

DECLARACIÓN JURADA DE AUSENCIA DE INCIDENTES EN MATERIA DE LEGISLACIÓN LABORAL

Yo ADOLFO MEISEL ROCA, como Rector de la Universidad del Norte, declaro que la Institución viene observando en todo momento el cumplimiento de la legislación laboral vigente en Colombia, aplicable a sus actividades y centros de trabajo, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para sus colaboradores.

Así mismo, manifiesto que a la fecha no hay proceso judicial ni investigación administrativa ante autoridad en etapa de conciliación, por acoso laboral o mobbing y que es nuestro compromiso comunicar a la Fundación Másfamilia la existencia de sentencias judiciales firmes relacionadas con la conciliación y el Modelo efr durante el periodo de vigencia del certificado, así como en caso de existir incumplimientos legales vigentes o sanciones administrativas como consecuencia de actuaciones contrarias a la normatividad de conciliación que pudieran comprometer la certificación.

A los efectos que procedan, y a petición de la Fundación Másfamilia, extiendo la presente declaración.

En Barranquilla, a 30 de mayo de 2023



ADOLFO MEISEL ROCA
RECTOR

NOMBRAMIENTO RESPONSABLES INTERNOS

PROYECTO EFR (EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE)

Dando cumplimiento al diseño e implementación del Modelo de Gestión efr de conciliación e igualdad para grandes entidades recogido en la familia de normas efr (1000-I y sus anexos normativos), se nombra a los responsables internos del proyecto efr:

- Adm. Beatriz Vergara González, Directora de Gestión Humana, nombrada como responsable de la Dirección en materia efr

Responsabilidades dentro del modelo:

- Gestionar el liderazgo y compromiso de la alta Dirección frente al Modelo efr.
- Facilitar la socialización de los compromisos de la Dirección ante toda la comunidad de colaboradores de la Universidad del Norte.
- Ser interlocutora principal del Modelo frente a los órganos de alta dirección y hacia el exterior de la Institución.
- Ejercer un liderazgo ejemplarizante.

- Psi. Alexandra Parra Pacheco, Jefe Bienestar Organizacional, nombrada como responsable interna del proyecto efr

Responsabilidades dentro del modelo:

- Liderar, organizar y ejercer la interlocución de Modelo efr al interior de la Institución.
- Responsable general del Modelo.

- El Equipo efr estará conformado por líderes de la Dirección de Gestión Humana como: Jefe de Soporte Administrativo, Jefe de Capacitación y Desarrollo, Coordinador de Bienestar Organizacional, Analista de Organización y Métodos. Participan activamente de otras áreas, la Dirección de Comunicaciones y Relaciones Públicas, la Jefe de Gestión de Calidad y un par de Docentes que podrían variar anualmente de acuerdo a la disponibilidad de los iniciales. Las responsabilidades dentro del Modelo son:

- Apoyar al responsable de efr en la mejora continua de los elementos del Modelo, según los roles asignados.
- Participar en los espacios promovidos por las partes responsables de la gestión, relacionados con el Modelo efr.
- Ser interlocutores entre las diferentes áreas y el Modelo efr.
- Apoyar al responsable efr en la gestión del Modelo efr en el frente que corresponda de acuerdo con las funciones y responsabilidades asignadas como parte del equipo de efr.

En Barranquilla, a 7 de octubre de 2022


ALMA LUCIA DIAZGRANADOS M
VICERECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

DECLARACIÓN JURADA DE AUSENCIA DE INCIDENTES EN MATERIA DE LEGISLACIÓN LABORAL

Yo ADOLFO MEISEL ROCA, como Rector de la Universidad del Norte, declaro que la Institución viene observando en todo momento el cumplimiento de la legislación laboral vigente en Colombia, aplicable a sus actividades y centros de trabajo, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para sus colaboradores.

Así mismo, manifiesto que a la fecha no hay proceso judicial ni investigación administrativa ante autoridad en etapa de conciliación, por acoso laboral o mobbing y que es nuestro compromiso comunicar a la Fundación Másfamilia la existencia de sentencias judiciales firmes relacionadas con la conciliación y el Modelo efr durante el periodo de vigencia del certificado, así como en caso de existir incumplimientos legales vigentes o sanciones administrativas como consecuencia de actuaciones contrarias a la normatividad de conciliación que pudieran comprometer la certificación.

A los efectos que procedan, y a petición de la Fundación Másfamilia, extendiendo la presente declaración.

En Barranquilla, a 2 de agosto de 2022



ADOLFO MEISEL ROCA
RECTOR

NOMBRAMIENTO RESPONSABLES INTERNOS

PROYECTO EFR (EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE)

Dando cumplimiento al diseño e implementación del Modelo de Gestión efr de conciliación e igualdad para grandes entidades recogido en la familia de normas efr (1000-I y sus anexos normativos), se nombra a los responsables internos del proyecto efr:

- Adm. Beatriz Vergara González, Directora de Gestión Humana, nombrada como responsable de la Dirección en materia efr

Responsabilidades dentro del modelo:

- Gestionar el liderazgo y compromiso de la alta Dirección frente al Modelo efr.
- Facilitar la socialización de los compromisos de la Dirección ante toda la comunidad de colaboradores de la Universidad del Norte.
- Ser interlocutora principal del Modelo frente a los órganos de alta dirección y hacia el exterior de la Institución.
- Ejercer un liderazgo ejemplarizante.

- Psi. Laura Cardona Tejada, Jefe Bienestar Organizacional, nombrada como responsable interna del proyecto efr

Responsabilidades dentro del modelo:

- Liderar, organizar y ejercer la interlocución de Modelo efr al interior de la Institución.
- Responsable general del Modelo.

- El Equipo efr estará conformado por líderes de la Dirección de Gestión Humana como: Jefe de Soporte Administrativo, Jefe de Capacitación y Desarrollo, Coordinador de Bienestar Organizacional, Analista de Organización y Métodos. Participan activamente de otras áreas, la Dirección de Comunicaciones y Relaciones Públicas, la Jefe de Gestión de Calidad y dos Docentes que podrían variar anualmente de acuerdo a la disponibilidad de los iniciales. Las responsabilidades dentro del Modelo son:

- Apoyar al responsable de efr en la mejora continua de los elementos del Modelo, según los roles asignados.
- Participar en los espacios promovidos por las partes responsables de la gestión, relacionados con el Modelo efr.
- Ser interlocutores entre las diferentes áreas y el Modelo efr.
- Apoyar al responsable efr en la gestión del Modelo efr en el frente que corresponda de acuerdo con las funciones y responsabilidades asignadas como parte del equipo de efr.


ALMA LUCIA DIAZGRANADOS M
VICIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

En Barranquilla, a 21 de julio de 2022

ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA DE LA CULTURA DE CONCILIACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DEL NORTE

Luego de un ciclo de gestión, cambios y evolución en torno a la promoción e implementación del balance de vida en la Universidad, nos comprometemos a continuar fortaleciendo nuestra orientación estratégica hacia la cultura de conciliación, a través de los siguientes compromisos:

1. Continuar desarrollando la competencia de Liderazgo transformador en nuestros líderes, quienes, con personal a cargo, deben ser ejemplo, guía, responsables y agentes de cambio al promover y participar activamente en la conciliación.
2. Comprender y evidenciar que **Conciliar** no es trabajar menos, sino **trabajar mejor**, generando empleo de calidad fomentando la **autonomía, la confianza y la orientación al logro** en nuestros colaboradores.
3. Alineados con los planes institucionales frente a las estrategias por ser una institución cada día más **inclusivo**, gestionamos acciones frente a variables como **la discapacidad, la equidad y la igualdad de oportunidades**, en nuestra población de colaboradores y contratistas con quienes sostenemos relaciones permanentes.
4. Extender y promover la cultura efr a nuestra cadena de valor, para impulsar la adopción de las buenas prácticas de conciliación al interior de sus organizaciones.
5. Demostraremos nuestras mejoras frente a la **inclusión, sostenibilidad del clima laboral, uso de medidas entre otros**, objetivos que son relevantes para la retención de nuestro talento humano, el bienestar y desarrollo de nuestros colaboradores, la corresponsabilidad y el compromiso con los resultados Institucionales como parte de la consolidación **del modelo efr**.

En Barranquilla, a 16 de mayo de 2022



ADOLFO MEISEL ROCA
RECTOR

DECLARACIÓN JURADA DE AUSENCIA DE INCIDENTES EN MATERIA DE LEGISLACIÓN LABORAL

Yo ADOLFO MEISEL ROCA, como Rector de la Universidad del Norte, declaro que la Institución viene observando en todo momento el cumplimiento de la legislación laboral vigente en Colombia, aplicable a sus actividades y centros de trabajo, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para sus colaboradores.

Así mismo, manifiesto que a la fecha no hay proceso judicial ni investigación administrativa ante autoridad en etapa de conciliación, por acoso laboral o mobbing y que es nuestro compromiso comunicar a la Fundación Másfamilia la existencia de sentencias judiciales firmes relacionadas con la conciliación y el Modelo efr durante el periodo de vigencia del certificado, así como en caso de existir incumplimientos legales vigentes o sanciones administrativas como consecuencia de actuaciones contrarias a la normatividad de conciliación que pudieran comprometer la certificación.

A los efectos que procedan, y a petición de la Fundación Másfamilia, extendiendo la presente declaración.

En Barranquilla, a 2 de agosto de 2021



ADOLFO MEISEL ROCA
RECTOR

DECLARACIÓN JURADA DE AUSENCIA DE INCIDENTES EN MATERIA DE LEGISLACIÓN LABORAL

Yo ADOLFO MEISEL ROCA, como Rector de la Universidad del Norte, declaro que la Institución viene observando en todo momento el cumplimiento de la legislación laboral vigente en Colombia, aplicable a sus actividades y centros de trabajo, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para sus colaboradores.

Así mismo, manifiesto que a la fecha no hay proceso judicial ni investigación administrativa ante autoridad en etapa de conciliación, por acoso laboral o mobbing y que es nuestro compromiso comunicar a la Fundación Másfamilia la existencia de sentencias judiciales firmes relacionadas con la conciliación y el Modelo efr durante el periodo de vigencia del certificado, así como en caso de existir incumplimientos legales vigentes o sanciones administrativas como consecuencia de actuaciones contrarias a la normatividad de conciliación que pudieran comprometer la certificación.

A los efectos que procedan, y a petición de la Fundación Másfamilia, extiendo la presente declaración.

En Barranquilla, a 12 de agosto de 2020



ADOLFO MEISEL ROCA
RECTOR

COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL NORTE CON LA MEJORA CONTINUA DEL MODELO GESTIÓN EFR

Por medio de la presente, como Rector de la Universidad del Norte y en nombre de los integrantes de la alta dirección de la institución, manifiesto mi compromiso y el de la Institución con el diseño e implementación del Modelo de Gestión efr de conciliación e igualdad para grandes entidades recogido en la familia de normas efr 1000-1 (1000-1 y sus anexos normativos), con alcance a todos los colaboradores de la Universidad, como el camino para obtener el certificado de Entidad Familiarmente Responsable (efr), con el objetivo de buscar la mejora continua y planes de bienestar de la vida personal, familiar y laboral.

Es por ello que, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el conjunto de actuaciones que se llevan a cabo, o pueden llevarse a cabo, para facilitar el desarrollo integral de la persona, y ayudarle a alcanzar sus objetivos para una vida más plena y feliz.

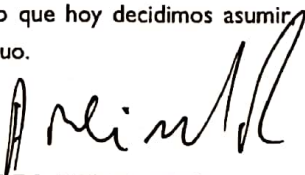
Incluir esta implementación en el Plan de Desarrollo 2018-2022 demuestra el compromiso institucional por continuar creciendo de manera estratégica entre la productividad, competitividad laboral y el bienestar de nuestros colaboradores, como eje fundamental de nuestra gestión organizativa y las estrategias para el fortalecimiento de nuestra cultura institucional.

Lo anterior implica el cumplimiento de, entre otros, los siguientes requisitos:

- Nombramiento de un responsable interno del proyecto efr, encargado de liderar, organizar y ejercer la interlocución principal del mismo.
- Nombramiento de un responsable de la dirección en materia efr.
- Designación de funciones y responsabilidades clave en materia efr.
- Definición, diseño e implantación de los diferentes elementos organizacionales sobre los que se soportará el Modelo efr.
- Implantación de políticas y medidas efr enmarcadas en las dimensiones del Modelo efr empresa: Calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, desarrollo y competencia profesional, apoyo a la familia de los empleados, igualdad de trato y oportunidades.
- Diseñar e implementar todos los elementos que conforman el Modelo efr y que asegurarán su sostenibilidad.

Así mismo, asumimos el compromiso de formar y sensibilizar a los líderes de la Institución, como personas claves en el éxito del Modelo y su mejora, y de transmitir en todas nuestras actuaciones y dentro de nuestras posibilidades, los valores efr a toda la comunidad de la Universidad del Norte.

El reto que hoy decidimos asumir no termina con la certificación, este es un compromiso de mejoramiento continuo.



ADOLFO MEISEL ROCA
RECTOR

En Barranquilla, a 12 de febrero de 2019

ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA DE LA CONCILIACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DEL NORTE

La definición y orientación estratégica que en la Universidad del Norte hacemos sobre la conciliación se recoge en los siguientes puntos:

1. Para nosotros la **conciliación**, es un resultado del equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional. Es lograr que a través de los planes y programas que hacen parte de la gestión de personas en la Institución nuestros colaboradores puedan armonizar los diferentes roles que tienen como personas integrales.
2. Por ello, desarrollamos una serie de acciones destinadas a promover una cultura institucional que promueva este equilibrio, además de favorecer en el conjunto de colaboradores la **integración social, la igualdad de oportunidades y evitando la exclusión**.
3. La Universidad está comprometida con una cultura basada en la **flexibilidad, el respeto** y el **compromiso mutuo** de la **institución con sus colaboradores**, generando vías que les permitan desarrollarse tanto en el ámbito personal como en el profesional.
4. En la Universidad del Norte entendemos que **Conciliar** no es trabajar menos, sino **trabajar mejor**. Nos hemos propuesto mejorar cada día en la generación de empleo de calidad y en la gestión de la diversidad, a la vez que fomentamos la **autonomía y la orientación al logro** en nuestros colaboradores.
5. Alineado con lo anterior, el Modelo efr está orientado a la creación de un **entorno laboral incluyente y de calidad**, sobre el cual se cimente la **excelencia institucional y social**.
6. A través de la implementación del **Modelo efr** en la Universidad del Norte se ha buscado la creación de un **beneficio mutuo**, estamos seguros que mejorar día a día el bienestar y desarrollo de nuestros colaboradores, fomenta la corresponsabilidad y el compromiso con los resultados institucionales.



ADOLFO MEISEL ROCA
RECTOR

En Barranquilla, a 12 de febrero de 2019

NOMBRAMIENTO RESPONSABLES INTERNOS

PROYECTO EFR (EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE)

Dando cumplimiento al diseño e implementación del Modelo de Gestión efr de conciliación e igualdad para grandes entidades recogido en la familia de normas efr (1000-1 y sus anexos normativos), se nombra a los responsables internos del proyecto efr:

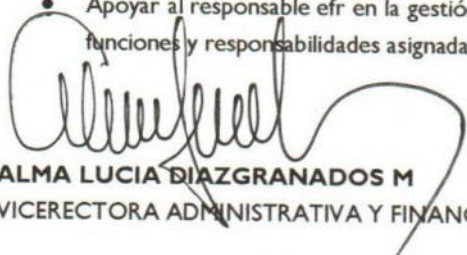
- Adm. Beatriz Vergara González, Directora de Gestión Humana, nombrada como responsable de la Dirección en materia efr

Responsabilidades dentro del modelo:

- Gestionar el liderazgo y compromiso de la alta Dirección frente al Modelo efr.
 - Facilitar la socialización de los compromisos de la Dirección ante toda la comunidad de colaboradores de la Universidad del Norte.
 - Ser interlocutora principal del Modelo frente a los órganos de alta dirección y hacia el exterior de la Institución.
 - Ejercer un liderazgo ejemplarizante.
- Psi. Laura Cardona Tejada, Jefe Bienestar Organizacional, nombrada como responsable interna del proyecto efr

Responsabilidades dentro del modelo:

- Liderar, organizar y ejercer la interlocución de Modelo efr al interior de la Institución.
 - Responsable general del Modelo.
- El Equipo efr estará conformado por líderes de la Dirección de Gestión Humana como: Jefe de Soporte Administrativo, Jefe de Capacitación y Desarrollo, Coordinador de Bienestar Organizacional, Analista de Organización y Métodos. Participan activamente de otras áreas, la Dirección de Comunicaciones y Relaciones Públicas y la Jefe de Gestión de Calidad y cuyas responsabilidades dentro del Modelo son:
- Apoyar al responsable de efr en la mejora continua de los elementos del Modelo, según los roles asignados.
 - Participar en los espacios promovidos por las partes responsables de la gestión, relacionados con el Modelo efr.
 - Ser interlocutores entre las diferentes áreas y el Modelo efr.
 - Apoyar al responsable efr en la gestión del Modelo efr en el frente que corresponda de acuerdo con las funciones y responsabilidades asignadas como parte del equipo de efr.



ALMA LUCIA DIAZGRANADOS M
VICIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

En Barranquilla, a 1 de junio de 2018