



FUNDACIÓN ACADEMIA DE DIBUJO PROFESIONAL

Personería Jurídica 18638 noviembre 19 /84. Aprobado por el Ministerio de Educación Nacional.

Vigilada Mineducación

ACUERDO No. 011 ASAMBLEA GENERAL 21 de julio de 2022

"Por medio del cual se aprueba la Política Integral de Gestión del Talento Humano, y se dictan otras disposiciones"

La Asamblea General de la Fundación Academia de Dibujo Profesional –FADP, en ejercicio de las funciones señaladas en el Estatuto General, según Artículo 21 literales d, f, g, h, i y n, y de conformidad con lo establecido en el Decreto 1330 del 2019 y la Resolución 015224 del 2021 del Ministerio de Educación Superior y

CONSIDERANDO

Que el Artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, garantiza la autonomía universitaria, y establece que las Instituciones de Educación Superior tienen la potestad de darse sus directivas y regirse por sus propios Estatutos;

Que la Ley 30 de 1992, "Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior", en el Artículo 28, indica que: "La autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente Ley, reconoce a las Instituciones de Educación Superior el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear 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";

Que en virtud de la autonomía universitaria otorgada por el ARTICULO 29 DE LA Ley 30 de diciembre de 1992, las Instituciones de Educación Superior, podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos y reglamentos de acuerdo con la ley.

Que mediante el Decreto 1330 de 2019 y la Resolución No. 015224 de 2021, el Ministerio de Educación Nacional estableció las condiciones de calidad institucionales y académicas para el ofrecimiento del servicio público de educación superior;

Que el Consejo Nacional de Educación Superior CESU, a través del Acuerdo por lo Superior 2034 del 2014, estableció la Propuesta de política pública para la excelencia de la educación superior en Colombia en el escenario de la paz;

Que, en los artículos 28 y 29 de la Resolución 015224 de 24 de agosto de 2020, expedida por el Ministerio de Educación Nacional, se establece la necesidad de que la institución cuente con



FUNDACIÓN ACADEMIA DE DIBUJO PROFESIONAL

Personería Jurídica 18638 noviembre 19 /84. Aprobado por el Ministerio de Educación Nacional.

Vigilada Mineducación

evidencia e indicadores relacionados con el manejo del talento humano, la descripción de la estructura organización, la descripción de los cargos, número y funciones, así como la descripción de los mecanismos para su evaluación, actualización y organización;

Que la Fundación Academia de Dibujo Profesional, en su Proyecto Educativo Institucional 2022-2031 en su Página 47, resalta un compromiso para el cumplimiento de la Visión Institucional con un Modelo de Gestión eficiente y moderno, centrado en el bienestar y el desarrollo integral de las personas que incorpora la cualificación y valoración del Talento Humano, cuya fortaleza permite el alcance de lo planeado;

Que la Fundación Academia de Dibujo Profesional, tiene contemplados los criterios, lineamientos y objetivos que orientan todas las funciones sustantivas de la Educación Superior, en concordancia con la naturaleza jurídica, la identidad institucional y el modelo pedagógico declarado por la Institución;

Que, en el Plan de Desarrollo Institucional 2022-2031, en su Objetivo Estratégico de Eficiencia Administrativa, en el Programa 4.4.2.6. Atracción, Retención y Desarrollo del Talento Humanos (Página 54) estable la importancia del desempeño del talento humano en el logro de los propósitos organizacionales de la Fundación Academia de Dibujo Profesional;

Que la Rectoría y la Dirección de Recursos Humanos presentaron una propuesta de Política integral de Gestión del Talento Humano que incluye lineamientos asociados a dinámica actual de la Institución y lo estipulado en el nuevo Proyecto Educativo y Plan de Desarrollo Institucional;

Que, conforme a lo expuesto, la Asamblea General, en sesión de la fecha, determinó expedir el presente Acuerdo;

Y, por tanto,

ACUERDA

Artículo Primero: Aprobar y expedir la Política Integral de Gestión del Talento Humano, aporta elementos conceptuales para la comprensión de esta dimensión de la gestión institucional, y desarrolla los lineamientos expresados en el Proyecto Educativo Institucional y el Plan de Desarrollo Institucional 2022-2031; así mismo, integra las diferentes disposiciones de la normatividad vigente, que sean coherentes con los propósitos desde los que se orienta un talento humano de calidad en la Fundación Academia de Dibujo Profesional.

Artículo Segundo: La Política Integral de Gestión del Talento Humano de la Institución de Educación Superior Técnica Profesional Fundación Academia de Dibujo Profesional – FADP, desarrolla el enunciado de la Política contenida en el documento constituido por doce (12) páginas que hace parte integral del presente acuerdo.



FUNDACIÓN ACADEMIA DE DIBUJO PROFESIONAL

Personería Jurídica 18638 noviembre 19 /84. Aprobado por el Ministerio de Educación Nacional.

Vigilada Mineducación

Artículo Tercero: Ordenar la socialización de la Política Integral de Gestión del Talento Humano con toda la comunidad institucional, para su interiorización y puesta en marcha.

Artículo Cuarto: Autorizar la publicación y divulgación de la Política Integral de Gestión del Talento Humano por los diferentes canales de comunicación de la institución, así como su presentación ante los diferente organismos públicos y privados que sea pertinentes.

Artículo Quinto: La Política Integral de Gestión del Talento Humano, entra en vigencia a partir de la expedición del presente acuerdo.

Dado en Santiago de Cali, a los veintiún (21) días del mes de julio del año dos mil veintidós (2022).

Comuníquese, Publíquese y Cúmplase.



ADALBERTO RÍOS JIMÉNEZ
Presidente de la Asamblea General
Representante Legal de la FADP



TATIANA MORENO CAMACHO
Secretaria General

2022



FUNDACIÓN
ACADEMIA
DE DIBUJO
PROFESIONAL

POLÍTICA INTEGRAL DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

En ejercicio de la Autonomía Responsable, consagrada en la Ley 30 de 1992, y en el marco del Decreto 1330 de 2020 y la Resolución No. 015224 de 2021, expedidos por el Ministerio de Educación Nacional. Esta Política recoge además las diferentes normativas gubernamentales que aportan lineamientos para las diferentes dimensiones de la Gestión del Talento Humano.

Tabla de aprobadores y revisores de la Política Integral de Gestión del Talento Humano


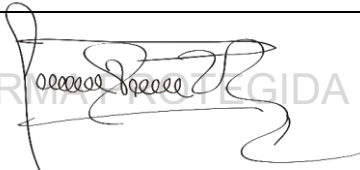



APROBADORES Y REVISORES		
Rol	Nombre/Cargo	Firma
Elaboró	Juan Fernando Díaz Paredes Director de Recursos Humanos	
Revisó	Sandra Patricia Valencia Zuluaga Rectora	
	Agustín Díaz Henao Vicerrector Administrativo y Financiero	
	Tatiana Moreno Camacho Secretaria General	
	María Claudia Lombo Liévano Asesora Jurídica	
Órgano y Acto de Aprobación	Asamblea General, Acuerdo 11 de Julio 21 de 2022	

Tabla de contenido

CAPÍTULO I.....	4
Consideraciones generales, Referentes Legales y Normativos y Objetivos de la Gestión del Talento Humano	4
Artículo 1. Consideraciones generales	4
Artículo 2. Referentes Legales y Normativos	5
Artículo 3. Objetivo General.	5
Artículo 4. Objetivos Específicos.	5
CAPÍTULO II.....	6
Campos de Acción de la Política de Gestión Integral del Talento Humano	6
Artículo 5. Estructura Organizacional	6
Artículo 6. Cargos, Roles y Responsabilidades	6
Artículo 7. Reclutamiento y Selección de personal	7
Artículo 8. Contratación	7
Artículo 9. Compensación y Pagos	7
Artículo 10. Inducción y Reinducción	8
Artículo 11. Evaluación de Desempeño.....	9
Artículo 12. Desarrollo y Capacitación	9
Artículo 13. Retención y motivación	10
Artículo 14. Ambiente de Trabajo	10
Artículo 15. Seguridad y Salud en el Trabajo.....	10
Artículo 16. Desvinculación.....	11
Artículo 17. Relevo generacional	11
CAPÍTULO III.....	11
Estrategias y Mecanismos de Comunicación y Divulgación	11
Artículo 18. Estrategias de Comunicación y Relacionamento, para la Consolidación de una Comunidad Institucional	11
CAPÍTULO IV.....	12
Evaluación, Seguimiento y Monitoreo de la Política Integral de Gestión del Talento Humano	12
Artículo 19. Estrategias y Mecanismos de Evaluación, Seguimiento y Monitoreo de la Política Integral de Gestión del Talento Humano	12
Artículo 20. Facultades Especiales.	12

POLÍTICA INTEGRAL DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICA PROFESIONAL FUNDACIÓN ACADEMIA DE DIBUJO PROFESIONAL – FADP

CAPÍTULO I.

Consideraciones generales, Referentes Legales y Normativos y Objetivos de la Gestión del Talento Humano

Artículo 1. Consideraciones generales

La Fundación Academia de Dibujo Profesional, en el marco de su Filosofía en su Proyecto Educativo Institucional destaca el valor de su talento humano como factor clave de éxito para el cumplimiento de sus cometidos misionales, fomentando una cultura de mejoramiento continuo, calidad, eficiencia, eficacia, productividad, competitividad, excelencia de servicio y de formación académica coherente con la naturaleza jurídica, identidad, carácter, nivel de formación, enfoque y modelo educativo declarados por la Institución.

Para lograr resultados de calidad es pertinente establecer estrategias para atraer, gestionar y lograr la permanencia del talento humano de la Fundación Academia de Dibujo Profesional mediante un conjunto de procesos de selección, contratación, remuneración, evaluación, desarrollo, bienestar y de seguridad y salud en el trabajo de tal forma que se promueva una cultura de competitividad y excelencia al servicio de la Comunidad Académica para el cumplimiento de la misión y visión institucional y de acuerdo con sus fundamentos axiológicos.

El Proyecto Educativo Institucional 2022-2031 menciona: *“La Visión FADP es posible porque se encuentra comprometida con Un Modelo de Gestión eficiente y moderno, centrado en el bienestar y el desarrollo integral de las personas que incorpora la cualificación y valoración del Talento Humano, cuya fortaleza permite el alcance de lo planeado...”*

El Plan de Desarrollo Institucional 2022-2031 en el Programa Atracción, Retención y Desarrollo del Talento Humano expresa: *“El talento humano es un factor importante para el funcionamiento de las empresas: de la calidad de su desempeño depende también el logro de los propósitos organizacionales. En este sentido, la buena gestión del talento humano cobra un valor relevante en la Institución, si se comprende el impacto del desempeño tanto del personal académico como administrativo en la calidad académica y, por supuesto, en el logro de los resultados de aprendizaje de los estudiantes, que viene a ser el máximo propósito institucional, desde la lógica que nos propone el Decreto 1330 de 2019 y sus resoluciones reglamentarias.*

Desde esta perspectiva, surge entonces la necesidad de fortalecer todos los procesos relacionados con la gestión de las personas en la Institución, desde la atracción de los mejores talentos que se correspondan con los propósitos institucionales, hasta su retención y desarrollo

de habilidades y aptitudes tanto para el desempeño individual como en su relación con los diferentes equipos de trabajo, de manera que se agregue valor y crecimiento, tanto a nivel personal como institucional.

A partir del análisis de los logros de la Institución en los últimos años, se ha evidenciado el rol protagónico del desempeño del personal en el alcance de grandes reconocimientos, como las renovaciones de registros calificados, las acreditaciones en alta calidad, la obtención de patentes, los reconocimientos regionales, nacionales e internacionales por la calidad, el impacto y la pertinencia social de la oferta educativa, entre otros. Para seguir fortaleciendo este factor clave de éxito de la Institución, se requiere de una adecuada gerencia y de gran liderazgo en este proceso, no solo desde el punto de vista administrativo y económico, sino también desde la dimensión del desarrollo humano integral. En este sentido, el modelo de gestión del talento humano se debe alinear estratégicamente con los postulados y promesa de valor consignados en la misión, la visión, los objetivos estratégicos y el componente axiológico de la Institución, orientándose no solo al logro de los propósitos institucionales, sino también considerando el desarrollo humano, profesional y social de quienes se vinculan a la Fundación Academia de Dibujo Profesional, para prestar sus servicios en las diferentes dimensiones de la gestión institucional.”

Artículo 2. Referentes Legales y Normativos

Esta Política involucra lo establecido en la Constitución Política de Colombia, Normas laborales y en particular, los lineamientos definidos en la Ley 30 de 1.992. De igual forma, los Estatutos, el Proyecto Educativo y Plan de Desarrollo Institucional, el Código de Ética y Buen Gobierno, el Manual de Convivencia Docente, el Reglamento Interno de Trabajo y demás reglamentaciones, procedimientos, guías y manuales establecidos por la Fundación Academia de Dibujo Profesional en relación con la gestión del Talento Humano.

Artículo 3. Objetivo General.

Orientar los procesos integrales y estratégicos del Talento Humano vinculado a las dimensiones académica y/o administrativa de la Fundación Academia de Dibujo Profesional, en el marco de la filosofía institucional, para el alcance de los objetivos institucionales y bajo los principios de calidad, transparencia y mejora continua.

Artículo 4. Objetivos Específicos.

1. Fortalecer el proceso de autoevaluación y planeación del talento humano a nivel Institucional.
2. Fortalecer el proceso de atracción, selección, contratación e inducción del talento humano articulado a las necesidades y oportunidades Institucionales.
3. Fortalecer el proceso de formación, capacitación y desarrollo de carrera del talento humano.

4. Fortalecer el proceso de bienestar, cultura y clima institucional de la Institución.
5. Brindar los lineamientos generales para los diversos procesos de talento humano en los diversos campos y procesos involucrados.

CAPÍTULO II.

Campos de Acción de la Política de Gestión Integral del Talento Humano

Artículo 5. Estructura Organizacional

La Fundación Academia de Dibujo Profesional dispondrá de una planta de personal suficiente para responder a las diversas actividades administrativas y académicas, en el marco del nuevo horizonte institucional declarado en el Proyecto Educativo Institucional 2022-2031 y su Plan de Desarrollo Institucional, teniendo en cuenta los principios de Dinamismo (Integración procesos y creación de estrategias), Liderazgo (Direccionamiento Estratégico de áreas), trabajo en equipo (Talento de cada uno de los miembros de la institución), Flexibilidad (adaptación a los cambios frente a aspectos internos y externos), Comunicación Efectiva (claridad en procesos) y una Mejora Continua (Competitividad).

La Institución, se compromete a gestionar el talento humano para el desarrollo de procesos Estratégicos, Misionales y de Apoyo en cumplimiento de las Funciones Sustantivas de Docencia, Investigación, Extensión y Proyección social y las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión.

Se establecerá un organigrama institucional en el que se ilustren los diversos procesos generales de cada área a nivel académico y administrativo. Internamente, cada área o unidad tendrá su propia estructura que responda a los propósitos para la que fue creada, en alineación con lo establecido en las diferentes dimensiones del Proyecto Educativo Institucional 2022-2031 y su Plan de Desarrollo Institucional, teniendo en cuenta los lineamientos Estatutarios, la normativa Institucional y la legislación vigente.

Artículo 6. Cargos, Roles y Responsabilidades

La Fundación Academia de Dibujo Profesional contará, para el desarrollo de los diversos procesos institucionales, la definición de su Planta de Personal con sus respectivos cargos y la descripción de los mismos a nivel de características y funciones en el marco de los Objetivos estratégicos institucionales. Esto permitirá definir requisitos, roles, responsabilidades y niveles de dirección y liderazgo que permitirá establecer los conductos regulares y los estamentos para la toma de decisiones y administración en concordancia con los Estatutos, Políticas, Reglamentos y Manuales de Convivencia de la Institución.

Las Descripciones de Cargo se diseñarán desde la Dirección de Recursos Humanos en revisión con cada uno de los líderes de área, las cuales serán sujetas a revisión y control del Sistema de

Gestión de Calidad de la Institución y la Rectoría, así como a los mecanismos para la modificación o eliminación de un cargo respectivo según los Estatutos y Reglamentos de la Institución.

Artículo 7. Reclutamiento y Selección de personal

La Fundación Academia de Dibujo Profesional implementará acciones y procedimientos de Reclutamiento y Selección en base a principios de transparencia, equidad, con base en méritos, excelencia y su ajuste con base a los perfiles, competencias, las descripciones de cargos, los valores y principios establecidos por la Institución con el objetivo de potencializar la planta de cargos a nivel académico y administrativo para el cumplimiento de las disposiciones del Proyecto Educativo y el Plan de Desarrollo Institucional.

Para esto, la Institución deberá hacer uso de diversas estrategias que conlleven, en primer lugar, a que se promueva de manera interna a su personal ya vinculado para brindar oportunidades y retos de crecimiento personal y profesional. Seguimiento de mecanismos de reclutamiento externo con el uso de plataformas de empleo públicas y privadas, referenciación de personal o las que se consideren pertinentes para el reclutamiento exitoso de talento humano.

Igualmente, se establecerán las entrevistas y pruebas generales y específicas dependiendo el cargo en vacancia con la participación de los líderes de áreas, administrativas y académicas, con el objetivo de tomar una decisión acertada frente a la selección del candidato en congruencia, además; con el Reglamento Interno de trabajo, el Manual de Convivencia Docente y los procedimientos adoptados desde el Sistema de Gestión de Calidad.

Artículo 8. Contratación

En la Fundación Academia de Dibujo Profesional desarrollará los procesos de contratación de su personal administrativo y docente de acuerdo a las disposiciones de la Institución basados en el cumplimiento con la normatividad legal a nivel laboral, de aprendizaje, pasantías o convenio de práctica empresarial y de prestación de servicios, de escalafón docente y las demás condiciones pactadas previamente en el proceso de selección.

En este proceso de contratación se velará por la verificación de requisitos del aspirante para comprobar la idoneidad de los documentos presentados según lo establecido por los Reglamentos de la Institución. En conjunto, se contemplará según sea el caso, las afiliaciones a sistemas de seguridad social, exámenes médicos de ingreso de acuerdo con el riesgo ocupacional, firma de contrato e inicio del proceso de inducción general y específica y demás aspectos relevantes para garantizar un cumplimiento exitoso de vinculación al cargo.

Artículo 9. Compensación y Pagos

La Fundación Academia de Dibujo Profesional velará por la compensación y remuneración de las personas que se encuentran vinculadas en base a principios de equidad, responsabilidad, por méritos y funciones asignadas, la cual tiene como base la Estructura Organizacional con una

escala salarial establecida por niveles de cargo, roles, niveles de dirección y, además para los profesores, con el Sistema de Escalafón Docente.

La remuneración del personal de la Fundación Academia de Dibujo Profesional es fijada a partir de un estudio de condiciones financieras internas la cual está relacionada de manera directa con la viabilidad y sostenibilidad económica relacionada con la base de ingresos institucionales. Ahora bien, es pertinente resaltar que las directivas Institucionales podrán hacer un análisis de casos especiales que tengan relación con la reasignación de funciones que pueda implicar diferencias en remuneración en cargos específicos.

A su vez, como herramienta de motivación y retención del personal, La Fundación Academia de Dibujo Profesional estructura mecanismos para producción de nuevos programas y proyectos para los cuales se pueden otorgar incentivos a nivel económico o de otra índole, así como aquellos ligados al desempeño individual y colectivo.

Es preciso expresar que todos los procesos de remuneración de personal se deben llevar a cabo oportunamente, con el propósito de garantizar el cumplimiento de obligaciones contractuales y de seguridad social en las fechas establecidas en conjunto con la disponibilidad, transparencia y acceso a información veraz a los colaboradores y entes de control.

Artículo 10. Inducción y Reinducción

Uno de los procesos organizacionales más importantes es la Inducción a funcionarios nuevos y la reinducción al personal que se encuentra en la institución. En el primer caso, consiste en integrar a los nuevos miembros brindándoles información general, amplia y suficiente sobre los elementos fundamentales de la cultura organizacional y su rol dentro de la Fundación Academia de Dibujo Profesional. Esto permitirá disminuir la tensión, nervios e inseguridad que puede sentir el nuevo trabajador y lograr que se adapte al estilo de trabajo de la FADP. Este proceso involucra el conocimiento general mencionado anteriormente seguido de los aspectos específicos, responsabilidades, sistemas de información, inventario y demás elementos del cargo por parte de su Jefe o área de trabajo.

Por otro lado, en la reinducción se busca que el personal se identifique aún más con los aspectos de la institución y aumentar el compromiso y motivación que tienen los empleados para facilitar el logro de objetivos. De esta forma, los nuevos y antiguos integrantes fortalecerán su sentido de pertenencia y sentirán mayor seguridad para desarrollar su trabajo de forma autónoma.

Para llevar a cabo estos procesos se establecerán los procedimientos, formatos, plataformas o mecanismos y periodicidad que la Institución considere pertinente siempre que se guarden las respectivas evidencias de la actividad realizada. A su vez, como elemento especial, semestralmente, al inicio del semestre académico, se realizará una reunión general a los profesores, buscando dar la bienvenida a los antiguos y nuevos docentes, divulgar y reforzar la Información Institucional relevante, los objetivos, proyectos y cambios de la Institución. Estos procesos involucran evaluaciones para analizar de manera cuantitativa y cualitativa, el nivel de

apropiación de conceptos aprendidos para que posteriormente, le sea enviada una retroalimentación.

Artículo 11. Evaluación de Desempeño

La Fundación Academia de Dibujo Profesional resalta los procesos de Autoevaluación Institucional y de evaluación de desempeño del personal administrativo y docente, esto enmarcado desde el Plan de Desarrollo y el PEI, para determinar planes de acción de forma individual y colectivo para un mejoramiento continuo de los procesos.

La Institución velará por establecer procesos de evaluación del desempeño con un sistema de calificación objetivo, transparente, oportuno, acorde a las competencias, funciones y los aspectos contractuales de las personas vinculadas a la Institución; con una periodicidad específica y contando con actores los cuales puedan emitir un juicio o una calificación cuantitativa y cualitativa de manera clara que permita determinar y oportunidades de mejora.

El proceso de evaluación de profesores que se realiza semestralmente y es vital para el mejoramiento, desarrollo institucional y mejora de calidad de los programas académicos se enmarca en el Manual de convivencia docente. A nivel de gestión administrativa se establecerán procedimientos desde el Sistema de gestión de Calidad. En ambos se plantea la socialización de resultados e implementar acciones de retroalimentación para identificar oportunidades de fortalecer el desempeño e insumos para programas de capacitación y desarrollo.

Artículo 12. Desarrollo y Capacitación

La Fundación Academia de Dibujo Profesional tendrá como uno de los aspectos principales en el Plan de Desarrollo, el aprendizaje y fortalecimiento de conocimientos y competencias para el desarrollo del Talento Humano de la Institución a nivel administrativo y docente para cumplir y mejorar la prestación de servicio de calidad académica y de eficiencia administrativa para el cumplimiento de la misión y la visión.

Es un proceso que se desarrolla de manera individual y colectiva, que busca el logro de la construcción del conocimiento, habilidades y las competencias necesarias entre los equipos para el desarrollo de proyectos, la innovación y actualización de procesos en pro del crecimiento institucional, la adaptación a los cambios culturales y tecnológicos, incursionar en las áreas de interés institucional como el aprendizaje de una segunda lengua, el manejo de plataformas tecnológicas, software, habilidades de enseñanza- aprendizaje, competencias técnicas y comportamentales, entre otros.

La Institución busca generar un equipo de docentes consolidado, con habilidades, conocimientos y destrezas para alcanzar los objetivos de aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo de las funciones sustantivas.

Artículo 13. Retención y motivación

Para alcanzar y superar los objetivos institucionales y lograr la retención del personal y mantener su motivación, la Fundación Academia de Dibujo Profesional dispondrá de estrategias que permitan satisfacer las necesidades básicas, interpersonales y de autorrealización de las personas que se encuentran vinculadas con la Institución en la medida de lo posible con base en la Filosofía del Ser y un ambiente laboral de armonía y trabajo colectivo. Esto permitirá una continuidad a todos los procesos académicos y administrativos con bajos índices de rotación de personal.

Es por esto, que la Retención de talento humano se traducirá en acciones de bienestar, apoyos e incentivos económicos para formación, capacitación y gestión de propuestas y proyectos, reconocimientos y apoyo actividades que favorecen su desempeño y gestión del área, comunicación efectiva, convenios y programas de seguridad y salud en el trabajo y demás acciones de fortalecimiento de la calidad de vida laboral.

Artículo 14. Ambiente de Trabajo

La Fundación Academia de Dibujo Profesional promoverá un ambiente laboral cálido, armonioso, de trabajo colaborativo, de liderazgo transformacional y especialmente de crecimiento personal y profesional, en el cual se logra una alineación de propósitos individuales y colectivos con ambientes de vida y trabajo seguros y saludables que permitan un desarrollo humano integral.

Así mismo, se generarán espacios de creatividad y participación de proyectos de crecimiento institucional y de las áreas de trabajo. A su vez, es esencial la resolución armónica de conflictos que se lleguen a presentar siguiendo el debido proceso con apoyo del Comité de Convivencia Laboral y demás instancias pertinentes.

Artículo 15. Seguridad y Salud en el Trabajo

La Fundación Academia de Dibujo Profesional, considerando a su recurso humano como elemento vital para el desarrollo de sus actividades, busca propiciar un ambiente seguro y saludable, comprometida a llevar a cabo un Sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, orientado a la promoción y prevención de los riesgos ocupacionales y al mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo y salud, en forma eficaz y eficiente, velando por el bienestar de administrativos, docentes, estudiantes, contratistas y demás personas vinculadas a la Institución tomando como diversos ejes: el compromiso Institucional, la asignación de recursos, la participación del Copasst y el comité de Convivencia, el cumplimiento de requisitos legales, desarrollo de planes de formación, identificación y evaluación de peligros y riesgos, revisión y retroalimentación de resultados y la creación de una cultura de autocuidado.

Artículo 16. Desvinculación

En la Fundación Academia de dibujo Profesional, todo el proceso de desvinculación, se deberá hacer acorde a la normatividad legal vigente independiente del motivo del retiro de la persona. Es así como en la Institución se respetan las decisiones que sean de manera voluntaria y siempre deseará los mayores éxitos para los futuros caminos por los lazos afectivos establecidos por la persona hacia sus compañeros y a la Institución.

En todos los casos se establecerán guías o procedimientos para el proceso de entrega de su cargo y responsabilidades, con los recursos necesarios, así como los pasos para estar a Paz y Salvo con la Institución para dar cierre completo a su vínculo contractual.

Artículo 17. Relevo generacional

El proceso de relevo generacional en la Institución involucra la vinculación de nuevos talentos, el desarrollo de un Plan carrera y nuevas oportunidades de desarrollo profesional. Por lo anterior, se estipula que el personal administrativo y académico, al cumplir sus requisitos para acceder a su derecho pensional, culminará su vinculación a la Institución en sus cargos respectivos para dar paso a nuevas generaciones a excepción de cargos directivos o que involucren un alto nivel de responsabilidad académica o financiera. Ahora bien, reconocimiento al valor del conocimiento y los aportes a nivel académico, para los docentes de excelente desempeño que deseen, podrán continuar vinculados en asignación académica.

CAPÍTULO III.

Estrategias y Mecanismos de Comunicación y Divulgación

Artículo 18. Estrategias de Comunicación y Relacionamiento, para la Consolidación de una Comunidad Institucional

Con la Política Integral de Gestión del Talento Humano se propenderá consolidación de un personal administrativo y docente idóneo, la cual será socializada mediante canales de comunicación externa (Portal Web) e interna (Procesos de Inducción, reinducción y espacios de integración de personal, entre otros). Así mismo, mediante el desarrollo de espacios de formación, sensibilización, rendición de cuentas y de participación para un trabajo de construcción colectiva, retroalimentación, análisis y fortalecimiento de conocimientos, competencias y experiencias para un mejoramiento continuo.

A través de los proyectos del Plan de Desarrollo Institucional, se diseñarán y ejecutarán estrategias orientadas al fortalecimiento de la comunicación y el relacionamiento, orientándose a la consolidación del personal de la FADP.

CAPÍTULO IV.

Evaluación, Seguimiento y Monitoreo de la Política Integral de Gestión del Talento Humano

Artículo 19. Estrategias y Mecanismos de Evaluación, Seguimiento y Monitoreo de la Política Integral de Gestión del Talento Humano

La Política Integral de Gestión del Talento Humano, será evaluada anualmente, de manera que se analicen los resultados y el impacto de las acciones emprendidas desde cada uno de los campos de acción; con el fin de realizar un proceso sistemático que asegure el buen cumplimiento de los propósitos planteados ejecutando acciones de evaluación, análisis y mejoramiento a partir de los siguientes mecanismos:

- a) Revisión, análisis y acciones de mejora a partir de los resultados de gestión de cada uno de los procesos académicos y administrativos de la Institución.
- b) Aplicación, análisis de resultados y acciones de mejora a partir de la evaluación de desempeño del personal.
- c) Análisis e implementación de nuevas modalidades de trabajo, educación y de implementación de nuevas tecnologías, cambios legislativos, entre otros.
- d) Aplicación, análisis de resultados y acciones de mejora, a partir de la autoevaluación institucional de periodicidad bienal, la cual se fundamenta en los estándares del Consejo Nacional de Acreditación y los Lineamientos del Ministerio de Educación Nacional.
- e) Evaluación de Cumplimiento de la Condición Institucional No. 6: Recursos suficientes para garantizar el cumplimiento de las metas, en el marco de las disposiciones dadas en el Decreto 1330 de 2019 y la Resolución 015224 del 2020, emanadas del Ministerio de Educación Nacional.

Artículo 20. Facultades Especiales.

La Asamblea General de la FADP interpretará esta Política de conformidad con el espíritu del PEI, facultando a la Rectoría para su ejecución mediante las reglamentaciones a la que haya lugar para el cumplimiento de la misma.