

Política de Clima Laboral

MISIÓN PAZ
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA

Fundadores

John Milton Rodríguez
Norma Stella Ruiz

Consejo Directivo

Cesar Emilio Palacios Delgado
Presidente

Sandra de las Lajas Torres Paz
Rectora

Lucirley Gonzalez Ospina
Secretaria General

Luis Fernando Valencia García
Representante Docentes

Leidy Fernanda de la Paz Piedrahita Mopan
Representante Estudiantes

Edgar Asmed García Sánchez
Representante Egresados

Carlos Alberto Arango
Representante Fundadores

Consejo Académico

Sandra de las Lajas Torres Paz
Rectora

Juan Carlos Campo Rivera
Vicerrector Académico

Johana Castillo Muñoz
Directora de los Programas de Comunicación Social - Mercadeo y Negocios Internacionales

Isabel García
Directora de los Programas de Administración de Empresas - Tecnología en Desarrollo de Software

Joandri Zulay Márquez Barona
Representante Estudiantil

John Sebastián Obando Mazo
Representante Estudiantil

Jaime Andrés Girón
Representante Profesores Tiempo Completo

Diego León Rodríguez Agudelo
Representante Profesores Hora Cátedra

Alba Lucía Salazar Ramírez
Secretaria Ad hoc Consejo Académico

Equipo Directivo

Sandra de las Lajas Torres Paz
Rectora

Juan Carlos Campo
Vicerrector Académico

Jaime Uribe Murillo
Vicerrector de Bienestar y Desarrollo Humano

Jaime Andrés Girón
Director de Investigaciones

Alba Lucia Salazar
Directora de Registro Académico

Martha Duque
Asesora Educativa y Pedagogica

Gina Alexandra Mena
Directora de Aseguramiento de la Calidad

Johana Castillo Muñoz
Directora de los Programa de Comunicación Social - Mercadeo y Negocios Internacionales

Isabel García
Directora de los Programa de Administración de Empresas - Tecnología en Desarrollo de Software

2023

CONTENIDO

POLÍTICA DE CLIMA LABORAL DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL Y SOCIAL CUDES 6

ACTA 075 del 27 de Julio de 2023 6

ACUERDO No. 2023-010 POR EL CUAL EL CONSEJO DIRECTIVO ADOPTA LA POLÍTICA DE CLIMA LABORAL 6

C O N S I D E R A N D O 8

ARTÍCULO 1. 8

ARTÍCULO 2. Objetivo General 10

ARTÍCULO 3. Objetivos Específicos 12

ARTÍCULO 4. Alcance 14

ARTÍCULO 5. Evaluación 14

ARTÍCULO 6. Definición de Estrategias 17

ARTÍCULO 7. Seguimiento 21

ARTÍCULO 8. Vigencia 21

ARTÍCULO 9. Financiación. 21

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE, ... 21



POLÍTICA DE CLIMA LABORAL DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL Y SOCIAL CUDES

ACTA 075 del 27 de Julio de 2023

ACUERDO No. 2023-010 POR EL CUAL EL CONSEJO DIRECTIVO ADOPTA LA POLÍTICA DE CLIMA LABORAL

El Consejo Directivo de CUDES en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por el artículo 16, literal **f**, del Estatutos, que reza lo siguiente: Son funciones del Consejo Directivos: **f**. Reformar los estatutos y reglamentos de la Institución, basado en que CUDES ha establecido como:

MISIÓN

Ser una institución de educación superior participativa, comprometida con el desarrollo de la región, que forme personas integrales, emprendedoras, con liderazgo democrático y con excelencia, a través del poder transformador de la formación, la investigación, la creación, la innovación y el emprendimiento, con principios éticos y valores cristianos.

VISIÓN

Ser reconocida como una institución con principios éticos, valores cristianos y altos estándares educativos influyente en la cultura empresarial, social, científica, técnica, tecnológica y público regional, nacional e internacional.

PRINCIPIOS

La Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social tiene los siguientes principios:

a. Enfoque Cristro céntrico

b. Compromiso Social
c. Excelencia
d. Innovación Emprendedora
e. Cultura de Calidad

VALORES

La Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social tiene los siguientes Valores:

a. Amor a Dios
b. Respeto
c. Integridad
d. Humildad
e. Libertad
f. Servicio

ADOPTA:

PREÁMBULO

Para la Corporación Universitaria CUDES es esencial contar con un buen clima laboral, dado a que desde el enfoque Cristocéntrico le consiente aplicar lo que la palabra de Dios dice referente a lo *maravilloso y agradable que convivir en armonía*.

Esta es la razón por la que se generan y desarrollan las estrategias pertinentes al clima laboral para la Institución.

C O N S I D E R A N D O S

1. El Que el Artículo 68 de la Constitución Política garantiza la profesionalización y dignificación de la actividad docente.

2. El Que el Artículo 69 de la Constitución Política garantiza la autonomía universitaria de tal manera que las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.

3. La política de Clima Organizacional se ajusta a la normatividad colombiana vigente, en particular la ley 110 de 2006 y/o resolución 652 de 2012 y los referentes normativos que den lugar.

4. La política de Clima Organizacional atiende los lineamientos enmarcados en los Estatutos, Política de Gestión del Talento Humano, Reglamento Interno y Reglamento Profesoral de la Corporación Universitaria CUDES.

5. Que el clima organizacional es clave en la gestión del talento humano de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social.

ARTÍCULO 1. Establecer la Política de Clima Organizacional de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social, como la garante de crear un ambiente de motivación que fortalezca el rendimiento organizacional y logre la conservación del talento humano.

Objetivo de la Política

ARTÍCULO 2. OBJETIVO GENERAL Desarrollar estrategias encaminadas en generar un buen clima organizacional en la Corporación Universitaria CUDES.

Objetivos específicos

ARTÍCULO 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a. Evaluar el clima organizacional de Corporación Universitaria CUDES.

b. Definir estrategias de intervención para obtener un buen clima laboral.

c. Ejecutar las estrategias de intervención para obtener un buen clima laboral.

d. Evaluar el resultado de la implementación de las estrategias para obtener un buen clima laboral.

e. Identificar la cultura organizacional de la Corporación Universitaria CUDES.

f. Establecer los procesos para la consolidación de la cultura deseada en la Corporación Universitaria CUDES.

Alcance y evaluación

ARTÍCULO 4. ALCANCE La política va dirigida al talento humano que ingrese a la Corporación Universitaria CUDES, enfocado en el fortalecimiento de un buen clima laboral

ARTÍCULO 5. EVALUACIÓN Para Corporación Universitaria CUDES es de gran importancia conocer la percepción que tiene el talento humano sobre su satisfacción laboral, por lo tanto, cada año se debe realizar la evaluación del clima laboral para identificar los aspectos que se deben fortalecer o modificar.



Definición de estrategias

ARTÍCULO 6. DEFINICIÓN DE ESTRATEGIAS con el propósito de asegurar la sostenibilidad de un buen clima organizacional en la Corporación Universitaria CUDES se tienen en cuenta las siguientes estrategias:

a. Bienestar e incentivos

- Diseñar herramientas que permitan la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades de bienestar e incentivos y clima organizacional, con los cuales se identifique el estado en que se encuentra y se establezca puntos claves a tratar fortaleciendo de tal manera la cultura organizacional.

- Establecer el comité de convivencia laboral con el cual se permita la interacción con el talento humano a través de estrategias de comunicación asertiva, trabajo en equipo y resolución de conflictos, detectando de manera temprana situaciones que pueden mejorar con el dialogo y los acuerdos, mejorando de tal manera la convivencia en la Institución.

- Reconocer las labores de la población trabajadora a través de incentivos a la medida, que permitan que el talento humano se enorgullezca de trabajar en la Institución y se motive a continuar ejerciendo sus labores a cabalidad y con calidad.

- Bridar óptimas condiciones de las herramientas y del lugar de trabajo que garantice el bienestar físico del talento humano.

- Garantizar un buen equilibrio entre trabajo y vida personal, permitiendo que el talento humano desempeñe su trabajo de manera eficiente mientras también tienen tiempo y energía para dedicar a su vida personal y familiar.

b. Formación y capacitación

- Proveer al talento humano de espacios que fomente la innovación, desarrollo de habilidades y competencias; logrando mayor satisfacción y rendimiento, desarrollo y retención, comunicación asertiva y relaciones interpersonales.

c. Actividades Administrativas

- Reconocer el trabajo duro y el esfuerzo que realizan cada día el talento humano, celebrando los éxitos.
- Contar con el comité de convivencia laboral. Esto está estipulado en la resolución 652 de 2012. Su principal objetivo es fomentar relaciones positivas entre los trabajadores y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo. Realizando actividades de prevención de Acoso laboral.

d. Fortalecimiento institucional

- Ofrecer beneficios que fomenten la creatividad y la innovación en el talento humano.
- Generar espacios de esparcimiento que permita estrechar los lazos entre los quipos de trabajo.
- Ofrecer autonomía al talento humano en el desarrollo de sus funciones,
- Utilizar canales para compartir contenido relacionado con la convivencia dentro y fuera de la empresa, el trato entre compañeros, las estrategias de motivación.



Alcance y evaluación

ARTÍCULO 7. SEGUIMIENTO Con el objetivo de fortalecer o ajustar los aspectos relevantes, el Rector de la Corporación Universitaria presentará un informe sobre el avance de la Política de Clima Laboral.

ARTÍCULO 8. VIGENCIA A partir de su expedición, esta Resolución se encuentra en vigor y prevalece sobre cualquier otra disposición que sea contraria a su contenido.

ARTÍCULO 9. FINANCIACIÓN. Se financiará con recursos propios de acuerdo con las finanzas institucionales, y/o por medio de gestiones, y alianzas interinstitucionales.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dado en Santiago de Cali, a los (27) días del mes Julio del año 2023.

Original firmado

PRESIDENTE DEL CONSEJO DIRECTIVO

CESAR EMILIO PALACIOS DELGADO

Original firmado

SECRETARIA DEL CONSEJO DIRECTIVO

LUCIRLEY GONZALEZ OSPINA