

**Acuerdo Consejo Superior N°003
18 de junio de 2020**

“MEDIANTE EL CUAL SE FIJA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DEL TALENTO HUMANO DE LA CORPORACION UNIVERSITARIA REFORMADA Y SE REGLAMENTA SU ORGANIZACIÓN”.

El Consejo Superior de la Corporación Universitaria Reformada en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias,

CONSIDERANDO

1. Que en virtud de la autonomía otorgada por la Constitución política de Colombia en su artículo 69 y por el artículo 29 de la Ley 30 de 1992, las instituciones universitarias podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos y reglamentos de acuerdo con la Ley.
2. Que el talento humano es la fuente intangible más valiosa de la Corporación Universitaria Reformada, por ello, su administración y desarrollo es fundamental en la generación de valor y los resultados que puedan obtener la institución.
3. 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, investigadores 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.
4. Que de conformidad con el proyecto institucional se plantea la necesidad de la creación de un modelo administrativo que sea corresponsable de la transformación de la corporación universitaria y que, de soporte a las proyecciones del campo académico como eje misional de la Institución, asegurando un modelo de gestión que potencie a las personas y las capacidades necesarias para el logro de los fines misionales y el fortalecimiento de los procesos de apoyo.
5. Que partiendo del principio de gobernanza que rige a la institución, 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.

6. Que el Consejo Superior de la Corporación Universitaria Reformada, en sesión ordinaria del 18 de junio de los corrientes reviso y aprobó el documento presentado sobre la Política Institucional del Talento Humano, con merito en lo expuesto,

ACUERDA:

POLÍTICA INSTITUCIONAL DEL TALENTO HUMANO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REFORMADA Y REGLAMENTACION DE SU ORGANIZACIÓN.

CAPÍTULO I.

GENERALIDADES, OBJETIVOS, RESPONSABLES DEL PROCESO, MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS ORIENTADORES.

Artículo 1. GENERALIDADES. La Política de Talento Humano de la Corporación Universitaria Reformada, establece todo el marco administrativo de los procesos relacionados a la gestión del talento humano, fundamentados en lineamientos y políticas institucionales dirigidas al mejoramiento continuo, fortaleciendo las condiciones de bienestar, calidad de vida laboral, cultura y clima organizacional, potencializando sus competencias con el fin de promover el crecimiento integral de los colaboradores, su productividad y la calidad en el servicio.

Esta política busca fortalecer cada uno de los procesos de la Gestión del Talento Humano, con la finalidad de contar en todas las dependencias de la Corporación Universitaria Reformada con un equipo idóneo y competente que ayude al cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo Universitario.

La Política de Talento Humano abarca desde la selección del personal y la administración de información para la vinculación, la contratación, la evaluación del talento humano académico, así como la inducción, reinducción, contratación, evaluación, capacitación, bienestar social laboral del personal administrativo, todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, actividades de nómina de los servidores y colaboradores de la Corporación Universitaria Reformada, y finalmente con los lineamientos generales de la desvinculación del talento humano.

Artículo 2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO.

- a) Fortalecer el proceso de convocatoria y selección del talento humano articulado a las necesidades y oportunidades institucionales.
- b) Propender por un clima laboral que favorezca el bienestar y la interacción de las diferentes áreas y unidades.

- c) Fortalecer el proceso de vinculación y contratación del talento humano, capacitando y entrenando al personal idóneo en los cargos ofertados en la Institución.
- d) Evaluar de manera permanente a los docentes y colaboradores con el fin de lograr el mejoramiento continuo en la Institución.
- e) Propiciar oportunidades de formación específica y de alto nivel para el personal docente, académico, administrativo y directivo de la Institución.
- f) 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.
- g) 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.
- i) 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 3. RESPONSABLES DEL PROCESO. La administración y puesta en marcha de esta política es responsabilidad del área de talento Humano, Nómina y Seguridad y Salud en el Trabajo, dependencias adscritas a la Dirección Administrativa y Financiera, con la asesoría permanente del área Jurídica.

Artículo 4. MARCO LEGAL Y NORMATIVO. La presente Política de Talento Humano de la Corporación Universitaria Reformada 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) Decreto 1295 de 1994: Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- e) Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- f) Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

- g) 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).
- h) Los lineamientos definidos en el Código Sustantivo del Trabajo, sus decretos reglamentarios y demás normas que regulen las relaciones entre empleadores y trabajadores.
- i) A nivel institucional, las disposiciones establecidas en el Reglamento interno de trabajo y el reglamento de docentes y el estatuto general de la Corporación Universitaria Reformada.

Artículo 5. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO. A lo largo de los años la Corporación Universitaria Reformada ha practicado, promulgado y enseñado a toda su comunidad académica, además de la constante promoción de la inclusión social y el rechazo de la discriminación en todas sus manifestaciones, razón por la cual, la presente política se fundamenta en los principios de:

Justicia, que representa la imparcialidad y la inclinación a obrar respetando la verdad en todos los procesos incluidos en la presente política.

Ética, orientada en todo momento a la aplicación con rectitud, bajo los preceptos y la normatividad institucional y nacional.

Trabajo en Equipo, todas y cada una de las áreas que conforman la institución, deberán aportar y apoyar para el cumplimiento de la presente política.

Inclusión, la presente política promulga la integración y participación de todas las partes interesadas sin distinción de raza, género, nacionalidad, posición social o económica.

Artículo 6. PERFIL DEL COLABORADOR UNIREFORMADO. El Colaborador Unireformado se caracterizará por su ética, sentido de justicia, liderazgo, responsabilidad y respeto por la diferencia. Serán personas coherentes con los principios institucionales, con capacidad para ser inclusivo, asertivo y cuidadoso del medio ambiente y la vida.

El área de talento humano implementará las estrategias necesarias para que cada uno de sus colaboradores cumpla con este perfil y se convierta en multiplicador de los valores Institucionales de la Corporación Universitaria Reformada.

CAPÍTULO II

CONVOCATORIA, SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PERSONAL

Artículo 7. NECESIDADES DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL. Anualmente, para el área administrativa y semestralmente para el área académica se proyectarán las necesidades de personal de acuerdo con el crecimiento institucional y los planes de desarrollo propuestos para el período sucesivo con la finalidad planificar las necesidades de convocatoria, contratación, movilización de personal a cada una de las dependencias y transmitir las al área talento humano para poner en marcha el proceso de convocatoria, selección y vinculación de personal.

Artículo 8. PRINCIPIOS DEL PROCESO. Para los procesos de Convocatoria, Selección y Contratación en la Corporación Universitaria Reformada se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

Confidencialidad. El profesional de talento humano encargado del proceso deberá asegurarse de que, en todo momento, se resguarde la información obtenida, protegiendo los resultados, la identidad de los postulantes y la información del proceso de selección, según corresponda.

Ética. Las áreas encargadas de coordinar, ejecutar y evaluar los procesos de Convocatoria, selección y vinculación de personal, en todo momento deberán actuar con rectitud, bajo los preceptos del reglamento institucional y la normatividad vigente.

Objetividad. Las áreas encargadas de evaluar y elaborar informes deberán, actuar y reportar con total imparcialidad sobre las conclusiones y los resultados obtenidos, buscando, en todo momento el bienestar institucional.

Legalidad. Los procesos de convocatoria, selección, vinculación y desvinculación de la Corporación Universitaria Reformada deberán fundamentarse en todo momento en la normatividad legal vigente.

Artículo 9. CONVOCATORIA, SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PERSONAL. El área talento humano deberá proporcionar a cada una de las dependencias de la Institución, personal idóneo y competente, acorde al perfil del colaborador Unireformado, para cumplir los objetivos institucionales. Para esto, deberán publicarse las vacantes por medio de la web, en los portales oficiales y la dirección de correo electrónico autorizados por la Corporación Universitaria Reformada para tal fin.

A través de este proceso, se evaluarán las competencias cognitivas, actitudinales e instrumentales requeridas para el cargo, así como la formación académica y la trayectoria laboral, efectuando la verificación de la información suministrada en la hoja de vida del aspirante, de igual manera, las competencias descritas anteriormente se analizarán mediante la aplicación de pruebas psicométricas, técnicas o con 'micro clases' para el personal académico, que permitan determinar las habilidades de los postulantes, al igual

que las respectivas entrevistas por parte del área de talento humano y el líder de proceso que corresponda.

Al culminar esta fase, se procederá a verificar los títulos y las referencias laborales y personales que suministró el candidato. Todo esto, con la finalidad de elegir personal idóneo y competente para cubrir las vacantes, con el compromiso de asignar el mejor cargo para el mejor candidato.

Artículo 10. DESVINCULACIÓN DE PERSONAL. La desvinculación de colaboradores de la Corporación Universitaria Reformada se llevará a cabo siguiendo los principios de legalidad y confidencialidad, garantizando en todo momento los derechos de los colaboradores que dejan de formar parte de la Institución y salvaguardando en todo momento los intereses institucionales.

CAPÍTULO III. BIENESTAR LABORAL

Artículo 11. PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL. La Corporación Universitaria Reformada trabaja con pasión y compromiso por el bienestar y la calidad de vida de sus colaboradores, tomando como referencia el principio de Felicidad Organizacional, crea experiencias para proporcionar un clima laboral agradable y recordar a los colaboradores que son el engranaje más importante dentro de esta institución.

El programa de Bienestar Laboral se elaborará anualmente, con el apoyo de los líderes de procesos y por medio del cual se podrán:

- a) Evaluar las condiciones de Clima laboral, los factores de riesgo psicosocial que podrían afectar la salud y el bienestar de los colaboradores.
- b) Promover y ejecutar la participación del personal en actividades que favorezcan el clima laboral y la cultura organizacional.
- c) Promover la sana convivencia y el buen trato entre todos los colaboradores de la Corporación Universitaria Reformada, con la finalidad de mantener sitios de trabajo agradables que favorezcan la salud mental de los colaboradores.
- d) Proporcionar beneficios al personal que ayuden a suplir sus necesidades personales, sociales y familiares a través de alianzas con entidades que busquen generar impacto positivo en los colaboradores y su grupo familiar, generando en cada uno de ellos el bienestar y las mejores experiencias, facilitando el disfrute de actividades recreativas y de esparcimiento, el crecimiento personal y aportando en la realización de sus sueños.
- e) Ejecutar actividades recreativas y culturales que ayuden a regular los niveles de estrés y propendan por la integración entre los colaboradores cubriendo las áreas deportivas, recreativas y culturales.

Artículo 12. 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 13. CELEBRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES. A 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 14. ACTIVIDADES DE BIENESTAR E INTEGRACIÓN FAMILIAR. Se integrará de acuerdo con los eventos programados, vincular a los familiares de nuestros colaboradores, promoviendo actividades orientadas a la diversión, creatividad, desarrollo integral y familiar, ello con el fin de aportar satisfacción y la calidad de vida de nuestros colaboradores.

Artículo 15. ACOMPAÑAMIENTO EN SALUD MENTAL. Mediante la implementación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica 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 capellanía, consejería y acompañamiento.

Artículo 16. BENEFICIOS FINANCIEROS PARA ESTUDIOS. A Los colaboradores de la Corporación Universitaria Reformada y a sus familiares en primer grado de afinidad y consanguinidad se le otorgarán beneficios financieros para estudios en los programas académicos de la Institución, estos se anunciarán al inicio del ciclo de matrículas en cada período académico.

CAPÍTULO IV. FORMACIÓN, DESARROLLO Y TOMA DE CONCIENCIA

Artículo 17. PROGRAMAS DE FORMACIÓN, DESARROLLO Y TOMA DE CONCIENCIA. La Corporación Universitaria Reformada busca proporcionar los medios adecuados para el desarrollo de sus competencias profesionales y las actitudes necesarias, con la finalidad de generar herramientas que permitan enfrentar eficazmente los retos que conlleva su labor y proporcionar una mayor satisfacción en la realización de sus actividades. Dentro de nuestra institución, cada colaborador, sea cual sea su nivel académico, ha de entender que la formación es parte de nuestra cultura y debe propender por mejorar permanentemente sus conocimientos y aptitudes.

Artículo 18. Teniendo en cuenta lo anterior, la Institución determina los programas de formación y desarrollo, inducción y entrenamiento y toma de conciencia de los

colaboradores de acuerdo con los diferentes niveles administrativos, académicos y gerenciales, teniendo en consideración lo siguiente:

- a) Anualmente se determinará, con el apoyo de los líderes de procesos, las necesidades de formación del personal a cargo, con la finalidad de elaborar programas acordes a las necesidades de la Institución.
- b) Todo personal que se vincula a la institución está obligado a iniciar un proceso de inducción y entrenamiento para detectar competencias susceptibles de mejora, facilitar su adaptación y contribuir a la apropiación de las responsabilidades y funciones.
- c) Cuando sea aplicable, se brindará formación y/o se ejecutarán acciones para lograr la competencia necesaria que evite o reduzca la posibilidad de afectar la conformidad de los servicios prestados.
- d) El colaborador debe identificar los riesgos asociados a su labor, tomando conciencia de las condiciones y actos inseguros que puedan conllevar a la materialización de estos, su actuar ante las emergencias, la responsabilidad ambiental y su contribución en el cumplimiento de la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
- e) La evaluación de competencias se aplicará al personal administrativo que haya cumplido un año dentro de la organización y semestralmente a los docentes al culminar el periodo académico. Así mismo, para garantizar el entendimiento de las capacitaciones se realizará una evaluación que garantice la comprensión de la formación dada.

Capítulo V.

INCLUSIÓN Y PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

Artículo 19. GENERALIDADES. La Corporación Universitaria Reformada establece los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en la Institución y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante el talento humano de la Corporación Universitaria Reformada.

La promulgación de la Constitución Política de 1991 fue el hito que dio inicio al desarrollo del marco jurídico, que enmarcado en la lógica del Estado Social de Derecho y regido por el principio de igualdad y dignidad humana, determina y busca garantizar los derechos de las personas con discapacidad y con cierto grado de vulnerabilidad que con el tiempo han sufrido de algún tipo de exclusión social y establecer las obligaciones del Estado y la sociedad en este ámbito.

Uno de los pilares fundamentales de la Constitución de 1991 es el artículo 13 en el cual se consagra el principio de igualdad para todos ciudadanos colombianos, por ello, en aras de no generar segregación alguna, la presente política está dirigida a promover la inclusión sin distinción de la apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, nacionalidad, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, religión, origen étnico o nacional, preferencias sexuales, situación migratoria.

Para la Corporación Universitaria Reformada es importante mantener una coherencia entre sus principios, sus valores, su misión y su visión con las capacidades del talento humano, con el fin de cumplir con los retos que le exige la alta competitividad del mercado actual, y de mantener unos buenos niveles de rendimiento y productividad que aseguren un constante crecimiento.

Artículo 20. ESTRATEGIAS. En el marco de los principios de la Institución, los derechos humanos y la normatividad colombiana, se crea la presente estrategia para afrontar la exclusión social de grupos vulnerables o con discapacidad, con una dimensión de formación integral, el reconocimiento y valoración por el otro como persona y las relaciones del buen trato, solidaridad y respeto por la diferencia, generando en la Institución oportunidades laborales por méritos y capacidades:

- a) En la Convocatoria y selección de personal, la finalidad será asegurar procesos de selección justa, basados en la inclusión y diversidad como valores corporativos.
- b) Creación de un modelo de inclusión laboral para articular y fortalecer la adaptación del talento humano pertenecientes a grupos vulnerables o con discapacidad al entorno laboral con el equipo de trabajo. El referido modelo, contendrá programas que:
 - Sensibilicen y cultiven valores multiculturales fomentando el buen trato entre compañeros, que destaque la tolerancia, incentivando siempre el empleo de un lenguaje antidiscriminatorio muy claro.
 - Fomente un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación y de otras formas de intolerancia y violencia.
- c) La integración de las personas con discapacidad o pertenecientes a grupos vulnerables al equipo de trabajo, debe generarse en una fase final del proceso de inclusión, por medio de reuniones y estrategias que permitan fortalecer una adecuada comunicación y relaciones entre los integrantes antiguos y el nuevo trabajador.
- d) Mitigar los efectos y traumas psicosociales a través de una adecuada intervención para que los trabajadores que pertenezcan a un grupo vulnerable puedan superar obstáculos culturales, psicológicos y sociales que le impidan integrarse al equipo de trabajo.
- e) El papel de la tecnología es muy importante como un medio para el desarrollo del teletrabajo, las personas con discapacidad pueden ser un buen aporte a la institución bajo esta modalidad contractual.
- f) De manera permanente, a través de los canales de comunicación se difundirá el concepto de la diversidad como un valor para la organización, incentivando la participación de las distintas áreas en el proceso de inclusión laboral.

Artículo 21. BENEFICIOS DE LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN. La implementación de la presente política genera para la Corporación Universitaria Reformada:

- a) Una cultura innovadora, gracias al aporte desde distintos ámbitos de ideas, experiencias y visión de las cosas, se amplían los enfoques y se genera un pensamiento más creativo, proyectando la imagen Institucional.
- b) Fomenta la integración, creando entornos de alta diversidad e inclusión, y con ello se aumenta el sentido de pertenencia, se define un clima laboral más sano y colaborativo.

Capítulo VI. SANA CONVIVENCIA Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Artículo 22. GENERALIDAD. La Corporación Universitaria Reformada se compromete a cumplir con las leyes, decretos, resoluciones y demás normas que sean expedidas para reglamentar el abordaje de la convivencia laboral, con el propósito de implementarlas y ejecutarlas en lo correspondiente a nivel organizacional.

Para la institución, es prioritario propender por un trato cortés, respetuoso y digno de las personas, en aras de crear y mantener un ambiente laboral propicio para el desarrollo de las tareas que corresponden a la empresa, a la vez que se busca el impulso a la autorrealización de los colaboradores.

Artículo 23. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. La Corporación Universitaria Reformada se compromete conformar el Comité de Convivencia Laboral como parte de las estrategias para hacer un seguimiento a las condiciones de riesgo psicosocial de la organización, particularmente en lo que respecta a bienestar laboral y acoso en el entorno de trabajo y a la vez se compromete con los colaboradores en facilitar los medios para promocionar el respeto a las personas y prevenir todas aquellas conductas o comportamientos que puedan interferir con el desarrollo de las tareas, así como afectar la salud física, emocional y mental de las personas que laboran en la empresa.

Conscientes de la importancia de mejorar la calidad de vida laboral, en la Corporación Universitaria Reformada cualquier persona que incurra comportamientos de discriminación, agresión, intimidación, hostilidad, coerción u hostigamiento será sujeta a investigación y acciones disciplinarias de acuerdo con lo establecido en la legislación; del mismo modo, la organización se compromete a salvaguardar la información que sea recolectada.

Para dar cumplimiento a esta política, la Corporación Universitaria Reformada dispondrá de los mecanismos preventivos y correctivos necesarios, así como de los recursos requeridos para la implementación de esta política, garantizando la confidencialidad de la información.

Capítulo VII. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 24. MODELO DE EVALUACIÓN. Con la finalidad de evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel organizacional y personal, el área de talento humano liderará, con el apoyo de los demás líderes de proceso la Evaluación del Desempeño del personal Académico y Administrativo, bajo el modelo de evaluación de 360 grados, en el que se involucrarán todas las partes interesadas y cada una de estas proporcionará una calificación para los colaboradores.

Este proceso, tendrá como principal objetivo obtener el mejor rendimiento de una persona en un determinado cargo por medio de la evaluación anual y la implementación y el seguimiento de planes de mejoramiento, que derivarán del nivel de cumplimiento y la calificación obtenida.

Artículo 25. PERIODICIDAD. Estas evaluaciones se harán acorde a la siguiente periodicidad:

- a) **Personal Académico**, será evaluado cada seis meses, al finalizar cada período académico por medio de la evaluación docente.
- b) **Personal Administrativo y Académico Administrativo**, será evaluado de manera anual, al finalizar el segundo período académico.

Artículo 26. ETAPAS. La Evaluación del desempeño de la Institución constará de 4 etapas:

- a) **Fijación de objetivos.** En la que se determinará la calificación que debe obtener un colaborador para que su nivel de desempeño sea considerado como óptimo
- b) **Retroalimentación.** En esta etapa se socializarán con el colaborador el nivel obtenido en la evaluación.
- c) **Elaboración de planes de acción y mejora.** En caso de obtener resultados desfavorables, se elaborarán planes para gestionar el seguimiento del colaborador, este incluirá una serie de hitos y compromisos de mejora con los que se supervisará el rendimiento del trabajador.
- d) **Seguimiento a planes de acción y mejora.** De manera periódica, el líder de proceso, con el apoyo del área de Talento Humano deberá informar el nivel de cumplimiento del colaborador con respecto al plan de acción y mejora que se estableció después de su evaluación, en caso de que el trabajador persista en sus fallas, se harán acciones correctivas acorde a la normatividad vigente.

Capítulo VIII.

Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo

Artículo 27. GENERALIDAD. La Corporación Universitaria Reformada está comprometida con la gestión eficiente de la Seguridad y Salud en el trabajo, por tal razón, destinará los recursos necesarios para identificar, evaluar, valorar y controlar los riesgos que puedan presentarse en la ejecución de sus actividades, con tal establecer los respectivos controles y prevenir la aparición de enfermedades, incidentes u otras situaciones que puedan afectar a las personas, al medio ambiente y a la propiedad.

Artículo 28. PRINCIPIOS. La Política de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de la Corporación Universitaria Reformada se fundamenta en los siguientes principios:

Protección de la vida, el bienestar y la salud. Para la Corporación Universitaria Reformada es fundamental la vida, el bienestar y la salud de sus colaboradores, razón por la cual, la gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la institución buscará preservar la integridad, el bienestar y la salud de todos los colaboradores ejecutando actividades, implementando programas y sistemas de vigilancia epidemiológica para prevenir cualquier afectación.

Gestión eficaz del riesgo. La Corporación Universitaria Reformada destinará los recursos necesarios para identificar, evaluar y controlar de manera oportuna cada uno de los riesgos que se presenten en el ejercicio de sus actividades.

Promoción y Prevención. Se realizarán actividades y se adoptarán medidas en todas las fases de actividad de la organización con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados de la actividad institucional.

Legalidad. Se adoptarán todas las medidas para dar estricto cumplimiento a la normatividad legal vigente en el país sobre la Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 29. DESARROLLO. La gestión eficiente de seguridad y salud en el trabajo en la Corporación Universitaria Reformada incluye la medición y evaluación de los riesgos presentes en nuestra actividad, la determinación de las medidas, estrategias y sistemas necesarios para la mitigación de estos, estas actividades se llevarán a cabo con los siguientes instrumentos:

- a) **Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial**, está reglamentado en el artículo 349 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece las obligaciones para los colaboradores de la Corporación Universitaria Reformada con respecto a la prevención de la seguridad y salud en el trabajo.
- b) **Matriz de Riesgos**, Establece cuáles son los riesgos relevantes para la seguridad y salud de los colaboradores de la Corporación Universitaria Reformada, su tipo, nivel de gravedad, afectación y los métodos, herramientas y elementos necesarios para la protección personal y mitigación de estos.

- c) **Plan de Emergencias**, Se elaboró como un conjunto de acciones organizadas con el propósito de contar con un esquema para dar respuesta inmediata a la ocurrencia de situaciones de desastres en el interior de las instalaciones de la Corporación Universitaria Reformada.
- d) **Conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)**, Es un comité conformado por igual número de representantes de los Colaboradores y la Institución, está encargado de la promoción y la vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de la Corporación Universitaria Reformada.
- e) **Política de Prevención del Consumo de Alcohol y Sustancias Psicoactivas**, Establece los lineamientos de la Corporación Universitaria Reformada para implementar estrategias y ejecutar actividades que busquen prevenir el consumo excesivo y patológico de Alcohol y Sustancias Psicoactivas en sus colaboradores, todo esto, para promover estilos de vida saludables.

Capítulo IX. OTORGAMIENTO DE LICENCIAS

Artículo 30. TIPOS DE LICENCIA. La Corporación Universitaria Reformada ha definido la existencia de dos tipos de licencias, remuneradas y no remuneradas.

Las condiciones para el otorgamiento de estas están definidas en el Artículo 37 del reglamento interno de trabajo y este, a su vez se fundamenta en el Artículo 57 Numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, en el caso de los docentes, las condiciones para el otorgamiento de las licencias no remuneradas se definirán por el Artículo 30, literal c, del Reglamento Docente donde se establece los derechos de los docentes de la Corporación Universitaria Reformada.

Artículo 31. LICENCIAS REMUNERADAS. Las licencias remuneradas se otorgarán en los siguientes casos:

- a. En caso de grave calamidad doméstica familiar, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. El permiso concedido será de máximo tres (3) días calendario, dependiendo de la calamidad presentada.
- b. En caso de entierro de compañeros(as) de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 30% de los trabajadores.
- c. En caso de contraer nupcias, el permiso concedido será de máximo cinco (5) días hábiles.
- d. En los casos sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente, el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

- e. En el caso de permiso para citas médicas, se deberá solicitar al jefe inmediato mediante formato diseñado para tal fin.
- f. Los demás contemplados en las normas vigentes”, Artículo 37; Reglamento interno de trabajo, Corporación Universitaria Reformada.

Artículo 32. LICENCIAS NO REMUNERADAS. El tiempo máximo de licencias no remuneradas se fija hasta por noventa (90) días continuos dentro de un mismo año, sólo licencias para estudios podrán ser mayores de tres (3) meses y a juicio de la Rectoría. Los casos de excepción serán tratados como singulares por la Rectoría” Parágrafo - Artículo 37; Reglamento interno de trabajo, Corporación Universitaria Reformada.

Artículo 33. CONDICIONES PARA EL TRÁMITE Y OTORGAMIENTO. El procedimiento para trámite y otorgamiento de licencias están definidas en el Artículo 38 del Reglamento interno de trabajo.

“Únicamente por causas justificadas y debidamente comprobadas los trabajadores podrán solicitar permiso o licencia para no asistir al trabajo o ausentarse de él, El trámite a seguir en los diferentes casos, es el siguiente:

1. Los permisos hasta un día (1) se solicitarán por escrito y pueden ser concedidos por el jefe inmediato, remitiendo el informe a la Rectoría y a la Oficina de personal con destino a la hoja de vida.
2. Los permisos de tres (3) días en adelante, pueden ser concedidos por el jefe de personal con el visto bueno del jefe inmediato y de la Rectoría; dejando constancia con destino a la Oficina de Personal”, Artículo 38; Reglamento interno de trabajo, Corporación Universitaria Reformada.

Artículo 34. VIGENCIA. El presente Acuerdo tendrá vigencia a partir de la fecha de aprobación.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Barranquilla a los dieciocho (18) días del mes de junio de 2020.



GLORIA ULLOA ALVARADO
Presidenta Sala General



JANNERIS RODRÍGUEZ GÓMEZ
Secretaria General