

## **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 ayudarlo a alcanzar sus objetivos para una vida más plena y feliz.

Incluir esta implementación como parte de nuestras apuestas estratégicas, 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.

En Barranquilla, a 1 de noviembre de 2023



**ADOLFO MEISEL ROCA**  
RECTOR

## 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