

Política de Talento Humano

MISIÓN PAZ
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA

Fundadores

John Milton Rodríguez
Norma Stella Ruiz

Consejo Directivo

Cesar Emilio Palacios Delgado
Presidente

Sandra de las Lajas Torres Paz
Rectora

Alejandro Espinosa
Secretario General

Diego León Rodriguez
Representante Docentes

Merlin Carabalí Perlaza
Representante Estudiantes

Edgar Asmed García Sánchez
Representante Egresados

Carlos Alberto Arango
Representante Fundadores

Francisco Mejía
Representante Fundadores

Consejo Académico

Sandra de las Lajas Torres Paz
Rectora

Johana Castillo Muñoz
Directora de los Programas Académicos

Tatiana Guilombo
Representante Estudiantil

Jaime Andrés Girón
Representante Profesores Tiempo Completo

Eliceo Garcia
Representante Profesores Hora Cátedra

Alejandro Espinosa
Secretario del Consejo Académico

Equipo Directivo

Sandra de las Lajas Torres Paz
Rectora

Jaime Andrés Girón
Director de Investigaciones

Alejandro Espinosa
Director de Registro Académico

Gina Alexandra Mena
Directora de Aseguramiento de la Calidad

Johana Castillo Muñoz
Directora de los Programas Académicos

2026

Contenido

Contenido 4
POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL Y SOCIAL MISIÓN PAZ 5
ACTA 002 del 16 de julio de 2026 5
ACUERDO No. 2024-009 POR EL CUAL EL CONSEJO DIRECTIVO ADOPTA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 5
C O N S I D E R A N D O S 7
ARTÍCULO 1. 8
ARTÍCULO 2. OBJETIVO GENERAL 10
ARTÍCULO 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 12
- **OBJETIVOS 1:** Planear la gestión del talento humano de la Corporación. 12
- **OBJETIVOS 2:** 12
- **OBJETIVOS 3:** 12
- **OBJETIVOS 4:** 12
- **OBJETIVOS 5:** 12
- **OBJETIVOS 6:** 12
- **OBJETIVOS 7:** 12

ARTÍCULO 4. ALCANCE 14
ARTÍCULO 5. DEFINICIONES 16
ARTÍCULO 6. DESARROLLO 18
ARTÍCULO 7. ESTRUCTURA DE LA POLÍTICA 20
ARTÍCULO 8. SEGUIMIENTO 24
ARTICULO 9. VIGENCIA 24
ARTÍCULO 10. FINANCIACIÓN. 24
PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE, ... 24

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL Y SOCIAL MISIÓN PAZ
ACTA 002 del 16 de julio de 2026

ACUERDO No. 2026-009 POR EL CUAL EL CONSEJO DIRECTIVO ADOPTA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Consejo Directivo de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social Misión Paz en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por el artículo 16, literal **f**, del Estatutos, que reza lo siguiente: Son funciones del Consejo Directivos: **f**. Reformar los estatutos y reglamentos de la Institución, basado en que la Corporación ha establecido como:

MISIÓN

Ser una institución de educación superior participativa, comprometida con el desarrollo de la región, que forme personas integrales, emprendedoras, con liderazgo democrático y con excelencia, a través del poder transformador de la formación, la investigación, la creación, la innovación y el emprendimiento, con principios éticos y valores cristianos.

VISIÓN

Ser reconocida como una institución con principios éticos, valores cristianos y altos estándares educativos influyente en

la cultura empresarial, social, científica, técnica, tecnológica y público regional, nacional e internacional.

PRINCIPIOS

La Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social tiene los siguientes principios:

a. Enfoque Cristro céntrico
b. Compromiso Social
c. Excelencia
d. Innovación Emprendedora
e. Cultura de Calidad

VALORES

La Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social tiene los siguientes Valores:

a. Amor a Dios
b. Respeto
c. Integridad
d. Humildad
e. Libertad
f. Servicio

ADOPTA: PREAMBULO

PREAMBULO: La Gestión del Talento Humano es esencial para el funcionamiento óptimo de la Misión Paz Corporación Universitaria; logrando atraer, retener, gestionar, desarrollar y motivar al colaborador para obtener de esta manera una visión clara de las competencias que se requieren para el logro de los objetivos de la institución.

C O N S I D E R A N D O

1. Que el Artículo 68 de la Constitución Política promulga que la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica.
2. Que el Artículo 69 de la Constitución Política garantiza la autonomía universitaria de tal manera que las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.
3. La política de Gestión del Talento Humano se ajusta a la normatividad colombiana vigente, en particular la ley 30 de 1992 y los referentes que desde el Ministerio de Trabajo nos corresponda
4. La política de Gestión del Talento Humano atiende los lineamientos enmarcados en los Estatutos, Reglamento Interno y Reglamento Profesoral de la Corporación Universitaria.
5. Que la resolución de rectoría No. 005-2016 define los procesos de evaluación y selección de profesores.
6. Que la Gestión del Talento Humano se considera como un aspecto integral en el funcionamiento óptimo de la institución
7. Que la Misión Paz Corporación Universitaria debe gestionar el talento humano, logrando de esta un mejoramiento continuo y mayor satisfacción en el colaborador.

ARTÍCULO 1. Establecer la Política de Gestión del Talento Humano de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social Misión Paz como punto de referencia para el cumplimiento del ciclo de gestión del talento Humano.



Objetivo General

ARTÍCULO 2. OBJETIVO GENERAL: Garantizar la vinculación, desarrollo y fortalecimiento del talento humano de la Misión Paz Corporación Universitaria, mediante procesos de reclutamiento, selección, evaluación, contratación, inducción, capacitación, bienestar y evaluación del desempeño, asegurando la idoneidad del personal y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Objetivos específicos

ARTÍCULO 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Planificar las necesidades de talento humano de acuerdo con los requerimientos institucionales.
- Desarrollar procesos de reclutamiento y selección orientados a la vinculación de personal competente e idóneo.
- Evaluar a los candidatos mediante criterios de competencias relacionados con el ser, el saber y el saber hacer.
- Garantizar la ejecución de los procesos de preingreso y contratación conforme a la normatividad vigente.
- Desarrollar procesos de inducción que faciliten la adaptación del personal a la Institución.
- Implementar planes de capacitación que contribuyan al fortalecimiento de las competencias laborales.
- Realizar la evaluación del desempeño docente como herramienta de mejoramiento continuo.
- Promover actividades de bienestar laboral en articulación con Bienestar Universitario.

Alcance

ARTÍCULO 4. ALCANCE: La presente política aplica a todos los colaboradores, docentes y contratistas vinculados a la Misión Paz Corporación Universitaria, en los procesos relacionados con reclutamiento, selección, evaluación, contratación, inducción, capacitación, evaluación del desempeño y bienestar institucional.

Definiciones

ARTÍCULO 5. DEFINICIONES:

Gestión del Talento Humano: Prácticas requeridas para seleccionar, dirigir, evaluar, retener o prescindir y motivar al personal colaborador de una organización.

Ciclo de gestión del talento humano: etapas en las que los colaboradores se relacionan con la institución, partiendo desde su planificación hasta el retiro de la institución.

Estrategias de Gestión del Talento Humano. Herramientas que facilitan el cumplimiento del ciclo de gestión del talento humano

Bienestar: Conjunto de condiciones que proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad.

Competencias: Capacidad de una persona para desempeñarse en diferentes contextos y con base en requerimientos de calidad y resultados esperados, las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.

Clima Organizacional: Es el resultado de una óptima gestión del Talento Humano que permite generar y percibir que su ambiente de trabajo sea saludable

Desarrollo

ARTÍCULO 6. **DESARROLLO**: La planeación de la Gestión del Talento Humano es un proceso importante para la Misión Paz Corporación Universitaria que en función de sus objetivos proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del Talento Humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades y objetivos de la corporación de tal manera, que se puedan identificar sus necesidades de personal.

Principios

a. Personal idóneo y competente.
b. Trabajo digno y decente.
c. Fortalecimiento institucional de la gestión y administración.
d. Derechos y garantías laborales.
e. Calidad del servicio.

Estructura de la Política

ARTÍCULO 7. ESTRUCTURA DE LA POLÍTICA: La estructura de la política de gestión de talento humano de Misión Paz Corporación Universitaria se encuentra organizada en 5 aspectos relevantes presentes en el proceso, inmerso en cada aspecto, se encuentran los diferentes planes, programas y/o actividades que permiten generar el cumplimiento de los objetivos, este cumplimiento se ve evidenciado a través de los indicadores y el resultado plan de acción.

7.1 Reclutamiento y Selección

La Corporación desarrollará procesos de reclutamiento y selección orientados a identificar y vincular personal competente de acuerdo con los perfiles establecidos para cada cargo.

El proceso podrá incluir:

- Identificación de la necesidad de personal.
- Publicación o divulgación de vacantes.
- Recepción de hojas de vida.
- Revisión y análisis de hojas de vida conforme al perfil requerido.
- Entrevista por Gestión Humana.
- Entrevista por Rectoría.
- Entrevista por Dirección de Programa y/o Dirección de Aseguramiento de Calidad cuando aplique.
- Aplicación de pruebas psicotécnicas.
- Verificación de requisitos académicos y experiencia laboral.

7.2 Evaluación por Competencias

Los procesos de selección y evaluación del personal estarán fundamentados en el modelo de competencias institucional, considerando:

El Ser

- Valores.
- Actitudes.
- Competencias.

El Saber

- Formación académica y actualización profesional.

- Conocimientos técnicos.

El Saber Hacer

- Experiencia.
- Habilidades prácticas.
- Capacidad para aplicar conocimientos en el desempeño del cargo.

7.3 Proceso de Preingreso

Los candidatos seleccionados deberán cumplir con los requisitos de preingreso establecidos por la Institución, incluyendo:

- Examen médico ocupacional de ingreso.
- Entrega de documentación requerida.
- Verificación del cumplimiento de requisitos legales y del cargo.

7.4 Contratación

La vinculación del personal se realizará de acuerdo con las necesidades institucionales y la normativa vigente mediante:

- Contrato laboral.
- Contrato de prestación de servicios.

La Institución determinará los salarios u honorarios correspondientes según la naturaleza de la vinculación.

Para el caso de los docentes, la asignación salarial tendrá en cuenta lo establecido en el Escalafón Docente vigente.

7.5 Inducción

Todo colaborador deberá participar en el proceso de inducción institucional con el fin de conocer:

- La misión, visión y principios institucionales.
- La estructura organizacional.
- Sus funciones y responsabilidades.
- Las políticas institucionales.
- Los aspectos relacionados con seguridad y salud en el trabajo.

- El Sistema de Gestión Institucional.

7.6 Capacitación

La Corporación diseñará y ejecutará el Plan Institucional de Capacitación de acuerdo con las necesidades identificadas, promoviendo el fortalecimiento de competencias y el mejoramiento continuo del personal.

7.7 Evaluación del Desempeño

La Institución desarrollará procesos de evaluación del desempeño docente orientados a:

- Identificar fortalezas y oportunidades de mejora.
- Promover el desarrollo profesional.
- Fortalecer la calidad de los procesos académicos.
- Establecer necesidades de formación y capacitación.

7.8 Bienestar Institucional

La Corporación promoverá acciones y actividades de bienestar dirigidas al fortalecimiento del clima organizacional y la calidad de vida laboral de los colaboradores, articulando esfuerzos con Bienestar Universitario cuando corresponda.

7.9Desarrollo y Bienestar del Talento Humano

La Corporación Universitaria promoverá el desarrollo continuo de las competencias de sus colaboradores mediante acciones de formación, capacitación, inducción, actualización y evaluación del desempeño, contribuyendo al fortalecimiento de la calidad académica y administrativa.

Asimismo, fomentará espacios y actividades de bienestar orientados a favorecer la integración, el clima organizacional y la calidad de vida laboral, en articulación con Bienestar Universitario cuando corresponda.

Para el cumplimiento de este propósito se desarrollarán las siguientes acciones:

- Ejecución del Plan Institucional de Capacitación.
- Identificación de necesidades de formación.
- Evaluación del desempeño docente.
- Desarrollo de actividades de bienestar institucional.
- Articulación con Bienestar Universitario para el fortalecimiento de programas dirigidos a los colaboradores.

- Promoción de ambientes de trabajo basados en el respeto, la comunicación y el trabajo colaborativo.

• Establecer el comité de convivencia laboral con el cual se permita la interacción con el talento humano a través de estrategias de comunicación asertiva, trabajo en equipo y resolución de conflictos; detectando de manera temprana situaciones que pueden mejorar con el diálogo y los acuerdos mejorando de tal manera la convivencia en la entidad.

• Reconocer las labores del talento humano a través de incentivos, que permitan que el talento humano se enorgullezca de trabajar en la entidad y se motive a continuar ejerciendo sus labores a cabalidad y con calidad.

Seguimiento y Vigencia

ARTÍCULO 8. SEGUIMIENTO: Con el objetivo de fortalecer o ajustar los aspectos relevantes, la directora de talento humano presenta a la Rectora de la Corporación Universitaria un informe sobre el avance de la Política de Gestión del Talento Humano.

ARTICULO 9. VIGENCIA A partir de su expedición, esta Resolución se encuentra en vigor y prevalece sobre cualquier otra disposición que sea contraria a su contenido.

ARTÍCULO 10. FINANCIACIÓN. Se financiará con recursos propios de acuerdo con las finanzas institucionales, y/o por medio de gestiones, y alianzas interinstitucionales.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dado en Santiago de Cali, a los (16) días del mes julio del año 2026.

Original firmado

PRESIDENTE DEL CONSEJO DIRECTIVO

CESAR EMILIO PALACIOS DELGADO

Original firmado

SECRETARIO DEL CONSEJO DIRECTIVO

ALEJANDRO ESPINOSA