



**ACUERDO No. 022 de 2024**  
**(30 de septiembre)**

**POR EL SE ACTUALIZA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**

La Asamblea de Fundadores de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, en uso de sus atribuciones estatutarias y en especial las definidas en artículo 32 - literal b- del Acuerdo 006 de 2016,

**CONSIDERANDO:**

1. Que mediante Acuerdo 019 del 04 de diciembre de 2023 se aprobó la Política de Gestión del Talento Humano para la Institución;
2. Que el Proyecto Educativo Universitario PEU reconoce que el talento humano es "...el motor de la creatividad, la innovación y el alto desempeño" y que por lo tanto "es estratégico promoverlo e incrementarlo";
3. Que la Política de calidad define como uno de sus objetivos "Impulsar a la institución como un espacio de bienestar y desarrollo de todos los integrantes de la comunidad académica";
4. Que el proceso de autoevaluación institucional identificó la pertinencia de renovar los lineamientos institucionales para la gestión del talento humano;
5. Que el Plan de desarrollo institucional 2021-2025 definió como una de sus actividades "adelantar un programa de actualización de la normativa institucional" con el fin de adecuarla a los nuevos retos;
6. Que en sesión ordinaria del 30 de agosto de 2024 se debatió la propuesta presentada:

**ACUERDA:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Actualizar la Política de Gestión del Talento Humano bajo los siguientes lineamientos:

**ARTÍCULO SEGUNDO: Presentación**

La Política de Gestión del Talento Humano es un reconocimiento a la importancia del aporte que realizan las personas que laboran en la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca y que con su empeño y tesón aseguran su desarrollo y sostenibilidad institucionales. Como norma, genera lineamientos para todos los procesos y enmarca los procedimientos encaminados a la administración del personal, desde su reclutamiento hasta su retiro, siendo su ámbito de aplicación todo el personal directo de las nóminas docente y administrativa.

La Política de Gestión del Talento Humano es una herramienta importante para la articulación de las acciones diarias encaminadas a lograr los compromisos

establecidos en la Plan de Desarrollo Institucional y contempla la gestión integral de su capital humano.

### **ARTÍCULO TERCERO: Declaración formal**

La institución declara su Política de gestión del talento humano en los siguientes términos:

En la Uniautónoma del Cauca el talento de sus colaboradores es el motor de la creatividad, la innovación y el alto desempeño. Es el esfuerzo de las personas el que concreta la misión y permite alcanzar las metas.

En el marco del direccionamiento estratégico y de los valores institucionales, Uniautónoma del Cauca tiene un compromiso permanente con el fortalecimiento de un ambiente de trabajo que genere sentido de pertenencia, promueva el bienestar, desarrolle integralmente las capacidades y mejore el desempeño de sus colaboradores.

### **ARTÍCULO CUARTO: Principios**

#### **Ética**

La palabra ética procede de Ethos que en su sentido más antiguo remite a la casa, a la morada, al lugar común que habita la familia. Así entendemos que la ética es el lugar de encuentro para la gran familia humana y por eso decimos con Heidegger (1977) que la ética “es el pensar que construye la morada del hombre”.

#### **Democracia**

La tradición de Occidente debe a Grecia el amor a la sabiduría y la democracia y de ambas es deudora, como ninguna otra institución la universidad, pues es su vocación el debate libre de las ideas, el examen de todo saber sin más argumentos que la razón y el honor conforme al mérito; hechos impensables sino es en las garantías de libertad, respeto, participación y equidad que concede la democracia.

#### **Paz**

Sobre este preciado bien, el poeta Rafael Alberti (1902-1999) escribió: “La paz es un derecho y un deber de todo ciudadano” reza la Constitución Política de Colombia. Como principio la paz es la fuente de la convivencia, del dialogo y de la solución fraterna de los conflictos, y en ese sentido es un deber de la Institución insistir en la formación de ciudadanos amantes de la paz y ser ella misma un escenario consagrado a la paz, al cultivo de sus valores y a la práctica de sus virtudes”.

#### **Autonomía**

Íntimamente ligada a los ideales máximos de la libertad, la autonomía es la capacidad para regirse por uno mismo, en contravía de la heteronomía que indicaría la dirección por parte de otros. La respuesta de Kant (SF) a la pregunta sobre el significado de la Ilustración (WasistAufklärung?) ilumina la comprensión sobre el sentido y trascendencia de la autonomía. Según el filósofo de Königsberg para liberarse de la minoría de edad (Unmündigkeit) en la que ha vivido, el hombre

necesita atreverse a pensar por sí mismo, lanzarse a usar (bedienen) su propio entendimiento, para que pueda entonces decidir por sí mismo –autónomamente– el rumbo de su vida.

### **Emprendimiento**

Creemos en el emprendimiento como un pensar y una actitud proactiva en todas las esferas de la acción humana que lleva a las personas a construir proyectos de vida creativos e innovadores que enriquecen al individuo y a la sociedad. El emprendedor se asimila al hombre en la arenal que Theodore Roosevelt se refirió en su discurso al claustro de la Sorbona en 1910:

### **ARTÍCULO QUINTO: Conceptos Clave**

- a) **Talento humano:** las capacidades, habilidades y creatividad de los colaboradores de la institución para desarrollar sus funciones, resolver problemas y contribuir al logro de las metas.
- b) **Competencia:** el conjunto de conocimientos -educación, formación y experiencia- y habilidades, que se expresan en conductas y hábitos efectivos puestos en práctica por los colaboradores para lograr los fines de la institución.
- c) **Desempeño:** el nivel de ejecución alcanzado por el colaborador en el desarrollo de las competencias y en el logro de las metas dentro de la Institución en un tiempo determinado.
- d) **Bienestar:** el estado que se logra cuando se generan, mantienen y mejoran las condiciones que afectan positivamente la calidad de vida de los colaboradores en el entorno institucional de trabajo.
- e) **Cultura organizacional:** el conjunto de valores y principios definidos o contruidos institucionalmente como rasgos de su identidad y que se espera sean apropiados por los colaboradores.

### **ARTÍCULO SEXTO. Objetivos de la Gestión del Talento Humano**

En concordancia con la declaración formulada, son objetivos de la gestión del talento humano en la institución los siguientes:

#### **Objetivo general**

Impulsar a la Uniautónoma del Cauca como una institución que atrae, desarrolla y mantiene el mejor talento humano para el logro de su misión.

#### **Objetivos específicos**

- a) Asegurar la selección y contratación oportuna y eficaz del talento humano requerido para el desarrollo de los procesos institucionales en condiciones de calidad y sostenibilidad.
- b) Promover la apropiación de la cultura organizacional a manera de identidad institucional de modo que se definan rasgos inequívocos en los comportamientos

de cada colaborador que distinguan al colectivo de empedados como miembros de la familia Uniautónoma en desarrollo de sus funciones

- c) Garantizar la cualificación, adiestramiento y el desarrollo integral del personal en concordancia con las competencias requeridas para el desarrollo de los procesos.
- d) Medir el clima organizacional mediante la encuesta anual de percepción y realizar las acciones encaminadas al mejoramiento del índice de ambiente laboral de la institución.
- e) Asegurar condiciones de trabajo que favorezcan la permanencia, el bienestar y la salud física, mental y emocional de los colaboradores.
- f) Evaluar sistemáticamente el desempeño laboral de los colaboradores para mejorar continuamente el desarrollo de los procesos.
- g) Garantizar el cumplimiento de la normatividad legal aplicable en materia de obligaciones jurídico-laborales para todo el personal de la institución.
- h) Garantizar el cumplimiento de requisitos legales del sistema de seguridad y salud en el trabajo implementando las acciones necesarias para asegurar la ejecución óptima de todos los procesos para todos los colaboradores de la institución, de cara a la eliminación de riesgos laborales y establecimiento de una cultura de prevención en el trabajo.

#### **ARTÍCULO SÉPTIMO: Acciones para la implementación:**

Para la implementación de la presente Política de Gestión del Talento Humano se establecen las siguientes acciones generales:

- a) Reclutamiento y Selección. Se asegurará la atracción del mejor talento humano disponible en el mercado laboral por medio de convocatorias externas, internas y mixtas garantizando con ello la selección del mejor candidato para la vacante a suplir, de conformidad con los lineamientos del Procedimiento de Selección vigente y aprobado, con fundamento en el perfil del cargo, analizando la compatibilidad de la persona con la misión, visión y valores de Uniautónoma del Cauca.
- b) Contratación y Nómina. En Uniautónoma del Cauca se vinculará y desvinculará al personal de conformidad con la legislación vigente en la materia. De la misma manera se garantiza el reconocimiento y pago de la totalidad de emolumentos laborales derivados de dicha vinculación con fundamento en el principio de buena fe contractual. Se cuenta un sistema de información parametrizado que optimiza el proceso de liquidación de la nómina, asegurando el cumplimiento de ley al contar con mayor precisión y eficiencia en la gestión de pagos y beneficios laborales.
- c) Compensación y organización. Se contará con una estructura salarial definida de conformidad con metodología y criterios objetivos según la ley vigente y bajo criterios de equidad y objetividad, alineada a la estructura de

personal aprobada por la asamblea de fundadores buscando garantizar la retención del personal.

- d) Evaluación de Desempeño. En Uniautónoma del Cauca se contará con un instrumento que permita la medición periódica del desempeño laboral de todos los colaboradores en cuanto a sus objetivos, funciones y responsabilidades asignadas.
- e) Capacitación y desarrollo. Es un compromiso institucional el entrenamiento de todos los colaboradores tanto en habilidades técnicas como blandas que garanticen a todo el personal el logro del mayor potencial de desarrollo personal y profesional en Uniautónoma del Cauca; para ello se implementará anualmente una malla de capacitación con su debido presupuesto que represente las necesidades de todos los procesos e impacte a todos los colaboradores.
- f) Cultura organizacional. Para fomentar la cultura institucional en Uniautónoma del Cauca, se llevarán a cabo actividades periódicas de afianzamiento de valores, principios y comportamientos deseables en todos los colaboradores, con el fin de construir los rasgos característicos definidos por la institución.
- g) Clima organizacional. Para garantizar un ambiente de trabajo óptimo en la institución, se realizará la medición del clima laboral anualmente con el fin de analizar la percepción de los colaboradores de su entorno de trabajo.
- h) Seguridad y Salud en el Trabajo. Conocedores de la importancia de preservar seguros y sanos a todos los colaboradores se realizarán las acciones necesarias para asegurar la ejecución óptima de todos los procesos para todos los colaboradores de la institución, de cara a la eliminación de riesgos laborales y establecimiento de una cultura de prevención en el trabajo.
- i) Bienestar y Calidad de Vida. En Uniautónoma del Cauca nos preocupamos por generar medidas y prácticas de reconocimiento nacional e internacional para contribuir en la calidad de vida, felicidad y bienestar del colaborador y su entorno familiar.

## **ARTÍCULO OCTAVO: Responsables de la política**

Serán responsables del cumplimiento y ejecución de la presente política las siguientes instancias y dignatarios:

**Representante Legal:** toma las decisiones que sean pertinentes para asegurar la implementación y eficacia de la política.

**Consejo Administrativo:** en cumplimiento de sus funciones estatutarias, asegura del cumplimiento de la Política y hace recomendaciones al Representante Legal.

**Dirección General Administrativa:** como máxima autoridad administrativa que coadyuva a la ejecución de la política y garantiza los recursos para tal fin, e igualmente asesora al Representante Legal en esta materia.

**Dirección de Planeación.** Responsable de destinar los espacios de dirección estratégica para la implementación de las políticas de talento humano, así como el aseguramiento de los recursos para alcanzar los objetivos planteados.

**Coordinación Talento Humano:** Responsable de la materialización de los objetivos y acciones fijados en el marco de esta política. Estructura y ejecuta los planes, programas y proyectos correspondientes.

#### **ARTÍCULO NOVENO: Seguimiento a la implementación.**

La presente política contará con un seguimiento a su implementación y ejecución, así:

- a) Anualmente la Coordinación de TH realizará la evaluación de la aplicación de la política en la institución. Los resultados de esta evaluación se informaran en el mes de diciembre de cada año y se incorporarán al informe de ejecución del Plan Operativo Anual dirigido a la Dirección General Administrativa.
- b) Los resultados de la evaluación y revisión se informarán por parte de la Dirección General Administrativa a la alta dirección (Representación Legal y Rectoría) con el fin de que se tomen las medidas pertinentes para asegurar la adecuada implementación y la eficacia de la política trazada y se presentará anualmente como parte de la rendición de cuentas.
- c) La Dirección General Administrativa, evaluará lo propio y emitirá el concepto pertinente sobre las acciones a implementar en el año siguiente, de conformidad con el Plan Operativo anual de la respectiva vigencia.
- d) La Dirección de Planeación anualmente emitirá concepto una vez revisado el informe de ejecución correspondiente para que en el marco de los procesos periódicos de autoevaluación institucional se sugieran las modificaciones o acciones de mejora a la misma.

#### **ARTÍCULO DÉCIMO: Divulgación y comunicación**

Es necesario que la Política sea conocida, entendida y apropiada por la comunidad de colaboradores de la institución. Para ello la Coordinación de Talento Humano en articulación con la oficina de Comunicaciones desarrollará campañas periódicas para promocionar la política y los planes y programas que la implementen. En particular es necesario que la política:

- a) Se encuentre disponible en la página web de la institución.

b) Se dé a conocer y se explique de manera periódica pero especialmente en el marco de las actividades de inducción, reinducción y capacitación del personal

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: Vigencia y derogatorias.**

La presente política rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la normativa que le sea contraria y en especial el Acuerdo 019 de 2013.

Dado en Popayán a los tres (30) días del mes de septiembre de 2024.

**COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**



**DANIEL AUGUSTO MANTILLA SANDOVAL**  
Presidente Asamblea de Fundadores



**EDUARDO ADOLFO MUÑOZ PORTILLA**  
Secretario Asamblea de Fundadores