

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ**CONSEJO SUPERIOR****ACUERDO No. 21****(5 de octubre de 2021)**

Por el cual se reconoce, en una Política, los lineamientos y acciones que desarrolla la Fundación Universitaria Konrad Lorenz asociados a la Gestión del Talento Humano.

El Consejo Superior de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ en uso de sus atribuciones legales, estatutarias y

CONSIDERANDO

Que, de acuerdo con los Estatutos de la Fundación en el numeral 4° del artículo 28, una de las funciones del Consejo Superior es la de *“formular y evaluar periódicamente las políticas y objetivos de la Fundación”*.

Que los Estatutos señalan que la Fundación *“Rige sus acciones por los principios fundamentales de la tolerancia, la libertad académica, de investigación, de aprendizaje y de cátedra, dentro del respeto a la Constitución, a la Ley, a la ética y al rigor científico”*; igualmente que, *“Quienes formen parte de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz no podrán ser discriminados por razones de raza, sexo, credo o nacionalidad”*; además que, *“El carácter de función social que la Fundación ha elegido como uno de sus objetivos supremos implica que quienes lo integran: directivos, docentes, estudiantes y administradores, deben regir su conducta por claros criterios éticos que garanticen el respeto a los valores del hombre y de la sociedad y contraen la obligación de servir a la comunidad”*.

Que el Proyecto Educativo Institucional de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz señala que *“Una entidad de educación superior se convierte en ‘institución’ cuando la comunidad que la compone se ha integrado por los valores y la misión que condujeron a su creación y se consolida como organización social autónoma, más allá de la gestión inicial de sus fundadores. La consolidación de nuestra comunidad educativa ha sido, desde el comienzo, un propósito fundamental de la Fundación”*.

Que el Proyecto Educativo Institucional de la Fundación determina que la Comunidad Educativa se consolida y guía por los principios de universalidad, en cuanto a la validez del conocimiento obtenido; de idoneidad en cuanto a la calidad perseguida; de responsabilidad social y académica y de eficiencia administrativa y financiera.

Que hacen parte de la Comunidad Educativa, los profesores, los directivos y el estamento administrativo, quienes se orientan por los valores y los principios institucionales, las metas y objetivos en los planos de la docencia, la investigación y la proyección social.

Que la Comunidad Educativa se concibe, en el PEI, como una “atmósfera social” que incentiva e induce al desarrollo de un conjunto de comportamientos sociales en torno a la ética y a la comunicación civilizada que regulan las relaciones y alientan a un sentido de comunidad, particularmente exigibles a los colaboradores y que se constituyen en el ethos Konradista.

Que, de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo, en el Artículo 3. Clasificación del personal de la Institución. *“El personal al servicio de la Institución se clasifica, para todos los efectos legales, en dos categorías, así: a) Personal administrativo, el cual se regirá por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo y del Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente. b) Personal docente, el cual se regirá por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo, por el Reglamento Interno de Trabajo y el Reglamento Docente”.*

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO. – Reconocer, en una Política, los lineamientos y acciones que desarrolla la Fundación Universitaria Konrad Lorenz asociados a la Gestión del Talento Humano.

ARTÍCULO SEGUNDO. – La presente Política establece el marco general que rige la gestión del talento humano en la Fundación Universitaria Konrad Lorenz fundamentándose en la normativa nacional vigente y en las normas internas, incluidos el reglamento interno de trabajo, el reglamento docente y el Código de Ética y Buen Gobierno.

ARTÍCULO TERCERO. – La Política de Talento Humano se cimenta en los principios y valores de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz y aplica para todos los trabajadores de los estamentos académico y administrativo indistintamente de su modalidad de contratación.

ARTÍCULO CUARTO. – Principios. Los principios que rigen la Política de Talento Humano en la Fundación Universitaria Konrad Lorenz son los siguientes:

- a) **Mejora continua:** de acuerdo con la Política de Calidad, consiste en un proceso de desarrollo continuo enfocado en acciones de mejora que buscan la excelencia en todos los frentes de acción.
- b) **Calidad en la Gestión:** dedica los procesos y recursos a contar con el mejor talento humano, a su desarrollo, permanencia y promoción. El enfoque de calidad se centra tanto en los miembros y los equipos de trabajo como en la óptima gestión humana y en el bienestar de los trabajadores de la Institución.

- c) **Orientación hacia las competencias:** se enfoca en el desarrollo y perfeccionamiento de las habilidades que requieren los trabajadores para alcanzar su máximo potencial, lograr niveles de efectividad óptimos en el desarrollo de sus funciones y conseguir su mayor contribución a los fines de la Institución.
- d) **Respeto y sana convivencia:** Involucra la promoción de ambientes sanos para el trabajo a través de mecanismos para la resolución armónica de conflictos.

ARTÍCULO QUINTO. – Responsables. El seguimiento e implementación de la Política de Talento Humano es responsabilidad de la Rectoría y del Departamento de Talento Humano. Coadyuvan en su desarrollo y cumplimiento, los Directivos Académicos y Administrativos que tienen personas a cargo y todos los trabajadores de la Institución en posiciones de liderazgo.

ARTÍCULO SEXTO. – Frentes de Acción: para el desarrollo idóneo de la Política de Talento Humano se definen los siguientes frentes de acción:

1. **Selección y fidelización del Talento Humano:** la Fundación Universitaria Konrad Lorenz en la búsqueda de la excelencia desarrolla acciones para contar con una planta laboral altamente calificada y éticamente responsable. Establece procesos de selección objetivos, incluyentes y metódicos, así como el entrenamiento en el cargo que permita una fácil adaptación e integración del nuevo trabajador a la cultura institucional, facilitando el desempeño de sus funciones. En relación con los procesos de selección docente se aplican los procedimientos establecidos en el Reglamento Docente.

Líneas de acción:

- a. **Búsqueda de Talento:** promueve la identificación de un talento humano idóneo, en armonía con los perfiles de los cargos. En esta línea se efectúa una búsqueda de candidatos de acuerdo con los requerimientos, a través de diferentes medios. La Institución tendrá en cuenta para ello, además, el banco institucional de talentos y las posibilidades de promoción interna dentro del plan de carrera.
- b. **Selección por competencias:** implementa un modelo de gestión por competencias que permite identificar, seleccionar, desarrollar y gestionar las habilidades que requiere el talento humano para alcanzar el mayor aporte posible al cumplimiento de los objetivos de la Institución, de la unidad a la cual se adscribe y de los procesos y proyectos en los que se involucra con criterios de eficiencia y eficacia en el desarrollo de las funciones. Estas competencias funcionan como guía de los trabajadores en su proceso de mejoramiento continuo.

- c. **Inducción:** permite al nuevo trabajador conocer los principios, las políticas, la trayectoria, los procesos y los procedimientos institucionales, así como el conducto regular y el debido proceso, entre otros factores, que facilitan su adaptación a la cultura organizacional, al equipo de trabajo y al cargo mismo. Involucra la socialización del manual de funciones.
 - d. **Evaluación de periodo de prueba:** promueve un espacio de realimentación entre el trabajador y su jefe inmediato, mide el nivel de ajuste del colaborador con la cultura institucional (competencias institucionales) y con el cargo para el cual fue contratado (competencias específicas), identificando la curva de aprendizaje, los aspectos que se destacan en su desempeño y las oportunidades de mejora. Teniendo en cuenta los resultados de esta evaluación, se identifica si el trabajador supera o no el periodo de prueba y permite identificar el grado de éxito del proceso de selección.
 - e. **Retiro:** implica una valoración por parte de los trabajadores que renuncian a la Institución mediante la cual se evalúan los posibles aspectos que influyeron en el retiro y el grado de satisfacción frente a diversos factores. Los resultados obtenidos permiten la implementación de actividades encaminadas al mejoramiento continuo.
2. **Desarrollo humano y calidad de vida:** la Fundación Universitaria Konrad Lorenz establece diversas estrategias que fortalecen la atracción y la fidelización de su capital humano por medio de acciones y programas que le permiten al trabajador consolidar sus proyectos personales, profesionales y laborales que mejoran su calidad de vida, la satisfacción laboral, el sentido de pertenencia hacia la Institución y el compromiso en el desarrollo de sus funciones.

Líneas de acción:

- a) **Capacitación:** fortalece en el trabajador las competencias propias de su rol. Para el estamento docente, incluye la capacitación para la labor pedagógica e investigativa.
- b) **Formación:** permite el desarrollo del trabajador a través de procesos de educación continua y formal, fortalece los conocimientos específicos e involucra los apoyos a la formación avanzada, mediante programas que pueden desarrollarse internamente o ser ofrecidos por otras instituciones.
- c) **Reentrenamiento en el cargo:** afianza los conocimientos propios de un rol dentro de la Institución.
- d) **Planes de Desarrollo:** están definidos de manera independiente para el cuerpo docente y para el estamento administrativo; orientan el fortalecimiento de competencias de los cargos con el fin de coadyuvar en el logro de los objetivos, personales, profesionales e institucionales.
- e) **Plan de carrera y movilidad interna:** reconoce a los trabajadores que cuentan con las competencias requeridas por la Institución para futuras promociones y para el cubrimiento de vacantes internas.

- f) **Sucesión:** minimiza el impacto de los retiros en los cargos críticos; y postula y prepara a los colaboradores que cuentan con el perfil para la vinculación a futuras posiciones.
 - g) **Calidad de Vida:** contribuye con el bienestar integral del trabajador a través de espacios y actividades recreativas y deportivas individuales, grupales y familiares.
 - h) **Reconocimientos e incentivos:** exaltan el desempeño de los colaboradores en los ámbitos propios de su trabajo.
3. **Gestión del desempeño:** la Fundación Universitaria Konrad Lorenz establece las competencias fundamentales que corresponden a los cargos y son guía para la selección, el entrenamiento, el desempeño y la evaluación de los trabajadores en el desarrollo de las funciones asignadas, en su contribución a los procesos y al cumplimiento de los objetivos institucionales, y en las posibilidades de promoción.

Líneas de acción:

- a) **Evaluación del desempeño docente:** los profesores de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz son evaluados periódicamente de acuerdo con las políticas que, para tal efecto, fija la Institución. Lo concerniente a la Evaluación de los Profesores se encuentra establecido en el Reglamento Docente.
 - b) **Evaluación de desempeño:** los miembros del estamento administrativo tienen definidas competencias institucionales y competencias específicas, las cuales son evaluadas en grados diferentes, en una mirada contextual específica, según el nivel de responsabilidad y de toma de decisiones del cargo.
 - c) **Planes de Desarrollo:** los resultados de la evaluación de desempeño de cada trabajador permiten identificar las brechas en relación con las competencias y generar los planes de acción de acuerdo con los resultados.
4. **Gerencia del talento humano y compensación:** la Fundación Universitaria Konrad Lorenz reconoce que el capital humano es el principal activo de la Institución y garantiza procesos de vinculación y desvinculación transparentes, justos y equitativos alineados con la normativa vigente, la Misión y los principios institucionales.

Líneas de Acción:

- a) **Contratación:** la vinculación del personal académico y administrativo se realiza mediante contratos de trabajo a término fijo o indefinido. La normativa concerniente a la selección, vinculación y contratación de los profesores se encuentra establecida en el Reglamento Docente.

- b) **Sistema de remuneración:** la remuneración de los colaboradores guarda relación estrecha con los méritos, con el perfil y con las funciones que desempeñan. La normativa asociada a la remuneración de los profesores se fija en el Reglamento Docente, en el cual se establece, además, el sistema de cualificación docente.
 - c) **Vacaciones:** los periodos de vacaciones se rigen por las normas legales vigentes y por el Reglamento Interno de Trabajo. La Institución podrá determinar tiempos adicionales de descanso por mera liberalidad.
 - d) **Desvinculación laboral:** los retiros de la Institución se establecen de acuerdo con las normas legales vigentes y con los reglamentos que aplican a cada estamento.
5. **Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo – SGSST:** está encaminado a promover el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, buscando ofrecer lugares de trabajo seguros y adecuados.

Líneas de acción:

- a) **Medicina preventiva y del trabajo:** los programas, procedimientos y actividades de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz tienen como objetivo principal la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, protegiendo al trabajador de factores de riesgo ocupacionales que puedan afectar sus condiciones físicas y mentales.
- b) **Seguridad industrial:** la Fundación Universitaria Konrad Lorenz implementa un conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y control de causas de los incidentes y accidentes de trabajo y de las condiciones de trabajo que pueden afectar la seguridad de los trabajadores.
- c) **Higiene industrial:** la Institución realiza actividades de gestión en higiene industrial para el reconocimiento y control de los factores ambientales que pueden afectar la salud o el bienestar de los trabajadores en su sitio de trabajo y que permiten la implementación efectiva de programas de vigilancia epidemiológica.
- d) **Programas de gestión de acciones prioritarias:** la Fundación realiza una evaluación periódica de los programas de gestión de acciones prioritarias por medio de indicadores de cumplimiento, cobertura y eficacia, con el objetivo de analizar las tendencias, plantear nuevas estrategias o planes de acción o replantear las actividades del programa de gestión e implementación de estos.

ARTÍCULO SÉPTIMO. – Mecanismos para la evaluación y actualización de los procesos de gestión del talento humano, de los cargos y de la estructura organizacional. Además de las evaluaciones descritas en los artículos previos y con el fin de establecer acciones de mejora, el Departamento de Talento Humano implementa la evaluación de la percepción y de la satisfacción de los procesos de inducción y de reinducción institucional, de inducción y reinducción al SG-SST y del programa de formación y capacitación, entre otras dimensiones pertinentes.

Los procesos y documentos en esta materia son revisados periódicamente y se actualizan por solicitud de la Dirección de Talento Humano a la Oficina de Optimización y Mejoramiento, señalando los cambios requeridos. Las actualizaciones se socializan a los trabajadores y se disponen en el repositorio institucional establecido para estos efectos.

La Rectoría es la instancia que autoriza las actualizaciones de los cargos y funciones y las promociones de los trabajadores del estamento administrativo. La actualización de funciones para el cuerpo docente se plasma en los planes de trabajo de cada profesor al inicio de cada periodo académico en concertación con él, acción que se ejecuta desde los Programas Académicos y desde las Facultades, Escuelas e Institutos. Corresponde a la Vicerrectoría Académica avalar las modificaciones en los tipos de contratos de los profesores a partir de las solicitudes de las unidades académicas y de las disposiciones en materia de ejecución presupuestal que emita la Rectoría.

El Consejo Superior es la instancia que aprueba los cambios que surjan en la estructura organizacional, a propuesta del Rector.

ARTÍCULO OCTAVO. – Interpretación y Desarrollo. Corresponde al Rector interpretar, ampliar y desarrollar las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo y decidir sobre los casos no contemplados en este, de conformidad con el espíritu y tradición que guía a la Fundación Universitaria Konrad Lorenz.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá a los cinco (5) días del mes de octubre de 2021.



SONIA FAJARDO FORERO
Presidente Consejo Superior



ANDRÉS RAMÍREZ BUENO
Secretario Consejo Superior.