma Estatutos
- Resolución 2087 de 2013. Ministerio de Salud y Protección Social. Formulario Único de Riesgos Laborales.
- Resolución 610 de 2012. Ministerio de Salud. Proceso de recaudo al FOSYGA.
- Resolución 5707 de 2008. Ministerio de Relaciones Exteriores. “Por medio de la cual se dictan algunas disposiciones sobre expedición de visas”.
- Resolución 0673 de 2015. Ministerio de Salud. Modificación planilla pago aportes.
- Resolución 225 de 2015. Ministerio de Salud. “Por la cual se crea la planilla estudiante”.
- Resolución 5513 de 2013. Ministerio de Salud. “Por lo cual se aprueba el presupuesto de ingreso y gasto del fondo de solidaridad y garantía - FOSYGA, para vigencia fiscal 2014 y se dictan otras disposiciones”.
- Resolución 02851 de 2015. Ministerio del Trabajo. “Por la cual se modifica el artículo 3 de la resolución número 156 de 2005. Reporte de accidentalidad”.
- Resolución 2013 de 1986. Ministerio del Trabajo y de Salud. “Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo”.
- Resolución 384 de 2014. Ministerio del Trabajo. “Por la cual se establece el apoyo de sostenimiento de aprendices en la fase práctica para el año 2014”.
- Resolución 1016 de 1989. Ministerio del Trabajo. “Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de programas de salud ocupacional que deben desarrollar las empresas”.
- Resolución 0532 de 2015. Ministerio de Relaciones Exteriores. “Por la cual se adoptan los requisitos para emisión de visas”.
- Resolución 4700 de 2009. Ministerio de Relaciones Exteriores. “Por la cual se establecen los requisitos para visas contempladas en el decreto 4000/04”.
- Resolución 0974 de 2016. Ministerio de Salud y Protección Social. “Por la cual se adopta el formulario único de afiliación y registro de novedades al sistema general de seguridad social en salud”.

- Resolución 2388 del 2016 (Ajustes PILA). Ministerio de Salud y Protección Social. “Por la cual se unifican las reglas para el recaudo de aportes al sistema de seguridad social integral y parafiscales”.
- Resolución 5593 de 2015. Ministerio de Salud y Protección Social. “Por la cual se fija el valor de la (UPC) para la cobertura del POS de los regímenes contributivo y subsidiado 2016”.
- Resolución 5602 de 2015. Ministerio de Salud y Protección Social. “Por la cual se adopta el formulario único de afiliación sistema general de seguridad social en salud”.
- Resolución 01 de 2015. SALUDCOOP EPS. “Por medio de la cual se establece el término para presentar reclamaciones dentro del proceso liquidatorio de SALUDCOOP”.
- Resolución 2414 de 2015. Superintendencia Nacional de Salud. “Por medio de la cual se ordena liquidar SALUDCOOP EPS”.

## **4.2 Institucionales**

- Acuerdo 002 de 2008 de la Honorable Consiliatura, por la cual se ratifica el Estatuto Docente de la Universidad La Gran Colombia. Así mismo, es modificado por los Acuerdos números 003 del 10 de diciembre de 2014; 009 del 31 de octubre de 2017; 010, 011, 012 y 013 del 30 de noviembre de 2017; 001 del 23 de enero de 2018 y 003 del 15 de mayo de 2018 de la Honorable Consiliatura; 023 del 20 de noviembre de 2018 y 016 del 24 de septiembre de 2019 del Consejo Académico.
- Resolución 006 de 2009 de la Rectoría, por medio del cual se adopta el Modelo de Autoevaluación de la Universidad.
- Acuerdo 006 de 2011 del Consejo Académico, por el cual se expide el Reglamento Estudiantil de Posgrados.
- Resolución 17118 de 2014 de MEN, por el cual se ratifica la reforma estatutaria a la Universidad La Gran Colombia.
- Acuerdo 012 de 2015 del Consejo Académico, por el cual se expide el Reglamento Estudiantil de Pregrado.
- Proyecto Educativo Institucional (PEI) 2016, “Forjadores de la Nueva Civilización”.
- Plan Estratégico Institucional de Desarrollo (PEID) 2019 – 2025.
- Acuerdo 006 de 2020 de la Honorable Consiliatura, por medio del cual se adopta el Código de Ética y Buen Gobierno de la Universidad.
- Resolución 008 de 2020 de la Rectoría, por la cual se adoptan las políticas de tratamiento de la información y las tecnologías de la información y las telecomunicaciones de la Universidad.

- Resolución 034 de 2013, Rectoría, costos de desplazamiento de los trabajadores de la Universidad a otro país, rector y vicerrectores
- Resolución 001 de 2014, Rectoría, Nombramiento Rector y Vicerrector.
- Resolución 001 de 2015, Rectoría, costos desplazamiento trabajadores a otro lugar distante al sitio habitual de su trabajo. Viáticos nacionales.
- Resolución 004 de 2015, Rectoría, costos desplazamiento trabajadores a otro país. Viáticos al exterior.
- Resolución 064 de 2015, Rectoría, por la cual se estipulan los auxilios de educación para los trabajadores.
- Acuerdo UGC 002 de 2008, Capítulo. I al VII: “Por el cual se aprueba el estatuto docente y se autorizan unas apropiaciones presupuestales”.
- Acuerdo UGC 004 de 2006, Capítulo I al III: “Por el cual se actualiza la estructura orgánica de la universidad”.
- Acuerdo UGPP 1035 del 29 de octubre del 2015: “Por el cual se define, formula, y adopta, para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social — UGPP, la política de mejoramiento continuo en el proceso de determinación, liquidación y pago de los aportes al Sistema de la Protección Social.”.

### Códigos

- Código Sustantivo Trabajo
- Código de la Policía
- Código Civil
- Código Penal
- Código Administrativo
- Código de Ética Profesional

### Convenciones

- Convención colectiva vigente

## 5. Fundamentos institucionales

La gestión del talento humano impacta de manera directa e indirecta en las distintas líneas que enmarcan los objetivos estratégicos propuestos por el “Plan Estratégico Institucional de Desarrollo 2021-2027”. Por lo anterior, en el eje estratégico sostenibilidad y expansión, objetivo 5.4, se lee: Fortalecer el desarrollo integral del Talento Humano de la Universidad La Gran Colombia, a partir de la ejecución de siete programas de cualificación para potenciar las competencias de los profesores y administrativos,

respondiendo a los cambios en el sector de la educación. Así mismo, se tiene contemplado en el objetivo 5.5: Generar un adecuado clima institucional en la comunidad Grancolombiana que afiance el sentido de pertenencia y la permanencia. Por último, en el numeral 5.5.1, se señala la necesidad de un modelo de Bienestar Universitario que brinde un acompañamiento integral a la comunidad universitaria.

### **5.1 Valores institucionales**

**Universidad cristiana.** “Porque está dedicada a la afirmación de la dignidad humana y a la búsqueda comunitaria de la verdad y ha esculpido en su escudo las palabras de Cristo: [Veritas Liberabit Vos]. La orientación cristiana es la católica, sin exclusión alguna”. (Universidad La Gran Colombia, s.f.)

**Universidad bolivariana.** “Porque fiel a los ideales del Libertador, contribuye a la integración de los pueblos hispanoamericanos en general y grancolombianos en particular, para gestar una nueva civilización”. (Universidad La Gran Colombia, s.f.)

**Universidad hispánica.** “Porque se constituye en una defensa permanente de los valores culturales heredados de la Madre Patria”. (Universidad La Gran Colombia, s.f.)

**Universidad solidaria:** “Porque está comprometida con la educación de las gentes de menores recursos económicos y con la promoción permanente de la cultura de la solidaridad” (Universidad La Gran Colombia, s.f.).

### **5.2 Valores de la Política de la Gestión de Desarrollo de Talento Humano**

- **Transparencia:** entendida como la verdad, honestidad, justicia e integridad moral en todos los procesos de la gestión de Talento Humano.
- **Servicio de calidad:** cumplir con la satisfacción completa de las necesidades, requerimientos o solicitudes de todos los clientes, tanto internos como externos de la UGC.
- **Equidad:** tratar a todos con el mismo respeto e igualdad de condiciones.
- **Confianza:** creer en los pensamientos actitudes y decisiones de los demás.
- **Oportunidad:** decisiones basadas en la congruencia entre la verdad y la realidad.
- **Honestidad:** actitud que promueve confianza en el obrar, en el sentir y en el hacer.

### **5.3 Objetivo general**

Apoyar todos los procesos académicos y administrativos, siendo un factor importante para el desarrollo integral del trabajador y su bienestar, así mismo tiene como propósito principal proveer y retener el personal idóneo y competente que contribuya a la consecución de la Misión y las metas institucionales.

## 5.4 Objetivos específicos

- Aportar al desarrollo y formación de la comunidad Grancolombiana, promoviendo espacios aptos para lograr la integridad del trabajador desde el desarrollo del ser.
- Promover la salud y la seguridad de la población trabajadora independientemente de su tipo de contratación o vinculación.
- Acompañar el desarrollo integral del trabajador administrativo y docente, procurando impactar el entorno familiar.
- Fortalecer el trabajo en equipo mediante el desarrollo de las competencias duras y blandas para el logro de la experticia requerida.
- Fortalecer el proceso de atracción y selección del Talento Humano articulado a las necesidades y oportunidades Institucionales.
- Fortalecer el proceso de inducción del Talento Humano académico.
- Fortalecer el proceso de bienestar, cultura y clima del Talento Humano administrativo y académico.

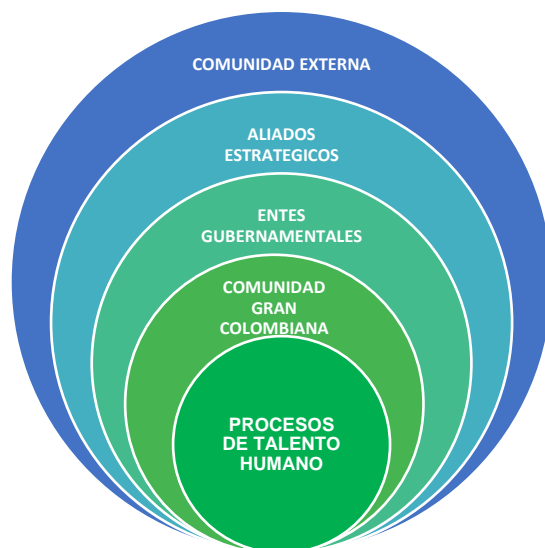
Teniendo en cuenta todo lo anterior, a continuación, se mencionan los principios en el marco de la política institucional de gestión del desarrollo de Talento Humano.

- Búsqueda de la verdad como característica vital de su ser y de su testimonio de vida.
- Dignidad y respeto por su ser.
- Solidaridad. Poder servir a aquellas personas que más lo necesitan.
- Un buen servicio es sinónimo de entrega, dedicación y calidad total.
- La satisfacción de las partes interesadas es una prioridad.
- Construir a partir del ser.
- La formación de docentes y administrativos íntegros conforme a los valores institucionales.
- Los trabajadores es nuestro capital y el activo más valorado.

## 6. Estrategias de implementación

Hace algunos años, en términos generales, las empresas no le daban la importancia que tienen hoy en día a los trabajadores y en especial a la gestión del Talento Humano. De acuerdo con la trayectoria y actualización histórica presentada anteriormente en la declaración de política (ver página 5 a la 9), se identifica que el desarrollo de Talento Humano en los últimos años se ha convertido en una tendencia primordial para cualquier organización. Esta tendencia se ve reflejada en la evolución de la administración y gestión del Talento Humano en la UGC.

Figura 1. Articulación de las partes interesadas en la política de gestión del desarrollo del Talento Humano en la UGC.



Fuente: elaboración propia.

### **6.1 Nivel interno de la gestión de talento humano**

El proceso de gestión del talento humano se inicia desde la generación de una vacante, ya sea administrativa o docente; luego de esto, se continúa con el proceso de selección de personal, donde se propone encontrar el trabajador con las competencias adecuadas para el cargo. Posteriormente, se realizan los procesos de contratación e inducción. Durante su vinculación con la UGC, los trabajadores tendrán acompañamiento de parte de la dirección de Talento Humano en los procesos de capacitación y desarrollo, así como en la seguridad y la salud en el trabajo.

1. Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, se generan estrategias para que la política sea divulgada a nivel institucional y sea parte de una mejora continua de todos sus subprocesos. Este mejoramiento hace referencia a que todas las actividades estarán sujetas a mecanismo de autoevaluación y evaluaciones internas y externas para apoyar los procesos de certificaciones pertinentes, contribuyendo a la Misión de la Universidad. Es por ello de nuestra política involucra a toda la comunidad Grancolombiana.

En cada uno de los subprocesos se tendrá un estándar de calidad siguiendo procedimientos ya establecidos, en donde se toman en consideración los indicadores de gestión que permiten evaluar eficiente y eficazmente las actividades de la Política Institucional de Gestión del Talento Humano. Para ello, se establecerán unos objetivos claros, medibles y alcanzables.

Figura 2. Estrategias de implementación



Fuente: elaboración propia

### Estrategia de implementación proceso de selección

#### Objetivo general

Seleccionar a la persona idónea para desempeñar un puesto de trabajo en la UGC, basándose en las características y requerimientos del perfil. Además, tiene en cuenta los criterios específicos para su vinculación.

#### Objetivos específicos

- Satisfacer las necesidades de personal de la Universidad con respecto a las vacantes que se presentan.
- Optimizar y unificar criterios técnicos que permitan igualdad de acceso a las vacantes disponibles asegurando la transparencia en el proceso de selección.

### Estrategia de implementación proceso de contratación

#### Objetivo general

Realizar el proceso de contratación siguiendo la normatividad legal, con lo que se genera una estabilidad laboral, seguridad, desarrollo profesional y una mejor calidad de vida para todos los empleados de la Universidad La Gran Colombia.

#### Objetivos específicos

- Realizar el proceso de contratación siguiendo todas las normas aplicables al proceso tanto a nivel institucional como gubernamental.
- Garantizar en este proceso todas las afiliaciones al sistema de seguridad social y de compensación.
- Generar estabilidad laboral en los trabajadores mediante las diferentes modalidades de contratos.

## Estrategia de implementación proceso de inducción de personal

### Objetivo general

Brindar las herramientas información y conocimiento para que los nuevos trabajadores se apropien de los rasgos distintivos de la UGC.

### Objetivos específicos

- Brindar una efectiva orientación general acerca de los valores, la Misión, Visión y demás principios de la UGC.
- Realizar reinducción para todos los trabajadores con el objetivo de dar a conocer los proyectos nuevos a ejecutar, así como los logros obtenidos.
- Dar la bienvenida al nuevo trabajador, generando confianza y tranquilidad para que se sienta a gusto en la nueva etapa laboral que inicia.

## Estrategia de implementación proceso de capacitación y desarrollo

### Objetivo general

Aportar al cumplimiento de metas y objetivos grancolombianos y a la mejora continua en la prestación del servicio, mediante el fortalecimiento de los conocimientos, las habilidades y destrezas y la capacidad técnica para el desarrollo de las funciones de cada cargo.

### Objetivos específicos

- Mejorar el desempeño laboral del trabajador grancolombiano para contribuir al cumplimiento de metas y objetivos institucionales.
- Brindar a los trabajadores oportunidades de crecimiento profesional coherentes con las metas y los objetivos de la Universidad La Gran Colombia.
- Actualizar o mantener las competencias blandas y duras en los trabajadores actuales.

## Estrategia de implementación proceso de nómina

### Objetivo general

Definir las condiciones y mecanismos para el proceso de generación y pago de nómina, para docentes y administrativos de la Universidad.

### Objetivos específicos

- Registrar las novedades internas y externas correspondientes al proceso de nómina de acuerdo con el procedimiento que la Universidad tiene establecido.



- Controlar y asesorar los procesos de liquidación y pago de la nómina, prestaciones sociales y cesantías y demás, que debe pagar la Universidad de acuerdo con la normatividad vigente.

### Estrategia de implementación proceso de seguridad social

#### Objetivo general

Brindar la oportuna afiliación y pago de aportes de los docentes y administrativos al Sistema de Seguridad Social, garantizando su cobertura en salud, protección laboral, asistencia social y servicios complementarios.

#### Objetivos específicos

- Cumplir con la obligación de afiliar a los trabajadores de la Universidad en el Sistema de Seguridad Social.
- Controlar y asesorar los procesos de Seguridad Social que debe pagar la Universidad de acuerdo con la normatividad vigente.
- Cubrimiento dentro del sistema integral de seguridad social al grupo familiar como garantía universal de la protección social y constitucional.

### Estrategia de implementación proceso de seguridad y salud en el trabajo

#### Objetivo general

Proporcionar un marco de referencia para gestionar los riesgos y oportunidades para la seguridad y salud en el trabajo que se presenten durante el desarrollo de las actividades laborales, con el objetivo de prevenir la materialización de accidentes de trabajo y el desarrollo de enfermedades laborales.

#### Objetivos específicos

- Eliminar los peligros y minimizar los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo tomando medidas de prevención y protección eficaces.
- Tomar decisiones tempranas para abordar oportunidades de mejora del desempeño de la seguridad y salud en el trabajo.
- Proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables.
- Prevenir lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo.

### Estrategia de implementación proceso creación de las historias laborales

#### Objetivo general

Velar por la confidencialidad de la información para evitar el mal uso de los datos, la divulgación, daños o pérdidas y, de este modo, asegurar el cumplimiento a lo establecido por la Universidad de la normatividad vigente.

#### Objetivos específicos

- Incluir dentro de las historias laborales toda la documentación que se genere durante el tiempo que el trabajador se encuentre vinculado con la Universidad.
- Custodiar toda la información que sea entregada, que haga parte de la historia laboral.

### Estrategia de retención del Talento Humano

#### Objetivo general

Retener al mejor Talento Humano de la Universidad, generando un alto sentido de pertenencia y amor por la UGC.

#### Objetivos específicos

- Diseñar estrategias de retención tendientes a la formación y el desarrollo de los trabajadores, tales como planes de carrera, evaluaciones de desempeño y capacitaciones.
- Construir un plan de carrera institucional donde los trabajadores puedan proyectarse a nivel profesional.
- Fortalecer el clima laboral, la relación con los trabajadores y el reconocimiento de su labor que va a repercutir positivamente en el bienestar del trabajador, influyendo positivamente en su entorno familiar y viceversa.
- Generar un plan que tenga como objetivo alcanzar la felicidad laboral basándonos en la cultura organizacional.
- Tener un programa de bienestar laboral que contribuya significativamente al crecimiento y mejoramiento de su entorno psicosocial-laboral.

### **6.2 Nivel comunidad grancolombiana**

Aunque los clientes más importantes de la UGC son los estudiantes a los cuales se les debe prestar un excelente servicio, en esta ocasión la política estará centrada en los clientes internos, ya que muchas veces se olvida que ellos son el medio, para que todos los estudiantes se encuentren satisfechos, con la prestación de cualquier servicio administrativo o académico. Por ello, tanto los docentes como los administrativos son los actores principales en la Política Institucional de Gestión del Talento Humano.

### **6.3 Nivel entes gubernamentales**

Teniendo en cuenta que la UGC siempre ha respetado las normas, leyes y demás actos jurídicos, para nuestra política es de vital importancia dar cumplimiento a lo exigido por la ley colombiana con el fin de responder adecuadamente a las distintas demandas o solicitudes en temas sociales, de salud, educación, empleo y desarrollo social.

### Aliados estratégicos

Se realizaron alianzas con entidades privadas externas como las entidades prestadoras de servicios de salud (EPS), los fondos de pensiones, los bancos, la caja de compensación, las membresías, entre otros. De esta manera, la Universidad estará en constante actualización en temas normativos y de tendencias de gestión de Talento Humano, lo cual aportará significativamente a la mejora continua de todos los procesos.

### Comunidad externa

Influir positivamente en lo que se llama el “medio” y “sector real” partiendo del marketing interno, gestando el imaginario de marca de una “experiencia de vida” por parte de los estudiantes, docentes y administrativos. De manera que, mediante el “voz a voz”, estudiantes, docentes o personal externo, quieran trabajar en la UGC, generando una estrategia de atracción de Talento Humano.

## **7. Los actores de la Política**

Los actores de la política son:

### Actores responsables

La unidad de Talento Humano en compañía de la Alta Dirección son los encargados de dar cumplimiento, seguimiento y mejora continua de la Política de Gestión del Talento Humano.

### Personal administrativo

Son los trabajadores de la Universidad vinculados por contrato, que realizan actividades administrativas. Dentro de sus funciones estarán entender y tomar conciencia de las políticas establecidas por el departamento de gestión del Talento Humano.

### El personal docente

Conformado por los profesionales vinculados a la Universidad para ejercer las funciones de la docencia, la investigación y la proyección social. Los docentes son regulares si se desempeñan de acuerdo con los períodos académicos y especiales, si son vinculados para atender una actividad específica en cualquier programa académico. Dentro de sus funciones se centran en entender y tomar conciencia de las políticas establecidas por el departamento de gestión del Talento Humano.

### Líderes de equipo

Personas que tiene la función para dirigir o liderar personal o equipos de trabajo en beneficio de logros institucionales. Dentro de sus funciones estará el compartir y el gestionar el cumplimiento de las políticas establecidas por el departamento de gestión del Talento Humano.

Aliados empresariales

Son personas naturales o jurídicas con las que se pueden llegar a tener acuerdos comerciales para lograr un objetivo individual o común para beneficio de ambas partes. Además, coadyuvarán al departamento de Talento Humano con estrategias para el cumplimiento de las políticas.

## 8. Seguimiento y evaluación

Los indicadores de evaluación de la Política Institucional de Gestión de Talento Humano mostrarán la efectividad de la puesta en marcha y aplicación de la política. De igual forma, los actores que se enuncian a continuación validarán directamente la calidad del proceso:

- **Jueces expertos:** son personas con conocimientos específicos en temas de gestión del Talento Humano que ayudan a identificar las fortalezas y desventajas de los procesos con el fin de conseguir una mejora continua.
- **Docente:** es un trabajador vinculado la Universidad que tiene conocimiento en Gestión de Talento Humano.
- **Administrativo:** es un trabajador vinculado la Universidad que evalúa de manera objetiva la política de gestión del desarrollo de Talento Humano.
- **Directivo:** es un trabajador vinculado la Universidad que evalúa de manera objetiva la política de gestión del desarrollo de Talento Humano.
- **Representantes de Armenia:** debe ser un directivo o profesionales pares de Gestión de Talento Humano.
- **Representante externo:** profesional con capacidad de análisis integral crítico constructivo que permita tener una óptica del proceso aplicada al sector al sector productivo.

Tabla 1. Indicadores de la Política.

Denominación	Nombre del indicador	Estrategia	Línea de acción	Área responsable Del indicador
Información verificable de los diferentes procesos para la inducción el talento humano (Linares, 2018).	Rotación de personal	Disminuir la rotación de personal administrativa y docente.	Selección y Contratación.	Dirección de Gestión de Talento Humano

Instrumentos que proporcionan información cuantitativa sobre el desenvolvimiento y logros de una institución, programa, actividad o proyecto a favor de la población u objeto de su intervención, en el marco de sus objetivos estratégicos y su Misión (Público, 2010).	Evaluación de desempeño	Retención del mejor Talento Humano que aporte a la consecución de los objetivos institucionales.	Capacitación y desarrollo.	Dirección de Gestión de Talento Humano
Luego de finalizar el proceso de inducción y antes o durante el período de entrenamiento, el supervisor debe realizar una evaluación con el fin de identificar cuáles de los puntos claves de la inducción, no quedaron lo suficientemente claros para el trabajador.	Inducción	Imprimir el ADN Grancolombiano al nuevo trabajador vinculándolo a la cultura organizacional en pro de generar un sentido de pertenencia a la Universidad La Gran Colombia.	Inducción de personal.	Dirección de Gestión de Talento Humano

Fuente: elaboración propia

## 9. Compromisos de la alta dirección

- La Alta Dirección se compromete a impulsar el cumplimiento de la política entre las partes interesadas y en todos sus lugares de desarrollo destinando los recursos necesarios para la mejora continua del proceso de Talento Humano.
- El Director y equipo de Talento Humano será consultor de la Alta Dirección en la medida que esta, entienda y apoye la Gestión del Talento Humano como una estrategia importante para el sostenimiento y mejoramiento de la productividad de la Institución.
- Esta Política está a disposición de las partes interesadas y público en general de la Universidad La Gran Colombia y está sujeta a revisión periódica.

## BIBLIOGRAFÍA

- Cardona, C. R. (2009). *Fundamentos de administración*. Ecoe Ediciones.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill; Interamericana Editores.
- Chiavento, I. (2009). *Gestión de talento humano*. McGraw-Hill.
- Colman, G. R., Martínez, C. M. y Acosta, J. (2017). La ética profesional. *Revista Científica Columbia*. <https://www.columbia.edu.py/institucional/revista-cientifica/articulos-de-revision/869-la-etica-profesional>
- Escuela Superior de Administración Pública. (2019). *Plan Estratégico de Talento Humano Escuela Superior de Administración Pública - Esap*. <https://www.esap.edu.co/portal/index.php/Descargas/1558/2020/54266/plan-estrategico-de-talento-humano-2020.pdf>
- Areté. (2018, 10 de abril). *Evaluación del desempeño laboral. Qué es y cómo se desarrolla*. <https://www.arete-activa.com/evaluacion-del-desempeno-laboral-que-es-y-como-se-desarrolla/>
- Fundación Universitaria Los Libertadores. (30 de noviembre De 2016). *Política Gestión de Talento Humano*. Bogotá.
- Herrera, Y. C., Betancourt, J., Salazar, N. L. y Mora Martínez, A. (2017). Bienestar Laboral y Salud Mental en las Organizaciones. *Psiconex*, 3.
- Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. (s. f.). Institución. *Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano*. Obtenido de <https://www.poli.edu.co/>
- Linares, J. (2018, 11 de septiembre). *¿Qué es el índice de rotación de personal y cómo se calcula?* <https://blog.grupocyh.com/blog/indice-de-rotacion-de-personal>
- Maros, L. A. (2012, 20 de diciembre). *La cultura organizacional*. <https://www.eoi.es/blogs/lorenaltagraciamarcos/2012/02/27/la-cultura-organizacional/>
- Ministerio de Trabajo de Colombia. (s. f.). Normatividad. <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>
- Rueda, F. J. y De Campos, M. (2016). Valores organizacionales: evidencias de validez para un instrumento de medida. *Ciencias Psicológicas*, 10(2), 209-219. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v10n2/v10n2a10.pdf>
- Servicio Nacional de Aprendizaje Sena. (2018). Plan estratégico de talento humano. [https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/documents/plan\\_estrat\\_talent\\_human\\_v1.pdf](https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/documents/plan_estrat_talent_human_v1.pdf)
- Ucha, F. (Abril De 2012). *Definición de Contratación*. Definición ABC. <https://www.definicionabc.com/derecho/contratacion.php>
- Universidad Del Bosque. (2012, enero). Política de gestión del talento humano académico. <https://www.unbosque.edu.co/node/745>
- Universidad de Chile. (s.f.). Políticas de Recursos Humanos. <https://uchile.cl/u52630>

- Universidad La Gran Colombia. (2021, 21 de enero). *Documentos*. Universidad La Gran Colombia.  
[https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/ministerio/resolucion\\_men\\_001159.pdf](https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/ministerio/resolucion_men_001159.pdf)
- Universidad La Gran Colombia. (1991, 22 de enero). *Manual de Funciones*.
- Universidad La Gran Colombia. (2018, 16 de octubre). *Acuerdo 007. Organigrama Estructura Orgánica UGC*.
- Universidad La Gran Colombia. (s.f.). *História UGC*.  
<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/index.php/resena-historica>
- Universidad La Gran Colombia. (s.f.). *Valores*.  
<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/index.php/valores>
- Universidad Nacional De Colombia. (2013-2015). *Políticas de Talento Humano 2013-2015*.  
[http://www.unal.edu.co/dnp/archivos\\_base/politicasdetalentohumano.pdf](http://www.unal.edu.co/dnp/archivos_base/politicasdetalentohumano.pdf)
- Universidad San Buenaventura Cali. (2016). *Política de Gestión del Talento Humano*.  
<https://www.usbcali.edu.co/node/3727>
- Universidad Santo Tomás. (2015). *Documento Marco de Gestión de Talento Humano*.  
[http://migracion.usta.edu.co/65-1-acred-multicampus/images/documentos/documentos-marco/agosto\\_2015/telento\\_humano.pdf](http://migracion.usta.edu.co/65-1-acred-multicampus/images/documentos/documentos-marco/agosto_2015/telento_humano.pdf)