

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.

El 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 3°. 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 4°. 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 5°. 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 CARDONA QUICENO

EL SECRETARIO GENERAL

FRANCISCO JAVIER ACOSTA GÓMEZ

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE LISAMIGO
Rectoría General

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE LISAMIGO
Secretaría General