

034-

Medellín, 27 de julio de 2023

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

68785

Asunto: informe de gestión 2023-1

Reciba un cordial saludo.

Envío el informe del avance en la gestión del Departamento de Gestión Humana, correspondiente al periodo 2023-1. Según las indicaciones de la Dirección de Planeación y Secretaría General.

Agradezco su atención,



MARIANA YEPES BUSTAMANTE
Jefa Departamento de Gestión Humana

Anexo: informe de gestión

Copia: Secretaría General; Dirección de Planeación.

Mariana Y.

UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ

2023

INFORME DE GESTIÓN

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA



Elaborado por:

Mariana Yepes Bustamante

Jefa del Departamento de Gestión Humana

1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



El informe de gestión del Departamento de Gestión Humana de la Universidad Católica Luis Amigó para el primer semestre del año 2023 presenta resultados parciales basados en las responsabilidades y objetivos del Departamento. Esta unidad es responsable de los procesos de atracción, selección, inducción, capacitación y evaluación del talento humano, descripción y actualización de perfiles y competencias, de generar estrategias en favor de la cultura y el buen clima laboral en la Institución.

La unidad también participa en el diseño institucional de políticas de desarrollo humano de cualificación profesional y ocupacional del personal. Otras responsabilidades del Departamento incluyen la sistematización de la información correspondiente a las acciones y estrategias relacionadas con el talento humano, el cumplimiento de normas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y la evaluación de la estructura organizacional de la Institución. También se encarga de diseñar mecanismos para la gestión y transferencia del conocimiento y de diseñar planes de acompañamiento para los pre jubilados.

Además, el Departamento se enfoca en la resolución armónica de conflictos, la prevención de desastres y atención de emergencias. También supervisa las evaluaciones médicas ocupacionales, entrega de dotaciones y uniformes, verifica la veracidad de la información proporcionada por los empleados en trabajo articulado con el Departamento de Relaciones Laborales. Asimismo, se encarga de informar a los empleados sobre estímulos, beneficios, derechos y garantías institucionales.

El Departamento de Gestión Humana cuenta con los siguientes comités: Comité de Capacitación, Promoción y Desarrollo Humano; Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo; y Comité de Convivencia Laboral, según lo establecido en la Estructura Orgánica actual.

1.1 Principales Aspectos en Relación con la Gestión del Talento Humano

El presente informe de gestión tiene como objetivo presentar los resultados parciales del primer semestre del año 2023 (2023-1) del Departamento de Gestión Humana de la Universidad Católica Luis Amigó.

Los principales logros del Departamento se enuncian a continuación y se desarrollarán en cada uno de los apartados:

- Creación de la Política General para el desarrollo del Talento Humano en la Universidad Católica Luis Amigó. Reglamentada mediante Resolución Rectoral No. 34 de 2023.
- Acompañamiento de una psicóloga organizacional en los procesos de selección con el propósito de realizar evaluaciones más integrales y objetivas de las y los aspirantes a los distintos cargos vacantes de la Universidad.
- Adquisición del software PSICOWEB con un inventario de 20 pruebas psicotécnicas disponibles para ser usadas en los procesos de selección de la Universidad y las evaluaciones 360° de los directivos.
- Se realizó la evaluación de clima organizacional en la cual participaron 427 empleadas y empleados a nivel país de los 1.038 vinculados para 2023-1.
- Se realizó la evaluación de desempeño 360° a todas y todos los directivos que conforman el comité rectoral de la Universidad.
- Implementación de la estrategia “conversemos” como un espacio de diálogo con las y los docentes de la Institución para aclarar sus inquietudes, hablar de sus temores y escuchar sus recomendaciones.
- Se socializó la ruta para la atención de violencias basadas en género de la universidad con 543 personas de la comunidad universitaria.
- Se actualizó el procedimiento de atracción y selección del talento humano .
- Se implementó la estrategia de felicitar a las y los empleados por sus quinquenios de vinculación, cumpleaños y acontecimientos especiales, también se empleó la práctica de enviar mensajes de bienvenida luego de incapacidades prolongadas y licencias por luto. Estrategias que tienen como propósito que la Institución esté presente en los momentos importantes de las y los empleados.

1.2 Atracción y selección del talento humano:

Tal como se nombró anteriormente, los cuatro principales logros del subproceso de atracción y selección para el primer semestre del año son:

- Actualización del procedimiento y cambio de denominación del subproceso, pasando de “selección y vinculación” a “atracción y selección”, con el propósito de hacer énfasis en las estrategias institucionales para captar y retener el talento humano más cualificado, cuyos perfiles se ajusten de mejor manera a las necesidades institucionales.

El concepto de atracción supone un cambio paradigmático en el cual la Institución debe preocuparse porque sus aspirantes a los distintos procesos de selección disfruten de un entorno agradable donde ser seleccionada o seleccionado sea un asunto aspiracional y deseado. Cada vez más, las organizaciones deben preocuparse por ser atractivas para las distintas generaciones, esto contribuye a la reputación favorable de la organización en el medio y a generar el contrato psicológico con las y los empleados desde el proceso de selección.

- Acompañamiento de una psicóloga organizacional en los procesos de selección con el propósito de realizar evaluaciones más integrales, objetivas y meritorias de las y los aspirantes a los distintos cargos vacantes de la Universidad. En términos generales se ha reformado todo el proceso de selección de la Universidad Católica Luis Amigó. Se realizan centros de valoración de los candidatos con el propósito de reducir sesgos, favoritismos o cualquier expresión de subjetividad que no favorezca la selección del personal en términos de transparencia.

- Adquisición del software PSICOWEB con un inventario de 20 pruebas psicotécnicas disponibles para ser usadas en los procesos de selección de la Universidad y las evaluaciones 360° de los directivos. Las pruebas se realizan de forma virtual y su variedad permite evaluar las competencias necesarias para los distintos cargos y niveles: operativo, asistencial, profesional y directivo. El propósito de incorporar estas pruebas en los procesos de selección es disminuir los sesgos que puedan presentarse a través de instrumentos que han sido validados estadísticamente y que cuentan con los niveles de confiabilidad necesarios. También se busca corroborar o refutar hipótesis respecto a las y los candidatos que el equipo evaluador se ha planteado sobre ellas y ellos durante la entrevista.

En cuanto a los indicadores de este subproceso, se detallan a continuación:

- Docentes vinculados con formación mínima en maestría: el porcentaje de cumplimiento para 2023-1 fue del 73%, de los 821 docentes vinculados al finalizar el semestre, 602 docentes cuentan con un nivel de formación mínimo en Maestría.

- Docentes de tiempo completo vinculados por año calendario. Responsables del desarrollo de las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión. El porcentaje de cumplimiento de este indicador para 2023-1 fue del 45%, de los 484 docentes con contrato de tiempo completo vinculados al finalizar el semestre, 222 cuentan con contrato de año calendario o a término indefinido.

- Con relación al personal vinculado que es graduado de la Universidad, el semestre 2023-1 finaliza con un total de 58 administrativos graduados equivalentes al 22% y un total de 199 docentes graduados equivalentes al 24%.

- Número de directivos seleccionados para vincularse a la Universidad que cumplen la totalidad de requisitos contemplados en su perfil de cargo. Se vincularon 17 directivos y directivas para 2023-1, de los cuales 11 cumplen a cabalidad con su perfil de cargo lo que representa un 65% de cumplimiento de este indicador, con 6 de ellos se realizó excepción especialmente en los años de experiencia directiva exigida. Se debe tener presente que la Universidad realiza algunas excepciones cuando evidencia competencias blandas y profesionales en niveles altos. Las excepciones se realizan en su mayoría con empleados vinculados a quienes se les otorga la posibilidad de ascenso si obtienen un buen resultado en el proceso de selección.

- Número de empleados (administrativos y docentes) seleccionados para vincularse a la Universidad que cumplen la totalidad de requisitos contemplados en su perfil de cargo. En el semestre 2023-1 se vincularon 111 empleadas y empleados de los cuales 83 cumplen a cabalidad con su perfil de cargo, lo que representa un cumplimiento del 75% de este indicador. Las excepciones realizadas en su mayoría corresponden a docentes que son graduados de la Institución con quienes se flexibiliza la exigencia de 24 meses mínimos de experiencia en docencia universitaria, también la formación de docente en niveles de maestría para programas como Diseño Gráfico, Gastronomía y el Centro Regional Apartadó, donde las especificidades de sus perfiles hace que sea complejo la consecución de personas formadas en maestría o doctorado.

1.3 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Para el periodo 2023-1 se logró un cumplimiento del 40% del plan anual de trabajo del sistema de gestión de seguridad y salud. Este subproceso ha realizado una articulación valiosa con el subproceso de Capacitación, Promoción y Desarrollo Humano, logrando liderar acciones para prevenir y mitigar el impacto del riesgo psicosocial en las empleadas y empleados. De manera conjunta realizaron la jornada de prevención y gestión del estrés, capacitaciones en prevención del acoso laboral, taller con líderes en la gestión del riesgo psicosocial.

Las actividades más relevantes que se ejecutaron en el primer periodo del año, se describen a continuación:

- Fortalecimiento del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo con la llegada de una Auxiliar que desde su formación aporta al acompañamiento del COPASST, acompañamiento al cumplimiento del manual de contratistas de la Universidad Católica Luis Amigó y seguimiento a las recomendaciones médicas ocupacionales. El equipo se consolida cada vez más, para aportar al mejoramiento de la calidad de vida laboral desde una mirada preventiva y de trabajo mancomunado con las empleadas y empleados de la Universidad.
- Trabajo en sinergia con el equipo de Seguridad y Mantenimiento de la Universidad para lograr un aporte integral respecto a la protección y bienestar de la comunidad Amigoniana.
- Con respecto a la Inducción en SG-SST para estudiantes cargado en el campus virtual, se matricularon 2.575 estudiantes a nivel nacional, el 98.8% aprobó y finalizó la inducción, sin embargo, de los estudiantes que matricularon práctica (Decreto 055), el 74% aprobó y finalizó la inducción.
- Se diseñó la estructura de la inducción en SG-SST virtual para el campus avanza.
- Se realizó intervención del riesgo psicosocial con entrega de tiquetera emocional, capacitaciones a públicos específicos.
- Implementación del programa de rehabilitación y expuestos en sistemas de vigilancia epidemiológica de la voz, osteomuscular, cardiovascular y otros.
- Se realizó medición de iluminación en Manizales y medición de confort térmico en Montería.
- Se actualizaron los planes de emergencia Medellín y Manizales.
- Se diseñó el plan operativo normalizado en caso de erupción volcánica en Manizales.
- Capacitación en manejo de cargas e higiene postural a nivel nacional (personal operativo)

-
- Capacitación en manejo de la voz en Montería y Manizales
 - Jornada de salud a nivel nacional del 17 al 21 de abril en articulación con la Dirección de Bienestar Institucional y el Departamento de Seguridad y Mantenimiento.
 - Continuidad en implementación del sistema de vigilancia epidemiológica osteomuscular (actualización de nómina de expuestos, tamizajes y valoraciones con fisioterapeuta al 32% de los expuestos, planes caseros para personal evaluado, pausas activas, inspecciones de puestos de trabajo en Medellín y Manizales)
 - Inspecciones locativas por parte de ARL y del COPASST
 - Acompañamiento y radicación de actas de reunión (6 reuniones cada uno) de los grupos de apoyo del sistema (Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, comité de convivencia laboral y comité de emergencia).
 - Capacitación mensual y participación en el encuentro de brigadas de emergencia de Colmena Seguros
 - Simulacro de emergencia en consultorio jurídico y laboratorio de psicología
 - Simulacro de emergencia multiescenario sede principal Medellín
 - Auditoría documental a contratistas y concesionarios 17 en sede Medellín y 2 en Apartadó.
 - Apoyo mensual por parte ARL con seguimiento a los vigías del SG-SST en Centros regionales (Bogotá, Montería, Apartadó, Manizales).
 - Se realizó seguimiento a la ejecución de exámenes médicos programados en 2022 y se enviaron recomendaciones médicas al 61% de los docentes y empleados que asistieron, 9% de los empleados no tienen recomendaciones médicas.
 - Se prestaron 16 amplificadores de voz a docentes con recomendaciones médicas al respecto.
 - Se realizó mantenimiento de 10 desfibriladores que requerían calibración a nivel nacional (2 apartadó, 1 Manizales, 1 Montería, 1 Bogotá, 2 Casas alternas sedes Medellín, 2 Sede Medellín, 1 Copacabana), así como mantenimiento a sistemas de alerta y alarma a nivel nacional.
 - Actualización de la matriz legal.
 - Se realizó inducción en seguridad y salud en el trabajo a los contratistas de la Institución.

1.4 Capacitación, Promoción y Desarrollo Humano:

En este apartado se describen las estrategias empleadas para garantizar que los distintos perfiles de la Universidad accedan a encuentros de actualización y formación en áreas que son de su interés. Las propuestas de capacitación se extraen de los resultados que arrojan las evaluaciones de riesgo psicosocial, clima laboral, evaluación de desempeño, sugerencias de las y los empleados, así como, requisitos de ley.

Formación de formadores

Para el periodo 1-2023 se formaron 130 docentes, los cuales realizaron 157 cursos ofertados por la Institución, dichos cursos se brindan de forma gratuita en modalidad distancia o presencial. Los temas de los cursos atienden a los 6 ejes de formación que la Universidad ha definido: identidad Institucional, segunda lengua, TIC, Pedagogía, investigación, saberes específicos.

NOMBRE DE CURSO	TOTAL FORMADOS
Capacitación autoevaluación, PMMI y resultados de aprendizaje	11
Construcción de instrumentos para la evaluación del aprendizaje de inglés en Educación Superior	10
Entrenamiento fundamentación en metodología Clil	5
Evaluación por competencias dirigido a docentes	7
Francés I	8
Francés nivel A1-2	7
Gestión efectiva del tiempo	9
Identidad Amigoniana nivel I	10
Identidad Amigoniana nivel II	8
Identidad Amigoniana nivel III	8
Inglés nivel B2-2	4
Inglés para docentes A1-1	3
Inglés para docentes B2-1	20
Inglés para docentes nivel A2-2	10
Presentación de informes por medio de tableros de control en el entorno de Google Docs	3
Taller didáctica de la enseñanza en la educación superior	20
Taller manejo del campus virtual	14
TOTAL DOCENTES FORMADOS	157

Escuela de liderazgo

En el periodo 1-2023 se realizaron 3 encuentros de la escuela de liderazgo con una participación en promedio de 46% de las personas que ocupan cargos de dirección de dirección en todas las sedes de la Institución.

El resultado de los encuentros en la medición de la eficacia arroja un resultado altamente satisfactorio.

CONTROL A LA EFICACIA DE LAS FORMACIONES						
NOMBRE DE LA FORMACIÓN	Fecha	Evaluación de Primer Nivel (Teórica)			RESULTADO FINAL	EFICACIA DE LA FORMACIÓN
	D/M/A	Altamente Satisfactorio (76 - 100 %)	Satisfactorio (51 - 75 %)	Insatisfactorio (0 - 50 %)	(%)	
Normatividad y Procedimientos Internos	24/03/2023-27/03/2023	78%			78%	Altamente Satisfactorio
" Una reflexión sobre la Diversidad"	18/5/2023	93%			93%	Altamente Satisfactorio
Líder y gestión psicosocial	2/6/2023	89%			89%	Altamente Satisfactorio

Servicio al cliente bajo la estrategia "REMAMOS"

Estas capacitaciones están dirigidas a secretarias y auxiliares quienes hacen parte fundamental y estratégica del servicio al cliente.

En el periodo 1-2023 se realizaron tres encuentros con una participación en promedio de 42% de las personas que ocupan estos cargos en la sede Medellín.

El resultado de los encuentros en la medición de la eficacia arroja un resultado altamente satisfactorio.

CONTROL A LA EFICACIA DE LAS FORMACIONES						
NOMBRE DE LA FORMACIÓN	Fecha	Evaluación de Primer Nivel (Teórica)			RESULTADO FINAL	EFICACIA DE LA FORMACIÓN
	D/M/A	Altamente Satisfactorio (76 - 100 %)	Satisfactorio (51 - 75 %)	Insatisfactorio (0 - 50 %)	(%)	
Servicio bajo la estrategia "REMAMOS"	19/4/2023	95%			95%	Altamente Satisfactorio
Formación Centrada al Cliente	17/5/2023	83%			83%	Altamente Satisfactorio
Acoso Laboral	14/6/2023		52%		52%	Satisfactorio

Servicios generales

En el periodo 1-2023 se realizaron dos talleres dirigidos a los empleados de servicios generales de la Institución, donde fue convocado el personal vinculado directamente y aquellos contratados con la empresa SEISO, con una participación en promedio del 48 % de las personas que ocupan estos cargos en la sede Medellín.

El resultado de los encuentros en la medición de la eficacia arroja un resultado altamente satisfactorio.

CONTROL A LA EFICACIA DE LAS FORMACIONES				
NOMBRE DE LA FORMACIÓN	Fecha	Evaluación de Primer Nivel (Teórica)	RESULTADO FINAL	EFICACIA DE LA

	D/M/A	Altamente Satisfactorio (76 - 100 %)	Satisfactorio (51 - 75 %)	Insatisfactorio (0 - 50 %)	(%)	FORMACIÓN
Higiene Postural	27/3/2023		68%		68%	Satisfactorio
Separación de Residuos	24/4/2023	91%			91%	Altamente Satisfactorio

Personal beneficiado en Capacitación Externa 1-2023. Se beneficiaron dos docentes y dos administrativas de apoyo Institucional otorgado a través de Gestión Humana para participar de los siguientes eventos.

EVENTO	FECHA EVENTO
XXXIV POR UNA GESTIÓN CRÍTICA DE LA CULTURA. LA GESTIÓN COMO PRODUCCIÓN	22 DE ENERO AL 28 DE FEBRERO
XXXVII ENCUENTRO DE AUDITORES REGIONALES DE TURISMO	21 y 22 DE FEBRERO
II FORO DE GESTIÓN DEL RIESGO	16 DE JUNIO
II FORO DE GESTIÓN DEL RIESGO	16 DE JUNIO

Escalafón Docente

Para 2023-1 no se tienen resultados del Escalafón Docente. Se dio apertura a la convocatoria el 4 de julio de 2023 en los términos de la Resolución Rectoral No. 85 de 2022 y del Reglamento Docente. Este es el primer año de implementación de la nueva propuesta del Escalafón Docente que tiene como propósito promover un mayor movilidad de las y los profesores en las distintas categorías. Al finalizar el año se evaluará en el Comité de Escalafón el comportamiento y resultados de dicha convocatoria.

Estímulos.

De 1.038 empleadas y empleados vinculados para el periodo 2023-1, se logró una participación en estímulos institucionales de 656 personas, lo cual equivale al 63% de los docentes y administrativos vinculados que accedieron a alguno de los beneficios que ofrece la Universidad, distribuidos de la siguiente manera.

32 descuentos de pregrado, 1 de especialización y 9 de maestría aplicados para los empleados, cónyuges o hijos de los administrativos y docentes.

45 bonificaciones a docentes clasificados en alguna de las tres categorías de Minciencias y 57 bonificaciones para docentes miembros de los grupos de investigación clasificados en A o A1 por Minciencias. De acuerdo con la Resolución Rectoral N° 12 del 6 de febrero de 2023.

4 beneficios de capacitación externa y 98 empleadas y empleados afiliados a la póliza de medicina prepagada con SURA.

30 créditos condonables otorgados para estudios de doctorado, entre nuevos y renovaciones, para un total de 45 créditos otorgados a 2023.

270 empleados que participaron de los encuentros de sensibilización de bienestar laboral y 95 empleados que participaron del programa Jubilarte.

Las evidencias de cada uno de los beneficios reposan en el Departamento de Gestión Humana de conformidad con la Resolución Rectoral que reglamenta el otorgamiento de cada estímulo.

1.5 Evaluación de Desempeño:

Evaluación docente.

Para el periodo 2023-1 fueron evaluados 710 docentes por parte de los estudiantes de los cuales 657 lograron una evaluación satisfactoria (igual o superior a 4.0) y 53 poco satisfactoria (igual o inferior a 3,9). En conclusión, el 92% de los docentes obtuvo una evaluación satisfactoria por parte de los estudiantes para dicho año.

319 docentes fueron evaluados por parte del directivo académico. Se debe tener presente que las y los directivos académicos en este momento del año solo evalúan a las y los docentes de cátedra y semestre académico. De estos 319 docentes, 301 lograron una evaluación satisfactoria (igual o superior a 4.0) y 18 una evaluación poco satisfactoria (igual o inferior a 3,9). En conclusión, el 94% de los docentes obtuvo una evaluación satisfactoria por parte de jefes inmediatos para dicho año.

Se debe prestar especial atención a los siguientes puntos:

- Los 10 docentes con evaluaciones por debajo de 3.0 (6 evaluados de esta forma por los estudiantes y 4 por los directivos)
- Revisar quienes tienen una evaluación poco satisfactoria durante varios semestres consecutivos.
- Los directivos debieron evaluar a 442 docentes y solo evaluaron a 319.

Evaluación 360° de los miembros del Comité Rectoral.

Se realizó una evaluación 360° de cada una de las personas que conforman el comité rectoral con el propósito de brindarles una retroalimentación que les permita contrastar su autopercepción con la percepción que las demás personas tienen frente a su desempeño y liderazgo; conocer y reflexionar sobre sus fortalezas y puntos de dolor, de esta manera establecer acciones efectivas de mejora en el desempeño laboral integral.

Metodología: se realizó una evaluación 360° y una evaluación por retroalimentación. Como su nombre lo dice, el fin de este tipo de análisis es obtener una visión global de todos los miembros del Comité Rectoral. Aquí se buscó extraer el feedback de los compañeros de las personas que se deseaban evaluar, así como de otros actores clave con los que él o ella tiene contacto dentro de la Institución.

Cada miembro del Comité Rectoral fue evaluado por:

Su jefe inmediato el Rector General

Sus pares, los demás miembros que conforman el Comité Rectoral

Autoevaluación

Dos miembros de su equipo de trabajo

10 empleados de la institución

Se aplicó una batería de pruebas psicotécnicas para evaluar competencias y nivel de liderazgo.

Actualmente se avanza en las devoluciones del jefe inmediato, el Rector General y del Departamento de Gestión Humana.

1.6 Prácticas para el mejoramiento del clima laboral:

- Dentro de los principios institucionales, los valores amigonianos y las recomendaciones realizadas para registros calificados, la Universidad Católica Luis Amigó, ha establecido la siguiente política para el desarrollo humano:

"La Universidad Católica Luis Amigó, conforme con sus principios humanistas y dentro de su identidad católica y con el fin de fortalecer el trabajo en condiciones dignas, propenderá para que su talento humano tenga procesos de vinculación transparentes, pertinentes, incluyentes y sin discriminación. Se desarrollarán procesos de formación, cualificación, promoción y evaluación, orientados al crecimiento de las personas y velará por espacios de trabajo libres de violencia y acoso, en situaciones de respeto a la persona, seguridad laboral y fortalecimiento de prácticas que garanticen el buen clima y adecuado relacionamiento e interacción de los grupos humanos".

La misma fue creada con un equipo conformado por docentes, administrativos y personal directivo de la Institución y reglamentada mediante Resolución Rectoral No. 34 de 2023.

- Se realizó la encuesta de clima laboral, una herramienta de la OMS – OPS. Ha sido un insumo importante para comparar los resultados con la evaluación de riesgo psicosocial y realizar

intervenciones en el liderazgo y en algunos equipos de trabajo de la Institución. Participaron 427 empleadas y empleados a nivel país de los 1.038 vinculados para 2023-1.

- Implementación de la estrategia “conversemos” estrategia para fomentar lazos de confianza con las y los docentes de la Universidad Católica Luis Amigó.

¿De qué se trata este espacio?

Es un encuentro informal, de diálogo tranquilo y espontáneo sobre los aspectos que le importan y preocupan a las y los docentes de la Universidad.

¿De qué se habla?

Deseos, propuestas, temores, inquietudes.

¿Cuántas personas asisten?

Máximo 8 docentes de distintas Facultades por encuentro.

¿Se tendrán otros espacios?

Si, de acuerdo al número de personas que expresen su interés.

- Se implementó la estrategia de felicitar a las y los empleados por sus quinquenios de vinculación, cumpleaños y acontecimientos especiales, también se empleó la práctica de enviar mensajes de bienvenida luego de incapacidades prolongadas y licencias por luto. Estrategias que tienen como propósito que la Institución esté presente en los momentos importantes de las y los empleados.

- Implementación de la tiquetera emocional, reglamentada mediante Resolución Rectoral No. 86 de 2022. Su propósito es otorgar tiempo de bienestar para el disfrute y descanso de las y los empleados o atender situaciones coyunturales.

Programas y estrategias dirigidas a la resolución armónica de conflictos en la comunidad institucionales

Solución de controversias y mecanismos de solución de conflictos. El porcentaje de cumplimiento para el periodo 2023-1 es del 100%. Se presentaron 5 controversias del conocimiento y manejo del Departamento de Gestión Humana, se atendieron de forma oportuna procurando los acercamientos, haciendo uso de métodos alternativos como la mediación y la amigable composición, entre otros. Quedando acta debidamente firmada y archivada en la hoja de vida de cada empleado involucrado.

1.7 Gestión del Riesgo de la Unidad:

Elementos Críticos de la Gestión

- Solicitudes no previstas que afectan significativamente los cronogramas de trabajo, si bien, en la planeación del proceso se incluyen tiempos para atender eventualidades, durante los últimos años se han presentado más de las habituales.
- Ausencia de desarrollos tecnológicos eficaces para la realización de actividades como evaluación de desempeño administrativo, proyección docente, generación automática de certificados de evaluación docente, revisión de hojas de vida, entrega de documentación de los candidatos, entre otras actividades que conllevan a una alta labor manual y operativa que impide el enfoque en temas estratégicos de la unidad, además conlleva a errores y reprocesos.
- Creciente demanda de todas las actividades relativas a la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y el programa de salud mental que gestan la necesidad de aumentar el talento humano dedicado a estos dos grandes frentes.

1.8 Conclusiones:

Para el año 2023 los miembros del Departamento de Gestión Humana estarán trabajando en las siguientes actividades.

- Se trabaja de forma articulada con la Vicerrectoría de Docencia en la actualización del modelo de evaluación docente.
- Continuar acompañando y liderando las acciones para la promoción de derechos, prevención, detección, atención, sanción y seguimiento a situaciones de Violencias Basadas en Género en la Universidad Católica Luis Amigó.
- Ejecutar la propuesta de rotación secretarías con el propósito de: 1. Realizar transferencia y gestión del conocimiento. 2. Fortalecer las competencias de apertura al cambio y movilizar la adquisición de nuevos aprendizajes esenciales para el cargo de Secretaria. 3. Disminuir los sesgos posibles malas praxis que aparecen con el pasar de los años en determinados cargos.
- Continuar con propuesta de cambio de algunos contratos que en los términos de la Resolución Rectoral No. 19 de 2022 pueden pasar a término indefinido.

-
- Retomar proyecto con la Dirección de Planeación de análisis de cargos y salarios.
 - Diseñar y emplear estrategias para garantizar la mejora efectiva en los tiempos de respuesta de los procesos de selección de la Universidad.
 - Mejorar la participación en eventos de capacitación
 - Culminar evaluación de desempeño 360° de los miembros del Comité Rectoral y continuar con la evaluación de Decanas y Decanos.

El Departamento de Gestión Humana asume la responsabilidad y genuino interés de estar cada vez más presente en la vida laboral de los empleados, en mejorar sus tiempos de respuesta, en que sus aportes al desarrollo Institucional sean cada vez más estratégicos y visionarios, en sostener la postura imparcial y conciliadora, así como, la confianza depositada por parte de los empleados.

En trabajar en la actualización de los cursos de capacitación, sistematización de los instrumentos de evaluación de desempeño administrativo y generar aportes a la calidad de vida laboral de los Amigonianos y al Desarrollo estratégico de la Institución.