



**RESOLUCIÓN RECTORAL No. 34 DE 2023
(10 de mayo de 2023)**

Por medio de la cual se establece la Política General para el desarrollo del Talento Humano en la Universidad Católica Luis Amigó.

EI RECTOR GENERAL DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ, en uso de sus atribuciones legales, estatutarias y reglamentarias.

CONSIDERANDO QUE:

PRIMERO. Coherente con el principio de Desarrollo Trascendente, la Universidad Católica Luis Amigó regirá todas sus acciones desde la consideración, que la promoción y búsqueda del saber debe servir a la persona humana en el desarrollo de su dignidad y de su libertad para el cumplimiento de su misión transformadora del mundo, en la realización de la justicia y la equidad.

SEGUNDO. Desde los principios Amigonianos se concibe al ser humano como un proyecto en constante construcción, esencialmente social, porque alcanza su desarrollo y trascendencia en relación con las demás personas. Se entiende entonces que el ambiente laboral Amigoniano debe ser un escenario de diálogo, de coexistencia, de consensos, de construcción de sentidos, significados y ante todo dignificante.

TERCERO. La Universidad Católica Luis Amigó, en el marco de las recomendaciones dadas por la Comisión Nacional Intersectorial de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior CONACES, del Ministerio de Educación Nacional, en torno del Registro Calificado (RC), ha definido la creación de una Política de Talento Humano debidamente suscrita y aprobada por los órganos competentes con alcance sobre todos sus Centros Regionales, futuras seccionales y todos sus empleados, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.

CUARTO. Es necesario considerar los referentes normativos de diferente naturaleza y jerarquía como Constitución Política de la República de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, la declaración universal de los derechos humanos, entre otros y demás reglamentos intentos adoptados por la institución y que están en consonancia con la presente disposición.

QUINTO. De conformidad con los Acuerdos Superiores No. 07 y No. 08 del 17 de marzo de 2021, se garantizó la participación de la comunidad académica en los niveles que corresponde.



SEXTO. Es necesario considerar una Política Institucional para el desarrollo del Talento Humano.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1 °. Vinculación subjetiva. La Universidad Católica Luis Amigó y quienes la representan, serán responsables del cumplimiento de la Política de Talento Humano, con el liderazgo del Departamento de Gestión Humana. Todos los empleados de la Institución y en todos los lugares donde tenga presencia la Institución, serán responsables de acatar la política aquí establecida.

ARTÍCULO 2 °. Política. Establecer como Política para el desarrollo del Talento Humano de la Universidad Católica Luis Amigó, la siguiente:

"La Universidad Católica Luis Amigó, conforme con sus principios humanistas y dentro de su identidad católica y con el fin de fortalecer el trabajo en condiciones dignas, propenderá para que su talento humano tenga procesos de vinculación transparentes, pertinentes, incluyentes y sin discriminación. Se desarrollarán procesos de formación, cualificación, promoción y evaluación, orientados al crecimiento de las personas y velará por espacios de trabajo libres de violencia y acoso, en situaciones de respeto a la persona, seguridad laboral y fortalecimiento de prácticas que garanticen el buen clima y adecuado relacionamiento e interacción de los grupos humanos".

ARTÍCULO 3°. Líneas de implementación. Para el desarrollo de esta Política se deberán considerar los siguientes lineamientos:

1. Alcance. El Departamento de Gestión Humana de la Universidad Católica Luis Amigó, propiciará el desarrollo del talento humano en el contexto social del trabajo, a través de los procesos de selección, vinculación, inducción, capacitación, promoción, evaluación de desempeño, implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo y procesos de mediación para la resolución de controversias, que adelanta con los empleados del cuerpo docente y administrativo de la Institución. Con el propósito de continuar realizando esta labor en el marco de los principios de la equidad, el respeto por los derechos humanos, la transparencia y la confianza, la Universidad Católica Luis Amigó se compromete con la materialización de los siguientes lineamientos de talento humano:

2. Humanización. Reconocer, comprender, respetar y validar la complejidad y riqueza humana. Desestimar la creencia de que las personas son recursos que se gestionan y en su lugar trabajar para liderar y acompañar a las personas en la consecución de la misión institucional y de su desarrollo laboral.

3. Trato justo. Promover la justicia, la equidad y el trato justo entre todas las personas que integran la Universidad. De igual forma, velar porque las normas laborales y organizacionales estén en consonancia con los principios éticos de igualdad y respeto de los derechos humanos y laborales para las y los empleados.

4. Transparencia y ética. Quienes conforman el equipo encargado de acompañar el talento humano deben enmarcar sus actuaciones en la ética, el servicio, la imparcialidad y la confianza de forma responsable en favor de los empleados y de la Institución. La cercanía con los empleados no afecta la objetividad, al contrario, favorece la empatía y permite exigir a las y los empleados desde la coherencia, que sus actuaciones sean favorecedoras de la relación laboral.

5. No discriminación y equidad de género. Los procesos de selección, contratación, ascenso y remuneración propenderán por disminuir las brechas de desigualdad e inequidad de género y cualquier expresión de discriminación.

6. Seguridad laboral. Se identificarán, evaluarán y gestionarán los riesgos, se establecerán los respectivos controles con el fin de prevenir y mitigar los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, desarrollando programas de prevención y promoción en salud orientados a generar y preservar el bienestar físico, emocional, mental y social de las personas que conforman la comunidad universitaria, propiciando entornos de trabajo sanos y seguros.

7. Evaluación integral. Los procesos de evaluación de desempeño serán una práctica reflexiva e integral, generadora de cambios positivos en los procesos educativos, al constituirse como insumo fundamental para que las personas reconozcan sus fortalezas e identifiquen cuáles son los aspectos de su desempeño que requieren un plan de mejoramiento o acciones enfocadas hacia su fortalecimiento continuo. La evaluación de desempeño estará enmarcada en la retroalimentación constante, honesta, empática y objetiva que permita alcanzar la mejora actitudinal o laboral de las personas que lo requieran.

8. Desarrollo Humano. Los procesos de atracción, capacitación, promoción, retención y estímulos generar condiciones de vida dignas para los empleados y propenderán por el bienestar en condiciones de desarrollo humano y profesional.

9. Reconocimiento de la diversidad. Se reconocerá a los empleados desde su diversidad por ello se trabajará de forma articulada con las distintas Unidades para crear espacios laborales libres de estereotipos y de discriminación, que más que entornos incluyentes se fomenten el respeto por la pluralidad de las personas que conforman la Institución como parte de la cultura organizacional desde un enfoque diferencial e interseccional.

10. Ambientes seguros y libres de violencias. Se realizarán acciones que permitan la prevención, detección y sanción de conductas de abuso de poder, mobbing, sabotaje, hostigamiento, matoneo, doxing, sexting o cualquier expresión de acoso que afecte la dignidad humana de los empleados de la Institución. Esto con el fin de lograr que la Universidad sea un espacio seguro, libre de violencias.

11. Buen clima laboral. Cada acto, proceso y decisión Institucional que se tome, propenderá por el fortalecimiento de una cultura organizacional con un sistema de creencias, principios y valores que fomenten el respeto y el buen trato, lo que implica un trabajo arduo y constante por parte de toda la colectividad, de tal manera que el reto no solo le corresponde a una Unidad o una persona. Este se asumirá de manera conjunta y será al interior de las distintas Unidades orgánicas que darán forma, sentido y congruencia a lo aquí planteado desde prácticas cotidianas, debido liderazgo y espacios de microclima, entre otros.

ARTÍCULO 3º. Implementación estratégica. Corresponderá al Departamento de Gestión Humana establecer las estrategias indispensables para la implementación de esta Política y sus correspondientes lineamientos en condiciones de operativización, impacto, cobertura, medición, control, evaluación y mejoramiento.

ARTÍCULO 4º. Modificación. El Departamento de Gestión Humana evaluará permanentemente lo establecido en esta disposición y propondrá modificaciones a la Rectoría General cuando sea indispensable, por razones de conveniencia o requerimientos normativos, de contexto o de otra índole.

ARTÍCULO 5º. Vigencia. Esta Resolución Rectoral tendrá vigencia a partir de la fecha de su expedición.

Dada en la ciudad de Medellín, a los diez (10) días del mes de mayo de dos mil veintitrés (2023).

¡COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE!

EL RECTOR GENERAL


Padre CARLOS ENRIQUE GARDONA QUICENO

EL SECRETARIO GENERAL

FRANCISCO JAVIER ACOSTA GÓMEZ


UNIVERSIDAD CATÓLICA
BOGOTÁ
Rectoría General


UNIVERSIDAD CATÓLICA
BOGOTÁ
Secretaría General

	FORMATO PARA LA CREACIÓN, MODIFICACIÓN O DEROGATORIA DE REGLAMENTOS INTERNOS ACUERDOS SUPERIORES 07 Y 08 DEL 17 DE MARZO DE 2021	Código: FO-DE-290 Versión: 1 Fecha: 22/07/2021
---	--	---

Fecha de solicitud	27/04/2023		
Requerimiento	Creación nueva norma <input checked="" type="checkbox"/>	Modificación de norma <input type="checkbox"/>	Derogatoria de norma <input type="checkbox"/>
Unidad requirente	Departamento de Gestión Humana		
Nombre del empleado	Mariana Yepes Bustamante		
Si es modificación de una norma indique:	Acuerdo Superior <input type="checkbox"/>	Acuerdo Académico <input type="checkbox"/>	Resolución Rectoral <input checked="" type="checkbox"/>
	Coloque la norma modificable o derogable (número, fecha de la misma y el tema al cual está referida).		
Evaluación realizada a los reglamentos internos	<p>Describa la evaluación que se ha realizado de la norma que se pretende crear, modificar o derogar, frente a su eficacia, indicando la forma en que se realizó, el periodo, las conclusiones y las evidencias de lo realizado.</p> <p>El 10 de septiembre de 2021 en el marco de la actualización del PEI se conformó un equipo interdisciplinario de empleados docentes y administrativos a nivel país, encargados de hacer un análisis referencial para la creación de una política de talento humano, mediante el empleo de la matriz DOFA, la cual propendía por identificar las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas del aspecto que se está evaluando en conformidad al análisis del equipo sobre las condiciones institucionales. Este trabajo contó con la participación de los siguientes empleados y fue fundamental para evidenciar la necesidad de la creación de dicha política.</p> <p>Maryori Becerra Becerra Yurani López Espitia Luis Fernando Quintero Arango Jormaris Martínez Gómez</p> <p>Si bien, el trabajo realizado fue riguroso y quedó registrado mediante acta, no alcanzó a ser culminado, pero se retoma por el Departamento de Gestión Humana en 2023 para dar respuesta una de las recomendaciones dadas por</p>		

	<p>la Comisión Nacional Intersectorial de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior CONACES, del Ministerio de Educación Nacional.</p> <p>Por ello, la líder del departamento compila los insumos trabajados en 2021, la normatividad externa e interna, a saber: Constitución Política de la República de Colombia, Código Sustantivo del Trabajo, Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Belem Do Pará, Brasil 1994. El principio de igualdad y no discriminación, base del sistema internacional de protección de los Derechos Humanos, con fundamento en el principio de Universalidad y en: los artículos 1, 2, 3, 5 y 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, Segunda Enciclica del papa Francisco Laudato Sí. La normativa interna. Principios Institucionales, Reglamento Interno del Trabajo y Código de Buen Gobierno y Transparencia. Diseña una política y la pone a consideración de la docente investigadora Nicolasa María Durán y de la Jefa de Relaciones Laborales Catalina Clavijo Urrea para revisión y aportes, los cuales se consolidan y dan forma a la propuesta final que se presenta a continuación, la cual cumple con los principios de equidad, transparencia, respeto, trabajo justo digno y decente.</p>
<p>Justificación para la creación, modificación o derogatoria de la norma (tenga en cuenta aspectos como: necesidad de actualización, poca eficacia, nueva reglamentación legal, nueva circunstancias, entre otros.</p>	<p>recomendaciones dadas por la Comisión Nacional Intersectorial de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior CONACES, del Ministerio de Educación Nacional en torno del Registro Calificado (RC), ha definido la creación de una Política de Talento Humano debidamente suscrita y aprobada por los órganos competentes con alcance sobre todos sus Centros Regionales, futuras seccionales y todos sus empleados, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.</p>
<p>Textos si es una norma nueva, adjunte el texto a este formato.</p>	<p>El Departamento de Gestión Humana de la Universidad Católica Luis Amigó desde su conformación en el año 2010, propicia el desarrollo del talento humano en el contexto social del trabajo, a través de los procesos de selección, vinculación, inducción, capacitación, promoción, evaluación de desempeño, implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo y procesos de mediación para la resolución de controversias, que adelanta con los empleados del cuerpo docente y administrativo de la Institución. Con el propósito de continuar realizando esta labor en el marco de los principios de la equidad, el respeto por los derechos humanos, la transparencia y la confianza, la Universidad Católica Luis Amigó se compromete con la materialización de la siguiente Política de Talento Humano:</p> <p>Compromisos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconocer, comprender, respetar y validar la complejidad y riqueza humana. Desestimar la creencia de que las personas son recursos que se gestionan y en su lugar trabajar para liderar y acompañar a las personas en la consecución de la misión institucional y de su desarrollo laboral.

- Promover la justicia, la equidad y el trato justo entre todas las personas que integran la Universidad. De igual forma, velar porque las normas laborales y organizacionales estén en consonancia con los principios éticos de igualdad y respeto de los derechos humanos y laborales para las y los empleados.
- Quienes conforman el equipo encargado de acompañar el talento humano deben enmarcar sus actuaciones en la ética, el servicio, la imparcialidad y la confianza de forma responsable en favor de los empleados y de la Institución. La cercanía con los empleados no afecta la objetividad, al contrario, favorece la empatía y permite exigir a las y los empleados desde la coherencia, que sus actuaciones sean favorecedoras de la relación laboral.
- Los procesos de selección, contratación, ascenso y remuneración propenderán por disminuir las brechas de desigualdad e inequidad de género y cualquier expresión de discriminación. En general se trabajará para que los diferentes procesos administrativos y académicos de la Universidad se encuentren transversalizados por el enfoque de género.
- Se identificarán, evaluarán y gestionarán los riesgos, se establecerán los respectivos controles con el fin de prevenir y mitigar los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, desarrollando programas de prevención y promoción en salud orientados a generar y preservar el bienestar físico, emocional, mental y social de las personas que conforman la comunidad universitaria, propiciando entornos de trabajo sanos y seguros.
- Los procesos de evaluación de desempeño serán una práctica reflexiva e integral, generadora de cambios positivos en los procesos educativos, al constituirse como insumo fundamental para que las personas reconozcan sus fortalezas e identifiquen cuáles son los aspectos de su desempeño que requieren un plan de mejoramiento o acciones enfocadas hacia su fortalecimiento continuo. La evaluación de desempeño estará enmarcada en la retroalimentación constante, honesta, empática y objetiva que permita alcanzar la mejora actitudinal o laboral de las personas que lo requieran.
- Los procesos de atracción, capacitación, promoción, retención y estímulos generar condiciones de vida dignas para las y los empleados, propenderán por el bienestar en condiciones de desarrollo humano y profesional.
- Se reconocerá a los empleados desde su diversidad por ello se trabajará de forma articulada con las distintas unidades para crear espacios laborales libres de estereotipos y de discriminación, que más que entornos incluyentes se fomente el respeto por la pluralidad de las personas que conforman la Institución como parte de la cultura organizacional desde un enfoque diferencial e interseccional.
- Se realizarán acciones que permitan la prevención detección y sanción de conductas de abuso de poder, mobbing, sabotaje, hostigamiento, matoneo, doxing, sexting o cualquier expresión de acoso que afecte la dignidad humana de las y los empleados de la Institución. Hasta lograr que la Universidad sea un espacio seguro, libre de violencias.

	<p>- Cada acto, proceso y decisión Institucional que se tome, propenderá por el fortalecimiento de una cultura organizacional con un sistema de creencias, principios y valores que fomenten el respeto y el buen trato, lo que implica un trabajo arduo y constante por parte de toda la colectividad, de tal manera que el reto no solo le corresponde a una unidad o una persona, este se asumirá de manera conjunta y será al interior de las unidades administrativas y de cada uno de los programas académicos quienes, a través de su microclima, sus prácticas cotidianas y su liderazgo, darán forma, sentido y congruencia a lo aquí planteado.</p>	
<p>Si es la modificación de una norma vigente, coloque el comparativo de la norma actual y la norma propuesta.</p>	<p>Norma Actual</p> <p>Solo incluye producción intelectual</p>	<p>Norma Propuesta</p> <p>Se agrega producción en docencia, extensión, internacionalización, bienestar y tercera lengua.</p>
<p>Participación activa de la comunidad académica, de conformidad con el Acuerdo Superior 07 del 17 de marzo de 2021</p>	<p>Públicos consultados</p> <p>Personal Administrativo y docente descrito en la parte superior.</p>	<p>Descripción de evidencias y anexos.</p> <p>Se adjuntan actas 1 y 2 de 2021 y 2023 respectivamente.</p>
<p>Conclusiones del proceso de participación institucional frente a la creación, modificación o derogación de normas.</p>	<p>Expresar las conclusiones más significativas, las condiciones de retroalimentación, aportes generados frente a la propuesta inicial.</p> <p>Crear una política de talento humano que comprometa a todas y todos los empleados en promover la justicia, la equidad y el trato justo entre todas las personas que integran la Universidad. De igual forma, velar porque las normas laborales y organizacionales estén en consonancia con los principios éticos de igualdad y respeto de los derechos humanos y laborales para las y los empleados.</p>	
<p>Estrategias que implementará la unidad solicitante para la socialización de la norma creada o modificada, con los</p>	<p>Descripción de estrategias para socialización de las normas creadas o modificadas con los públicos pertinentes.</p> <p>Difusión a todos los empleados a nivel país a través del correo electrónico institucional.</p>	

públicos respectivos, en caso que sea aprobado por el órgano competente.	Difusión en la inducción 2023-2 por facultad y centro regional.
Relación de anexos:	<p>Describa los anexos correspondientes frente a actas, emails y otros que den cuenta de la evaluación, análisis, justificación y participación de la comunidad académica.</p> <p>Propuesta resolución Rectoral 2 actas</p>
Remitido a la Secretaría General el día:	27/04/2023
Observaciones de la Secretaría General:	
Observaciones del Rector General:	
Observaciones finales:	
Remisión y presentación ante el órgano de gobierno a quien corresponde la aprobación:	
Fecha:	