



## **POLÍTICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO en la CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y LETRAS**

El Plenum de la **CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y LETRAS**, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en sesión del 15 de junio de 2021 y considerando que por ser el consejo Directivo el estamento que tiene representatividad de la comunidad académica, delega en éste la revisión y aprobación de las siguientes políticas.

### **CONSIDERANDO:**

Que la **CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y LETRAS**, es una Institución de Educación Superior, sin ánimo de lucro, de carácter privado, con autonomía institucional basada en el Artículo 69° de la Constitución Política de Colombia y el Artículo 29° de la Ley 30 de 1992.

Que el talento humano es la fuente intangible más valiosa de la **CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y LETRAS**, por ello, su administración y desarrollo es fundamental en la generación de valor y los resultados que puedan obtener la institución.

Que, de conformidad con las políticas de bienestar presentadas por el Ministerio de Educación Nacional, el cual busca el desarrollo humano, mejoramiento de la calidad de la vida de la persona

y del grupo institucional (estudiantes, docentes, egresados y personal administrativo), insta a las instituciones de educación superior a definir las estrategias de bienestar, su organización, coordinación e implementación y la asignación necesaria de recursos humanos, físicos y financieros.

Que, partiendo del principio de gobernanza en las Instituciones de Educación Superior, se elabora la presente política, fundamentando el proceso de vinculación en los lineamientos definidos en el Código Sustantivo del Trabajo, sus decretos reglamentarios y demás normas que regulen las relaciones de carácter laboral, complementado con las disposiciones institucionales, como el estatuto general y el reglamento interno de trabajo.

Que acogiendo las diversas disposiciones en el marco normativo vigente tanto del Ministerio de Educación Nacional mediante Decreto 1330 del 25 de julio de 2019, la **CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y LETRAS**,

Que el Consejo Directivo de la **CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y LETRAS**, en sesión ordinaria del 18 de junio de 2021 se revisó y aprobó el documento presentado sobre la Política Institucional de Gestión del Talento Humano, con merito en lo expuesto,

## ACUERDA:

**ARTÍCULO PRIMERO.** Crear Política de Gestión del Talento Humano así:

### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES PRELIMINARES

**Artículo 1º. Presentación.** La **CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y LETRAS**, tiene el compromiso de brindar las condiciones adecuadas para el desarrollo y actuar del Talento Humano, propendiendo a su vez a desarrollar, fortalecer desde su libre expresión sus expectativas personales, profesionales y laborales, generando con esto un adecuado ambiente laboral y bienestar; mediante programas de vanguardia de formación, capacitación e inducción y fidelización de todos sus colaboradores, obteniendo así calidad de vida laboral, cultura y clima organizacional satisfactorio desde la atracción, permanencia, desarrollo y cualificación del personal docente y administrativo. Dicha gestión también es fundamentada en la política del mejoramiento continuo de los procesos para identificar acciones que ayuden al bienestar físico y social de sus colaboradores a través de lineamientos específicos que representan el ciclo de la gestión del talento humano desde su atracción hasta su retiro: a) Atracción; b) Selección; c) Vinculación y contratación; d) Compensación; e) Inducción; f) Desarrollo Disciplinar y Ocupacional; g) Evaluación del desempeño; h) Bienestar, cultura y organizacional; i) Salud y seguridad en el trabajo; y j) Retiro.

La presente política será desarrollada a través de los acuerdos que emita el Plénum, y demás procedimientos internos que se establezcan en la **CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y LETRAS**; lo concerniente a los lineamientos de la gestión humana de los docentes se establecerá en el Reglamento de Personal Docente; y del personal administrativo, en el Reglamento Interno de Trabajo; para tal fin, toda la normatividad institucional deberá estar ajustada a las normas laborales colombianas vigentes.

**Artículo 2º. Alcance.** como Institución de Educación Superior la **CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y LETRAS** fomentará las acciones que vayan en pro de su talento humano, generará condiciones para que cada colaborador pueda avanzar en aspectos de su proyecto de vida como son la educación y capacitación, que le fortalezca sus actividades profesionales, laborales y de servicio; que enmarque sus metas hacia los resultados de calidad y excelencia es decir alineados con los propósitos institucionales de forma que la institución sea eficiente, productiva y competitiva.

**Artículo 3º. Objetivo General.** La presente política tiene como objetivo orientar la gestión integral del Talento Humano de la **CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y LETRAS** la atracción del personal administrativo y docente a través procesos efectivos de selección, contratación, compensación de personal, evaluación, de capacitación y desarrollo, de seguridad y salud en el trabajo y de bienestar, de tal forma que se garantice la formación de colaboradores

competentes y comprometidos en concordancia con los principios y fundamentos de la Institución establecidos en su Estatuto General, el Proyecto Educativo Institucional y el Plan de Desarrollo Institucional, para el cumplimiento de su misión y visión.

### **Objetivos Específicos:**

- Desarrollar políticas específicas para orientar la actividad de selección, contratación, compensación, inducción, formación, evaluación y desarrollo del personal de la Institución, alineados con la política general de gestión de talento.
- Orientar a las direcciones administrativas, coordinaciones y a las direcciones de programa involucrados acerca del proceder de modo prioritario, conforme a la alineación con nuestros objetivos estratégicos, en la gestión integral del talento de la Institución.
- Establecer una continuidad en la búsqueda de la excelencia de cada una de estas políticas, para permitir en el tiempo avanzar con prácticas cada vez más desarrolladas.
- Fortalecer el proceso de vinculación y contratación del talento humano, capacitando y entrenando al personal idóneo en los cargos ofertados en la Institución.
- Evaluar de manera permanente a los docentes y colaboradores con el fin de lograr el mejoramiento continuo en la Institución.
- Propiciar oportunidades de formación específica y de alto nivel para el personal docente, académico, administrativo y directivo de la Institución.

- Crear y potencializar las habilidades tecnológicas en el uso de herramientas virtuales y de innovación del talento humano con el fin de promover el crecimiento integral de los docentes y empleados administrativos, su productividad y la calidad en el Servicio.
- Diseñar estrategias para promover la vivencia de principios y valores institucionales,
- apoyados en planes y programas que fortalezcan su desarrollo personal y
- profesional.
- h) Fortalecer el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida
- de los colaboradores.
- Fomentar el autocuidado y la gestión de salud y seguridad en el trabajo para el
- talento humano.
- j) Potencializar el sentido de pertenencia en los trabajadores a través de la creación
- de espacios comunes y de participación.

**Artículo 3º. Propósitos.** Son propósitos de la Política de Gestión del Talento Humano:

- a) Articular las actividades desarrolladas en materia de Gestión del Talento Humano con las políticas institucionales, Reglamento del Personal Docente y Reglamento Interno de Trabajo con el fin de apoyar la materialización del Proyecto Educativo Institucional de la **CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y LETRAS.**



- b) Contribuir al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en los valores institucionales, que aporte al mejoramiento de un ambiente de trabajo propicio para el logro de los objetivos institucionales en el marco del respeto y la transparencia.
- c) Enfocar los esfuerzos para mejorar la calidad de vida de los integrantes de la **CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y LETRAS** a través de actividades desarrolladas por Bienestar Institucional.
- d) Implementar estrategias que aporten al mejoramiento continuo de los procesos de Gestión del Talento Humano.
- e) Promover la cualificación y desarrollo del personal docente y administrativo de la **CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y LETRAS**.
- f) Actualizar de los procedimientos, relacionados con la Gestión del Talento Humano, acorde con la normatividad vigente.

**Artículo 4º. Responsables de la aplicación de la política.** Son responsables, la Rectoría, la Secretaría General, y la Vicerrectoría Académica, quienes impartirán el direccionamiento a la Coordinación de Talento Humano para la aplicación de la política de Talento Humano.

**Artículo 5°. Cumplimiento.** La política de Gestión del Talento Humano es de obligatorio cumplimiento para todos los integrantes de la comunidad docente y administrativa; asimismo para consultores, contratistas y demás terceros que tengan una relación con la Institución y acceso a las instalaciones que deban cumplir la normatividad establecida en la política de seguridad y salud en el trabajo.

**Artículo 6°. Marco Legal y Normativo.** La presente Política de Gestión de Talento Humano de la **CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y LETRAS** toma como referentes el marco normativo Nacional y el Institucional tales como:

- a) Constitución Política de Colombia, en lo referente a los derechos fundamentales, específicamente el artículo 13 en el cual se consagra el principio de igualdad para todos ciudadanos colombianos y el artículo 54 en lo concerniente al derecho al trabajo, garantizando el derecho de las personas con discapacidad.
- b) Constitución Política de Colombia, artículo 69 que consagra la autonomía universitaria, desarrollada en la Ley 30 de 1992.
- c) Lo establecido por la Ley 30 de 1992 en lo referente a los aspectos laborales de los docentes.
- d) Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.



e) Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

f) Decreto 171 de 2016: Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

g) Los lineamientos definidos en el Código Sustantivo del Trabajo, sus decretos reglamentarios y demás normas que regulen las relaciones entre empleadores y trabajadores.

## CAPÍTULO II

### ATRACCIÓN Y SELECCIÓN

**Artículo 7º. Mecanismos de atracción.** Las fuentes para la atracción del personal podrán ser internas mediante referidos de colaboradores contratados por la Institución; o mediante diversas fuentes externas como portales especializados y bolsas de empleo de acceso público entre otras, en donde se publican las vacantes.

**Artículo 8º. Proceso de selección.** El Departamento de Talento Humano es el responsable de presentar a la Rectoría los procesos debido a que debe mostrar el personal más idóneo y competente para el desempeño del cargo a cubrir, con base al respeto, transparencia y confidencialidad requerida. Los procesos de selección deberán realizarse en el marco de la

normatividad legal vigente y de acuerdo con las necesidades de la Institución, acorde a las partidas presupuestales destinadas para tal fin, siempre salvaguardando los intereses institucionales. Por lo tanto, se definen los siguientes estándares del proceso de selección:

- a) La selección del personal administrativo deberá hacerse con base a los resultados de las evaluaciones hechas al candidato, las cuales deberán ajustarse a la descripción y perfil del cargo. La selección del personal docente, debe ser presentada por las Vicerrectorías Académica y a la Rectoría, previas las evaluaciones realizadas sobre la idoneidad de los candidatos.
  
- b) Al seleccionar el candidato, se debe verificar las referencias académicas, laborales y personales, previa autorización del mismo, así como los antecedentes judiciales y disciplinarios, para posteriormente realizar el proceso de contratación por parte de la Rectoría.

**Artículo 9º. Validación de la información presentada por los aspirantes o candidatos.** El departamento de Talento Humano es el encargado de realizar las siguientes actividades relacionadas con la selección del personal para la Institución, para la posterior contratación por parte de la Rectoría:



- a) Verificar los antecedentes de los candidatos que se postulan a ocupar una vacante dentro de la Institución, confrontando la totalidad de los documentos exigidos para el cargo (títulos académicos, certificados de educación continuada, publicaciones realizadas, cvlac del aspirante (si aspira a cargo académico que lo exige), referencias académicas y laborales, documentos de identidad, etc.) presentados para aspirar al cargo respectivo. Sin el cumplimiento de lo anterior, el funcionario del talento humano encargado de revisar esta documentación, deberá informar inmediatamente a su jefe inmediato que el proceso no se puede realizar por ausencia de la totalidad de la documentación exigida.
- b) Confirmar la información de referencias laborales, personales y familiares.
- c) Realizar las verificaciones necesarias para confirmar la veracidad de la información suministrada por el aspirante o candidato a ocupar un cargo antes de su vinculación definitiva.

#### **Artículo 10°. Requerimientos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Dentro del proceso de selección del Talento Humano es indispensable acatar los lineamientos dados por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la **CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y LETRAS**; en especial, en lo que respecta a los exámenes médicos de ingreso en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto el aspirante o candidato, acorde con los requerimientos de sus funciones y el perfil del cargo a desempeñar.

## CAPÍTULO III

### CAPACITACIÓN, REMUNERACIÓN Y ESTÍMULOS

**Artículo 11º. Capacitación.** La **CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y LETRAS** brindará los espacios necesarios para la capacitación colectiva e individual a aquellos funcionarios que así lo requieran, para lo cual deberá desarrollar Planes de capacitación dirigidos al personal administrativo y docente de la Institución, los cuales se establecen con base en los objetivos estratégicos institucionales, resultados de evaluaciones y en las necesidades que se establezcan.

**Artículo 12º. Remuneración y Estímulos.** La **CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y LETRAS**, para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, incorporará a la nómina administrativa y docente al personal de la más alta calidad profesional, para lo cual deberá fijar niveles de remuneración acordes a las realidades del mercado sin desconocer la capacidad financiera Institucional.

Podrá implementar estímulos, para retener y reconocer el desempeño individual y colectivo, los cuales se pueden otorgar a partir de los resultados en el desempeño laboral y en el caso del personal docente los logros destacados derivados de la actividad académica contenidas en el Escalafón Docente o el que haga sus veces.



## CAPÍTULO IV

### CONTRATACIÓN

**Artículo 11º. Proceso de contratación del talento humano.** Comprende los mecanismos empelados por la **CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y LETRAS**, para la vinculación del Talento Humano. El proceso de selección, contratación y administración del recurso humano de la Institución, estará a cargo de la Rectoría y el departamento de Talento Humano.

**Parágrafo 1.** El proceso de contratación deberá realizarse acorde a las partidas presupuestales destinadas para tal fin; el área financiera estudiará e informará a la Rectoría las partidas presupuestales, para que ésta tome la decisión de la contratación.

**Parágrafo 2.** El proceso de contratación para los profesores a cargo de la Rectoría, será coherente con los lineamientos establecidos en el Reglamento Docente, así como los procesos aprobados por la Institución respecto al Escalafón Docente.

**Artículo 12º. Proceso de compensación del talento humano.** Los recursos que la **CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y LETRAS**, destina a la compensación están

relacionados con base al presupuesto institucional, por lo tanto, se definen los siguientes estándares de la compensación:

- a) El personal académico y administrativo y colaboradores en misión, tendrán derecho a las prestaciones sociales según la normatividad laboral colombiana vigente y la forma de contratación, excepto a aquellos colaboradores que sean contratados bajo una modalidad diferente a la laboral.
  
- b) Los pagos de los salarios se realizarán con periodicidad mensual efectuando las deducciones contempladas en la ley y a las que hubiere lugar según los descuentos autorizados por los colaboradores.

**Parágrafo.** La **CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y LETRAS**, tendrá como referente para los incrementos salariales anuales, indicadores como el IPC y el SMMLV., decisión tomada por la Rectoría, siempre salvaguardando los intereses Institucionales.

## CAPÍTULO V

### INDUCCIÓN, DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO

**Artículo 13°. Inducción Institucional.** El proceso de la inducción del Talento Humano sobre la **CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y LETRAS**, es fundamental, ya que permite que sus nuevos colaboradores conozcan la Institución, su historia, misión, visión, valores, el contexto institucional, políticas, procesos y procedimientos, resaltando con esto su sentido de compromiso y sentido de pertenencia que debe tener hacia la Institución.

Los procesos de inducción institucional estarán a cargo del Departamento de Talento Humano en acompañamiento con los jefes directos del nuevo personal, quienes darán instrucciones necesarias de acuerdo con las funciones establecidas dentro de los perfiles del cargo.

**Artículo 14°. Bienestar Institucional.** La **CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y LETRAS**, fundamenta su proceso de Bienestar Institucional en el compromiso de propiciar espacios y actividades que generen un adecuado ambiente laboral, fortalecer las condiciones de bienestar, contribuir permanentemente al crecimiento personal y la mejora de la calidad de vida de los miembros de la comunidad institucional a través de la virtualidad.

De esta forma el área de Bienestar Institucional de la **CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y LETRAS**, adopta como función básica, en conjunto con las áreas académicas y administrativas, la implementación de programas y proyectos psicológicos, intelectuales, sociales y culturales, en congruencia con los principios institucionales.

## CAPÍTULO VI

### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Artículo 15º. Seguridad y salud en el trabajo.** La **CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y LETRAS**, como institución orientada a la prestación del servicio de formación en educación superior, está comprometida desde la alta dirección con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la normatividad legal, vigente y aplicable. La Institución garantizará un ambiente adecuado y seguro para toda la comunidad académica, administrativa, contratistas y visitantes. Por lo tanto, se definen los siguientes estándares de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- a) Dar cumplimiento a la normatividad legal, vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el Trabajo.



- b) Proteger la seguridad y salud de todos los colaboradores, a través de la mejora continua del SGSST en la Institución, estableciendo condiciones seguras a la comunidad académico–administrativa y demás partes interesadas.

**Artículo 16º. Dotación.** Se debe garantizar la entrega de la dotación al personal, de acuerdo a las normas laborales establecidas por el Ministerio del Trabajo.

## CAPÍTULO VII

### BIENESTAR LABORAL

**Artículo 17º. Actividades deportivas, recreativas y culturales.** Crear espacios para actividades deportivas, recreativas y culturales buscando el fortalecimiento y el desarrollo el sentido de pertenecía de nuestros colaboradores.

**Artículo 18º. Celebración de Fechas Especiales.** través de la celebración de fechas especiales bienestar laboral busca generar sensación de satisfacción y alegría a todos los miembros de la Institución, diseñando y generando espacios para que nuestros colaboradores vivan gratificantes experiencias.

**Artículo 19º. Acompañamiento en Salud Mental.** Mediante la implementación de evaluaciones a través de Bienestar para la prevención del riesgo psicosocial en nuestros colaboradores, se implementarán estrategias para la promoción de la salud mental, poniendo a su disposición el servicio de consejería y acompañamiento.

## CAPÍTULO VIII

### EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

**Artículo 17º. Evaluación de desempeño.** La evaluación de desempeño es un proceso que tiene por finalidad elevar la calidad de los colaboradores docente y administrativo de la **CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y LETRAS**, para determinar el estado del rendimiento del talento humano y poder crear según los resultados, un plan de mejora que genere un entorno de productividad y competitividad laboral.

El personal administrativo será evaluado mediante directriz Rectoría y operatividad de la Coordinación de Departamento de Talento Humano, por medio de un formato de evaluación de desempeño definido previamente según las necesidades laborales institucionales.

El desempeño del personal docente será evaluado en cada período académico mediante la Vicerrectoría Académica, con el objetivo de asegurar el proceso de mejoramiento institucional mediante la planeación, seguimiento y control del desarrollo de la actividad docente.



Corporación  
Escuela  
De Artes  
y Letras

Institución Universitaria

Personería Jurídica No. 6272 / 83 M.E.N. - Resolución 415 Febrero 6 de 2007 M.E.N.  
VIGILADA MINEDUCACIÓN

**ARTÍCULO SEGUNDO.** el presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición

**COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bogotá, a los dieciocho (18) días del mes de junio de dos mil veintiunos (2021)



Corporación  
Escuela  
De Artes  
y Letras

**Institución Universitaria**

Personería Jurídica No. 6272 / S1 M.E.N. - Resolución 415 Febrero 6 de 2007 M.E.N.  
VIGILADA MINECUCACIÓN



**CONSEJO DIRECTIVO  
ACUERDO N° 18 del 18 de Junio de 2021**

**POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE GESTION DE TALENTO  
HUMANO  
EL CONSEJO DIRECTIVO de la CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y  
LETRAS, en  
Uso de sus atribuciones estatutarias establecidas en el Artículo 38, y**

**CONSIDERANDO**

Que la Ley 30 del 29 de diciembre de 1992 en el Artículo 28 especifica que: 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, adoptar sus correspondientes regimenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Artículo 38: Funciones del Consejo Directivo Literal a: Desarrollar y ejecutar las políticas generales de la Corporación trazadas por el Plenum.

**ACUERDA**

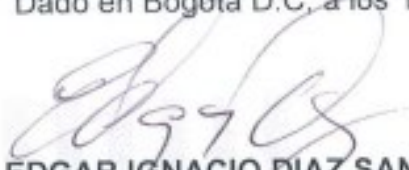
**PRIMERO: Aprobar** la Política de Gestión de Talento Humano de la Corporación Escuela de Artes y Letras.

**SEGUNDO:** El presente Acuerdo surte todos los efectos y tendrá vigencia a la fecha de su firma.

Leído el texto anterior fue APROBADO POR UNANIMIDAD.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bogotá D.C., a los 18 días del mes de Junio de 2021.

  
**EDGAR IGNACIO DIAZ SANTOS**  
Rector

  
**MARIA CAMILA DIAZ**  
Secretaria Del Consejo Directivo