

	ORGANOS DE GOBIERNO	CÓDIGO: GJU-FO75
		VERSIÓN: 00
		PÁGINA: 1 DE 31

CONSEJO ACADÉMICO
ACUERDO No. 033
(11 de noviembre de 2021)

POR MEDIO DEL CUAL SE CONCEPTUA SOBRE LA POLITICA DE BIENESTAR DE LA
CORPORACIÓN UNIFICADA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR - CUN.

El Consejo Académico de la Corporación Unificada Nacional de Educación Superior – CUN, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO:

Que la Corporación Unificada Nacional de Educación Superior es una Institución de Educación Superior privada sin ánimo de lucro de utilidad común y con carácter académico Técnica Profesional redefinida para impartir formación profesional por ciclos propedéuticos.

Que mediante Resolución Número 6218 del 23 de diciembre del 2005 el ministerio de Educación Nacional otorgo a la Corporación Unificada Nacional de Educación Superior, la correspondiente redefinición institucional para poder ofrecer formación por ciclos propedéuticos hasta el nivel profesional.

Que la Constitución Política, en su Artículo 69, consagra la autonomía universitaria, permitiendo que las Instituciones de Educación Superior (IES) puedan darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.

ELABORÓ: Líder Jurídico	REVISÓ: Líder Jurídico	APROBÓ: Secretaria General
FECHA: 19/12/2017	FECHA: 05/01/2018	FECHA: 15/01/2018

Que la Ley 30 de 1992, en su Artículo 28, reconoce el derecho de las universidades a crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales.

Que la Ley 30 de 1992, en su Artículo 7, contempla como campos de acción de la educación superior el de la técnica, el de la ciencia, el de la tecnología, el de las humanidades, el del arte y el de la filosofía.

Que conforme con las previsiones del artículo 9 de la Ley 30 de 1992, los programas de pregrado preparan para el desempeño de ocupaciones, para el ejercicio de una profesión o disciplina determinada, de naturaleza tecnológica o científica en el área de las humanidades, las artes y la filosofía.

Que la Ley 749 de 2002 en su Artículo 3 dispuso que las instituciones de educación técnico profesional y tecnológicas organizarán su actividad de pregrado por ciclos propedéuticos de formación en las áreas de las ingenierías, la tecnología de la información y la administración.

Que el Artículo 10 del Estatuto Orgánico dispone como uno de los objetivos específicos de la Corporación lograr los altos fines de la Educación Superior, a través de la generación, transmisión y difusión el conocimiento el desarrollo con calidad del servicio público cultural de la Educación Superior, para formar profesionales éticos, responsables y comprometidos con la comunidad y el desarrollo del país en una perspectiva universal reafirmando una visión latinoamericanista.

Que conforme literal f) del artículo 34 del Estatuto Orgánico es función del Consejo Académico asesorar al Rector en los asuntos académicos y, de acuerdo con el literal h), emitir concepto sobre la reforma de los reglamentos Docente, Estudiantil y de Bienestar Institucional, así como de los demás asuntos de competencia del área académica.

Que la Vicerrectoría Académica y de Nuevos Productos y la Vicerrectoría de Capital Social presentaron ante el Consejo Académico propuesta de modificación de la Política de Bienestar teniendo como consideración el Decreto 1330 de 2019 mediante el cual se reformo todo lo concerniente al procedimiento y evaluación de las condiciones de calidad para la obtención, renovación o modificación del registro calificado, la resolución 015224 del 24 de agosto de 2020 el

Ministerio de Educación Nacional en la que se establecen los parámetros de autoevaluación, verificación y evaluación de las condiciones de calidad de carácter institucional y la resolución 21795 del 19 de noviembre 2020 del Ministerio de Educación Nacional que establecen los parámetros de autoevaluación, verificación y evaluación de las condiciones de calidad de programas.

Que, en sesión del 11 de noviembre de 2021, el Consejo Académico en reunión con quórum deliberatorio y decisorio emite concepto favorable a fin presentar ante el Consejo Directivo la modificación de la política de formación posgradual.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA

Artículo Primero: Conceptuar favorablemente la propuesta de política de bienestar, a fin de que sean presentadas ante el Consejo Directivo conforme a las normas citadas en la parte considerativa del presente acuerdo y que dieron origen a los siguientes conceptos y articulado:

CAPITULO I

CONCEPTOS

COOLTURA Y BIENESTAR

MODELO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL

El concepto de Cooltura¹ es un proyecto que nace bajo la reestructuración de CUN Digital, de tal modo que el área se especializa en revolucionar la forma de gestionar la cultura y el bienestar en nuestra institución, desde una perspectiva digital. Este concepto de *Cooltura* busca reflejar un modelo disruptivo, atractivo y flexible diseñado a partir de la identificación de necesidades, gustos y preferencias específicas de nuestra comunidad *Cunista*.

¹ Cooltura: Concepto integrado por la coordinación de gestión del cambio y cultura de la CUN, en el cual se fusiona, en primer lugar, el adjetivo en inglés "Cool", cuyo significado hace referencia a la descripción de un objeto o situación como algo llamativo, genial, divertido o que está de moda. En segundo lugar, se emplean las últimas sílabas de la palabra Cultura, la cual se define como un proceso en el que interactúan, formando un todo coherente, una serie de elementos como: conocimientos, creencias y valores, arte, leyes, educación y toda clase de habilidades y hábitos adquiridos por los seres humanos, en tanto miembros de una sociedad en particular. Es así, como se unen los conceptos descritos anteriormente y se da lugar a la creación de una *Cooltura institución* disruptiva y diferente.

Política de Bienestar

La política de Cooltura y Bienestar se articula con el propósito de «crear un nuevo juego», que permite encaminar todos los esfuerzos para abarcar a los integrantes de la comunidad Cunista, impactando positivamente en el desarrollo humano, la calidad de vida y la formación integral de estudiantes, docentes, administrativos, directivos y egresados a nivel nacional en cada una de las regionales donde se desarrolla la oferta académica institucional. Esto con el fin de integrar estrategias que permitan el desarrollo de un clima institucional favorable, a partir de la innovación, la entretención y la experiencia que brinda la institución mediante, programas y actividades definidas en los planes trazados desde cada frente de gestión.

Filosofía

En coherencia con los propósitos de formación descritos en el Proyecto Educativo Cunista-PEC, como fruto de la constante perseverancia y de la transformación digital, la institución centra sus esfuerzos en generar innovación tecnológica para hacer de ésta una formación integral de líderes con visión empresarial global. En este sentido la Corporación Unificada Nacional de Educación Superior-CUN orienta sus actuaciones a partir de los fundamentos o principios que sustentan las diferentes acciones que le permiten cumplir con sus propósitos, puestos en la concreción de un modelo educativo transformador enmarcado en elementos como el desarrollo empresarial, la innovación educativa, la investigación formativa y aplicada, la docencia como servicio, la proyección social, el avance tecnológico, la cultura, la calidad y la autorregulación. Lo cual ha permitido el crecimiento, posicionamiento y reconocimiento a nivel nacional, para que de esta manera se continúe proyectando el aporte estratégico a la sociedad, mediante la transformación de personas y la creación de nuevas historias de vida a partir de principios de inclusión, participación y mejoramiento de la calidad de vida.

Para lograr lo anterior, la CUN apropia la Cooltura y el Bienestar comprendidos desde los acuerdos 03 de 1995 y 03 del 2013 del Consejo Nacional de Educación Superior-CESU, un modelo trasladado a la realidad de nuestra institución, en donde se contempla no sólo el carácter asistencial sino que además se integra un enfoque activista, ya que se parte de una perspectiva que busca la generación de experiencias a través la formación integral del ser humano en todas sus dimensiones: cuerpo,

mente y espíritu, a través de las siguientes áreas trabajo: desarrollo humano, calidad de vida, formación integral y sentido de pertenencia, con el objetivo de favorecer la permanencia de la comunidad Cunista en la Institución.

Principios de Bienestar.

1. **Formación Integral.** La Institución fomenta el perfeccionamiento del ser humano, desde la actividad docente hasta los procesos de apoyo administrativo, estimulando el desarrollo biológico, psicoafectivo, intelectual, la formación en valores y la orientación hacia una convivencia que mejora el relacionamiento pacífico del individuo. En ese sentido el modelo de Permanencia y Bienestar dinamiza y propicia el desarrollo del potencial del individuo, con programas, proyectos y actividades donde los estudiantes ejercitan su liderazgo, creatividad, e innovación en lo ético, estético, artístico, cultural, social y espiritual.
2. **Calidad de Vida.** En la institución se generan espacios, oportunidades y opciones para que los miembros de la comunidad Cunista puedan realizar sus proyectos de vida, incrementando el empoderamiento del individuo con su participación y liderazgo activo, asumiendo su rol como agente de cambio en hechos concretos de su realidad y de esta manera potencializando sus habilidades y aptitudes para desenvolverse en cada uno de sus ámbitos.
3. **Desarrollo Humano.** Acciones tendientes a generar procesos para que la comunidad se apropie de su bienestar, contribuyendo a la satisfacción de las necesidades primarias de la comunidad tales como las necesidades socio-afectivas, intelectuales, culturales, recreativas y espirituales generando condiciones fundamentales para la realización personal del individuo.
4. **Comunidad Educativa.** Los miembros de la comunidad serán multiplicadores del espíritu Cunista en todos los escenarios, traduciendo en prácticas los principios y valores institucionales y buscando alcanzar logros que generen orgullo y pertenencia en toda la comunidad.

Valores institucionales

1. **Compromiso.** Hacemos bien las cosas desde el inicio, de manera proactiva y con eficiencia. Nos consideramos auténticos pues a partir de la individualidad construimos una colectividad que trabaja por asegurar el proceso de formación de nuestra comunidad y contribuir

activamente al desarrollo de nuestra sociedad. Nos identificamos con una educación de calidad y trabajamos por el crecimiento personal e institucional.

2. Integridad. Somos personas honestas que responsablemente asumimos las consecuencias de nuestros actos. Somos coherentes con lo que pensamos decimos y hacemos; buscamos generar valor para nosotros mismos, nuestras familias y el entorno en que participamos.
3. Respeto. Reconocemos a todas las personas como semejantes, con valores, derechos y deberes, que promovemos en el ejercicio educativo y la convivencia diaria. Somos solidarios con las personas, críticos con los procesos y siempre identificamos en cada situación de la vida, oportunidades de mejora. Valoramos la capacidad transformadora de un lenguaje correcto y apreciamos el poder de una sonrisa. Creatividad. Trabajamos por aprender a desaprender para continuar aprendiendo. Entendemos que no hay ideas pequeñas y siempre estamos innovando para asegurar mejores resultados. Nos inspiran las mentes que rompen paradigmas y las personas que son capaces de sorprenderse a sí mismas. Apropiamos los avances del entorno actual para anticiparnos a las situaciones futuras. Creemos en la innovación en valor.
4. Adaptabilidad. Asumimos el cambio como lo único constante. Buscamos la estabilidad personal y del equipo, incorporando nuevas prácticas y desarrollos que permitan acrecentar nuestro potencial. Pensamos globalmente, gestionando localmente. Somos flexibles, por ello todo lo que hacemos aporta a nuestra vida, transformándola y haciéndonos mejores profesionales, personas asertivas, capaces y felices.

Fundamentos

La CUN a partir de su modelo educativo transformador encamina su actuar de acuerdo con sus principios o fundamentos que permiten el cumplimiento del propósito institucional a través de elementos como el desarrollo empresarial, la innovación educativa, la investigación formativa y aplicada, la docencia como servicio, la proyección social, el avance tecnológico, la cultura de la calidad y la autorregulación.



Ilustración 1. Fundamentos CUN

Fundamentos Cooltura y Bienestar

Basados en los fundamentos institucionales se han definido los siguientes fundamentos que direccionan su accionar:



Inclusión: En la CUN a través de un modelo digital y de acuerdo con su propósito institucional se prestan servicios a nivel nacional de educación entretenida con calidad y excelencia, generando espacios libres de discriminación en los cuales todos y todas puedan acceder a los servicios educativos en un ambiente de respeto a la diversidad y condiciones de igualdad de oportunidades, sin importar su condición socioeconómica, raza, pertenencia étnica o condición física.

Participación: Hace referencia a tener voz y ser aceptado por lo que cada persona es y por el rol que ocupa dentro de la institución. Está relacionada con experiencias compartidas y trabajo

articulado que resultan de la interacción social al interior de la comunidad institucional y que tiene un objetivo común derivado de los planes que se encaminan al logro del futuro preferido de la CUN.

Mejoramiento de la Calidad de Vida: Considera el aporte estratégico a la sociedad, mediante la transformación de personas y la creación de nuevas historias de vida a partir una formación entretenida y de calidad. Teniendo en cuenta que la educación superior posibilita la movilidad social de las personas y contribuye a reducir las brechas existentes entre las poblaciones.

Formación integral: Elemento que integra conocimientos y experiencias, acordes con nuestra identidad estratégica, reconociendo el desarrollo humano como un componente que conlleva a la transformación social y a la generación de oportunidades de superación personal y profesional en igualdad de condiciones para toda la comunidad.

Dimensiones:

A partir de la filosofía definida anteriormente, se definen tres dimensiones como base principal de trabajo y con las que se pretende impactar de manera integral la comunidad Cunista:

- 1.Cuerpo:** Actividades propias para el cuidado del cuerpo a través de experiencias saludables.
- 2. Mente:** Es el desarrollo mental con base en acciones que aportan a la formación del ser humano.
- 3.Espíritu:** Generación de emociones a través de acciones que permitan la trascendencia del ser humano.

Reglamento de Bienestar

El reglamento tiene como objeto establecer y regular las políticas, programas, servicios de apoyo y las actividades propias del área de Bienestar Institucional de la CUN, las cuales propenden por el

desarrollo humano, la formación integral, la calidad de vida y la construcción de la comunidad Cunista de estudiantes, egresados, docentes y personal administrativo de la Corporación.

Componentes

Teniendo en cuenta los ejes de desarrollo descritos anteriormente, se despliegan programas y actividades que impactan toda la comunidad cunista, las cuales se llevan a cabo desde cada uno de los frentes de gestión y que abarcan todas las modalidades, presencial, distancia y virtual; teniendo en cuenta las metodologías que se establecen para cada una de ellas.



Ilustración 2. Dimensiones y áreas de trabajo

Ejes de desarrollo

El modelo de Bienestar Institucional contempla ejes de desarrollo que se dividen estratégicamente en dos grandes programas con el fin de cubrir de manera integral los grupos de interés que son impactados directamente desde dos frentes de trabajo, es decir, estudiantes, docentes y administrativos. Estos programas se detallan de la siguiente manera y se procederán a describir a lo largo del presente documento.

1. Cultura y bienestar organizacional: se despliega el programa de bienestar enfocado en docentes y administrativos.
2. Bienestar al estudiante de la CUN: se despliega el programa de bienestar enfocado en los estudiantes.

CAPITULO II COULTURA Y BIENESTAR ORGANIZACIONAL

CONTEXTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL



Ilustración 3. Cultura CUN Digital

Artículo 1. La cultura digital es entendida como la forma de apropiación de la identidad estratégica por parte de todos los colaboradores tanto docentes como administrativos con mediación tecnológica. Ésta se diferencia de la cultura análoga y de la manera más tradicional de comunicación por medio de los siguientes aspectos:

1. En la cultura CUN Digital se enfatiza en el propósito de la institución.
2. La forma tradicional de comunicación análoga exige una estructura única y lineal, que no se puede fragmentar o desordenar, mientras que el mensaje digital se construye con planos, íconos e imágenes que se pueden relacionar de múltiples maneras y con muchos órdenes, todos válidos.
3. En la cultura CUN Digital se desdibujan las funciones de emisor y receptor, que en las formas más tradicionales de la comunicación son claramente diferentes. Esta característica es especialmente importante en el campo organizacional porque ofrece la posibilidad de convertir a los colaboradores en productores de contenidos y no sólo en consumidores de información.
4. La cultura CUN Digital ofrece enormes posibilidades de innovación y productividad para la institución, mientras que la forma análoga de asumir las tecnologías —que hemos venido haciendo en Colombia—, relega en el plano del desarrollo y la competitividad a nivel internacional, pues asigna el papel de consumidores de contenidos de Internet.
5. La cultura CUN Digital exige el desarrollo de nuevas destrezas, nuevas formas de lectura, no sólo de textos, sino de íconos, imágenes y signos.
6. En la cultura CUN Digital se tiende a acercar la comunicación masiva y la dirigida, el entretenimiento y el acceso al saber, la recepción y la construcción de mensajes. Estos acercamientos imponen nuevos retos a las formas tradicionales de relaciones entre las personas, que no son sólo los del acceso a las tecnologías sino principalmente la comprensión de otras maneras de construcción de cultura.
7. La cultura CUN Digital permite procesos complejos y diversos de construcción de contenidos con sentido, inmediatez en la recepción y la respuesta, bases de datos que agilizan el proceso de búsqueda de información, conectividad que genera redes de conocimiento y socialización consumo o lectura en diversos formatos, convergencia de formatos, desarrollo de habilidades comunicativas de los colaboradores, en un entorno que asocia sin conflicto la razón con la diversión, la creación, el goce y la recreación.
8. Las reglas del nuevo juego en la cultura CUN Digital rompen con la linealidad y la racionalidad de lo análogo y están marcadas por la interactividad, la fragmentación, la movilidad, la portabilidad y la simplicidad.

Artículo 2. Programa Bienestar Laboral: El área de bienestar laboral ejecuta un plan integral que busca asegurar el bienestar y calidad de vida del personal docente y administrativo a nivel nacional con el fin de aumentar la productividad, la retención y la atracción del talento institucional.

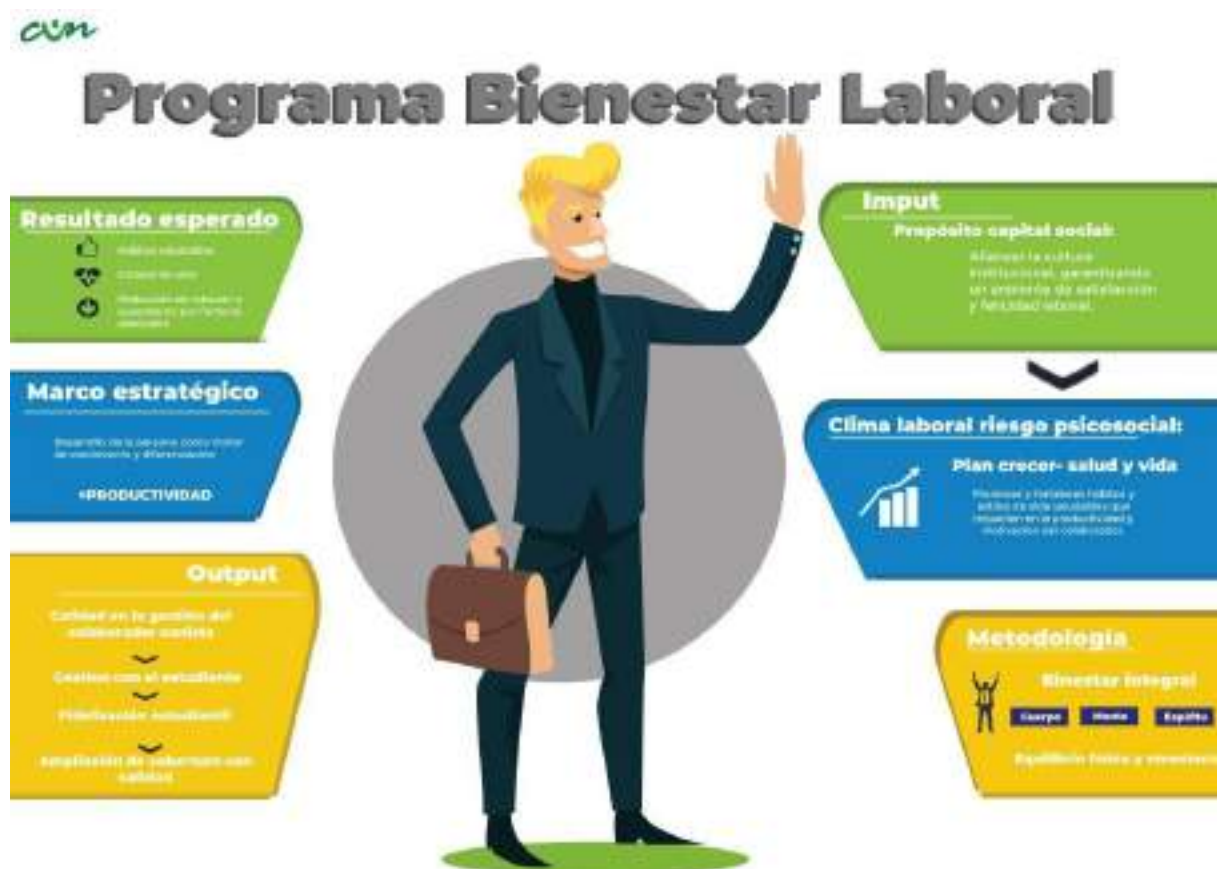


Ilustración 5. Programa Bienestar Laboral

El plan integral cuenta con 4 programas específicos:

1. **Programa de calidad de vida y felicidad:** Este programa clasifica todas las acciones diseñadas para impactar la salud integral, desarrollo humano y la cultura de los colaboradores:

1.1. **Salud integral:** El área de Bienestar Laboral promueve el cuidado de la salud, partiendo de la importancia de cuidar de sí mismo y cuidar el entorno. También se realizan actividades de seguridad y salud en el trabajo, las cuales buscan el beneficio del trabajador en el desarrollo de sus actividades diarias en CUN Digital.

Además, con el fin de promover los buenos hábitos que beneficien la calidad de vida de los colaboradores, se realizan actividades físicas que permitan mejorar el estado de ánimo, disminuir el estrés y ser activo.

Actividades de salud integral: Bienestar emocional, actividades digitales de autocuidado, medicina organizacional, torneos físicos, olimpiadas digitales, jornadas recreativas, pago 100% de la incapacidad.

1.2. **Desarrollo humano:** Con el fin de mejorar la preparación y las competencias de los colaboradores de CUN Digital, se crean actividades que permitan mejorar sus acciones diarias en la institución, estas actividades promueven conocimiento esencial que beneficia a los colaboradores y a sus familias en cualquier entorno donde se encuentre.

Actividades de desarrollo humano: Cursos cortos de Excel, finanzas, cocina saludable, ortografía y gramática, herramientas digitales, entre otras.

1.3. **Cultura:** Con el propósito de fomentar las relaciones interpersonales, la motivación y la recreación, se realizan actividades presenciales y digitales que impactan positivamente a los colaboradores y sus familias durante cada año.

Actividades de desarrollo humano: Cumpleaños de los colaboradores, actividades de integración familiar, ferias de servicios, kits escolares, vacaciones colectivas, actividades

recreativas, actividades lúdicas para mascotas, obsequios en fechas especiales, concursos familiares digitales, actividades digitales enfocadas al crecimiento personal, hora familiar.

2. **Programa de emociones:** Este programa se enfoca en reconocer el compromiso de cada colaborador desde sus acciones diarias, permitiendo crear nuevas ideas que beneficien a CUN Digital con el fin de generar motivación, satisfacción y sentido de pertenencia. El programa tiene dos subprogramas: Tú eres el protagonista e incentivos.

- 2.1. **Tú eres el protagonista:** Con el fin de generar emociones positivas que permitan un compromiso laboral, se desarrollan una serie de reconocimientos anuales en las que participan administrativos y docentes.

Actividades tú eres el protagonista: Bienvenida docente, ReCUNocimientos mensuales y CUNdestacado anual, compromiso y dedicación en programas esporádicos por áreas, reconocimientos comunicacionales: Graduación, cumpleaños, vacaciones, incapacidades, luto, mamá y papá.

- 2.2. **Incentivos:** Con el propósito de aumentar la productividad y sentido de pertenencia, se crean una serie de incentivos emocionales y económicos que permiten que los colaboradores se sientan felices.

Actividades incentivas: Programa de referidos: RECUNPENSA, descuento de estudio en la CUN, salario emocional - En desarrollo, SRD - En desarrollo.

Fundamento mujer: El objetivo de este fundamento es contribuir al desarrollo social y mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres Cunistas, desde la formación y la orientación del bienestar psicosocial. Este programa busca restaurar el ser y restaurar el corazón, donde las mujeres superan temores y miedos para desarrollar grandes ideas que hagan realidad sus sueños.

3. **Programa de exclusividad:** CUN Digital cuenta con una serie de aliados que brindan servicios exclusivos para los colaboradores, impactando su mente, cuerpo y espíritu, los aliados son:

1. **Caja de compensación:** Comfacundi.
2. **Cooperativa de ahorro:** Coopfiligrana
3. **Empresas de pensión y cesantías:** Colfondos, Protección y Porvenir.
4. **Banco:** BBVA Colombia
5. **Salud:** La Institución cuenta con el programa CLTIENE, ofreciendo diferentes planes con servicios asistenciales de alcance nacional que benefician a estudiantes, docentes, colaboradores y familiares en primer grado de consanguinidad. Estos servicios comprenden la salud integral de la comunidad a través de servicios de asistencia en los que se incluyen:
 - Asistencia telefónica en psicología
 - Asistencia telefónica en nutrición
 - Asistencia telefónica legal
 - Asistencia médica general telefónica
 - Asistencia médica general en caso de emergencia
 - Asistencia dental por emergencia
 - Servicios médicos en urgencia por accidentes - primeros auxilios
 - Convenios con gimnasios a nivel nacional y otros convenios de bienestar

Ingrese aquí para conocer todos los beneficios para los colaboradores Cunistas:
<https://virtual.cun.edu.co/contenidos/efi/comunicaciones/PortafoliodeBeneficios.pdf>

Las acciones que se realizan en cada uno de los programas buscan impactar tres frentes que permiten tener un acercamiento del 100% con el colaborador:

- Cuerpo:** Experiencias físicas.
- Mente:** Experiencias enfocadas en la mente.
- Espíritu:** Experiencias enfocadas en las emociones.

Desde el plan integral se ejecutan actividades colectivas, pero, también actividades enfocadas a impactar específicamente el personal docente por escuela y administrativos, permitiendo generar una cultura participativa basada en el trabajo en equipo y la integración de equipos específicos.

Las actividades de bienestar laboral cuentan con un presupuesto anual que permite generar mayor impacto y garantizar la participación para el público objetivo. Adicionalmente, el área encargada se enfoca en medir la satisfacción, la participación e impacto que generó en los colaboradores cada actividad realizada.

4. **Reconocimientos**

4.1. **Reconocimientos para Docentes**

Parámetros: El presente da a conocer la estrategia de reconocimiento para los docentes Cunistas a nivel nacional, con el fin de crear sentido de pertenencia, compromiso y calidad en la educación digital.

Los reconocimientos al personal docente se realizan a través de un evento institucional que genera motivación personal y profesional en cada uno de los periódicos académicos anuales.

Estrategia: Para los reconocimientos docentes el área de Bienestar Laboral es la encargada de crear una propuesta para el evento que debe consolidar costo, logística, línea gráfica y puntos a desarrollar. La propuesta debe ser aprobada por la Vicerrectoría de Capital Social y Presidencia.

Postulación: Las postulaciones de los docentes las realizan las escuelas académicas, quienes a partir de las categorías de cada premiación y los parámetros que da a conocer el área de Bienestar Laboral, postulan con argumentos significativos.

De los docentes nominados, la Vicerrectoría de Capital Social realiza un análisis y a partir de esto escoge el docente que cumpla con todo lo solicitado:

1. Resultados de la evaluación docente
2. No haber tenido llamados de atención en los últimos 6 meses
3. No tener registradas quejas de estudiantes al docente en los últimos 6 meses.
4. La hoja de vida esté actualizada en Kactus
5. Clases disruptivas y apropiación de los temas

Categorías: Las categorías que se premian en la bienvenida docente son Evaluación Docente, Ideas Transformadoras y Plan Permanencia. Se escoge un ganador por cada una de las 4 escuelas que hay en CUN Digital.

Entregables: Los docentes ganadores obtendrán como reconocimiento una placa representativa, un diploma y un beneficio económico, además, se realizará una resolución rectoral que reconoce y certifica el desempeño de los docentes ganadores en cada una de las categorías establecidas. Los segundos nominados obtienen un diploma de reconocimiento.

4.2. Reconocimientos para administrativos:

Para los colaboradores se realiza un reconocimiento semanal, con el fin de destacar su gestión, compromiso y sobre todo ser ejemplo de las cosas que más se valoran en la institución.

Aprobaciones: Las postulaciones de los colaboradores para los reconocimientos semanales se reciben por medio de correo electrónico, estos reconocimientos son propuestos por los líderes, coordinadores, directores y vicerrectores y siempre deben llevar el visto bueno del director o vicerrector del área del colaborador a reconocer.

Postulación: Los lineamientos que se tienen en cuenta para la postulación de los reconocimientos de administrativos son las siguientes:

1. Haber superado el periodo de prueba en la institución (2 meses).
2. No haber tenido llamados de atención en los últimos 6 meses.
3. No haber sido reconocido en los últimos 6 meses.

4. Tener al día las tareas en la Suite Visión Empresarial.
5. Tener actualizados los datos en Kactus.
6. Haber realizado el registro de ingreso a la jornada todos los días.
7. Las postulaciones serán recibidas a más tardar el día miércoles de cada semana a las 5:00 p.m.
8. La vicerrectora de capital social aprobará las postulaciones, previa validación con el líder del postulado.

Entregables: La premiación de los colaboradores reconocidos se realiza por mes y también el reconocido del año, las postulaciones semanales son sometidas a una votación de los colaboradores donde se determina cada una de estas.

Al finalizar el año en un evento institucional se hace entrega de un diploma a cada reconocido y un bono económico.

Artículo 3. Programa de Comunicaciones Internas. El propósito de comunicación interna es estandarizar el lenguaje de Comunicación Interna de CUN Digital mediante la transmisión de mensajes claros y cercanos, a través de canales específicos que permitan a cada integrante de la organización conocer los proyectos, planes y actividades de la institución, generando mayor sentido de pertenencia para fortalecer la cultura institucional.

Para la CUN Digital lo primero son sus colaboradores (Administrativos, directivos y docentes), por eso ellos siempre son los protagonistas de nuestras comunicaciones. Hablamos con la verdad y siempre de manera cercana, nunca hablamos de “usted”, pues en familia siempre hablamos de “tú”.

Los canales de comunicación que se utilizan para transmitir toda la información interna son: Correo electrónico, pantallas, wallpaper. Por otro lado, la institución cuenta con unas redes sociales que transmiten información muy importante de CUN Digital, por eso es vital que cada colaborador las adopte y las siga para estar informados las redes son: Facebook, YouTube, Instagram, Tik Tok, Twitter, LinkedIn con el usuario @YoSoyCUN.

Todas las estrategias de comunicación interna son alineadas a partir del manual de comunicación interna CUN Digital, el cual se encuentra en el repositorio documental de la institución.

Artículo 4. Procesos y procedimientos.

1. Medición de clima organizacional: En la actualidad las estrategias sobre dirección y desarrollo del personal son el factor más importante que permiten el logro de los objetivos empresariales. Dentro de este campo existen procesos que intervienen, tales como:

Capacitación, remuneración, condiciones de trabajo, motivación, clima organizacional, etc. El capital social constituye un elemento vital para el desarrollo de los procesos de la CUN Digital.

Estudios sobre el comportamiento humano han demostrado que cuando un colaborador se siente satisfecho y motivado alcanza un desempeño superior en la realización de su trabajo. Un tema importante en la medición del clima laboral es saber diferenciar la satisfacción y la motivación, que son dos conceptos frecuentemente utilizados como sinónimos, pero que implican temáticas distintas y estrategias de gestión diferenciadas. El hecho de estar satisfecho no asegura que la persona se encuentre motivada, pero ciertamente si te encuentras motivado es un signo de que estás satisfecho. La satisfacción puede disminuir el ausentismo en el trabajo, debido a que los colaboradores se sienten satisfechos con la labor que desempeñan, en el caso de la motivación hace que los colaboradores lleguen más allá de solo disminuir el ausentismo, sino que le ponen empeño a las labores que realizan, pudiendo dar más de lo solicitado. La encuesta de clima laboral permite medir el nivel de satisfacción del personal en general en el caso de la motivación se requiere de un trabajo de profundización con cada uno de los colaboradores, desde el inicio de sus labores en la organización, conociendo qué aspectos son los que lo motivan. Para una evaluación integral de la satisfacción laboral es vital no quedarse con los resultados de la encuesta de clima laboral sino encontrar aquellos aspectos que realmente valoran los colaboradores, ya que, pueden existir aspectos en los que no estén satisfechos pero que no son relevantes para ellos, por lo que será necesario profundizar dichos aspectos con entrevistas al personal o de grupos focales. Sobre los aspectos priorizados se tendrá que realizar los planes de acción.

Partiendo de estos inputs se realizará toda la alineación del plan de Cultura CUN Digital para garantizar que los colaboradores se encuentren tanto motivados como satisfechos en la labor que desempeñan en los distintos equipos de trabajo de nuestra institución.

Artículo 5. Evaluación de desempeño: Una de las tareas más importantes que se desarrolla en los ámbitos organizacionales es la evaluación de desempeño, con esta se espera obtener indicios sobre los principales aspectos positivos y por mejorar dentro de las instituciones.

Este ejercicio evaluativo se debe realizar de manera continua y periódica, debe medir las competencias, aptitudes, actitudes y rendimiento de todos los colaboradores de una institución. (Perdomo, et al. 2011).

Los beneficios que genera este proceso evaluativo son múltiples, dotan de conocimientos y herramientas a las organizaciones para gestionar y mejorar todos los ámbitos institucionales.

En CUN Digital se realiza la evaluación de desempeño a la totalidad de colaboradores que existan en cada aplicación de la misma, la cual es 2 veces al año cada 6 meses. Para la creación de los instrumentos de evaluación se tiene en cuenta medir de manera diferenciada los cargos de liderazgo y los cargos operativos. Se generan dos tipos de evaluación, una 180° que se aplica a los cargos operativos y una 360° que se aplica a los cargos tácticos y estratégicos.

La evaluación nos permite valorar los distintos aspectos de los colaboradores de la institución, pero existen distintos cargos y funciones que tienen mayor impacto en las actividades de ciertos colaboradores, de allí que sea necesario realizar una ponderación de la calificación de cada uno de los ejes.

Artículo 6. Estructura organizacional: Nos acogemos a la resolución rectoral vigente, la cual es aprobada mediante acuerdo de consejo directivo.



Ilustración 7. Conformación del equipo de Cultura y Bienestar Organizacional

CAPITULO III

BIENESTAR AL ESTUDIANTE DE LA CUN

NATURALEZA, VALORES Y CONTEXTO.

Artículo 7. Recuento histórico: La Corporación Unificada de Educación Superior-CUN se fundó en 1976, bajo la denominación de: Académica de Ejecutivos; en 1979, la institución se consolida como una organización caracterizada por el profesionalismo de sus docentes y el éxito obtenido por los egresados en su desempeño laboral, lo que la motivó para presentar un plan de desarrollo ante el Ministerio de Educación Nacional, solicitando su conversión a Instituto de Carreras Intermedias, es donde nace la propuesta del Centro Universitario Nacional, CUN, en el cual se ofrecerían carreras técnicas.

Entre 1996 y 2002, la CUN tuvo una importante expansión nacional, ampliando su cobertura a diversas ciudades, como Santa Marta, Sincelejo, Montería, Neiva, Ibagué, Ipiales, Villavicencio, entre otras. En estas ciudades se ofrecieron programas académicos según la necesidad que se percibió en la población objeto.

En el año 2000, la CUN incursionó en la modalidad de formación a distancia, ofreciendo programas técnicos profesionales, por medio de sedes a distancia en 45 municipios, a lo largo y ancho de la geografía colombiana.

Es una institución de carácter privado, constituida como persona jurídica de utilidad común, sin ánimo de lucro, con una trayectoria de más de treinta años en el mundo de la educación superior en Colombia, en los cuales ha consolidado un Proyecto Educativo (Proyecto Educativo Cunista- PEC) en el que está transformando permanentemente el aprendizaje de sus estudiantes con innovación tecnológica para hacer de ésta una formación integral de líderes con visión empresarial global.

Artículo 8. Contexto del Bienestar Estudiantil en la CUN: Acogiendo los lineamientos nacionales, la CUN actualmente aplica su propia filosofía en el modelo de bienestar estudiantil, el cual ha sido proyectado bajo las líneas indicadas por el Ministerio de Educación Nacional determinadas en los procesos de bienestar estudiantil.

Bajo una mirada histórica, a nivel institucional en el año 1999 se implementa el plan de mejoramiento de acuerdo a la estructura organizacional, es así, como se consolida el área de Bienestar desde la cual se buscaba planificar, organizar y ejecutar los programas, proyectos y actividades en pro del bienestar del estudiante; posteriormente, a partir del año 2002 se consolida el programa de bienestar con ocho categorías de análisis: contextos, horizontes, objetivos estratégicos institucionales, objetivos estratégicos del Bienestar, dimensiones del ser, dimensiones del Bienestar, áreas programáticas y finalmente, acciones propias de bienestar.

A partir de lo anterior, se han ido desarrollado diferentes estrategias que reglamentan el modelo de Bienestar en la CUN entendiendo esta área como un agente articulador de los diferentes procesos de formación de los estudiantes, la cual propende por generar ambientes cálidos en los diferentes servicios que recibe y en las acciones que se emprenden para fortalecer a la comunidad educativa.

Actualmente y como respuesta a los procesos de mejoramiento en la calidad institucional, la alta dirección define crear la Dirección Nacional de Permanencia y Bienestar con el fin de consolidar este proceso como un objetivo estratégico principal en la función universitaria. Bajo esta responden los procesos que incluyen el ciclo de vida del estudiante, siendo la responsable de generar las estrategias de retención y servicio institucional.

CAPITULO IV

OBJETIVO, ALCANCE Y COMPONENTES.

Artículo 9. Objetivo del modelo de Bienestar Estudiantil. Promover el bienestar y la formación integral de la población estudiantil Cunista, por medio de un plan de acción en áreas como: salud, promoción socioeconómica, desarrollo humano, recreación, deporte y mujer, por medio del mejoramiento permanente de las condiciones ambientales, físicas e individuales de carácter preventivo y correctivo que contribuyen al buen desempeño académico, personal y social.

Artículo 10. Alcance del acompañamiento por Bienestar Estudiantil. El modelo comprende e interviene en todos en los programas académicos de la CUN (técnicos, tecnólogos, profesionales, posgrados, en las metodologías presencial, a distancia y virtual a nivel nacional), generando sinergias administrativas y académicas, con el fin de incrementar la permanencia y mejorar el

bienestar dentro de los procesos de formación del estudiante, teniendo en cuenta los componentes académico, socioeconómico, personal e institucional.

CAPITULO V ORGANIGRAMA, ROL, PERFIL Y FUNCIONES.

Artículo 11. Organigrama del modelo de Permanencia y Bienestar. El área de Permanencia se encuentra compuesto por:

1. Un (1) director de servicio y permanencia
2. Un (1) coordinador servicio y permanencia
3. Un (1) líder de permanencia y bienestar
4. Dos (2) analistas de permanencia
5. Un (1) analista de bienestar
6. Diez (10) analistas de acompañamiento al estudiante.

Artículo 12. Rol de Analista de Bienestar. Desarrollar el plan de acción de Bienestar Estudiantil garantizando la participación, formación, retención y el mejoramiento de la calidad de vida de los estudiantes, creando y ejecutando campañas de expectativa y sensibilización frente a los procesos y programas de Bienestar Estudiantil en las diferentes áreas de acción.

CAPITULO VI ESTRATEGIAS PREVENTIVAS DE ACOMPAÑAMIENTO.

Artículo 13. Estrategias preventivas para el acompañamiento a los estudiantes Cunistas. El acompañamiento a los estudiantes Cunistas, se desarrollará por medio de estrategias de carácter preventivo, las cuales se describen a continuación:

1. Seguimiento a las variables de riesgo al ingreso del estudiante a la institución. Esta estrategia permitirá gestionar variables de riesgo institucionales, que inciden en la permanencia de los estudiantes en su proceso de formación profesional como la falta de asignación de correos electrónicos, la no asignación de credenciales en las plataformas institucionales, y la inscripción oportuna de las asignaturas para el primer semestre. De esta manera, se realizará un seguimiento diario para garantizar el cierre de matrícula, la entrega de credenciales institucionales y el correcto acceso por parte de los estudiantes a las plataformas académicas.

2. Caracterización de la población estudiantil. Esta estrategia permitirá realizar un diagnóstico de estudiantes con riesgo de deserción, por medio de una encuesta de caracterización estudiantil que está compuesta por 52 preguntas de índole académico, socioeconómico, personal y familiar orientadas a identificar factores de riesgo de deserción universitaria, según las variables de riesgo establecidas por el Ministerio de Educación Nacional MEN, por medio del Sistema para el Bienestar Universitario Adviser. La clasificación institucional de las alertas tempranas está acorde al nivel de respuesta que cada una amerita. Para su manejo y atención se agrupan de la siguiente forma:
 - 2.1. *Alertas Rojas de riesgo alto, preguntas orientadas a identificar un nivel de intervención prioritario, todas las acciones realizadas para mitigar el riesgo alto de deserción son registradas en el módulo de seguimiento a partir del cual se podrá acceder al historial de atenciones del estudiante, y gestionar el apoyo interdisciplinario por medio de remisión.*
 - 2.2. *Alertas Naranjas, cuyo nivel de riesgo para la deserción es intermedio.*
 - 2.3. *Alertas Amarillas, preguntas que indican un nivel de riesgo bajo y son mitigadas una vez se atiendan las alertas anteriores.*

3. Acompañamiento a población diferencial y proyecto 375. Por medio de la identificación realizada en la encuesta de caracterización de los estudiantes con algún tipo de condición diferencial y/o pertenecientes al proyecto 375, se realizará

el seguimiento personalizado como mínimo una vez cada 15 días, con el objetivo de brindar herramientas individuales, académicas, institucionales y/o comunicacionales a los estudiantes.

De esta manera se debe hacer seguimiento al calendario académico con la finalidad de validar las fechas oportunas de pago por periodo académico y, a partir de aquí generar la socialización masiva a los estudiantes de tiempos de matrícula ordinaria a través de mensajes de textos, correos electrónicos y llamadas telefónicas.

Artículo 14. Estrategia de atención por componentes de riesgo. El objetivo de la implementación de esta estrategia es generar impacto en los diferentes componentes de riesgo según la caracterización realizada por los estudiantes, de esta forma, se abordarán los componentes individual, institucional, académico, socioeconómico y familiar, como se detalla a continuación:

1. Individual “Acompañando tu camino”. El objetivo de este componente es diseñar procesos internos que permitan el actuar dentro de la comunidad cunista con respecto a situaciones específicas complejas, por medio de estrategias aplicables y vinculaciones directas que permitan al estudiante permanecer dentro de la institución con un buen nivel de calidad de vida.

Con la implementación de este componente se busca impactar en temas principales como Atención en crisis (PAP) y Regulación Emocional, a través de temáticas específicas como:

- 1.1. Violencias. Intrafamiliar (Física, psicológica y sexual) y de Género;
- 1.2. Conductas Suicidas. Prevención de suicidio (Ideación, planeación, intento y consumación del acto). Factores de vulnerabilidad, mantenimiento y protección;
- 1.3. Consumo de sustancias. Tabaco, alcohol, otras sustancias;
- 1.4. Depresión. Causas, niveles, atención;
- 1.5. Manejo de la ansiedad. Estrategias de regulación emocional.
- 1.6. Adaptación a la vida universitaria. Manejo del tiempo, técnicas de estudio.

2. Individual “Cun inclusiva”. El objetivo de este componente es identificar e intervenir los riesgos que presentan los estudiantes pertenecientes a los diferentes grupos de población diferencial de la institución, así como apoyar a los docentes con la finalidad de acompañar los procesos formativos de esta población desde la articulación del Programa Académico y Permanencia y Bienestar Estudiantil, de esta manera se busca:

- 2.1. Identificación de los estudiantes con diversidad funcional.
- 2.2. Verificación e identificación real de la Población Diferencial en la Base de Datos.
- 2.3. Comunicación inicial con el estudiante y su núcleo familiar, informando redes de apoyo institucional.
- 2.4. Articulación con docentes y líderes académicos.
- 2.5. Capacitación de sensibilización a docentes y administrativos.
- 2.6. Acompañamiento de Permanencia Estudiantil.

3. Institucional “Mi ruta es Cunista”. El objetivo de este componente es diseñar una ruta de interacción con aspirantes, estudiantes y egresados, desde el acompañamiento y orientación académica, la identificación y caracterización de sus necesidades, pedagógicas, psicosociales y administrativas, para el logro de sus aprendizajes y formación integral hasta su graduación y la orientación a su incursión en el mercado laboral.

Con la implementación de este componente se busca implementar una estrategia que permita ofrecer procesos articulados y de calidad para la comunidad educativa, mitigando posibles focos de deserción académica y crear un mapa de procesos medible, centrado en las necesidades académicas y personales que puedan aflorar en el estudiante durante el proceso de formación, a través de:

- 3.1 Diagnóstico. Realizar una medición de la percepción de los estudiantes en referencia al desarrollo de sus procesos administrativos y académicos.
- 3.2 Identificación. Definir las diferentes etapas que vive el estudiante cunista, desde que conoce de los programas académicos y hasta que culmina su proceso académico.
- 3.3 Implementación. Crear el ciclo con las diferentes etapas que debe tener el estudiante en su vida académica para lograr su graduación.

3.4 Evaluación. Medición de las diferentes etapas, así como, el mejoramiento continuo en la articulación con las áreas.

4. Socioeconómico “Tu educación no se detiene”. El objetivo de este componente es generar estrategias que permitan apoyar socioeconómicamente a los estudiantes que así lo requieran, favoreciendo su permanencia en la Institución e incentivando su participación en la comunidad educativa. De esta manera se busca:

4.1. Potencializar las competencias de los estudiantes a través de talleres, charlas y actividades que favorezcan su inserción y estabilidad laboral.

4.2. Permitir el acceso de educación de calidad a nivel nacional promoviendo diferentes posibilidades de financiamiento a los estudiantes.

4.3. Favorecer la articulación entre las diferentes áreas de la institución para el desarrollo de estrategias y campañas que promuevan la permanencia de la población estudiantil que presenta dificultades de índole socioeconómico.

4.4. Realizar una feria de financiamiento donde se socialicen las diferentes alternativas a las que pueden acceder los estudiantes para cubrir el costo de la matrícula académica, de acuerdo a los convenios y alianzas establecidas con instituciones externas.

5. Familiar “Famicun”. Con este componente se busca vincular al núcleo familiar con la institución, con el objetivo de ser un apoyo para el proceso formativo e integral de cada estudiante, promoviendo la participación de las familias como actores fundamentales en el proceso educativo de acuerdo a las necesidades, demandas o características del estudiante y generando estrategias que permitan vincular, empoderar y fortalecer los canales de comunicación entre el hogar y la parte académica.

De esta manera, se busca realizar diferentes talleres psicoeducativos y actividades de fortalecimiento familiar donde se desarrollen temáticas de interés para los estudiantes y sus núcleos familiares. Para ello, se realiza la articulación con CL Tiene quienes cuentan con el personal capacitado para la ejecución de las actividades programadas.

De esta manera, se generará el proceso de evaluación docente por medio de la cual los estudiantes realizarán una evaluación semestral en relación con la satisfacción de la metodología docente, la didáctica, las temáticas vistas, el conocimiento, la evaluación y la retroalimentación implementada.

Adicionalmente, con los resultados obtenidos en el proceso de evaluación se realizarán planes de mejora en los componentes con más baja calificación, para de esta manera generar mayor retención estudiantil.

6. Acompañamiento de docentes influenciadores. Los docentes influenciadores deberán contar con disponibilidad horaria para realizar acompañamiento con los estudiantes todos los días de la semana de lunes a domingo, estableciendo horarios flexibles para el mismo .

CAPITULO VII

SERVICIOS DE BIENESTAR ESTUDIANTIL

Artículo 15. Servicios de Bienestar Estudiantil. A continuación, se relaciona la descripción de cada uno de los servicios que desde Bienestar Estudiantil se ofrecen a toda la comunidad Cunista.

1. Atención en Salud. La Institución tiene especial atención en aspectos relativos a la salud física y mental de la comunidad, aplicando estrategias que van desde la prevención, a través de servicios de atención en salud y formación de hábitos saludables. Para este efecto, se da inicio a una alianza estratégica para la Comunidad Cunista ofreciendo diferentes planes con servicios de alcance nacional y que benefician a estudiantes, docentes, colaboradores y familiares en primer grado de consanguinidad.

De esta manera se cuenta con un sistema de atención personalizada que brinda diferentes servicios a los estudiantes y sus familias, enmarcados en: Asistencia en psicología, nutrición,

legal, médica telefónica, exámenes preventivos de cáncer en la mujer, plan asistencia mujer, financiera y contable y exámenes preventivos de cáncer en la mujer

2. Deporte y Recreación. La CUN ofrece a toda la comunidad los servicios de: grupos de formación deportiva, voleibol, baloncesto, fútbol sala, taekwondo, softbol, tenis de mesa, ajedrez, participación en redes: ASCUN, cerros, copa Bogotá, Copa U.

De otro lado, al estudiante se le envían una serie de cápsulas virtuales las cuales exponen diversas estrategias metodológicas correspondientes al aprendizaje deportivo, métodos explicativos, activos, interactivos, participativos y de descubrimiento. Finalmente, se desarrolla un programa virtual de bienestar para llegar a los hogares de nuestros estudiantes con metodologías virtuales y a distancia.

3. Cultura. La CUN genera mecanismos que fortalecen la identidad personal y favorecen la manifestación de la individualidad, de esta forma, se desarrollan las actividades artísticas para que los miembros de la comunidad encuentren un espacio de expresión y desarrollo de la creatividad enmarcadas en: Grupos de formación culturales como danzas, música, tuna, técnica vocal, guitarra, participación en festivales nacionales, CUN concursos y encuentros musicales. Igualmente, se ha desarrollado un programa virtual de bienestar para llegar a los hogares de los estudiantes a través de metodologías virtuales y a distancia.

Artículo 16. Becas, estímulos y auxilios. La CUN busca potenciar las diferentes habilidades de los estudiantes es por esta razón que ha desarrollado un programa de estímulos en las siguientes modalidades.

1. Beca de excelencia académica. En aras de promover la excelencia académica se otorga a los estudiantes de segundo semestre en adelante y con un promedio histórico de calificación igual o superior a cuatro punto cinco (4.5), beca correspondiente al cincuenta por ciento (50%) de la matrícula del semestre que pretende cursar y a los estudiantes con un promedio histórico igual o superior a cuatro punto tres (4.3) una beca del veinticinco (25%) del valor ordinario de la matrícula del semestre que pretende cursar.
2. Becas por mérito deportivo y cultural. Reconocimiento al mérito deportivo y cultural a los estudiantes que durante el curso de su carrera se destacan en ligas, grupos, equipos,

eventos o como representantes de instituciones, clubes, gremios, comunidades o asociaciones en áreas deportivas o culturales.

3. Becas de carácter étnico. La institución otorga becas a los miembros de los pueblos y etnias indígenas y afrocolombianas que ingresen a cualquiera de sus programas académicos de pregrado siempre y cuando demuestren de manera idónea dicha condición y la misma sea especial o minoritaria en la Regional donde se pretende hacer efectiva.

CAPITULO VIII

POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL

NORMATIVIDAD SEGURIDAD VIAL

Artículo 17. La CUN Digital, en el marco del Acuerdo CESU 03 de 2013, cuenta con una política de Seguridad Vial, en donde se compromete a desarrollar actividades de prevención en accidentes de tránsito y actividades que involucren la conducción de vehículos en carreteras locales y nacionales desde y hacia cualquiera de las instalaciones de la empresa o en cualquiera de los frentes de trabajo de nuestros clientes y proveedores a través de:

La planeación, evaluación, seguimiento, asignación de recursos y control de la gestión institucional en temas referentes a la seguridad vial.

1. La identificación y gestión de riesgos en infraestructura externa e interna.
2. La formación para la atención inmediata de emergencias en la vía.
3. El fomento de comportamientos seguros y respeto para todos los actores de la vía.
4. La generación de mecanismos de control a vehículos propios, de proveedores y contratistas de servicio de transporte.

Buscando siempre el respeto por la vida, el mejoramiento continuo del PESV, el cumplimiento de las directrices de regulación vial, los requisitos legales y demás aplicables; con el fin de contribuir con la reducción de los índices de accidentalidad vial.

Artículo Segundo: Este acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá D.C. a los once (11) días del mes de noviembre de dos mil veintiuno (2021)

JAIME ALBERTO RINCON PRADO

Rector

SANDRA BIBIANA CASTILLO CASTILLO

Secretaria General

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
Aprobó	Lizeth Paola Bayona Vanegas	Vicerrectora de Capital Social	
Aprobó	Diana Patricia Camargo Ramírez	Vicerrectora Académica y de Nuevos Productos	
Revisó	Luis Carlos Restrepo	Director Jurídico	