

034-
Medellín, 10 de agosto de 2021

63690

Padre
CARLOS ENRIQUE CARDONA QUICENO
Rector General
Universidad Católica Luis Amigó
Medellín

Asunto: informe de gestión 1-2021

Reciba un cordial saludo.

Comparto la constancia del envío del informe de gestión del Departamento de Gestión Humana con sus tres áreas, correspondiente al periodo 1-2021.

Agradezco su atención,

Mariana Yepes.

MARIANA YEPES BUSTAMANTE
Jefa Departamento de Gestión Humana

Anexo: constancia del envío del informe de gestión a través del formulario de Google indicado

Copia: Secretaría General; Planeación.

Mariana Y.

INSTRUMENTO RECOLECCIÓN INFORME INTEGRADO DE GESTIÓN 2021-1

1 mensaje

Formularios de Google <forms-receipts-noreply@google.com>
Para: jefe.ghumana@amigo.edu.co

9 de agosto de 2021, 17:40

Google Forms

Gracias por rellenar INSTRUMENTO RECOLECCIÓN INFORME INTEGRADO DE GESTIÓN 2021-1

Esto es lo que se recibió.

INSTRUMENTO RECOLECCIÓN INFORME INTEGRADO DE GESTIÓN 2021-1

Objetivo: Describir una serie de mecanismos e instrucciones necesarias para la elaboración de los Informes integrados de gestión de cada una de las áreas que afectan la propuesta de valor de la Universidad Católica Luis Amigó.

Alcance: Inicia con la evaluación de los indicadores de las caracterizaciones de cada uno de los procesos, la información requerida de buen gobierno, transparencia de la información, estructura, plan de desarrollo y Plan de acción, hasta las actividades propias de las cada una de las áreas en pro del cumplimiento de la misión.

Contenido

Este es un modelo para la consolidación de información del informe de sostenibilidad y gestión del 2021, dicho modelo está basado en el Modelo GRI (Estándares GRI que representa las mejores prácticas a nivel global para informar públicamente los impactos económicos, ambientales y sociales de una organización). Teniendo en cuenta esto, dado que es el inicio de la implementación del Modelo GRI en la Universidad, se requiere información de diferentes fuentes, por lo cual se ha diseñado un instrumento web con el fin de recolectar parte de esta información para la realización del informe del primer semestre y del segundo de este año.

Componentes del Modelo:

1. Información sobre el perfil Institucional
2. Información sobre el enfoque de la gestión Institucional
3. Indicadores de Desempeño y estrategia. (estos indicadores se toman directamente del SGxP)

Así mismo, se tiene como base lo establecido en el acuerdo CESU 02 de 2017, por medio de cual se establece la Política Pública para el mejoramiento del Gobierno en las instituciones de Educación Superior:

- 1- Prevalencia de los intereses Institucionales
- 2- Toma de decisiones con base a evidencias
- 3- Declaración de los grupos de interés y fluida relación ellos
- 4- Gestión eficiente y eficaz de los recursos
- 5- Cultura de rendición de cuenta

Importante: en caso que ya haya adelantado el informe de gestión en el formato anterior, le agradecemos por favor rellene los datos básico y en las casillas de preguntas coloque "NA" y al final del formato le aparecerá una casilla donde podrá subir el informe (en formato editable).

Se ha registrado tu correo (jefe.ghumana@amigo.edu.co) al enviar este formulario.

5.5 GESTIÓN HUMANA

Principales aspectos en relación a la gestión

Fecha de elaboración *

DD MM AAAA

09 / 08 / 2021

IDENTIFICACIÓN BÁSICA

Identificación Básica de la persona que realiza el informe

Nombre Completo *

Mariana Yepes Bustamante

Unidad *

Departamento de Gestión Humana

Proceso *

Gestión del Talento Humano ▼

Centro regional o sede a la que pertenece. *

Medellín ▼

Principales Aspectos y logros del área

Este es informe , tiene como objetivo la descripción de las actividades enfocadas en el fortalecimiento del modelo educativo para el logro de los retos en relación a los objetivos del Plan de Desarrollo y la Sostenibilidad de la Institución.

Ejemplo: Aspectos relevantes en investigación (es importante que tenga en cuenta que la gestión es medible y evidenciable, así que es muy importante contar con cifras que puedan mostrar el impacto de la Universidad y la gestión de sus procesos.)

Durante el primer semestre de 2021, en cuanto a las actividades de xxxxxx se logró la aprobación de ## proyectos de investigación, donde alcanzó la participación de ### números de estudiantes. Se desarrolló por medio de los grupos de investigación dos cohortes de diplomado en NNNNN con una participación de ## personas.

se tiene como objetivos este año lograr el reconocimiento de los grupos del programa xxxx en categoría xx.

Principales Aspectos en relación a la gestión *

PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

- Desde el 2014 el 50% de los profesores de tiempo completo o tiempos parciales serán titulados como mínimo en maestría. El porcentaje de cumplimiento al primer semestre de 2021 es del 72% de 787 docentes vinculados a 2021-1 511 son magister y 59 doctores.

- Al 2015 el 50% de los docentes estarán capacitados en el manejo de las TIC y al 2018 lo estará el 100%. El porcentaje de cumplimiento al primer semestre de 2021 es del 81% Este porcentaje incluye los docentes que han realizado los cursos de pedagogía, tic y los 430 docentes a nivel país que aprobaron el diplomado en Didácticas para la Enseñanza Asistidas por la Virtualidad = 120 Horas.

- Al 2014 el 20% de los docentes de tiempo completo o parcial estarán vinculados por año calendario. Serán responsables del desarrollo de las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión. El porcentaje de cumplimiento al primer semestre de 2021 es del 30% De 787 docentes vinculados para el periodo 2021-1 234 tenían contrato por año

calendario o a termino indefinido.

- Desde el 2012 se fortalecerá el proceso de formación de formadores desde la plataforma virtual para cualificar los profesores con contrato de teletrabajo y de los Centros Regionales. El porcentaje de cumplimiento al primer semestre de 2021 es del 100% la totalidad de cursos de formación de formadores se ofrecieron a través de la plataforma virtual para los empleados de todo el país.

- En el 2012 todo el personal académico habrá sido evaluado por competencias y tendrán planes de mejoramiento individual e institucional. El porcentaje de cumplimiento al primer semestre de 2021 es del 95% Porcentaje que corresponde al número de empleados vinculados efectivamente evaluados y con los planes de mejoramiento para los casos que aplica.

PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL

- 1. 1.1.1. Directivos y docentes con funciones de dirección y/o coordinación con experiencia administrativa y docente en educación superior. El porcentaje de cumplimiento al primer semestre de 2021 es del 100% Para el semestre 2021-1 se han realizado los procesos de selección para los encargos de la Dirección de Programa de Negocios Internacionales, Comunicación Social, Decanatura de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables, Vicerrectoría Académica todos los candidatos seleccionados para los encargos con la experiencia académica y administrativa requerida.

- 3. 5.1.2. El 100% de nuestros servidores expresará con claridad: nuestra visión, misión y principios institucionales. El porcentaje de cumplimiento al primer semestre de 2021 es del 100% El porcentaje se extrae con base en las acciones que describe el Plan de Acción que se deben realizar para este indicador: En la totalidad de inducciones de empleados administrativos nuevos se socializa la visión, misión y principios Institucionales. Las socializaciones del desarrollo institucional de 2021, se han realizado en torno a la identidad Institucional, este semestre han liderado la actividad: la coordinación de atención al usuario, el Departamento de Biblioteca y las secretarias y auxiliares de todo el país.

- 4.1.3. El 100% de los servidores de planta tendrán claros procesos de mejoramiento de su desempeño. El porcentaje de cumplimiento al primer semestre de 2021 es del 95% Porcentaje que corresponde al número de empleados vinculados efectivamente evaluados y con los planes de mejoramiento para los casos que aplica.

CODIGO DE BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA

- El Departamento de Gestión Humana y la Dirección de Planeación de la Institución crearán mensualmente un espacio para rendición de cuentas, según programación que se elaborará anualmente y de la cual se dejarán las constancias de la presentación, observaciones del auditorio y compromisos de mejoramiento. El porcentaje de cumplimiento al primer semestre de 2021 es del 100% El 18 y 25 de marzo de 2021 rindieron cuentas los miembros del comité Rectoral de la Institución en conformidad con el acuerdo CESU de 2017, el código de buen gobierno y transparencia de la Institución y la Reglamentación de Rendición de Cuentas, Acuerdo Superior 06 del 17 de marzo de 2021.

- Solución de controversias y mecanismos de solución de conflictos. El porcentaje de cumplimiento al primer semestre de 2021 es del 100% se presentaron dos controversias del conocimiento y manejo del Departamento de Gestión Humana, ambas se atendieron de forma oportuna procurando los acercamientos, haciendo uso de métodos alternativos como la mediación y la amigable composición, entre otros.

- El Departamento de Gestión Humana deberá implementar permanentemente y sin interrupciones el programa de prejubilados, establecido por el Acuerdo Superior 09 del 11 de junio de 2013, y demás normas que lo modifiquen o complementen. El porcentaje de cumplimiento al primer semestre de 2021 es del 80%

OTRAS ACCIONES REALIZADAS

- Se otorgó beneficio de porcentaje adicional sobre el salario para 35 docentes clasificados por Minciencias, culminó el semestre con 104 empleados afiliados a la póliza de medicina prepagada con SURA, cerró el semestre con 15 créditos condonables para doctorado aprobados, 44 descuentos aplicados a empleados y 39 empleados beneficiados de capacitación externa, para un total de 239 empleados que recibieron estímulos laborales.
- . Se realizó el préstamo y traslado de 75 sillas ergonómicas hasta el hogar de los empleados.
- Se envió a los líderes académicos y administrativos de todo el país el boletín quincenal de liderazgo con temas de interés para la gestión, se abordan tópicos como: comunicación asertiva, asignación de responsabilidades conforme con el perfil, equidad e inclusión, orientación al servicio, entre otros, actualmente el boletín se encuentra en su entrega No. 18.
- Se apoyó el desarrollo del plan nacional de vacunación de acuerdo con el Decreto 466 del 8 de mayo de 2021 del Ministerio de Salud y Protección Social.
- Se retomaron los beneficios de póliza de medicina prepagada para empleados, descuentos para pregrado y posgrado de empleados, cónyuges e hijos de los empleados y asistencia a eventos de capacitación externa.
- Se implementó el sistema DAVIBOX de Davivienda, que permite reducir el tiempo de aprobación de créditos de libranza, que a su vez permite al empleado el desembolso casi inmediato del prestamos en caso de aprobación.
- En virtud del Decreto 376 del 9 de abril de 2021, expedido en conjunto por los ministerios de Hacienda y del Trabajo, el área de relaciones laborales y seguridad social con el acompañamiento de contabilidad y revisoría fiscal realizan la devolución del 13% restante de aportes al sistema general de pensiones para el personal que estuvo vinculado laboralmente en abril y mayo de 2020. lo anterior, para subsanar las acciones adelantadas con la implementación del Decreto 558 de 2020, cuando la institución se acogió al alivio ofrecido por el Gobierno con el aporte parcial a pensiones durante los periodos mencionados. El proceso se culminó el pasado viernes 23 de abril de 2021, donde se ejecuta el aporte por medio de planillas de corrección al operador PILA, asumido al 100% por la institución.
- Se subsanó proceso con la UGPP pendiente desde el año 2017 RESOLUCIÓN RDO 2017 006 65 DEL 31 DE ENERO DE 2017, EXPEDIENTE 20151520058001156 antes 4990C (86343).
- Se subsanó caso COMFACOR caja de compensación familiar de Córdoba pendiente desde marzo de 2019.
- Se retomó de forma conjunta con los líderes de las funciones sustantivas la propuesta de actualización al escalafón docente.
- Se adelantó con la Dirección de Planeación y la Firma Human Capital el estudio de cargos y salarios.
- Se retomaron con la Dirección de Planeación los espacios de Socialización del Desarrollo Institucional.

5.5.1 Relación Laboral en un archivo adjunto incluir la siguiente información (tipo de contrato, género, categorías, tiempo de servicio) Administrativos *

Archivos enviados

 PERSONAL ADMON CON SEXO - Jefatura Gestion Humana.xlsx

5.5.1 Relación Laboral en un archivo adjunto incluir la siguiente información (tipo de contrato, género, categorías, tiempo de servicio, programa) Docentes *

Archivos enviados

PERSONAL ADMON CON SEXO - Jefatura Gestion Humana.xlsx

5.5.1.1 Resultados Evaluación de competencias: *

Indicador estratégico: Mejoramiento de las competencias, porcentaje de cumplimiento 46%

5.5.1.2 Fortalecimiento de las competencias Administrativas *

En cuanto a la evaluación del personal administrativo, para el año 2020 de 236 empleados administrativos vinculados a nivel país se realizó evaluación de desempeño de 224, lo que equivale a un 95% de empleados con su respectiva evaluación; este porcentaje de cumplimiento debe ubicarse en 100% para el año 2021.

Más allá del número de empleados evaluados, es importante nombrar que de las 224 personas evaluadas solo 6 empleados equivalente al 3,0% obtuvieron una evaluación cuantitativa entre 3,1 y 3,9.

27 empleados, equivalente 12% de las personas evaluadas, obtuvieron una evaluación cuantitativa entre 4,0 y 4,5; finalmente el 85% restante logró una evaluación cuantitativa entre 4,6 y 5,0.

Comparando los resultados obtenidos con el año anterior (2019), el 29% de los empleados mejoró su desempeño según los resultados cuantitativos de la evaluación, el 15% presentó una disminución en el desempeño para 2020, el 17% de los empleados evaluados obtuvo la misma valoración de forma consecutiva para 2019 y 2020 y el 38% restante no tuvo evaluación en 2019 ya sea porque es nuevo en el cargo o se incumplió con este proceso para ese año.

5.5.2.1 Fortalecimiento de las competencias de Docencia *

Se envía el informe de resultados de la evaluación docente, no permite adjuntarlo por este medio.

5.5.2.2 Escalafón docente *

52% de docentes escalafonados

Elementos Críticos (incluidos Cambios Internos y externos que han afectado la gestión y la materialización de los riesgos asociados al proceso) *

Solicitudes no previstas que afectan significativamente los cronogramas de trabajo, si bien, en la planeación del proceso se incluyen tiempos para atender eventualidades, este año han sido más de las habituales, se describen algunas:

1. Documento de condiciones institucionales y sus tiempos de entrega.
2. Solicitudes de completitud al documento de condiciones institucionales.
3. Proceso de embargo por parte de la UGPP.
4. Depuración de Colpensiones

Entre otros requerimientos de menor afectación.

Conclusiones *

- Se enviara por correo electrónico el informe de resultados de la evaluación docente, no permite adjuntarlo por este medio.
 - El reporte de docentes lo aporta la analista de Información de la Dirección de Planeación.
-

INFORME DE GESTIÓN FORMATO ANTERIOR *

Archivos enviados

 RENDICIÓN DE CUENTAS GHUMANA 2020 - Jefatura Gestion Humana.docx

Crea tu propio formulario de Google

Notificar uso inadecuado