

## **Política de talento humano**

[Se establecen los lineamientos para la gestión y desarrollo del recurso humano dentro de la institución.

**Fundación Tecnológica COMFACESAR**

**2017**

## TABLA DE CONTENIDO

<u>INTRODUCCION</u>	<u>3</u>
<u>1. POLITICA DE TALENTO HUMANO</u>	<u>4</u>
<u>2. OBJETIVOS</u>	<u>4</u>
2.1. OBJETIVO GENERAL	4
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
<u>3. PROCESO DE SELECCIÓN</u>	<u>5</u>
<u>4. PROCESO DE ADMINISTRACION DEL PERSONAL</u>	<u>6</u>
<u>5. PROCESOS DE CAPACITACION Y EVALUACION</u>	<u>7</u>
<u>6. ORGANIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO</u>	<u>8</u>
<u>7. EVALUACION Y MEJORA</u>	<u>8</u>
<u>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</u>	<u>8</u>

## INTRODUCCION

La estructuración de una institución exige alta complejidad en la definición de los recursos a invertir dentro del proyecto a realizarse, donde los recursos financieros, tecnológicos, infraestructura y humanos, deben estar debidamente alineados, buscando la eficiencia y eficacia en el uso de los mismos. El factor humano se proyecta como un elemento diferenciador, que alimentará la estrategia competitiva de las organizaciones dentro del contexto globalizado.

Las personas se constituyen en el eje fundamental de las instituciones, donde sus objetivos personales deben estar debidamente alineados con los objetivos institucionales; como un principio fundamental del empoderamiento que debe surgir en la relación individuo- empresa. Los esfuerzos de las personas deben estar alineados y liderados, de tal suerte que el impacto a lograr será lo suficiente para una verdadera consolidación y crecimiento de la organización en el futuro.

Lograr el éxito empresarial requiere una nueva visión de cómo el personal se vincula a la institución, no desde el punto de vista jurídico, sino como individuo dinamizador de los diferentes recursos que se utilizan en la prestación de los servicios, donde la concepción va más allá de ser un costo a constituirse como un socio en lo que respecta a su trato, atención, crecimiento, motivación, y cualificación en el tiempo. La gestión del talento humano requiere la implementación de unas políticas y prácticas que le permitan a la institución administrar el que hacer de los individuos desde los procesos de admisión de personal, distribución de funciones, la compensación, el desarrollo, el cuidado y mantenimiento de las personas y la evaluación de las personas.

## **1. POLITICA DE TALENTO HUMANO**

La Fundación tecnológica COMFACESAR a partir de su política, pretende establecer las guías que orientarán los procesos de gestión del talento humano, los cuales estarán alineados con los objetivos y estrategias establecidas por la institución para la consecución de sus objetivos institucionales. El individuo para la institución, se concibe como un ser de principios, ético, comprometido y con objetivos propios que la institución buscará alinearlos con los suyos, a partir de la implementación de programas que faciliten su adquisición.

## **2. OBJETIVOS**

Los objetivos que la institución establece como ejes orientadores de la política a estructurar en talento humano, son:

### **2.1. Objetivo general**

Contribuir a la implementación de las pautas que permitan el crecimiento institucional, junto con el desarrollo del capital humano; donde el crecimiento del ser humano, la construcción de procesos que permitan la satisfacción el cliente interno y mejorar la calidad de vida, serán parte de las estrategias institucionales articuladas a trabajar, junto con el programa de bienestar institucional establecido.

### **2.2. Objetivos específicos**

- Establecer un programa integral de manejo del Recursos Humano que permita abordar los procesos de reclutamiento, selección, remuneración, capacitación, bienestar y retiro.
- Fomentar el trabajo en equipo e incentivar la participación del recurso humano en la construcción de propuestas enfocadas en mejorar la eficiencia y efectividad de la institución.

- Construir planes de carrera dentro de la institución, que le permita al recurso humano visualizar un proyecto de ascenso dentro de su crecimiento profesional.
- Fomentar un clima laboral donde la comunicación y las relaciones profesionales y personales, permitan la estructuración de formas de trabajo inclusivas y con ambiente de trabajo amable, confiable y con respecto.
- Promoción de condiciones de trabajo bajo normas de seguridad industrial , con un enfoque de prevención de riesgos.

### 3. PROCESO DE SELECCIÓN

El proceso de selección para la Fundación Tecnológica COMFACESAR se encuadrará en :

- Un proceso de selección iniciará con un requerimiento interno por parte del jefe del área solicitante, con aprobación del jefe superior. Esta será atendida en la medida que el recurso humano requerido este incluido en la estructura organizacional aprobada por el Consejo Superior.
- En la medida que el cargo a proveer lo permita, el proceso de selección para una vacante iniciará por convocatoria interna.
- Todo proceso de selección se enmarcara dentro de la normatividad legal vigente.
- Vinculación de personas que cuenten con el perfil profesional y las competencias requeridas para el cargo. [L]  
[SEP]
- Los procesos de selección deben brindar condiciones de inclusión y respeto por la diversidad, capacidad individual, etnia y multiculturalidad.
- Las fuentes de selección serán internas y externas y las convocatorias se divulgarán por diferentes medios, como son portales específicos de trabajo, página web, correos, redes sociales, periodicos o bolsas de empleos.
- Toda información que haga parte del proceso de selección será confidencial y solo podrá utilizarse para este fin, a menos que el candidato autorice el

uso de sus datos personales de acuerdo con la normatividad vigente en protección de datos personales.

#### **4. PROCESO DE ADMINISTRACION DEL PERSONAL**

El proceso de administración del personal para la Fundación Tecnológica COMFACESAR se encuadrará en :

- El proceso de administración del personal se realizará de acuerdo con la normatividad legal laboral vigente, siempre respetando la dignidad y los principios éticos y morales del recurso humano.
- Se podrá contar con personal que tenga lazos familiares con funcionarios de la institución en grado de consanguinidad de tercer (3) y cuarto (4) grado, siempre y cuando se vayan a desempeñar en áreas funcionales sin ninguna dependencia jerárquica y no exista conflicto de intereses en el desarrollo de sus labores.
- Dentro de la administración de personal, la institución propenderá por la estructuración de un esquema salarial acorde a los cargos, funciones y las condiciones del mercado de la educación superior.
- Se fomentará dentro de la administración el respeto, la comunicación el buen trato y el ambiente agradable dentro de los directivos y colaboradores.
- Apoyo al personal a partir del suministro de todos aquellos recursos requeridos para el normal desarrollo de sus funciones.
- Establecer normas y principios que regulen la presentación personal de los funcionarios, acorde con el cargo, el profesionalismo y la buena imagen de la institución.
- Darle cumplimiento entre otros, a los diferentes procesos de evaluación, capacitación, promoción y disciplinarios, de acuerdo con los reglamentos y políticas institucionales establecidas.

## 5. PROCESOS DE CAPACITACION Y EVALUACION

El proceso de capacitación y evaluación para la Fundación Tecnológica COMFACESAR se encuadrará en :

- Los planes de capacitación y crecimiento personal y profesional buscarán capacitar y perfeccionar a los funcionarios a partir de desarrollar en ellos, las competencias, actitudes y capacidades necesarias para el desarrollo institucional.
- Los planes de capacitación buscarán la participación de todo el personal de la institución en calidad de beneficiarios y los programas estructurados serán de pleno conocimiento de la población objetivo.
- Los programas de capacitación estarán estructurados a partir de un estudio de necesidades, donde los responsables del área de talento humano; serán los encargados de consolidar y determinar las temáticas a impartir.
- Todo plan de capacitación se estructurará bajo los lineamientos otorgados por los objetivos y estrategias institucionales.
- Todo plan de capacitación buscará el fortalecimiento técnico y profesional de los funcionarios y será deber de los capacitados, retroalimentar a otros funcionarios sobre los conocimientos adquiridos.
- Los planes de capacitación tendrán como prioridad, el mejorar las competencias en una lengua extranjera.
- El proceso de evaluación del desempeño buscará motivar a los funcionarios para el trabajo bajo la cultura del mejoramiento continuo, donde el concepto de calidad de primar en todas las labores desarrolladas.
- El instrumento de evaluación diseñado para el diferente personal a intervenir, debe tener un propósito formativo, de retroalimentación y de gestión que permita al funcionario alcanzar los niveles profesionales y personales propuestos.
- El proceso de evaluación debe efectuarse anualmente, en procura que el funcionario pueda efectuar las labores de autogestión establecidas dentro del proceso.

- Los funcionarios comprometidos con su proceso de evaluación y gestión de su crecimiento personal y profesional, serán reconocidos por la institución.
- El proceso de desvinculación de un funcionario por condiciones inherentes al desempeño e incapacidad para el desarrollo de las funciones, a partir del segundo periodo de inicio de labores; estará sustentado en un proceso de evaluación que incluya un plan de acciones de mejora a desarrollar por el evaluado, las cuales en el proceso de seguimiento se evidencia el no cumplimiento a cabalidad.

## **6. ORGANIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Toda la organización y puesta en marcha de la política de talento humano, estará en cabeza del rector de la institución, bajo las normas previamente aprobadas por el Consejo Superior. El área de talento humano efectuará seguimiento al desarrollo de la política, y la medición de su impacto estará enmarcada dentro de los procesos de calidad que la institución tenga establecidos en el tiempo.

## **7. EVALUACION Y MEJORA**

La política y lineamientos aquí planteados, podrán ser evaluados en cualquier momento; con el objeto de ser mejorados y ajustados a las condiciones vigentes para la institución o el entorno educativo. Estos podrán ser revisados como un todo o en aspectos específicos, según consideración del Consejo Superior.

Diciembre de 2017

## **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento humano. Mc. Graw – Hill. México



Gan, F. Y Trigue, J. (2006). Manual de Instrumentos de Gestión y Desarrollo de las Personas en las Organizaciones. Ediciones Díaz de Santos, Madrid, España.

Robbins, Stephen P. y Coulter, Mary. (2005). Administración. Octava edición. Pearson Educación, México.

Valencia, L. (2016). Gestión Humana en Instituciones de educación Superior. (Tesis de grado maestría). Universidad de Manizales. Manizales, Caldas.