



## ACUERDO No. 071 de 2020.

(Aprobado en la sesión del 9 de diciembre de 2020, que consta en el Acta 95 del Consejo Directivo de la Fundación Universitaria Sanitas)

**“Por el cual se establece la Política Institucional de Gestión del Talento Humano”**

---

### EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SANITAS EN USO DE LAS ATRIBUCIONES QUE LE CONFIERE EL ESTATUTO GENERAL DE LA MISMA Y

#### CONSIDERANDO:

1. Que la Constitución Política en su Artículo 67° establece *“la educación como un derecho y un servicio público con una función social que permite el acceso al conocimiento, la ciencia y la tecnología en donde el Estado regulará y supervisará la calidad, la cobertura, el acceso y la permanencia dentro de las Instituciones”*.
2. Que la Constitución Política en su Artículo 69° consagró la Autonomía Universitaria, permitiendo que las Universidades puedan darse sus directivas y regirse por sus propios Estatutos de acuerdo con la Ley.
3. Que la Ley 30 de 1992 en su Artículo 1° señala que *“la Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional”*.
4. Que la Ley 30 de 1992 en su Artículo 28° precisó que: *“La autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente Ley, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes, y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional”*.



5. Que el Artículo 98° de la citada Ley, establece que *“las instituciones privadas de Educación Superior deben ser personas jurídicas de utilidad común, sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones, fundaciones o instituciones de economía solidaria”*.
6. Que el Artículo 29° de la citada Ley, determina que *“la autonomía de las instituciones universitarias o escuelas tecnológicas y de las instituciones técnicas profesionales estará determinada por su campo de acción y de acuerdo con la presente ley, en los siguientes aspectos: a) Darse y modificar sus estatutos. b) Designar sus autoridades académicas y administrativas; c) Crear, desarrollar sus programas académicos, lo mismo que expedir los correspondientes títulos; d) Definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión; e) seleccionar y vincular a sus docentes, lo mismo que a sus alumnos; f) Adoptar el régimen de alumnos y docentes; g) Arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de sus función institucional”*.
7. Que en este sentido, la Ley 115 de 1994 en su Artículo 2°, señala *“los elementos del servicio educativo los cuales comprenden el conjunto de normas jurídicas, los programas curriculares, la educación por niveles y grados, la educación no formal, la educación informal, los establecimientos educativos, las instituciones sociales (estatales o privadas) con funciones educativas, culturales y recreativas, los recursos humanos, tecnológicos, metodológicos, materiales, administrativos y financieros, articulados en procesos y estructuras para alcanzar los objetivos de la educación”*.
8. Que el Artículo 2° de la Ley 1188 de 2008, dispone que las Instituciones deberán cumplir con condiciones de calidad de carácter institucional:, que entre otros aspectos, garanticen: *“(…) el establecimiento de adecuados mecanismos de selección y evaluación de estudiantes y profesores, en donde se garantice la escogencia por méritos y se impida cualquier discriminación por raza, sexo, credo, discapacidad o condición social”, (…)* *“la existencia de una estructura administrativa y académica flexible, ágil y eficiente, al servicio de la misión de las instituciones de educación superior (…)”*.
9. Que el Artículo 2.5.3.2.3.1.2., del Decreto 1075 de 2015 reglamenta la condición de calidad institucional referida a los *“Mecanismos de selección y evaluación de estudiantes y profesores”*. La norma prevé que las IES deberán *“contar con un grupo profesores que, en términos de dedicación, vinculación y disponibilidad, respondan a condiciones de calidad en coherencia con su naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión institucional, para el desarrollo*



de sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión acorde con la normatividad vigente. A su vez, los profesores deberán facilitar la implementación de los planes institucionales y desarrollo de los procesos formativos de acuerdo con la cifra proyectada estudiantes”.

10. Que de la misma forma el Artículo 2.5.3.2.3.1.7., del referido Decreto reglamenta la condición de calidad institucional referida a los “*Recursos suficientes para garantizar el cumplimiento de las metas*”. La norma prevé que las IES deberán dar cuenta de la Gestión del talento Humano (...) por lo que requieren “desarrollar políticas y mecanismos para atraer, desarrollar y retener talento humano acorde con su misión”.
11. Que de la mano con lo consignado en el nuevo Modelo de acreditación de Alta Calidad, el Factor dedicado a **Organización, Administración y Financiación del Programa Académico**, en la característica específica dedicada a **Estudiantes y Capacidad Institucional**, exige que el programa académico “demuestre que la totalidad de los estudiantes matriculados es compatible con las capacidades institucionales en materia de sus recursos humanos, técnicos, tecnológicos y financieros, entre otros, necesarios para favorecer la permanencia, el desarrollo académico y la graduación de los estudiantes”<sup>1</sup>.
12. Que el Consejo Nacional de Educación Superior – CESU, en la actualización realizada al Modelo de Acreditación en Alta Calidad<sup>2</sup>, indica como objeto de dicha actualización (Artículo 1º), “*lograr que estudiantes, profesores, egresados, empleadores, y la sociedad en su conjunto, reconozcan en la acreditación de programas académicos e instituciones una condición distintiva autónoma, nacional e internacional, que atiende el mejoramiento de la calidad de la educación superior, en armonía con las dinámicas sociales, culturales, científicas, tecnológicas y de innovación*”.
13. Que en general las normas vigentes expedidas por el Ministerio de Educación Nacional establecen como requisito de calidad, la existencia de políticas relacionadas con la gestión del talento humano, con el fin de orientar y facilitar el logro de sus objetivos por parte de los diferentes estamentos, en los distintos niveles formativos y modalidades en coherencia con su naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión institucional.
14. Que el Estatuto General vigente de la Fundación Universitaria Sanitas (en adelante Unisanitas) y el Acuerdo No. 066 de 2020, que regula su Estructura

---

<sup>1</sup> Ibídem.

<sup>2</sup> Acuerdo 02 de 2020.





Organizativa, contemplan dependencias de apoyo, y asesoría, así como comités institucionales, necesarios para el desarrollo de la gestión institucional, dentro de las cuales se contempla la (...) **“g) Gestión administrativa y financiera”**, que *“involucra la gestión de los procesos de apoyo, la administración de la planta física, los recursos y los servicios, el talento humano, financiero y contable”*

15. Que Unisanitas comprende la Política Institucional de la Gestión del Talento Humano, como una orientación administrativa para los miembros de dicha institución, que involucra las regulaciones, y en general los lineamientos que deben ser implementados al interior de Unisanitas, con una finalidad de mejora de todo su talento humano, desde sus condiciones laborales, formativas, de promoción, de bienestar y calidad de vida.
16. Que esta perspectiva del talento humano, también se plasma en la Política de Gestión Institucional Administrativa y Financiera de Unisanitas, en la que se ratifica que a través del Reglamento de Trabajo, se regulan las relaciones entre la Institución y el Trabajador, en especial lo relativo a la contratación; además, la Gestión Integral del Talento Humano proyecta, atrae, y conserva, todo el capital humano al servicio de la Institución conforme a sus valores institucionales: Compasión, Inclusión, Integralidad, Respeto, Responsabilidad, Solidaridad, e igualdad.
17. Que también de manera integral, Unisanitas, cuenta con una a Política Institucional de Desarrollo Profesional<sup>3</sup>, que establece *“un conjunto de procesos y acciones sistemáticas, planificadas y permanentes, en la que confluyen diversos esfuerzos, cuyo propósito general está orientado, entre otras cosas, a la capacitación, actualización, formación avanzada y permanente de sus profesores, con el fin de elevar y perfeccionar sus competencias aplicadas a su ejercicio calificado de la docencia, a sus campos de desempeño (estímulos, evaluación y seguimiento) y a una formación para la vida que también contribuya a la calidad de la formación superior”*<sup>4</sup>.
18. Que dicha Política se complementa con un Estatuto Profesor<sup>5</sup> que es *“la norma institucional que regula las relaciones entre la fundación Universitaria Sanitas y sus profesores. Incluye los criterios de selección, vinculación, promoción, evaluación seguimiento y permanencia de los docentes de la Institución”*.

---

<sup>3</sup> Acuerdo 062 del 24 de septiembre de 2020. Política Institucional de Desarrollo Profesional. Fundación Universitaria Sanitas.

<sup>4</sup> Acuerdo 062, Artículo 1°.

<sup>5</sup> Acuerdo 063 del 30 de septiembre de 2020. Estatuto Profesor. Fundación Universitaria Sanitas.



19. Que la Fundación Universitaria Sanitas concibe las políticas como el conjunto de lineamientos que sirven de referencia para la toma de decisiones y actuaciones de los miembros de la comunidad universitaria relacionadas con sus diversos procesos misionales, estratégicos y de apoyo.
20. Que el Estatuto General de Unisanitas, ratificado por el Ministerio de Educación Nacional mediante Resolución 017656 del 9 de noviembre de 2018, en el literal b) de su Artículo 31°, señala que es función del Consejo Directivo de la misma, formular las políticas y objetivos de la Institución de acuerdo a los parámetros establecidos por la Asamblea de Fundadores.
21. Que en ejercicio de esta competencia y para efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la citada normatividad, el Consejo Directivo de Unisanitas en su sesión del 9 de diciembre del año en curso, la cual consta en el Acta 095 de este organismo, consideró pertinente establecer la **Política Institucional de Gestión del Talento Humano**, cuyo énfasis es el personal administrativo.

En mérito de lo anterior,

## **ACUERDA:**

Establecer la **Política Institucional de Gestión del Talento Humano** de Unisanitas, la cual se regirá por las siguientes disposiciones:

**Artículo 1°.- Contexto de la Gestión del Talento Humano.** En Unisanitas la gestión del talento humano se corresponde con lo expresado en su Proyecto Educativo Institucional, que consagra la necesidad de contar con una filosofía de servicio como parte de su cultura, por medio de un recurso humano idóneo, comprometido con el desarrollo de la misión y el alcance de la visión institucional.

**Artículo 2°.- Contexto desde el Proyecto Educativo Institucional.** Unisanitas en su Proyecto Educativo Institucional consagra que, como colectividad cuyo propósito es generar y desarrollar el saber superior mediante la investigación y la docencia, comparte unos valores y principios organizacionales sobre los cuales basa su filosofía de servicio como parte de su cultura, por medio del talento humano idóneo comprometido con el desarrollo de la misión y el alcance de la visión institucional.

Así las cosas, Unisanitas reconoce el talento humano como un valioso recurso con el que cuenta para el logro de los objetivos estratégicos en la Institución. La atracción, selección, contratación, compensación, así como la capacitación, desarrollo y evaluación, hacen parte de los aspectos mínimos con que cuenta la



Institución con el objetivo de ofrecer un espacio digno de trabajo en términos de equidad y bienestar, desde el ingreso hasta el retiro de su capital humano.

**Artículo 3°.- Contexto desde el Plan de Desarrollo Institucional (PDI).** El PDI contempla la consolidación del talento humano en todos sus niveles, incluyendo aspectos que exigen la globalización, y el desarrollo de los procesos de enseñanza aprendizaje, enmarcados en el fortalecimiento de competencias disciplinares, así como en la utilización de tecnologías, manejo de otros idiomas, y la participación en entornos internacionales, lo cual orienta el proceso de evaluación y desarrollo en las dimensiones individuales y colectivas para el logro de las metas de cada área.

**Artículo 4°.- Contexto desde el Bienestar Institucional.** Unisanitas propende a través del Bienestar Institucional por la calidad de vida de todos sus colaboradores, un clima propicio para el desarrollo de sus funciones, y las condiciones necesarias para que la satisfacción y compromiso sean el común denominador en todos los niveles de la organización. Así mismo, la Institución establece una clara estrategia para la gestión y evaluación del talento humano enmarcado de planes de mejora de mutuo beneficio entre el colaborador y la Fundación.

**Artículo 5°.- Personal académico y administrativo.** En Unisanitas el personal académico corresponde a los profesores en ejercicio, y el personal administrativo, integra al talento humano que desarrolla actividades administrativas y/o académico-administrativas. En general este talento humano se constituye en la fuerza laboral de la Institución, que permite una gestión institucional relacionada con los procesos académicos y de formación tanto a nivel de pregrado como de postgrado.

**Parágrafo 1°.-** El personal vinculado a la Institución, desarrollará todas sus labores tanto académicas, como académico-administrativas, en función de los propósitos y valores institucionales.

**Parágrafo 2°.- Personal académico.** Corresponde a los profesores en ejercicio, y se rige por las disposiciones legales vigentes del nivel nacional y en Unisanitas, por el reglamento interno de trabajo, el estatuto profesoral, las Políticas de Gestión Institucional, Administrativa y Financiera, de Talento Humano y de Desarrollo Profesoral, lo anterior sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto General de Unisanitas.



**Parágrafo 3°.- Personal administrativo.** Corresponde al talento humano que desempeña labores académico administrativas y administrativas. Se rige por las disposiciones legales vigentes del nivel nacional y en Unisanitas, por el reglamento interno de trabajo, y lo dispuesto en las Políticas de Gestión Institucional, Administrativa y Financiera, de Talento Humano y otras que le sean afines.

**Parágrafo 4°.- Referentes de la gestión del talento humano.** Como referentes para la gestión de talento humano, Unisanitas reconoce lo consagrado en la Constitución Política, la Ley 30 de 1992, y la normatividad laboral vigente; además, se tiene como referentes la normatividad interna de la Institución que guía el desarrollo de la misma, tales como: el Reglamento Administrativo (Reglamento Interno de Trabajo), el Estatuto Profesoral (Acuerdo 063 de 2020), la Política de Desarrollo Profesoral, y los Acuerdos para el apoyo a la formación avanzada y/o permanente de docentes y de personal académico-administrativo, entre otros.

**Artículo 6°.- Objetivos.** La Política Institucional de Gestión del Talento Humano tiene como **objetivo general** orientar de manera integral la gestión del talento humano, que permita la consolidación, el desarrollo y la retención del mismo, acorde con los propósitos y los objetivos misionales y estratégicos de Unisanitas. Asimismo, la presente Política tendrá como **objetivos específicos**, los siguientes:

**6.1.** Establecer los lineamientos y directrices necesarios para la organización del trabajo en Unisanitas, dependiente de las modalidades de formación y en general de las necesidades institucionales.

**6.2.** Determinar los criterios de ingreso, permanencia y retiro de la Institución, gestionando los procesos de atracción, selección, vinculación, y contratación bajo principios de igualdad, articulados a las necesidades y oportunidades institucionales.

**6.3.** Fortalecer para todos sus colaboradores, la gestión en salud y seguridad del trabajo.

**6.4.** Velar por la correcta integración del colaborador al sistema de valores y principios deseado por la Institución, y afianzar su sentido de pertenencia e identidad.





**6.5.** Intervenir en la calidad de vida laboral a través de estrategias que mejoren el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales para el eficiente desempeño de los colaboradores.

**6.6.** Fortalecer el proceso de Plan de Carrera del talento humano administrativo.

**6.7.** Formular y desarrollar estrategias de inducción, reinducción, capacitación permanente y avanzada a los colaboradores de acuerdo con las competencias definidas en los perfiles del cargo desempeñado, y en coherencia con los objetivos trazados para el mismo.

**6.8.** Crear, implementar y fortalecer los instrumentos de evaluación de desempeño laboral como insumo en la formulación de planes de mejora y de estímulo.

**6.9.** Generar espacios para el fortalecimiento de las relaciones humanas entre los colaboradores de la Institución, sin distinción, y en procura de generar mecanismos para la resolución de conflictos laborales a través del Comité de Convivencia.

**Artículo 7°.- Alcance.** La presente Política busca el mejoramiento continuo de la gestión del talento humano, para efectos de alcanzar los propósitos institucionales, con un equipo idóneo, competente, compasivo y con una identidad institucional.

**Artículo 8°.- Niveles de gestión del talento humano administrativo.** Acorde con el señalado en el presente Acuerdo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto General vigente, y los acuerdos y disposiciones internas en materia de estructura administrativa y académica de la Institución, los niveles de gestión del talento humano administrativo, en el cual se ubican los diferentes cargos, son los siguientes:

**8.1. Nivel Estratégico:** Corresponde a los cargos enfocados a la dirección, supervisión y control de los procesos que se gestionan en las unidades o áreas que componen la estructura organizativa de la Institución. Participan en la definición de los Planes y Políticas Institucionales.

**8.2. Nivel Táctico:** Corresponde a los cargos enfocados al desarrollo de procesos administrativos y académico administrativos, necesarios para la operacionalización de las políticas, lineamientos y directrices institucionales emanadas del nivel estratégico.





**8.3. Nivel Operativo:** Corresponde a los cargos enfocados a labores o actividades, supervisadas, necesarias para la gestión del día a día de las áreas, unidades e instancias institucionales.

**Artículo 9º.- Líneas de acción y estrategias.** Para la Gestión óptima del Talento Humano, en Unisanitas se identifican seis (6) líneas de acción, consideradas como elementos articuladores, que posibilitan la aplicabilidad y desarrollo de las estrategias necesarias para responder a una gestión integral de su Talento Humano, acorde con su misión y propósitos institucionales<sup>6</sup> (ver ilustración), son ellas: 9.1. Organización del Trabajo; 9.2. Gestión del Empleo; 9.3. Gestión del Rendimiento; 9.4. Gestión de la Compensación; 9.5. Gestión de las Relaciones Humanas; 9.6. Otros transversales a la Gestión del Talento Humano.



*Ilustración 1 Líneas de acción y estrategias para la Gestión y Evaluación del Talento Humano*

**9.1. LINEA DE ACCIÓN – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.** Con base en la planeación del talento humano la Institución en función de sus objetivos, proyecta y suple sus necesidades de personal, y define los planes y programas de gestión del talento humano, iniciando con el diseño de los puestos de trabajo requerido en coherencia con su estructura organizativa, a partir de la definición

<sup>6</sup> Cabe anotar, que Unisanitas, se articula con las Políticas de Gestión del Talento Humano, del Grupo Keralty, como empresa social del mismo.



los perfiles y competencias requeridos para el cumplimiento de las funciones y objetivos a lograr en el cargo.

**9.2. LINEA DE ACCIÓN – GESTIÓN DEL EMPLEO.** A través de esta línea de acción se incorporan a la gestión del talento humano los criterios de ingreso, permanencia, y retiro, gestionando la selección y vinculación en cumplimiento de los principios de igualdad en el acceso y acenso del colaborador dentro de la Institución. Lo anterior, sin perjuicio de lo dispuesto en el literal o) del Artículo 31° del Estatuto General de Unisanitas, que establece la competencia del Consejo Directivo de la misma para elegir, nombrar y remover a los funcionarios que ocupen los cargos de la Rectoría, Vicerrectoría, Secretaría General y Decanaturas, tomando en consideración los requisitos establecidos en dicho Estatuto y la normatividad que regula la Estructura Organizativa de la Institución.<sup>7</sup>

Se identifican en esta línea las siguientes estrategias:

### **9.2.1. Condiciones para Vinculación**

- Todo aspirante a ocupar un cargo debe pasar por el proceso de selección de Desarrollo Humano.
- En todos los casos, se debe evaluar si los candidatos poseen la formación, y/o la capacidad técnica y competencias necesarias para asumir con eficiencia el desempeño del cargo.
- No se contratarán personas que no aprueben satisfactoriamente la totalidad de las pruebas psicotécnicas y técnicas diseñadas para los cargos que las requieran y el proceso de selección integralmente.
- Todos los candidatos deben ser validados previamente a su vinculación en listas restrictivas, si hay alguna coincidencia se debe descartar al candidato.
- El jefe inmediato del candidato a elegir, será el responsable de evaluar el conocimiento técnico para el cargo que se esté seleccionando.
- Todo candidato a ingresar debe aprobar el estudio de Seguridad, a partir del cual se validará autenticidad de los títulos profesionales, se revisaran antecedentes de CIFIN y DIJIN, se realizará visita domiciliaria y se realizará referenciación en el último trabajo como mínimo.

### **9.2.2. Familiaridad y Conflicto de Intereses**

---

<sup>7</sup> Aprobada mediante Acuerdo No. 066 de 2020.



- Es responsabilidad del Profesional de Desarrollo Humano, verificar que el candidato preseleccionado declare sus vínculos con familiares o conocidos que laboren o presten servicios para la organización, tanto verbalmente durante la entrevista, como a través del diligenciamiento de la “Declaración de conflictos de interés de administradores del grupo empresarial Keralty.”
- Se cuenta con un procedimiento de conflicto de interés y dependiendo del cargo que ocupe el trabajador tendrá diversas observaciones para definir su ingreso.<sup>8</sup>
- Todo aspirante debe informar los vínculos familiares que tenga con otros empleados.
- El análisis de ingreso de familiares se asegurará que el nuevo trabajador no ingresará a áreas de complemento directo y/o relación directa en las funciones o subordinación directa, con el familiar.

### **9.2.3. Tercerización**

- El proceso de contratación de terceros, debe estar acompañado por Desarrollo Humano, previo a la selección de los terceros, para la validación de criterios transversales de contratación y definición de necesidades de recurso humano, cualquier definición con un proveedor cuyo objeto sea brindar un servicio de suministro de personal debe ser avalado previamente por Desarrollo Humano.

**9.3. LÍNEA DE ACCIÓN – GESTIÓN DEL RENDIMIENTO.** Su objetivo es propender por el logro de los más altos niveles de desempeño laboral, generando satisfacción en el colaborador, y el cumplimiento de metas y objetivos institucionales, a través del seguimiento al desempeño y la creación de planes de mejoramiento individual que propendan por un mayor desarrollo de competencias laborales en contexto. La gestión del rendimiento incluye el desarrollo de aprendizajes colectivos e individuales acordes las competencias requeridas para la ejecución idónea de los diferentes procesos y metas de Unisanitas, con la finalidad adicional de prevenir y mitigar riesgos.

Se identifican en esta línea diversas estrategias, las cuales hacen parte del desarrollo de carrera, cuyo fin además de las descritas en los objetivos del

---

<sup>8</sup> Para cargos que de acuerdo con el “Manual de Conflicto de Intereses”, tengan la connotación de “Administrador”, a) el cónyuge del Administrador o las personas con análoga relación de afectividad; b) Los ascendientes, descendientes, tíos, primos, sobrinos y hermanos del Administrador o del cónyuge del Administrador; c) Los cónyuges de los ascendientes, descendientes, tíos, primos, sobrinos y de los hermanos del Administrador; d) Las sociedades (distintas a las del grupo Keralty) en las que el Administrador tenga o ejerza el control, o tenga la capacidad de nombrar la mayoría de la composición de sus órganos de administración.



presente acuerdo, pretende fortalecer el clima laboral, proporcionando entre otros, por ejemplo para el cubrimiento de una vacantes, la primera opción a los candidatos de convocatoria interna que cumplan con el perfil del cargo solicitado y obtengan la puntuación más alta como resultado de las entrevistas y pruebas aplicadas resultado de la evaluación del área de Selección y el concepto del superior inmediato.

En síntesis, se promueve una estrategia vertical, para el crecimiento en la jerarquía organizacional y otra horizontal de crecimiento transversal. Son ellas:

- 9.3.1. Convocatorias.** Podrán ser cerradas al personal del área/proceso; Invitación cerrada al personal preseleccionado por diferentes fuentes; por Convocatoria por programa de sucesión y Convocatoria abierta. Es importante tener en cuenta, que como parte de los criterios a evaluar en el proceso de promoción, se asegurará la ausencia de conflicto de intereses de los candidatos con el personal y área a la que corresponde el cargo en promoción. Las solicitudes de invitar a participar a un trabajador específico a una convocatoria se deben realizar en todos los casos a través del área de selección.
- 9.3.2. Capacitación presupuestada.** Para la implementación de las acciones de capacitación se tendrán en cuenta los temas, contenidos y asignaciones presupuestales definidas en el PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN y aprobados por la Institución.
- 9.3.3. Capacitación no presupuestada.** Todas las solicitudes de formación no contenidas en el PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN, deben ser tramitadas con Desarrollo Humano/ área de Capacitación quien valida la pertinencia y disponibilidad presupuestal para su ejecución.
- 9.3.4. Plan de Desarrollo Profesor.** Acordó con lo estipulado en el Acuerdo 062 de 2020, referida a la Política Institucional de Desarrollo profesoral en su Artículo 5° señala: *“El Plan institucional de desarrollo profesoral de Unisanitas, contendrá como mínimo los siguientes Programas, los cuales responden a uno o varios de los propósitos planteados como objetivos de la Política de Desarrollo profesoral: i) Programa Anual de Capacitación, Actualización y Formación Permanente; ii) Programa Institucional Quinquenal de Evaluación y Seguimiento Profesor y iii) Programa Institucional Quinquenal de Estímulos y Distinciones.”*





Al respecto es importante anotar que el mencionado Plan en lo que respecta al programa institucional de capacitación, actualización y formación permanente involucra a todo el talento humano de la institución, es decir personal académico y administrativo. Por lo que los mismos podrán participar tanto en actividades de capacitación y actualización como de formación avanzada (postgrados).

**9.3.5. Desarrollo de carrera.** Los cargos que se hayan identificado como posiciones críticas, así como los posibles sucesores y las personas identificadas con alto potencial se deben gestionar bajo el Modelo de liderazgo del Grupo Keralty y participarán en los Planes de Sucesión aprobados por la Institución,

**9.4. LÍNEA DE ACCIÓN – GESTION DE LA COMPENSACION.** A través de esta línea de acción se incorporan a la gestión del talento humano los criterios de distribución económica, planes de beneficio e incentivos para los colaboradores, como parte de las estrategias para mejorar la retención, el compromiso y la identidad en la Institución. Comprende esta línea los mecanismos contractuales empleados por la Institución para la vinculación del Talento Humano, así como las condiciones y mecanismos de compensación que ofrece Unisanitas para atraer, estimular, y reconocer los resultados en la actividad laboral.<sup>9</sup>

Se distinguen en estas líneas las siguientes estrategias.

#### **9.4.1. Definición de Salarios**

Es responsabilidad del Proceso de Compensación de Desarrollo Humano, diseñar, presentar e implementar, las propuestas de compensación, asegurando la aplicación de la metodología de valoración de cargos establecida, así como el análisis y aplicación de criterios de equidad interna y competitividad externa.

#### **9.4.2. Incrementos Salariales**

Será responsabilidad de Desarrollo Humano, proyectar anualmente las propuestas de incremento para someter a aprobación el mismo. De forma excepcional, se contemplarán otros ajustes salariales ante circunstancias no previstas tales como cambio de cargo, promociones, ampliación de alcance, etc.

---

<sup>9</sup> Cabe anotar que la misma, siempre actúa en concordancia con la normatividad legal, salvaguardando la equidad interna y el fortalecimiento de la cultura institucional.



### **9.4.3. Nivelaciones**

Cualquier ajuste salarial y/o retribución especial puntual a un empleado además de pasar por el estudio del proceso de Compensación, cuando se trate de un cargo de nivel estratégico y táctico con personal a cargo debe contar con las respectivas.

### **9.4.4. Cargos Nuevos**

- Se presentan por necesidades relacionadas con la gestión tanto académica como administrativa de la Institución.
- Para aprobación deberán surtirse los procedimientos establecidos por desarrollo humano.

**9.5. LINEA DE ACCIÓN – GESTION DE LAS RELACIONES HUMANAS.** Su objetivo es el constante fortalecimiento de las condiciones de bienestar, de mejoras en la calidad de vida laboral, la cultura y el clima institucional, acordes con la misión y principios de Unisanitas. Esta Línea de acción tiene como máximo objetivo el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores; por lo cual Reconociendo el esfuerzo de sus empleados y valorando su desempeño, aptitudes, conocimiento y experiencia, nos preocupamos por su bienestar personal, familiar y laboral, fomentando su compromiso, seguridad y confianza. En el marco de lo anterior, ratificamos nuestro su compromiso con la Legislación Vigente y las normas laborales derivadas, los derechos de los trabajadores, y el cumplimiento mutuo de los deberes y obligaciones contractuales.

Considerando los resultados financieros y operacionales de la Institución y las necesidades identificadas de sus trabajadores, se ajustan y actualizan los beneficios y programas aplicables, buscando siempre la sostenibilidad económica y la competitividad, para así trascender el bienestar contribuyendo en la construcción de hogares con mayor calidad de vida, en la búsqueda permanentemente de soluciones integrales para los trabajadores y sus familias, mediante estrategias que aportan a sus necesidades sociales, ofrecen conciliación vida trabajo, ambientes laborales positivos, salud y espacios de integración, además de la gestión de beneficios.

En Unisanitas se gestionan a través del Modelo Institucional de Bienestar, los procesos de mejoramiento y participación del talento humano. A este modelo se integran las acciones que desarrolla directamente el área de Desarrollo Humano, con estrategias tales como:



- Ambientes Positivos. Gestión de programas encaminados a diagnosticar, intervenir y generar transformación en los ambientes de trabajo impactando la satisfacción, compromiso y desempeño de los empleados.
- Conciliación Vida Trabajo. Implementación de diferentes modalidades de trabajo y estrategias orientadas a fortalecer en sus empleados los diferentes roles personales, familiares y laborales que desempeñan.
- Salud Emocional y Física. Acompañamiento en situaciones o momentos de vida del empleado que impactan su tranquilidad a través de la gestión de emociones y el fortalecimiento de su salud física y mental.
- Impacto Familiar y Social. Apoyo y orientación en momentos importantes en la vida de los empleados y sus familias en espacios de construcción mutua.
- Espacios de Relacionamiento. Generación de espacios saludables de integración y recreación para los empleados y sus familias por medio de celebraciones, eventos y actividades participativas.

Es responsabilidad del área de Bienestar y Calidad de Vida diseñar, implementar, desarrollar, gestionar y medir el Plan Anual de Beneficios y Programas de acuerdo con los lineamientos definidos, presupuesto establecido y la generación y adición de estrategias tendientes a impactar positivamente la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

Unisanitas con sus programas de Bienestar genera espacios para el fortalecimiento de las relaciones humanas de los colaboradores en todos sus niveles de manera equitativa y funcional. De igual forma cuenta con un Comité de Convivencia como mecanismo de resolución de conflictos en las conductas descritas en el marco de la Ley 1010 de 2006, así como las demás disposiciones legales que regulan la materia.

Desde el área de desarrollo humano se cuenta con un modelo de Gestión de cambio que acompaña las diferentes áreas, y unidades, en sus iniciativas y proyectos que involucren algún tipo de cambio, identificando los impactos y promoviendo en las personas la adopción de las actitudes y comportamientos necesarios para cambiar.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> La Gestión del Cambio se centra en mitigar el impacto en la productividad, reducir los tiempos de implementación de los procesos de cambio que impactan la gestión facilitando los resultados de aprehensión de la nueva forma de hacer las cosas y contribuyendo con la adherencia de los involucrados en el proceso.



**9.6. OTROS TRANSVERSALES A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.** Relacionado con el buen gobierno, se cuenta con el Código de Ética del Grupo Keralty, el cual define la guía de comportamientos que deben seguir todos los empleados, miembros de Junta Directiva, proveedores de bienes y servicios y estudiantes en práctica de las empresas y entidades que forman parte de dicho grupo, para el correcto desarrollo de sus actividades, basadas en los principios de integridad, respeto y equidad. En el mismo se encuentran las pautas generales y obligaciones de carácter ético para el relacionamiento con el entorno administrativo, empresarial y la comunidad en general, que deben asumir todos los que tienen vínculo con el Grupo Keralty, a fin de evitar conflicto de intereses, fraude o fuga de información.

Las situaciones o inquietudes no previstas en el citado Código, serán resueltas por el Comité de Gestión Ética del Grupo Keralty.<sup>11</sup>

**Artículo 10°.- Desarrollo de la Política.** Con la colaboración de la Central de Desarrollo Humano del Grupo Keralty, Unisanitas contempla la gestión y evaluación del talento humano, a través de las líneas de acción descritas con anterioridad.

**Artículo 11°.- Salud y Seguridad en el Trabajo.** Unisanitas cuenta con un Comité y los procedimientos requeridos para la protección y promoción de la seguridad y salud de sus colaboradores y grupos de interés. Para tal efecto, el área de desarrollo humano de la misma, gestiona y lidera las acciones de Salud y Seguridad en el Trabajo, cuyo objetivo es la reducción de riesgos, mejoramiento continuo y finalmente el éxito de nuestras actividades, además de permitir la disminución de Enfermedades Laborales, accidentes y ausentismo relacionado; todo esto conforme al Modelo de Gestión de Seguridad y Salud Laboral (MGSSL), su legislación local y a los Elementos de la Seguridad y Salud Laboral (ESSL), los cuales se enfocan en la mejora continua y facilitan el cumplimiento de los requisitos legales.

**Artículo 12°.- Compromiso y difusión de la política.** La Gestión del Talento Humano en Unisanitas es considerada como un proceso incluyente y participativo para toda la comunidad universitaria, que garantiza el éxito por medio del trabajo en equipo, el compromiso colectivo, y la visión compartida de llegar a ser los mejores formadores en ciencias de la salud, y aplicadas a ésta. La difusión de esta política se realiza con el objetivo de obtener mayor compromiso y responsabilidad por parte de toda la comunidad universitaria, así como para

---

<sup>11</sup> Dicho comité se encuentra alineado a la política del Grupo Keralty.





generar retroalimentación, transparencia y visibilidad frente a la gestión realizada y con miras a la realización de planes de acción y de mejoramiento.

**Artículo 13°.- Interpretación y reglamentación.** Corresponde al Consejo Directivo de Unisanitas, reglamentar, modificar y/o adicionar los aspectos que considere pertinentes en relación con el presente Acuerdo, así como interpretar, en caso de duda, el alcance de cualquiera de las disposiciones contenidas en el mismo.

**Artículo 14°.- Vigencia.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que se le sean contrarias.

Dado en Bogotá D.C., a los quince (15) días del mes de diciembre de dos mil veinte (2020).

**COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,**

**JORGE FÉLIPE RAMÍREZ LEÓN**  
Presidente del Consejo Directivo

**JOHNS STEVE NAVARRO LARA**  
Secretario General