



UNIVERSIDAD  
DEL QUINDÍO

RECTORIA

RESOLUCIÓN No. 3955

22 DIC 2017

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE FORMULA Y SE ADOPTA LA POLÍTICA DEL  
TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO”**

El Rector de la Universidad del Quindío, en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, especialmente las conferidas en los Acuerdos del Consejo Superior Nos. 005 del 28 de febrero de 2005, 024 del 28 de noviembre de 2008 y el 20 del 18 de diciembre del año 2015, y

**CONSIDERANDO:**

Que la autonomía universitaria es una facultad reconocida mediante la Constitución Política, que se traduce en el reconocimiento que el Constituyente hizo de la libertad jurídica que tienen las instituciones de Educación Superior reconocidas como universidades, para autogobernarse y auto determinarse, en el marco de las limitaciones que el mismo ordenamiento superior y la ley les señalen.

Que la Ley 30 de 1992 en su Artículo 28 establece: *“La autonomía Universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente Ley, reconoce a las Universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional”*.

Que, con fundamento en el Derecho Universitario, el sentido de la autonomía no es otro que brindar a las universidades la discrecionalidad necesaria para desarrollar el contenido académico, administrativo y financiero de acuerdo con las múltiples capacidades creativas de aquellas, con el límite que encuentra dicha autonomía en el orden público, el interés general y el bien común.

Que mediante Acuerdo del Consejo Superior No.018 del 4 de diciembre de 2015, se adoptó el Plan de Desarrollo Institucional “Universidad Pertinente – Creativa – Integradora”, para el periodo 2016 – 2025 y se establecieron los mecanismos para su ejecución.

Que el objetivo del Macro proceso de Gestión Humana es el de identificar, seleccionar, vincular, integrar, desarrollar, recompensar, motivar y evaluar el talento humano de la universidad, con aplicación de las normas vigentes y procesos efectivos y oportunos, para contribuir con el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales e individuales, teniendo dentro de los objetivos estratégicos y metas que le apuntan la 4 y el 5, que en su orden definen:

4. Fortalecer la gestión universitaria y el mejoramiento continuo, a través de la innovación y la creatividad para alcanzar y sostener la acreditación institucional.

Meta: 4.1. La Universidad del Quindío contará con 400 Docentes de planta.

5: Asegurar un enfoque humano multidimensional en todos los procesos de bienestar, mediante su transversalización, para consolidar la formación integral y el mejoramiento del clima organizacional.

Meta: 5.1. Mejorar en un 10% los indicadores de medición del clima organizacional (riesgo psicosocial) en la universidad.

Por una Universidad

**PERTINENTE CREATIVA INTEGRADORA**

Carrera 15 Calle 12 Norte Tel.: +57 (6) 7359300 Armenia - Quindío - Colombia

1



UNIVERSIDAD  
DEL QUINDÍO

RECTORIA  
RESOLUCIÓN No. 3955  
22 DIC 2017

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE FORMULA Y SE ADOPTA LA POLÍTICA DEL  
TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO”**

Meta: 5.5. Incrementar en un 10% participaciones de personal administrativo en actividades de capacitación y formación en su área de desempeño laboral.

Que el Consejo Superior, como máximo órgano de Gobierno de la Institución, mediante Acuerdo No.024 del 28 de noviembre de 2008, autorizó al señor Rector de la Universidad del Quindío para expedir los actos administrativos necesarios para la adopción del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 y la Norma Técnica de Gestión de Calidad NTCGP-1000:2004.

Que con el propósito de mejorar la cultura organizacional de la Universidad, establecer mecanismos para lograr una mayor efectividad en el cumplimiento de nuestra Misión Institucional y un mejoramiento en la gestión académico administrativa, atendiendo a los nuevos retos de la sociedad y entendiendo que nuestro que hacer institucional tiene un alto impacto y una alta responsabilidad social con el desarrollo de la región y del país, al entender que las formas de gestionar el talento humano, depende del mejoramiento y el desarrollo significativo de los mismos entornos, se hace necesaria la formulación y adopción de las Políticas del Talento Humano, como ente universitario Autónomo, que.

Que por lo ya descrito, se hace necesaria la expedición del correspondiente acto administrativo por medio del cual se formula y adopta la **POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO**, la cual servirá como criterio auxiliar al momento de expedir la Política Integrada de Gestión del Talento Humano de la Institución.

Que por lo anteriormente expuesto, el señor Rector

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO: FORMULAR Y ADOPTAR LAS POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO**, cuyo texto hace parte integral del presente acto administrativo, entendida su motivación en el hecho de que la Rectoría, Vicerrectoría Administrativa, la Vicerrectoría Académica, Decanaturas, Direcciones de programa y área de Talento Humano, son los responsables de la gestión del talento humano en la Institución desde su planeación hasta su retiro.

El área de Gestión Humana de la Universidad del Quindío tiene el compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos, determinando políticas y prácticas de gestión humana que incorporen los principios constitucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño. En este sentido, la institución propende por la vinculación de los más capaces e idóneos a la Administración, bien sea como servidores públicos o como contratistas.

**ARTÍCULO SEGUNDO. OBJETIVO GENERAL POLITICA DEL TALENTO HUMANO:** Orientar el ciclo completo de la gestión integral del Talento Humano, desde la planeación, atracción, selección, desarrollo y retiro del personal, en concordancia con la Misión, visión y objetivos Institucionales.

**ARTÍCULO TERCERO. ALCANCE DE LA POLITICA DEL TALENTO HUMANO:** La política del talento humano de la Universidad del Quindío contempla aspectos de la

Por una Universidad

**PERTINENTE CREATIVA INTEGRADORA**

Carrera 15 Calle 12 Norte Tel.: +57 (6) 7359300 Armenia - Quindío - Colombia

[www.uniquindio.edu.co](http://www.uniquindio.edu.co)



UNIVERSIDAD  
DEL QUINDÍO

RECTORIA

RESOLUCIÓN No. 3955  
22 DIC 2017

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE FORMULA Y SE ADOPTA LA POLÍTICA DEL  
TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO”**

gestión del Talento Humano desarrollados en la Institución, en los Macroprocesos Académicos – administrativos.

**ARTÍCULO CUARTO. DESARROLLO DE LA POLITICA DEL TALENTO HUMANO:** La presente política establece en la Universidad del Quindío, desde el área de Gestión Humana pautas direccionadas hacia los procesos de atracción, selección, vinculación, compensación de personal, capacitación, bienestar laboral, evaluación del desempeño Laboral, seguridad y salud en el trabajo; pautas orientadas a garantizar el bienestar y mejoramiento de competencias del personal en concordancia con las Metas y principios Institucionales.

**ARTÍCULO QUINTO. POLÍTICA DE ATRACCIÓN:** Mediante esta política la Institución implementa acciones tendientes a atraer candidatos para formar parte de la comunidad académica de la Universidad del Quindío a través de las convocatorias docentes, las cuales son fijadas en el sitio web de la Institución. Inicia a partir del planteamiento de necesidades futuras de docentes identificadas desde las áreas académicas en cuanto a perfil y cualificación del Talento Humano de la Institución, de acuerdo con procesos de autoevaluación permanentes, la Orientación Estratégica y Plan de Desarrollo Institucional. Esta es una actividad Académica coordinada desde los Macroprocesos académicos que tiende a atraer candidatos mejor cualificados y capaces de ocupar los cargos académicos vacantes de la Universidad.

**ARTÍCULO SEXTO. POLITICA DE SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO:** Mediante esta política se consolidan la directrices institucionales relacionadas con el proceso de selección de aspirantes a los diferentes cargos académicos - administrativos, inicia una vez reunido el grupo de aspirantes a los cargos y finaliza con la elección del candidato con mejor perfil para el cargo.

A través de esta política la Universidad del Quindío promueve la igualdad y la transparencia en los procesos de selección tanto del personal docente como administrativo, asegurando la participación de la sociedad en éstos procesos e identificando y vinculando a aquellas personas que cumpliendo unos requisitos de vinculación previamente establecidos, contribuyan a materializar objetivos estratégicos Institucionales y permitan consolidar una cultura de alto desempeño basada en las competencias, los valores y los compromisos éticos.

Para la **selección del Personal Docente**, se seleccionarán los concursantes con mejor calificación para cubrir cargos vacantes existentes en la planta profesoral de la Institución, con el fin de obtener personal idóneo que reúna los requisitos necesarios para el cumplimiento de sus funciones misionales.

Para el **personal administrativo** de la Institución, el área de Gestión Humana será la responsable de ésta actividad, para ello establecerá los requisitos para la selección de personal, que se aplicarán para la provisión de cargos bajo la dirección del Señor Rector y en todo caso se seleccionarán personas integrales, que posean las competencias, experiencia y los perfiles requeridos.

**ARTÍCULO SÉPTIMO. PLAN DE CAPACITACION:** La Universidad del Quindío establece directrices encaminadas hacia la eficiencia y eficacia en la ejecución del Plan Institucional de Capacitación de los funcionarios de la Universidad del Quindío, buscando proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo y mejoramiento de competencias de éstos.

Por una Universidad

**PERTINENTE CREATIVA INTEGRADORA**

Carrera 15 Calle 12 Norte Tel.: +57 (6) 7359300 Armenia - Quindío - Colombia

[www.uniquindio.edu.co](http://www.uniquindio.edu.co)



UNIVERSIDAD  
DEL QUINDÍO

RECTORIA

RESOLUCIÓN No. 3955  
22 DIC 2017

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE FORMULA Y SE ADOPTA LA POLÍTICA DEL  
TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO”**

Mediante la Planeación y ejecución del Plan de capacitación Institucional, la Universidad del Quindío fortalece la educación de los funcionarios, mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva que contribuya al cumplimiento de la misión de la Universidad, mejor prestación de los servicios a la comunidad, eficaz desempeño del cargo y desarrollo integral del funcionario.

Para contribuir con la efectividad del Plan Institucional de Capacitación, los líderes de cada Macroproceso planearán y estructurarán finalizando cada vigencia con su equipo de trabajo los requerimientos en materia de Capacitación para la vigencia siguiente, en coherencia con los objetivos y responsabilidades asignadas en el Plan de Desarrollo Institucional PDI, Planes de mejoramiento y resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral EDL; para ello deberán diligenciar y enviar al área de Gestión Humana el formato de necesidades de capacitación dentro de las fechas establecidas.

La información de cada área será consolidada por el área de Gestión Humana y servirá como insumo para estructurar el Plan de Capacitación Institucional PIC de Cada vigencia, de acuerdo con la Disponibilidad presupuestal asignada. Las necesidades de capacitación identificadas (cursos, seminarios, talleres, etc.) deberán estar orientadas a la actualización de conocimientos, a la aplicación en el desarrollo de las funciones, responsabilidades y competencias asignadas en los cargos actuales o requeridos en el área de trabajo o desempeño.

Para todas las capacitaciones ofertadas al interior de la organización, una vez terminadas, se establecerán herramientas de evaluación del aprendizaje, lo anterior con el fin de determinar el grado en que los funcionarios participantes asimilaron o no los conocimientos impartidos por las entidades oferentes.

Será responsabilidad del jefe inmediato de cada funcionario beneficiado con apoyo económico para capacitación, el seguimiento y medición del impacto de la capacitación y estará enfocado en los resultados de desempeño en los puestos de trabajo.

En las capacitaciones grupales ofertadas al interior de la organización, coordinadas por el área de Gestión humana se realizará la respectiva evaluación por parte de los asistentes a los contenidos, metodologías, ayudas audiovisuales y a los formadores de las entidades oferentes.

Será responsabilidad del encargado del área de Gestión Humana, informar a los funcionarios de la Institución sobre los cursos obligatorios y/o disponibles de acuerdo a sus puestos de trabajo. Así mismo será responsabilidad del funcionario, agendar, asistir y aprobar los cursos obligatorios de acuerdo a su puesto y a las indicaciones dadas, en caso de retiro o inasistencia al curso al cual se le otorgó beneficio alguno, éste deberá reintegrar a la Universidad el valor del apoyo económico concedido para tal fin.

El Jefe del área de Gestión Humana será el responsable de llevar un control en el proceso de ejecución del plan de capacitación institucional PIC, a fin de determinar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el mismo y si dicho plan se administró adecuadamente, es decir, su proceso de Gestión, por lo anterior, se llevará un registro detallado de capacitaciones aprobadas y de la disponibilidad presupuestal; así mismo vigilará el cumplimiento de los requisitos establecidos en tema de capacitaciones para los

Por una Universidad

**PERTINENTE CREATIVA INTEGRADORA**

Carrera 15 Calle 12 Norte Tel.: +57 (6) 7359300 Armenia - Quindío - Colombia

[www.uniquindio.edu.co](http://www.uniquindio.edu.co)



UNIVERSIDAD  
DEL QUINDÍO

RECTORIA

RESOLUCIÓN No. 3955

22 DIC 2017

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE FORMULA Y SE ADOPTA LA POLÍTICA DEL  
TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO”**

funcionarios administrativos y de los Jefes de éstos en cuanto a sus responsabilidades en este proceso.

El Área de Gestión Humana se encargará de archivar y resguardar toda la documentación como solicitudes, respuestas, invitaciones, plegables, constancias y certificados, relacionada con el tema de capacitaciones del personal administrativo, lo anterior de acuerdo al tiempo estipulado en la política de Tablas Retención documental del área.

**ARTÍCULO OCTAVO. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO:** La gestión de los empleados deberá ser evaluada y calificada con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la retroalimentación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.

La evaluación del desempeño del personal administrativo tendrá como finalidad verificar, valorar y calificar el desempeño de los funcionarios de la Institución en el marco del propósito principal, las funciones y responsabilidades de los cargos, con condiciones previamente establecidas en la etapa concertación de compromisos laborales y comportamentales, su aporte al logro de las metas institucionales generando valor agregado a las entidades.

Con la ejecución de la Evaluación del Desempeño laboral EDL a los funcionarios de la entidad, concertación de compromisos laborales, la Institución se propondrán alinear las contribuciones individuales de cada funcionario con los Ejes estratégicos y/o objetivos Institucionales contemplados en el Plan de Desarrollo Institucional PDI, y a su vez con los de las áreas, propiciando a su vez las condiciones y mecanismos para el desarrollo de las personas y reconociéndoles las capacidades y contribuciones que le generan a la organización.

Los funcionarios de libre nombramiento y remoción así como los de período fijo serán evaluados mediante Acuerdos de Gestión en las mismas fechas establecidas para los funcionarios del sistema de carrera administrativa especial.

Los empleados que sean responsables de la Evaluación de la gestión del personal, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en los instrumentos y términos que señale la reglamentación interna, el incumplimiento a este deber constituirá una falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral EDL.

**ARTÍCULO NOVENO. POLÍTICA DE BIENESTAR LABORAL:** El bienestar laboral del personal de la Institución se desarrolla mediante la implementación de la Política de Bienestar Universitario. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios en el desarrollo de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, la Universidad implementará la política de Bienestar e incentivos.

A través del área de Bienestar Institucional y de Gestión Humana, se realizará anualmente un diagnóstico sobre las necesidades y expectativas del personal en la materia de bienestar laboral, a su vez propiciarán el programa de Bienestar laboral Anual en el cual se generarán espacios para el mejoramiento de la calidad de vida del personal docente

Por una Universidad

**PERTINENTE CREATIVA INTEGRADORA**

Carrera 15 Calle 12 Norte Tel.: +57 (6) 7359300 Armenia - Quindío - Colombia

[www.uniquindio.edu.co](http://www.uniquindio.edu.co)



UNIVERSIDAD  
DEL QUINDÍO

RECTORIA

RESOLUCIÓN No. 3955

22 DIC 2017

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE FORMULA Y SE ADOPTA LA POLÍTICA DEL  
TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO”**

y administrativo de la Universidad, con la ejecución de actividades de esparcimiento e integración, clima laboral y social positivo, con miras a elevar su nivel de satisfacción y sentido de pertenencia.

**ARTÍCULO DÉCIMO. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** En la Universidad del Quindío a través del Área de Gestión Humana, Seguridad y Salud en el trabajo SST, programará y desarrollará actividades encaminadas a prevenir los riesgos ocupacionales apoyando el bienestar físico y mental de sus trabajadores.

De igual forma prestará el servicio de asesoría, capacitación y apoyo necesario que se precise en dichos temas para toda la comunidad universitaria. Así mismo para la Institución es fundamental conservar, mejorar y promover la salud física y mental de sus servidores, motivo por el cual, aplicará mecanismos para la identificación, evaluación, prevención y control de los riesgos ocupacionales y mantenimiento de ambientes de trabajo sanos de acuerdo con las normas vigentes en Colombia.

**ARTÍCULO DECIMO PRIMERO. POLÍTICA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN:** Los procesos de Inducción y Reinducción contemplan la información institucional y Administrativa, son actividades primordiales para la Institución ya que permite que el funcionario vinculado conozca la Institución, su historia, la Misión, Visión, principios, valores, la normatividad, el Plan de Desarrollo, la estructura, las políticas, el sistema integrado de Gestión SIG, sus procesos y procedimientos. La Universidad realiza procesos de inducción y/o reinducción según las necesidades y períodos de vinculación de personal. A través del Área de Gestión Humana se planean y coordinan la ejecución de programas de Inducción y Reinducción y con el apoyo de los líderes de Macroprocesos, se facilita y fortalece la integración del empleado a la cultura organizacional, suministrándole la información necesaria para el mejor conocimiento de la Institución, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Mediante el programa de inducción - reinducción, la universidad informará, instruirá, socializará y hará visibles los valores institucionales.

A su vez con la ejecución de estos programas se pretende incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de las personas con la Universidad desde la vinculación a los cargos respectivos. Así mismo se facilita y fortalece su integración a la cultura organizacional, desarrollando habilidades gerenciales y de servicio público.

Todas las personas que se vinculen a la Institución deberán recibir una inducción que los ilustre ampliamente sobre la naturaleza de la Universidad, la misión que tiene asignada, las normas que la rigen, las responsabilidades de los funcionarios y demás asuntos encaminados a garantizar excelencia en el ejercicio de las funciones que le corresponde a cada uno.

**ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO. POLITICA DE NÓMINA Y PRESTACIONES SOCIALES:** La Universidad del Quindío de manera continua vigilará y garantizará el pago oportuno y correcto de los salarios y prestaciones sociales del personal activo en la Institución así como las mesadas pensionales de los jubilados o sus beneficiarios a que diera lugar, para cumplir con las obligaciones contraídas por la institución como empleadora.

**ARTÍCULO DECIMO TERCERO:** De conformidad con el contenido del artículo segundo del Acuerdo del Consejo Superior No.024 del 28 de noviembre de 2008, el suscrito

Por una Universidad

**PERTINENTE CREATIVA INTEGRADORA**

Carrera 15 Calle 12 Norte Tel.: +57 (6) 7359300 Armenia - Quindío - Colombia

6



UNIVERSIDAD  
DEL QUINDÍO

RECTORIA

RESOLUCIÓN No. 3955

22 DIC 2017

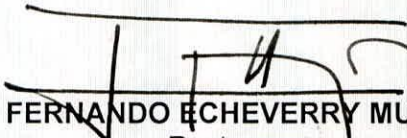
**“POR MEDIO DE LA CUAL SE FORMULA Y SE ADOPTA LA POLÍTICA DEL  
TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO”**


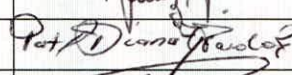

informará al Consejo Superior de las normas expedidas con la autorización otorgada en dicho Acto Administrativo.

**ARTÍCULO DECIMO CUARTO. VIGENCIA Y DEROGATORIA:** El contenido del presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas aquellas disposiciones que le sean contrarias.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Armenia (Quindío), a los 22 DIC 2017

  
JOSÉ FERNANDO ECHEVERRY MURILLO  
Rector

| NOMBRES Y APELLIDOS   |                               | FIRMA   |
|---|-------------------------------|---|
| PROYECTÓ Y ELABORÓ  | Martha Liliana Giraldo Méndez |  |
| REVISÓ  | Luz Amparo Celis Buriticá     |  |
|   | Néstor Jairo Zapata Gil       |   |
| APROBÓ  | Juan Carlos Sánchez Muñoz     |  |
| Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y los correspondientes soportes encontrándolo ajustado en términos técnicos y administrativos; así como a las normas y disposiciones Legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma del señor Rector. |                               |   |

Por una Universidad

**PERTINENTE CREATIVA INTEGRADORA**

Carrera 15 Calle 12 Norte Tel.: +57 (6) 7359300 Armenia - Quindío - Colombia

www.uniquindio.edu.co