



Fundación Universitaria Cafam  
Conocimiento con Responsabilidad Social

## RESOLUCIÓN RECTORAL No. 14 de 2020

### “Por la cual se establecen Lineamientos de Gestión del Talento Humano UNICAFAM”

La rectora de la Fundación Universitaria CAFAM – UNICAFAM, en ejercicio de sus funciones, conforme a lo establecido por los estatutos de la institución, y

#### CONSIDERANDO

Que la Fundación Universitaria Cafam es una institución de educación superior, privada, sin ánimo de lucro, reconocida por el Ministerio de Educación Nacional mediante Resolución 9336 del 12 de diciembre 2008, la cual goza de autonomía administrativa y académica.

Que de conformidad con el artículo 34 de los Estatutos de la Institución, administrativamente el rector tendrá entre otras responsabilidades la de llevar la Representación Legal de La FUNDACIÓN y su administración en general. En consecuencia es el ordenador del gasto y ejecutor de los lineamientos establecidos por el Consejo Superior Universitario y el Consejo Académico. Responsable inmediato del cumplimiento estricto del presupuesto aprobado, siempre con apego a la ley, los Estatutos, los Reglamentos vigentes y las directrices impartidas por los órganos de administración y académicos.

Que la Fundación Universitaria Cafam considera que el trabajador es un valor agregado para la Institución, pues con sus conocimientos y destrezas ayuda y contribuye a la Institución a cumplir sus objetivos.

Que teniendo en cuenta lo anteriormente señalado, se hace necesario establecen los Lineamientos de Gestión del Talento Humano.

#### RESUELVE

**Artículo Primero:** Expedir los lineamientos de Gestión del Talento Humano de la Fundación Universitaria Cafam, contenidos en el siguiente texto:



## Tabla de contenido

1.	Introducción .....	3
1.1.	Misión.....	3
1.2.	Visión.....	3
2.	Objetivo .....	4
3.	Descripción de los procesos de Talento Humano .....	4
3.1.	Apoyo a la búsqueda y selección de personal.....	5
3.1.1.	Identificación de las necesidades de personal .....	5
3.1.2.	Procesos de reclutamiento.....	6
3.1.3.	Preselección de candidatos .....	6
3.1.4.	Selección.....	6
3.2.	Proceso de vinculación laboral.....	7
3.3.	Proceso virtual de Inducción y reinducción.....	7
3.4.	Administración de la compensación y beneficios a trabajadores .....	7
3.5.	Gestión de la salud y bienestar laboral. ....	7
3.6.	Desvinculación laboral. ....	9
4.	Vigilancia y control .....	9



Fundación Universitaria Cafam  
Conocimiento con Responsabilidad Social

## **1. Introducción**

La Fundación Universitaria Cafam es una institución de educación superior, creada por la caja de Compensación Familiar Cafam, reconocida por el Ministerio de Educación Nacional mediante Resolución 9336 del 12 de diciembre de 2008.

Convencidos del valioso y necesario aporte de los colaboradores de la institución en el cumplimiento de los objetivos institucionales, desde el inicio de sus actividades la institución ha adoptado diversos lineamientos, prácticas y dimensiones del proceo de gestión del talento humano orientadas al cumplimiento de la misión institucional, las cuales se describen en el presente documento; entre ellas, las actividades que ejecuta la Fundación Universitaria Cafam para atraer, retener y desarrollar el mejor talento humano, así como los elementos a tener en cuenta en la definición de quienes serán los encargados de realizarlas y establecimiento de los mecanismos para ser desarrolladas.

Los lineamientos, prácticas y dimensiones del proceso que en este documento se describen, se articulan con lo contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento del Profesorado y demás normatividad interna que regulan nuestras actividades como institución de educación superior.

De esta manera, cada uno de los grupos de interés de UNICAFAM contará con información que le permita identificar de que manera interviene en este proceso y hacer su aporte orientado al desempeño de la misión institucional y el logro de nuestros objetivos.

### **1.1. Misión**

Unicafam es la institución de Educación Superior creada por Cafam que con base en sus principios de autonomía y responsabilidad social busca formar ciudadanos integrales a través de programas de educación superior de calidad, que contribuyan a estimular en ellos altas expectativas de desarrollo personal, intelectual, profesional y cultura de manera que puedan acceder a las oportunidades de progreso y liderazgo que ofrece la sociedad.

Unicafam fundamenta su formación en los principios de autonomía intelectual y ética, actitud investigativa y emprendedora, proyectados hacia el servicio y el desarrollo de las personas, las familias, las empresas y las comunidades, en contextos locales y globales.

### **1.2. Visión**

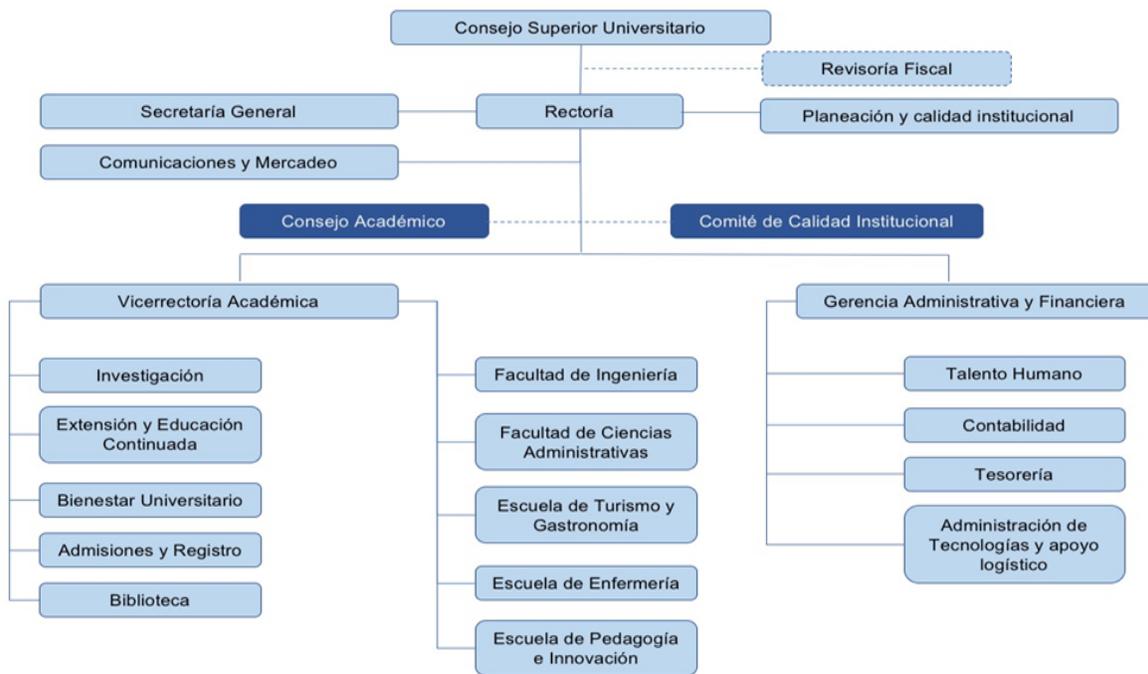
Unicafam será reconocida en el 2027 por su liderazgo en áreas de desarrollo humano, empresarial y social a partir de modelos pedagógicos innovadores que dan la máxima importancia al crecimiento personal de todos los miembros de la comunidad educativa.

## 2. Objetivo

Describir los lineamientos generales de la gestión del talento humano en la Fundación Universitaria Cafam.

## 3. Descripción de los procesos de Talento Humano

En la estructura organizacional de UNICAFAM<sup>1</sup>, la oficina de Talento Humano está adscrita directamente a la Gerencia Administrativa y es la encargada de desarrollar las actividades orientadas a atraer, retener y desarrollar el mejor recurso humano para contribuir a la eficiencia y el mejoramiento institucional.



*Ilustración 1. Organigrama de la Fundación Universitaria Cafam. Aprobado por el CSU*

Esta Unidad presta servicios bajo los principios de calidad, eficiencia y oportunidad, ajustados a las disposiciones legales y administrativas vigentes.

Su principal función es asesorar y acompañar a las diferentes dependencias institucionales en atraer, retener y desarrollar el mejor recurso humano, orientados a optimizar la gestión fomentando el desarrollo de habilidades y valores para construir un clima de tolerancia, convivencia y trabajo en equipo.

<sup>1</sup> Organigrama institucional. Aprobado por el Consejo Superior Universitario.

En consecuencia, Talento Humano propone y ejecuta las estrategias requeridas para fortalecer la capacidad administrativa y docente de la la Fundación Universitarian Cafam, con miras a aportar en los objetivos estratégicos y visión trazada por institución.

En el cumplimiento de su objetivo, la Unidad de Talento Humano realiza las siguientes actividades principales:

- Apoyo en la búsqueda y selección de personal.
- Procesos de vinculación laboral.
- Administración de la compensación y beneficios a trabajadores.
- Gestión de la salud y bienestar laboral.
- Desvinculación laboral.

### **3.1. Apoyo en la búsqueda y selección de personal**

La Unidad de Talento Humano presta apoyo a las demás unidades funcionales en la búsqueda y selección del personal que sea requerido por cada una de las Unidades funcionales de la institución. Para ello, se seguirán los siguientes pasos:

#### **3.1.1. Identificación de las necesidades de personal**

El Jefe Inmediato o el encargado de la Unidad correspondiente es quien identifica la necesidad de suplir algún cargo dentro de su equipo de trabajo. Esta necesidad puede surgir de alguna situación temporal, la terminación de alguno de los contratos con las personas que tiene vinculadas o el surgimiento alguna función no prevista en el presupuesto aprobado.

Si trata de alguna novedad temporal (incapacidades prolongadas, licencias, etc.) o la desvinculación de alguna persona; y esta se encuentra dentro del presupuesto aprobado, el Jefe Inmediato presentará su solicitud mediante el diligenciamiento del formato “Requisición de Personal”, el cual será provisto en Talento Humano y deberá ser firmado por este y por su superior inmediato, según sea el caso (Rector, Vicerrector Académico o Gerente Administrativo)

En caso de tratarse del algún cargo o función que no fue prevista en el presupuesto aprobado para el año vigente, el formato anteriormente mencionado requerirá la aprobación del Rector, por ser quien aprueba la planta de personal y cualquiera de sus modificaciones. En este punto, es importante mencionar que la panta de personal y su presupuesto son aprobados por la Rectoría durante el último trimestre del año anterior a su vigencia, pues este hace parte del presupuesto general aprobado por el Consejo Superior Universitario. Es por ello que todas las necesidades que requieran ser incluidas en el presupuesto de la planta de personal, deberán ser informadas y justificadas ante la Rectoría para ser analizadas y contempladas en el mencionado ejercicio.



Fundación Universitaria Cafam  
Conocimiento con Responsabilidad Social

### **3.1.2. Procesos de reclutamiento**

Una vez se cuenta con el formato de “Requisición de personal”, la Unidad de Talento Humano realiza las convocatorias correspondientes, para lo cual publica la oferta laboral en los medios que considere necesarios, pudiendo ser internos o externos, para lograr reunir un grupo de candidatos que cumpla los requisitos mínimos del cargo a suplir, según lo describa la “Guía Ocupacional” del mismo.

En esta convocatoria se incluirá toda la información relevante que oriente a los interesados a postular sus perfiles para ocupar el cargo vacante.

### **3.1.3. Preselección de candidatos**

La Unidad de Talento Humano realiza la revisión inicial de las hojas de vida postuladas para suplir el cargo, revisando que los candidatos reúnan los requisitos mínimos descritos en la Guía Ocupacional y publicados en la oferta laboral:

- Experiencia laboral general o específica.
- Nivel de estudios aprobados requerido.

Para el caso específico de los profesores, los requisitos se establecen en el Artículo 13 del Reglamento del Profesorado, así como en el Escalafón Docente.

Las hojas de vida de todos los candidatos que cumplan los requisitos mínimos son remitidas al Jefe inmediato, quien ha solicitado la vinculación. Éste hará la revisión de los perfiles y definirá quienes harán parte del proceso de selección.

### **3.1.4. Selección**

Una vez definidos los candidatos que participan en el proceso, se realizarán inicialmente entrevistas personales y pruebas que permitan evidenciar el cumplimiento de las competencias mínimos de acuerdo con los requerimientos específicos del cargo, para lo cual se cuenta con el apoyo de la Unidad de Talento Humano.

Para el caso específico de los profesores de planta, los requisitos que se establecen en el Artículo 13 del Reglamento del Profesorado son verificados adicionalmente por el Comité de Escalafón y Ascenso Docente.

Una vez verificado el cumplimiento de requisitos y evaluados todos los candidatos se hará la definición de la persona a vincular; para lo cual se notifica a la Unidad de Talento Humano de la decisión, quienes se encargan del respectivo proceso de vinculación bajo las condiciones descritas inicialmente en el formato de requisición de Personal.



Fundación Universitaria Cafam  
Conocimiento con Responsabilidad Social

### **3.2. Proceso de vinculación laboral**

Con la confirmación de la persona a ser vinculada, la Unidad de Talento Humano contacta al candidato, informa los requisitos documentales y acompaña todo el proceso, dando cumplimiento estricto a las obligaciones legales laborales.

Una vez se obtienen los soportes por parte del candidato se procede a realizar las afiliaciones a cada uno de los subsistemas de seguridad social que sean requeridos para cada caso, para finalmente suscribir el contrato de trabajo, bajo las mismas indicaciones contenidas en la Requisición de personal aprobada.

Acordar tiempos para procesos de selección y contratación oportunos. (fecha de requisición, proceso de selección, examen médico ingreso, documentación, etc.)

### **3.3. Proceso virtual de Inducción y reinducción**

Una vez vinculado, el trabajador recibe un proceso de inducción en aspectos institucionales generales y un recorrido por las instalaciones para ser presentado con los demás miembros del equipo de trabajo.

Este proceso es acompañado por una inducción específica al cargo y desempeño de sus funciones por parte del Jefe Inmediato.

### **3.4. Administración de la compensación y beneficios a trabajadores**

En la Unidad de Talento Humano se procede a incluir la hoja de vida y el respectivo contrato de trabajo en la herramienta que administra el proceso de nómina y todos los subprocesos que de esta dependen, para así llevar un control detallado de las bases de datos correspondientes.

Todos los procesos de compensación y beneficios están orientados a reconocer y remunerar de manera adecuada la labor que desarrolla cada una de las personas en su respectivo equipo de trabajo, bajo los principios de transparencia, oportunidad, equidad y justicia. Con ello se busca lograr adecuados niveles de compromiso y empoderamiento por parte de cada uno de los trabajadores, manteniendo un equipo de trabajo motivado al logro de los objetivos comunes e individuales.

En este subproceso, adicionalmente se hace seguimiento a los siguientes aspectos:

- i. Verificación de afiliación a todos los subsistemas de seguridad social.
- ii. Seguimiento, verificación y digitación de las novedades periódicas y esporádicas de nómina.
- iii. Liquidación y pago de todas las nóminas laborales.
- iv. Liquidación y pago de los aportes a seguridad social.

### **3.5. Gestión de la salud y bienestar laboral.**



Fundación Universitaria Cafam  
Conocimiento con Responsabilidad Social

En este subproceso, se realiza un seguimiento integral a la estructuración e implementación del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo, con un estricto cumplimiento de todas las disposiciones legales y con el claro objetivo de aportar a garantizar las adecuadas condiciones para el desarrollo de las funciones de todos los trabajadores en la Fundación Universitaria Cafam, en las condiciones de seguridad adecuadas que permitan desarrollar su gestión protegiendo las condiciones de salud, promoviendo además el principio del autocuidado.

Adicionalmente, la Unidad de Talento Humano y la Unidad de Bienestar Universitario desarrollan estrategias permanentes para todos los trabajadores de la institución, las cuales se integran en un Plan de Bienestar Para Todos que tiene como objetivos generar motivación entre los colaboradores, promoviendo la comunicación entre las personas y unidades, potenciando el sentido de pertenencia, otorgando valor y promoviendo el respeto por las diversas condiciones personales que enriquecen la colectividad. De esta forma se mantiene un óptimo clima de trabajo privilegiando siempre las condiciones de respeto y buen trato.

Las principales acciones del Plan de Bienestar para Todos se resumen en la siguiente tabla:

Celebra y disfruta	Convenios (voluntarios)	Apoyo y desarrollo	Tranquilidad y respaldo	A tu medida
Plan cumpleaños	COOPCAFAM	Descuento en matrícula (trabajadores)	Seguro de vida	Horarios flexibles (de 7:00 a.m. a 7:00 p.m.)
Reunión fin de año	Seguros (vehículos, exequial, hogar, médico, vida, etc.)	Conectividad sin límite (WiFi Gratuito)	Plan de Área Protegida (EMI)	Media jornada de diligencias personales
Días de la familia	Libranzas	Pago de incapacidad 100% (primeros 90 días)	Pausas activas (ARL)	Trabajo en casa
Concurso de disfraces	Convenio parqueaderos	Ciclos de charlas y conferencias (Facultades)	Préstamo de calamidad	Plan maternidad
Día del profesor	Bienestar te acerca a la cultura	Fortalece tus competencias (Sillas vacías - plan de capacitación anual)	Seguridad social intersemestral (Profesores)	



Fundación Universitaria Cafam  
Conocimiento con Responsabilidad Social

Semana cultural	Centro de Bienestar CAFAM	Apoyo posgradual	Jornada saludable	Plan paternidad
Premio a la Innovación pedagógica (Profesores)		Club de lectura	Cero sedentarismo	

### 3.6. Desvinculación laboral.

En la Fundación Universitaria Cafam, en concordancia con la normatividad vigente, se presentan diferentes tipos de finalización a los contratos de trabajo.

- i. Por terminación del plazo o labora pactada.
- ii. Por decisión voluntaria del trabajador.
- iii. Por decisión unilateral de Unicafam sin justa causa.
- iv. Por decisión unilateral de Unicafam con justa causa.
- v. Por acuerdo entre las partes.

Para cada uno de estos, la Unidad de Talento Humano garantiza el respeto de los derechos de cada trabajador y la observancia estricta de los requisitos legales que enmarcan la finalización de cada uno de los contratos de trabajo y se encarga de la generación, revisión, aprobación y pago de la liquidación de las prestaciones laborales a que tiene derecho el trabajador.

### 4. Vigilancia y control

Todos los procesos y procedimientos relacionados con la gestión del talento humano en la Fundación Universitaria Cafam cuentan con el seguimiento permanente de la Revisoría Fiscal externa y los diferentes entes públicos de control relacionados con la gestión propia descrita en este documento.

**Artículo Segundo:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dado en Bogotá D.C., a los veintiséis días del mes de noviembre de 2020

Comuníquese y cúmplase.

**DIANA MARGARITA PÉREZ CAMACHO**

Rectora