

034-
Medellín, 30 de enero de 2024

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

70176

Asunto: informe de gestión 2023 Departamento de Gestión Humana

Reciba un cordial saludo.

Envío el informe de gestión del Departamento de Gestión Humana, correspondiente al año 2023. 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: Secretario General y Directora 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 año 2023 presenta resultados basados en las responsabilidades del Departamento y en el aporte al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Institución trazados en el Plan de Desarrollo Institucional 2023-2034.

Esta unidad es responsable de los procesos de atracción, selección, inducción, capacitación y evaluación del talento humano, también de generar estrategias en favor de la cultura y el buen clima laboral en la Institución.

El Departamento de Gestión Humana lidera la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, realiza propuestas para la intervención y mejora de la estructura organizacional de salarios y cargos, trabaja en la resolución armónica de conflictos, se encarga de diseñar mecanismos para la gestión y transferencia del conocimiento y de implementar planes de acompañamiento para los prejubilados en articulación con el Departamento de Relaciones Laborales.

Además, programa y realiza seguimiento a las evaluaciones médicas ocupacionales, entrega de dotaciones y uniformes, 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, Comité de Escalafón Docente, según lo establecido en la Estructura Orgánica actual y apoya el Comité de Igualdad y Equidad de Género, así como, el Comité de Emergencias.

1.1 Principales Aspectos en Relación con la Gestión del Talento Humano

El presente informe de gestión tiene como objetivo presentar los resultados del año 2023 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, selección, inducción y entrenamiento 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:

La mayor novedad presentada en este proceso para 2023 fue la “no conformidad” que surge de la auditoría del ICONTEC realizada el 28 de agosto de 2023. Según el informe, la Institución presentaba desviación en la capacidad asegurarse que:

- Las responsabilidades y autoridades para los roles pertinentes se asignan, se comunican y se entienden dentro de la organización.
- Suministra las personas necesarias para la operación eficaz del sistema de gestión de la calidad y la operación y control de sus procesos.
- Las personas son competentes, basándose en la educación, entrenamiento o experiencia apropiados, y cuando sea aplicable, tomar acciones para adquirir la competencia necesaria y evaluar la eficacia de las acciones tomadas.
- Las personas pertinentes que realizan el trabajo bajo el control de la organización deben ser conscientes de: su contribución a la eficacia del sistema de gestión de la calidad, incluyendo los beneficios de una mejora del desempeño y las implicaciones del incumplimiento de los requisitos del sistema de gestión de la calidad.

Este concepto surge porque durante la auditoría a los diferentes procesos, no se dispuso información documentada que permitiera soportar la formalización de encargo de funciones y/o la delegación de responsabilidades de los siguientes cargos: Director programas Teología, Filosofía y Licenciatura en Educación Infantil; Maestría en Neuropsicopedagogía; Decano Facultad de Ingeniería; Director de Escuela de Posgrado; Director Extensión; Docente adscrito a la Dirección Escuela Posgrados. Coordinador de prácticas.

Derivado de este resultado, la Institución en cabeza del Departamento de Gestión Humana y con apoyo del Departamento de Relaciones Laborales y la Dirección de Planeación realizó un plan de acción con fecha de cumplimiento al 26 de octubre que culminó con un resultado satisfactorio y cierre a completitud de la no conformidad. Dicho plan de acción se detalla a continuación.

| PLAN DE ACCIÓN |
|--|
| CORRECCIONES |
| Nombramiento del Director de los Programas de Teología y Filosofía |

| |
|---|
| Nombramiento Directora del Programa de Licenciatura en Educación infantil |
| Formalizar encargo de la Coordinación de la Maestría en Neuropsicopedagogía para cubrir licencia de maternidad. |
| Formalizar encargo del Decano(a) la Facultad de Ingenierías y Arquitectura |
| Formalizar encargo Director(a) de la Escuela de Posgrados |
| Formalizar encargo Director(a) de Extensión y Servicios a la Comunidad |
| Se suprime (migración del proceso de prácticas a Vice. Docencia) el cargo de Coordinador de Prácticas mediante acuerdo superior. |
| Inducción: Director Centro Regional Apartadó. Jefe Departamento Infraestructura Tecnológica. Docente con funciones de apoyo OCRI. |
| ACCIONES CORRECTIVAS |
| Fortalecimiento del equipo de atracción y selección: reasignación del liderazgo del proceso en profesional con competencias y experiencia en psicología organizacional. |
| Rediseñar e implementar ruta de acompañamiento, capacitación y sensibilización del Sistema de Gestión por Procesos y sus componentes, de una forma que permita una mayor asimilación y aplicación de los mismos, tanto en la estrategia, como en la operación, sus registros y controles. |
| Implementar las cláusulas modificatorias al contrato para todos los docentes en encargo administrativo. Esto incluye los encargos actuales que no tienen su respectivo otrosí y la formalización y socialización del encargo de manera oportuna para nombramientos futuros |
| Formalizar e implementar la normativa Institucional (Resolución Rectoral) para la provisión de cargos en la Universidad Católica Luis Amigó. Esta normativa formalizará los niveles de servicio en cuanto a los tiempos de respuesta de los procesos de atracción, selección, vinculación, inducción y entrenamiento de la Universidad Católica Luis Amigó. |
| Revisar y actualizar los mecanismos de control y medición del proceso (índices, indicadores) en relación con la reestructuración de las políticas, normativa y procedimiento. |
| Diseñar, socializar e implementar una ruta de entrenamiento para los empleados que permita evaluar la eficacia de la inducción y entrenamiento de los mismos. Esto incluye la respectiva documentación (procedimiento, instructivo) |
| Revisar, actualizar y socializar el procedimiento de atracción, selección, vinculación, inducción y entrenamiento |
| Realizar inducción para todas las personas que ocuparán los cargos de: Directores programas Teología, Filosofía y Licenciatura en Educación Infantil; Maestría en Neuropsicopedagogía; Decano Facultad de Ingeniería(N/A); Director de Escuela de Posgrado; Director Extensión; Docente adscrito a la Dirección Escuela (N/A) Posgrados. Coordinador de prácticas (N/A) |
| Formalizar mediante la planificación el entrenamiento de los cargos: Directores programas Teología, Filosofía y Licenciatura en Educación Infantil; Maestría en Neuropsicopedagogía; Decano Facultad de Ingeniería (N/A); Director de Escuela de Posgrado; Director Extensión; Docente adscrito a la Dirección Escuela Posgrados (N/A). Coordinador de prácticas (N/A). |
| Evaluar alternativas para la consecución de un sistema de información que soporte la gestión del talento humano. |

Esta novedad señaló debilidades del proceso de atracción y selección que ya se venían trabajando, pero introdujo la necesidad de acelerar la implementación de las mejoras, los resultados de la auditoría del ICONTEC también mostraron aspectos por mejorar a nivel organizacional y de responsabilidad compartida, que llevaron a reformular y potenciar el proceso de atracción y selección en favor de la prestación del servicio. Los logros se detallan a continuación:

- Actualización del procedimiento y cambio de denominación del subproceso, pasando de “selección y vinculación” a “atracción, selección, vinculación, inducción y entrenamiento”, 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. Se adquirió a inicios de 2023.

- Resolución rectoral No. 97 de 2023 por medio de la cual se reglamentan los acuerdos de servicio en cuanto a los tiempos de atracción, selección y vinculación del personal.

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 fue del 74%, de los 778 docentes vinculados al finalizar el año, 576 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 fue del 43%, de los 490 docentes con contrato de tiempo completo vinculados al finalizar el año, 213 cuentan con contrato de año calendario o a término indefinido.

- Con relación al personal vinculado que es graduado de la Universidad, el año 2023 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 directivas y directivos 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.

Para 2023-2 el número de directivos seleccionados para vincularse a la Universidad que cumplen la totalidad de requisitos contemplados en su perfil de cargo es: 6 cargos directivos vinculados, 4 de ellos cumplen con la totalidad de los requisitos según el perfil de cargo.

- 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 hacen que sea complejo la consecución de personas formadas en maestría o doctorado.

Para 2023-2 el número de empleados (administrativos y docentes) seleccionados para vincularse a la Universidad que cumplen la totalidad de requisitos contemplados en su perfil de cargo.

De 14 cargos administrativos vinculados, 10 de ellos cumplen con la totalidad de los requisitos según el perfil de cargo.

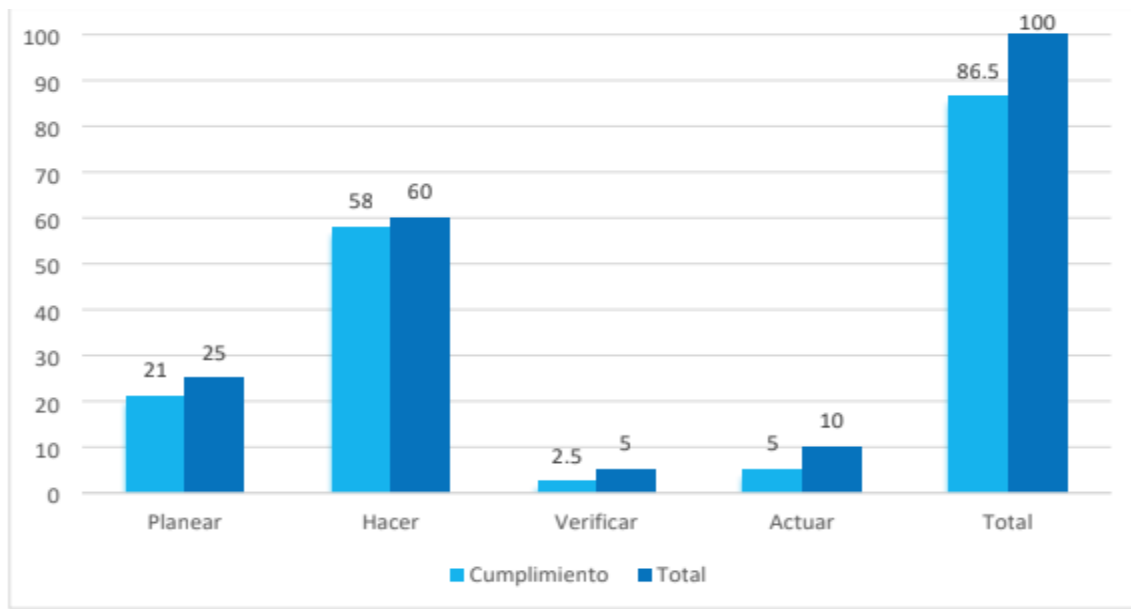
De 52 cargos docentes vinculados 36 de ellos cumplen con la totalidad de los requisitos según el perfil de cargo.

Nota: Se aclara que el mayor porcentaje de talento vinculado que no cumple con la totalidad de los requisitos según el perfil de cargo se encuentra reflejado en el cargo para docente, esto se debe a la necesidad presentada de flexibilizar algunos perfiles toda vez que se evidenció un alto nivel de dificultad en la adquisición de perfiles con características muy específicas para cubrir necesidades del programa como Diseño Gráfico, Ingeniería de Sistemas y Arquitectura; no obstante, todos en su totalidad fueron valorados según el procedimiento establecido cumpliendo el ajuste mínimo al perfil.

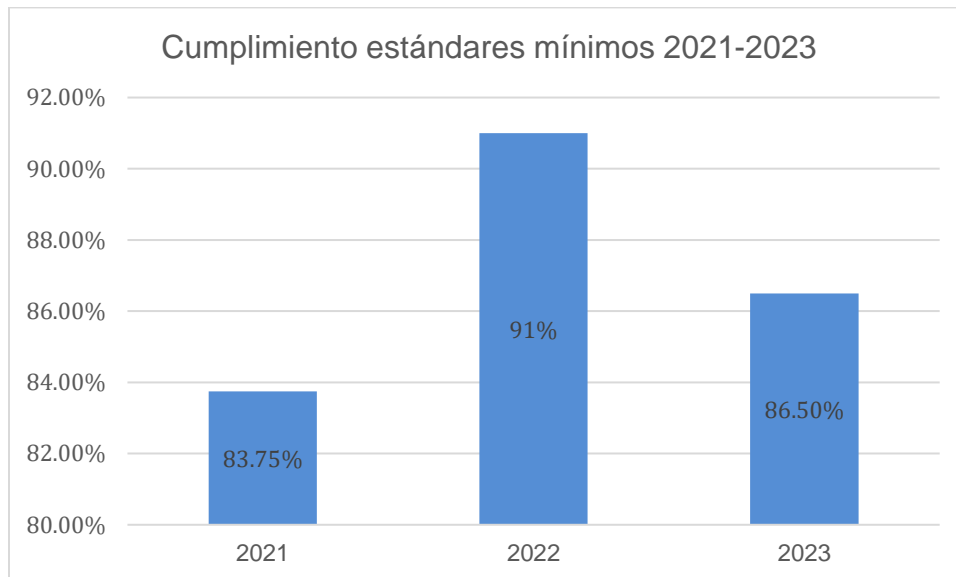
1.3 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Para el año 2023 logramos dar cierre con un cumplimiento al plan anual de trabajo establecido del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del 91%.

La institución para el año 2023 cerró con un cumplimiento de estándares mínimos del 86.5%, en pro de la mejora continua las brechas encontradas de algunos estándares mínimos, fueron calificados como no cumple, se estableció plan de acción para los hallazgos los cuales fueron evidenciados como brechas frente al cumplimiento completo del estándar, dentro de los cuales está la documentación del programa de capacitación específico para SST, procedimiento de compras con especificaciones en SST, implementación de gestión del cambio para SST de forma transversal, socialización de la auditoría a la alta dirección y toma de acciones correctivas (documentada), documentación de acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST.



Grafica de cumplimiento estándares mínimos del SG-SST Resolución 0312 2019 del año 2023



Resultado de implementación de acciones correctivas, preventivas y auditorías internas y externas.

Durante el año 2023 el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo recibió y apoyó 3 auditorías:

Una interna al SG-SST (realizada en septiembre por proveedor externo de ARL), en la cual se reportaron 7 resultados no conformes la cuales son tratadas a través de acciones correctivas.

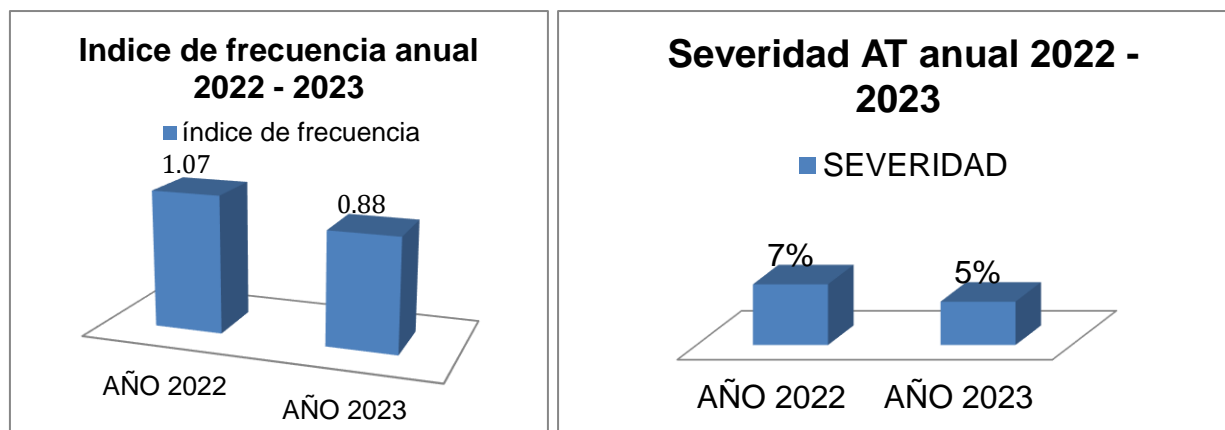
Dos externas por parte Icontec (general y específica para el consultorio jurídico), con 0 No conformidades para SG-SST

Está pendiente realizar la documentación del cierre de hallazgos y de acciones correctivas, preventivas y de mejora según la matriz de seguimiento de acciones.

Las actividades más relevantes ejecutadas para el segundo semestre del año 2023 fueron:

- Actualización de las matrices de peligros y riesgos a nivel nacional
- Ejecución auditoría interna al SG-SST con participación del COPASST bajo estándares mínimos
- Simulacros de emergencia y evacuación en Medellín, Montería, Bogotá, Manizales y Apartadó. Resaltando la ejecución del simulacro de evacuación total en Medellín, que no se realizaba hace más de 3 años y con la participación de aproximadamente 1.727 personas.
- Capacitación mensual y participación en el encuentro de brigadas de emergencia de Colmena Seguros en Medellín.
- Apoyo mensual por parte ARL con seguimiento a los vigías del SG-SST en Centros regionales (Bogotá, Montería, Apartadó, Manizales).
- Se realizó mantenimiento de 3 desfibriladores (mindray) En sede Medellín
- Apoyo en la atención y gestión de emergencias en la institución (atención de lesionados, emergencias médicas, eventos, entre otros).
- Apoyo en crisis y poscrisis de evento adverso grave el 17 de noviembre 2023 en la sede Medellín
- Se realizó convocatoria de comités de apoyo y elección con participación a nivel nacional.

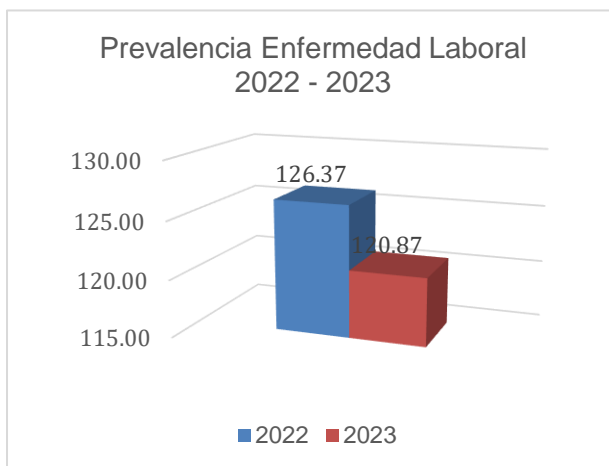
Análisis estadístico de accidentalidad



Para el año 2023 el 0.88% de la población se accidentó por motivos laborales, que equivalen a 19 accidentes aprobados por ARL a nivel nacional, presentando una reducción en accidentalidad con respecto al año anterior 2022 del 21%

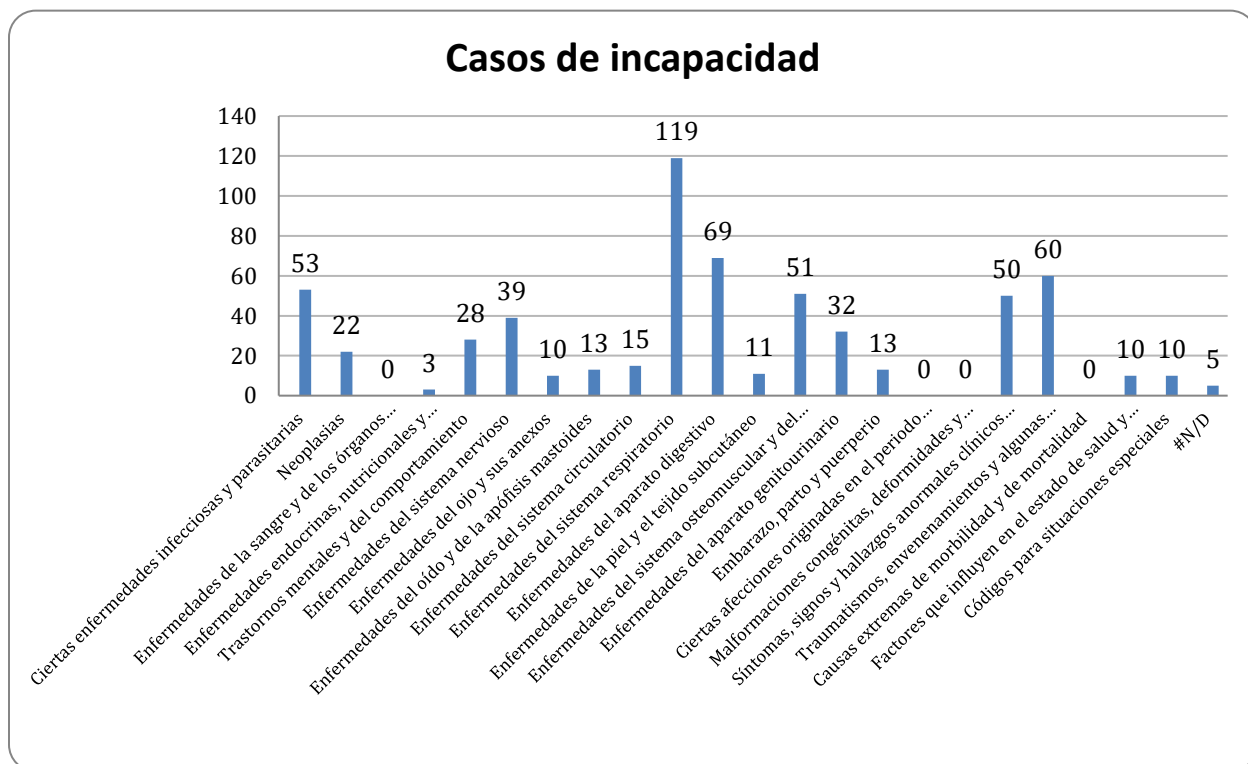
Con respecto a la severidad de los accidentes (Ausencias por eventos laborales), por cada 100 trabajadores que laboraron en 2023, se perdieron 5% días por accidentes de trabajo. equivalentes a 109 días de incapacidad (se presenta mayor severidad por AL del 2022, pero cargados en 2023).

Análisis estadístico de enfermedad laboral

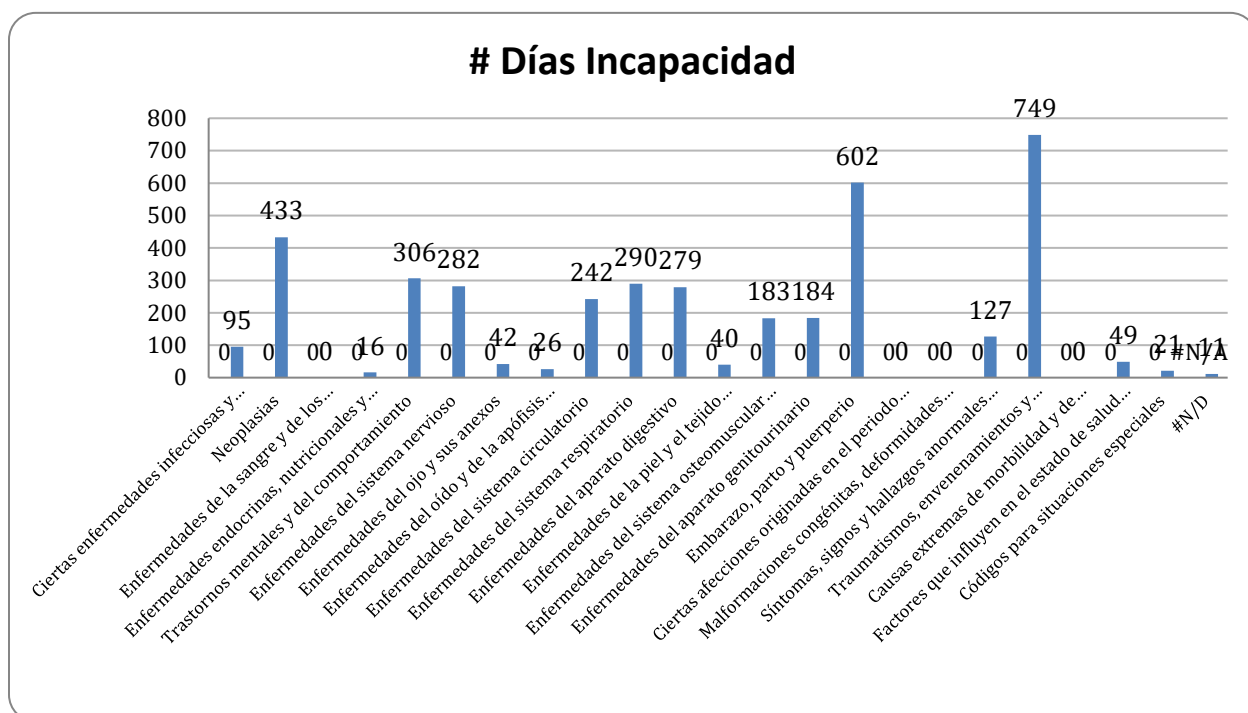


Por cada 100.000 trabajadores existen 120 casos de enfermedad laboral en el 2023, que equivalen a 3 casos antiguos de enfermedad laboral calificadas y con indicador de incidencia de enfermedad laboral para el 2023 en cero, pues no se calificaron nuevas enfermedades como laborales para este periodo, aunque si se inició un caso para estudio.

Ausentismo por enfermedad común y laboral



Realizando análisis del ausentismo en el 2023 por enfermedad general y eventos laborales se evidencia que la principal causa de ausencia a la institución se da por enfermedades del sistema respiratorio y del aparato digestivo.



Con respecto a los días de ausencia de las incapacidades, la principal causa se da por traumatismos, embarazo y neoplasias.

El proceso de seguridad y salud en el trabajo, vigila permanentemente las causas del ausentismo, con el fin de determinar las acciones de promoción y prevención de la salud y evitar que la condición de salud se agrave por motivos laborales.

Seguimiento y control a contratistas

Seguimiento y control de ingreso y operacional de contratistas, para un total de autorizaciones de ingreso en 2023 de 1106 empresas, aproximadamente 92 empresas revisadas al mes; se reportaron todas las novedades ocurridas con la documentación adjunta y se bloqueó el ingreso por orden del departamento de seguridad de 5 contratistas por incumplimientos evidenciados con la normatividad.

Se realizó inducción a contratistas y su personal que ingresa a las instalaciones, asesoría y acompañamiento en la construcción del SG-SST a los concesionarios. Se cierra el año con un total de 17 auditorías documentales a contratistas y concesionarios en sede Medellín y 2 en Apartadó. 4 inspecciones al lugar de trabajo en sede Medellín de los contratistas.

Programas de rehabilitación de la salud

Se realizaron en total 58 seguimientos médicos con base a recomendaciones emitidas en exámenes periódicos o de origen común, con apoyo de médica de ITAÚ seguros, en la mayoría

de los casos por patologías osteomusculares de las cuales se derivaron inspecciones de puestos de trabajo, remisiones a EPS y especialidades respectivas.

Participación de los trabajadores- Resultado de la participación y consulta (resultados COPASST, CCL, comité de emergencia, Brigada)

- Se realizaron 12 reuniones con el comité COPASST con sus respectivas actas; los miembros del comité apoyaron la ejecución de:
 - La semana de la salud con un stand en el cual realizaron pausas activas mediante el juego
 - Además de recordar el paso a paso para reporte de incidentes y accidentes
 - Se realizó la campaña actas sin erratas para mejorar la redacción de las actas de reunión las cuales fueron realizadas por cada uno de los miembros
 - Se realizaron inspecciones de orden y aseo
 - Revisiones de puestos de trabajo
 - Ejecución a los reportes de condiciones inseguras
 - Apoyo con elaboración de algunas investigaciones de accidentes e incidentes
 - Participación en la actualización de la matriz de peligros y riesgos

Todo lo anterior con la participación activa de los vigías SST en los centros regionales.

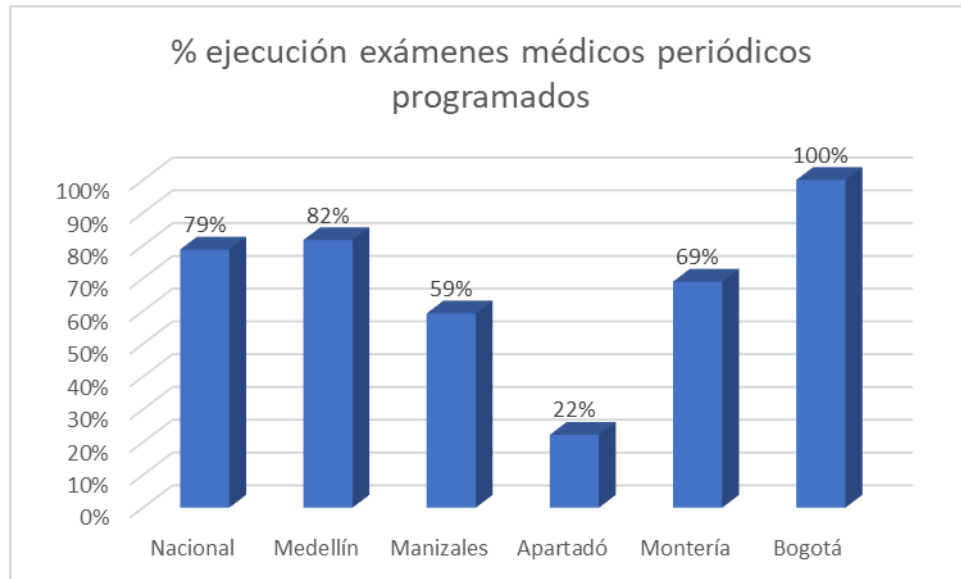
- Se realizaron 13 reuniones del comité de convivencia laboral con sus respectivas actas, apoyaron la ejecución de:
 - Atención de 7 casos allegados al comité
 - Se actualizó el manual de convivencia
 - Apoyo en la semana de la salud con un stand en el cual realizaron la socialización del protocolo de reporte de presuntos casos de acoso, conocimiento de integrantes del comité, información para la prevención de conductas de acoso.
 - Se elaboró curso de prevención de acoso laboral
 - Se diseñaron campañas para reconocimiento del comité y mejoramiento de la convivencia laboral

- Se realizaron 23 encuentros de capacitación y formación de la brigada de emergencia según plan de trabajo estructurado, recibiendo formación en:
 - Primeros auxilios básicos
 - Atención y transporte de lesionados
 - Manejo de equipos biomédicos
 - Control y extinción de incendios
 - Primeros auxilios psicológicos
 - Prevención del suicidio
 - Rescate en alturas
 - Reanimación cardiopulmonar
 - Entre otros

- Se realizó inspección de los equipos de emergencia con apoyo de toda la brigada de emergencia

-
- Acompañamiento en eventos masivos para la prevención y atención de emergencias
 - Se realizaron 4 encuentros del comité de emergencia donde se revisaron las acciones ejecutadas y planeadas para la prevención y atención de emergencias en la institución.

Ejecución del 79% de los exámenes médicos ocupacionales programados a nivel nacional, con cumplimiento de ejecución de 82% en Medellín, 59% en Manizales, 22% Apartadó, 69% Montería y 100% Bogotá, a través de la IPS Colmédicos y sus proveedores aliados.



Se enviaron recomendaciones médicas emitidas de estos conceptos a los empleados para que tramiten con la EPS lo que se requiera y se consolida la información para las bases de trabajadores expuestos de los diferentes programas.

Sistema de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular

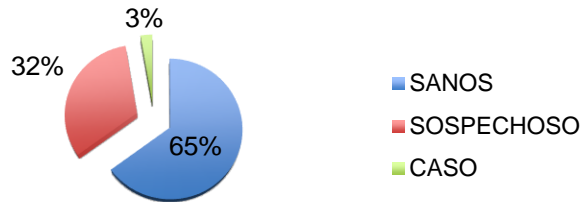
Se logró optimizar el recurso de ARL a partir del segundo semestre 2023, con medio tiempo para la Institución de una fisioterapeuta, la cual logró realizar cruce de información teniendo en cuenta los exámenes médicos ocupacionales realizados en 2022, ausentismo, auto reportes y encuesta osteomuscular para consolidar base de datos de expuestos y objeto de vigilancia de este sistema, de 960 personas con evaluaciones médicas se revisaron los conceptos de aptitud y se remitió al sistema el 12% (117 personas remitidas).

Total personas remitidas al SVE DME



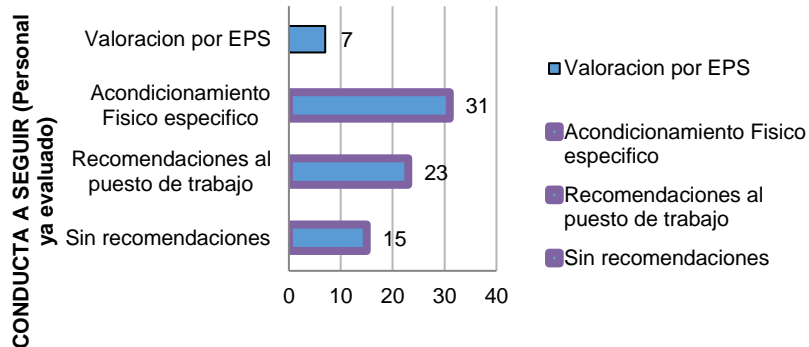
De las 74 personas que fueron evaluadas por fisioterapeuta, se encontraron con esta clasificación:

Clasificación dentro del SVE DME



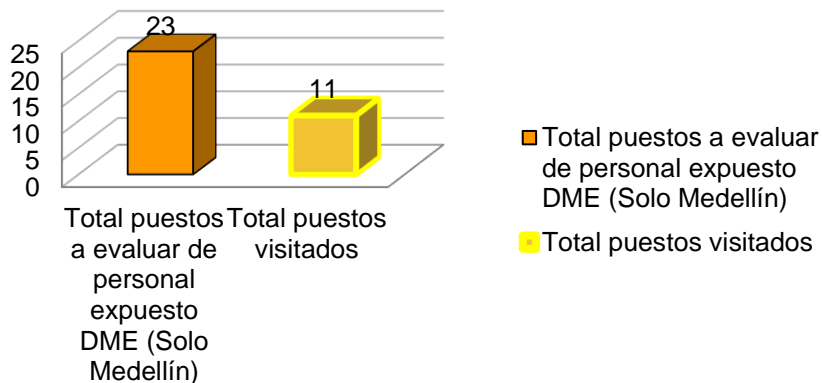
Se determinó conducta a seguir así:

CONDUCTA A SEGUIR



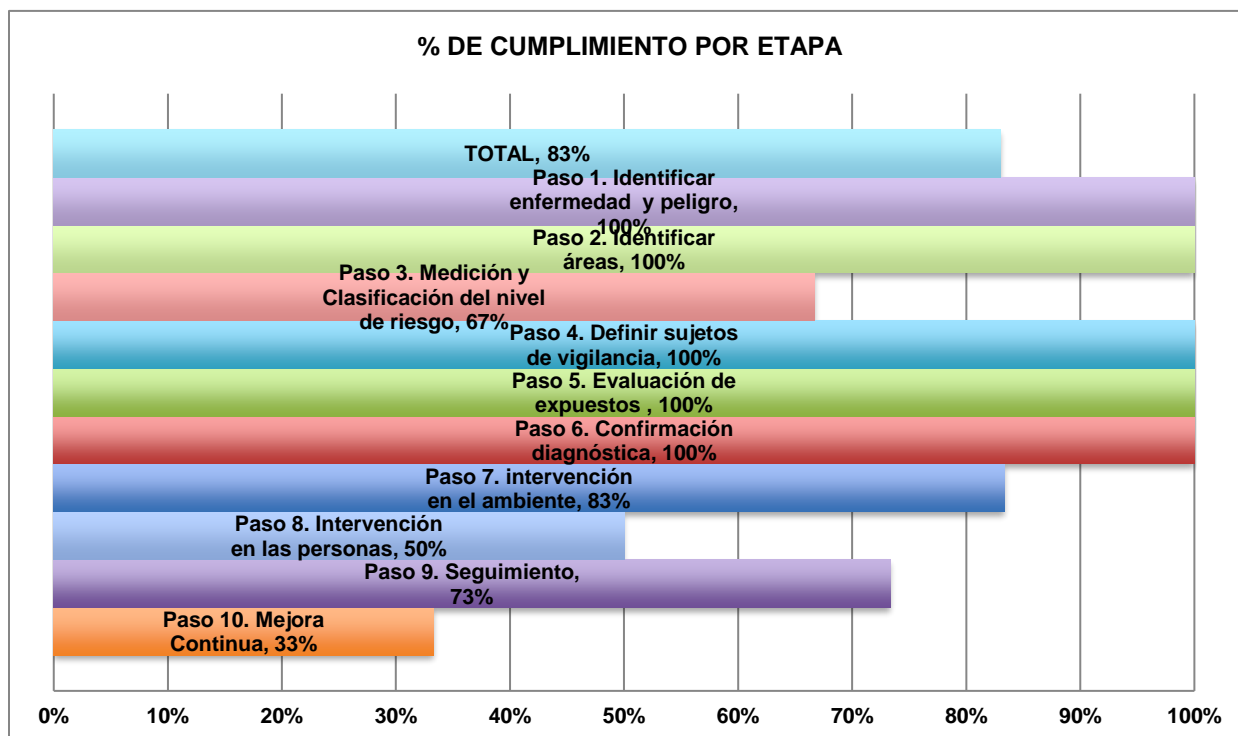
Derivado de la recomendación generada en las valoraciones o tamizajes, se deben visitar algunos puestos de trabajo, para Medellín de 23 inspecciones programadas se ejecutaron 11. Y en centros regionales, se logró cubrir el 90% de la población aproximadamente.

Inspecciones puestos de trabajo (Medellín)



Sistema de Vigilancia Epidemiológica de la voz

Se actualizó el sistema documentalmente, se identificaron 34 trabajadores como sospechosos dentro del SVE, teniendo en cuenta las condiciones de salud de los colaboradores de la Institución, se citó a cada trabajador, solo asistieron 17, se aplicó el instrumento de evaluación de hábitos de vida y uso de la voz, encontrando 7 personas con síntomas o anomalía y requieren ser priorizados en el sistema de vigilancia.



- **SVE Psicosocial**

Con respecto al sistema de vigilancia psicosocial, se realizó acompañamiento e intervención individual a las personas con estrés alto y otros remitidos desde bienestar institucional, comité de convivencia, entre otros. Se realizaron 3 jornadas (de 4 horas cada una) durante el año de prevención y gestión del estrés, se intervinieron de manera grupal y focal, unidades como: Departamento de Almacén, Compras y Proveduría, Departamento de servicios generales, Departamento de Infraestructura y Desarrollo Tecnológico para la Educación, Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables, Facultad de Comunicación, Publicidad y Diseño y todos los Centros Regionales.

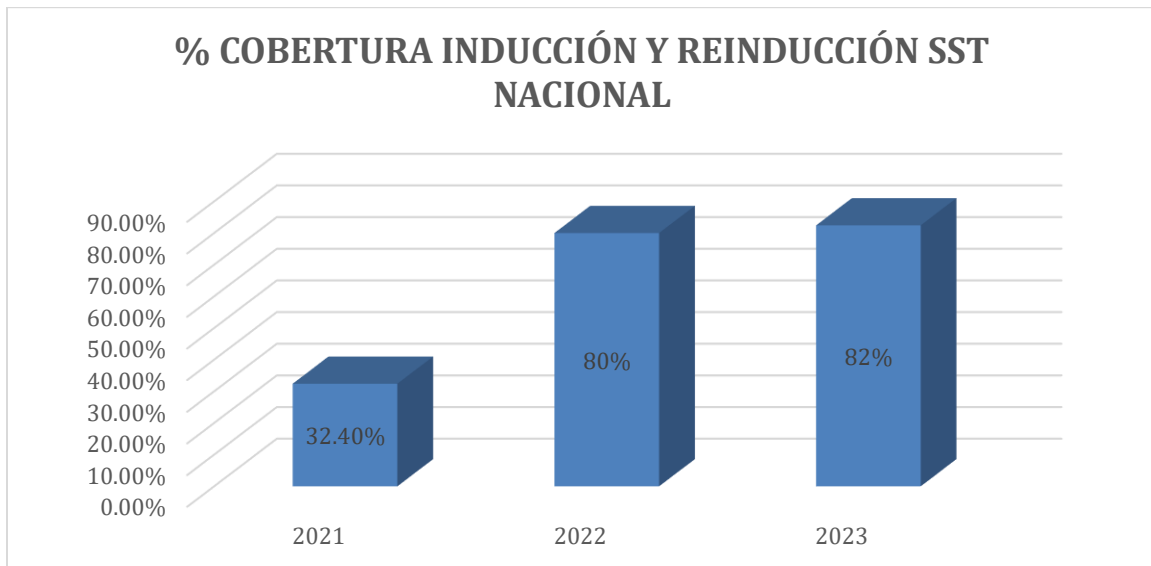
Se realizó capacitación y formación a los diferentes grupos o niveles de la organización.

Se entregó e implementó la tiquetera emocional.

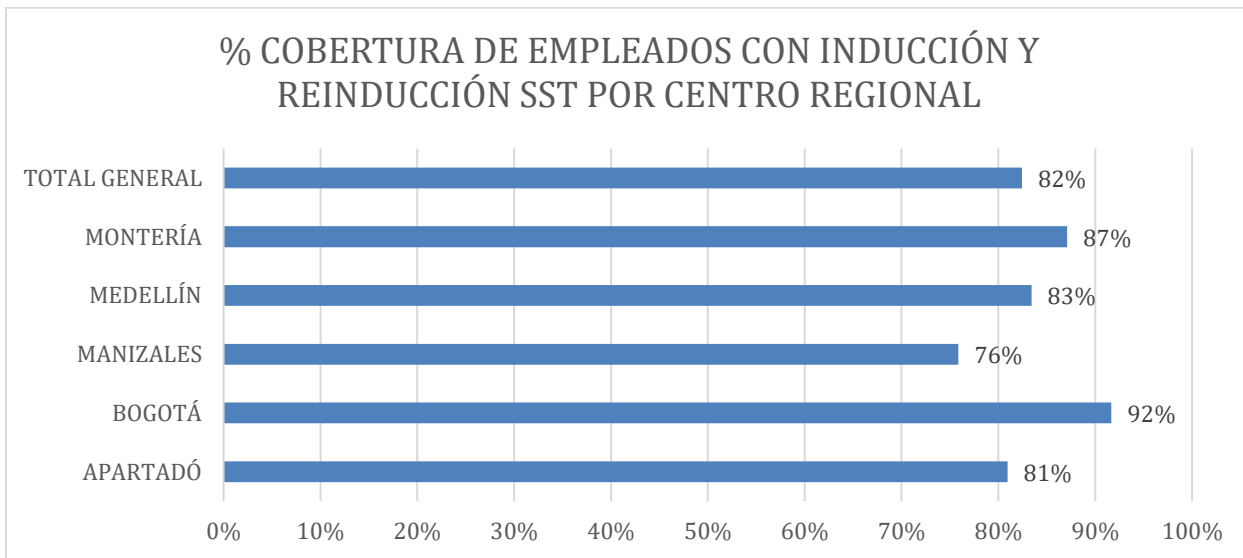
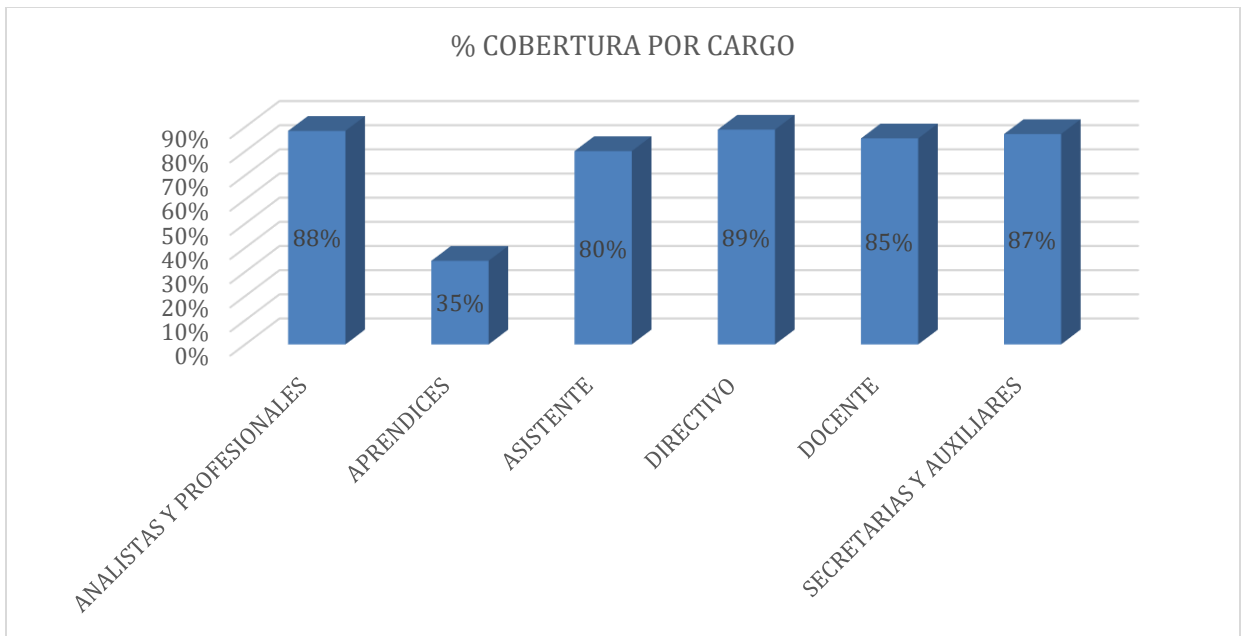
Se fortaleció el comité de convivencia y ejecutaron sus actividades de forma fluida durante todo el año.

- **Cierre del año con Inducciones y capacitaciones (estudiantes y empleados)**

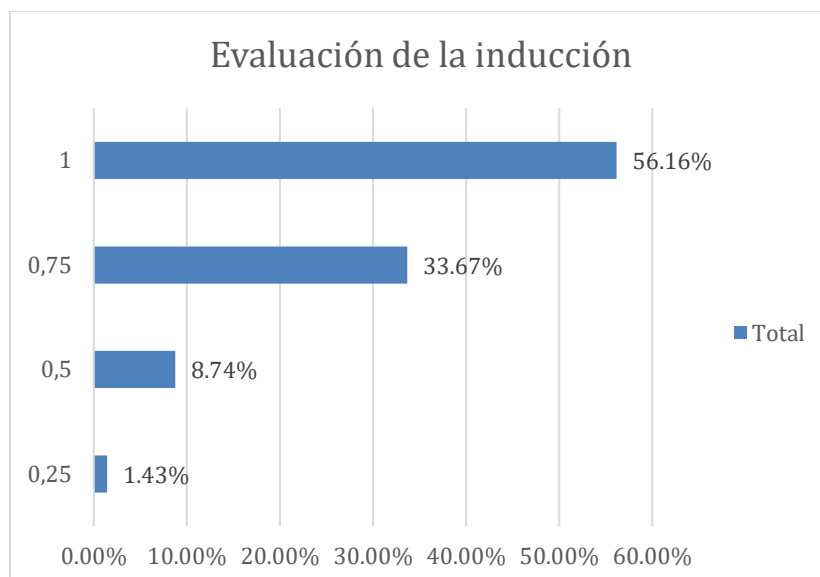
Se logró cerrar el año 2023 con cobertura de inducción y reinducción en SG-SST para el personal docente en un 82% a nivel nacional (equivalente a 1.013 inducciones y/o reinducciones).



Se finalizó y entregó a mediaciones virtuales todo el material para el curso virtual de inducción para implementar a partir del 2024.



Con respecto a la eficacia el 90% de las personas aprobaron la evaluación de la inducción



*Con respecto a la Inducción en SG-SST para estudiantes en práctica cargado en el campus virtual de la institución, se matricularon 2.639 estudiantes a nivel nacional, el 98.5% aprobó y finalizó la inducción, sin embargo, de los estudiantes que matricularon práctica (Decreto 055), el 75% aprobó y finalizó la inducción.

Con relación a las capacitaciones realizadas para el año 2023 a nivel nacional, se realizaron las siguientes por parte de ARL así:

| TEMA | FECHA | ASISTENTES | CIUDAD |
|---|------------|------------|----------|
| Capacitación en seguridad industrial Cuidado de la voz | 21/07/2023 | 22 | Apartadó |
| Asesoría intervención psicosocial con metodología lúdica | 13/10/2023 | 13 | Apartadó |
| Pausas | 21/04/2023 | 16 | Apartadó |
| Manejo de cargas | 10/05/2023 | 10 | Apartadó |
| Riesgo Publico | 20/04/2023 | 23 | Apartadó |
| Trabajo en alturas | 9/05/2023 | 3 | Apartadó |
| Higiene postural | 12/05/2023 | 10 | Apartadó |
| Manejo de extintores | 11/08/2023 | 19 | Apartadó |
| Inducción SST | 21/07/2023 | 16 | Apartadó |
| Traslado de pacientes RCCP | 22/09/2023 | 16 | Apartadó |
| Fracturas y botiquín | 29/09/2023 | 12 | Apartadó |
| Valoración primaria | 15/09/2023 | 20 | Apartadó |
| RCCP | 18/09/2023 | 15 | Apartadó |
| Capacitación en higiene postural y manejo de cargas (pausas activas) | 5/09/2023 | 9 | Bogotá |
| Asesoría en la estructura del programa de Conservación de la voz | 2/08/2023 | 6 | Bogotá |

| | | | |
|---|------------|------|-----------|
| Asesoría intervención psicosocial con metodología lúdica | 21/09/2023 | 11 | Bogotá |
| Manejo de cargas , Higiene postural | 13/03/2023 | 8 | Bogotá |
| Asesoría en la realización de Pausas activas y actividad física | 14/11/2023 | 13 | Montería |
| Asesoría en la realización de Pausas activas y actividad física | 10/11/2023 | 9 | Montería |
| Asesoría en la realización de Pausas activas y actividad física | 4/09/2023 | 16 | Montería |
| Asesoría en la realización de Pausas activas y actividad física | 14/08/2023 | 17 | Montería |
| Asesoría intervención psicosocial con metodología lúdica | 11/09/2023 | 14 | Montería |
| Pausas | 14/08/2023 | 17 | Montería |
| Manejo de cargas e higiene postural Higiene postural | 9/05/2023 | 15 | Montería |
| Cuidado de la voz | 27/04/2023 | 11 | Montería |
| Semana de la salud | 21/04/2023 | 48 | Montería |
| Capacitación en Primeros Auxilios | 11/08/2023 | 6 | Manizales |
| Capacitación en Primeros Auxilios | 22/08/2023 | 8 | Manizales |
| Asesoría en el Comportamiento Humano en Emergencias | 14/08/2023 | 1 | Manizales |
| Pausas | 21/04/2023 | 59 | Manizales |
| Manejo de cargas, higiene postural | 3/03/2023 | 13 | Manizales |
| Inspecciones Manizales | 30/05/2023 | 24 | Manizales |
| Roles y responsabilidades brigada | 23/03/2023 | 11 | Manizales |
| Manejo de heridas | 26/05/2023 | 13 | Manizales |
| Cuidado de la voz | 30/05/2023 | 11 | Manizales |
| Riesgo Volcánico | 20/04/2023 | 41 | Manizales |
| Inducción contratistas | 8/11/2023 | 975 | TODOS |
| Inducción y reinducción SST | 20/10/2023 | 1013 | TODOS |
| Participación en la identificación de peligros y riesgos | 8/08/2023 | 371 | TODOS |
| Manejo de heridas abiertas | 14/07/2023 | 14 | Medellín |
| Repaso primeros auxilios Emermédica | 3/02/2023 | 19 | Medellín |
| RCP | 11/08/2023 | 14 | Medellín |
| Extintores | 17/03/2023 | 15 | Medellín |
| Desfibrilador Externo Automático | 3/03/2023 | 17 | Medellín |

| | | | |
|--|-----------------------|----|----------|
| Manejo de heridas, fracturas y quemaduras | 17/02/2023 | 14 | Medellín |
| Simulacro | 31/03/2023 | 14 | Medellín |
| Simulacro Rescate en Alturas | 28/07/2023 | 17 | Medellín |
| Emergencias Médicas | 26/05/2023 | 17 | Medellín |
| Fracturas e Inmovilización | 12/05/2023 | 16 | Medellín |
| Manejo de Equipos Biomédicos | 24/02/2023 | 17 | Medellín |
| Primero Auxilios Psicológicos | 14/04/2023 | 16 | Medellín |
| Simulacro de Emergencias | 20 y 21 de abril 2023 | 10 | Medellín |
| Transporte De Pacientes | 28/04/2023 | 20 | Medellín |
| Higiene Postural | 27/03/2023 | 14 | Medellín |
| Asesoría Nutricional | 17/04/2023 | 13 | Medellín |
| Acoso Laboral | 10/04/2023 | 6 | Medellín |
| Asesoría Nutricional | 21/04/2023 | 20 | Medellín |
| Pausas Activas | 17/04/2023 | 20 | Medellín |
| Alturas | 9/05/2023 | 11 | Medellín |
| Pausas Activas | 24/05/2023 | 15 | Medellín |
| COE | 31/07/2023 | 6 | Medellín |
| Pausas Activas | 18/08/2023 | 20 | Medellín |
| Alturas | 4/09/2023 | 20 | Medellín |
| Convivencia Armónica | 28/08/2023 | 20 | Medellín |
| Pausas Activas | 13/09/2023 | 20 | Medellín |
| Pausas Activas | 27/10/2023 | 20 | Medellín |
| Transporte | 19/10/2023 | 30 | Medellín |
| P.A en el Aula | 26/10/2023 | 20 | Medellín |
| S.V.B | 2/11/2023 | 19 | Medellín |
| Identificación de Peligros y Riesgos o Actos y Condiciones Inseguras Copasst | 21/03/2023 | 11 | Medellín |
| Manejo de extintores | 19/10/2023 | 10 | Medellín |
| Manejo de extintores | 16/03/2023 | 16 | Medellín |

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 |

Durante el periodo 2-2023 un total de 196 docentes se beneficiaron de la capacitación de formación a formadores. De los 24 cursos, 8 se ofertaron en modalidad virtual, y 5 cursos estaban centrados en el desarrollo de competencias en TIC.

| NOMBRE DE CURSO | TOTAL, FORMADOS |
|--|-----------------|
| Charla Manejo del Sistema Académico | 6 |
| Charla Taller "Loncheras Saludables" | 2 |
| Conferencia: aprendizaje Invertido en el aula de clase | 13 |

| | |
|---|------------|
| Construcción de instrumentos y estrategias de evaluación enmarcada en prácticas evaluativas coherentes, justas y democráticas | 7 |
| Curso de inglés nivel b2-2 | 6 |
| Curso entrenamiento fundamentación en metodología clil | 3 |
| Curso francés nivel a2-1 | 7 |
| Curso identidad amigoniana nivel i | 32 |
| Curso identidad amigoniana nivel ii | 10 |
| Curso identidad amigoniana nivel iii | 9 |
| Curso inglés nivel a1-2 | 3 |
| Curso inglés para docentes a1-1 | 8 |
| Curso inglés para docentes a2-2 | 5 |
| Curso inglés para docentes b1 - 1 | 4 |
| Curso inglés para docentes b1-1 | 6 |
| Curso inglés para docentes b2-1 | 9 |
| Curso minería de datos y visualización de la información. herramienta: power bi | 4 |
| Curso resultados de aprendizaje y evaluación por competencias en el proceso de diseño didáctico | 40 |
| Diplomatura contexto y reflexiones sobre la llegada de la inteligencia artificial a los procesos creativos | 21 |
| Pasantía amigoniana 2023 | 18 |
| Taller de visualización de datos con looker studio (data studio) | 3 |
| Taller gestión de las emociones | 3 |
| Taller mindfulness y sus aplicaciones en la vida cotidiana | 11 |
| Taller práctico: introducción al diseño de instrumentos de evaluación docente. tipo saber pro | 9 |
| TOTAL, DOCENTES FORMADOS | 239 |

Líderes U.

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

Para el periodo 2023-2 la Escuela de Liderazgo se transforma a “Lideres U.” Esta estrategia se presenta como la posibilidad formativa dirigida a los líderes institucionales encaminada a responder a temas de relevancia como liderazgo, trabajo en equipo y gerencia; para el período 2023 el tema central fue el de liderazgo inspirador desde diversos referentes y se contó con 4 invitados los cuales pusieron sobre la agenda sus saberes al servicio de la Universidad; ellos fueron.

- María Angélica Estrada Coria. Comunicadora Social Periodista, Universidad Pontificia Bolivariana. Locutora y speaker protocolaria con 30 años de experiencia. Actualización en copywriting (2021), Escuela Big Bang Conversión (España). Mentora internacional certificada, Escuela de Liderazgo Ceppe y Red Global de Mentores.

- David Vásquez Muriel. Coordinador de Comunicaciones Parque Explora. Biólogo-Universidad de Antioquia. Magíster en Estudios de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación-Instituto Tecnológico Metropolitano de Medellín. Lideró la estrategia de comunicaciones de la Universidad de los niños EAFIT (relaciones públicas, comunicación digital, dirección editorial de la revista Catalejo, creación de podcast, entre otros).

- Aura Cecilia Guzmán Navarro. Enfermera Profesional – Universidad de Antioquia Ética en Salud. Seguridad del Paciente. Líder Servicios de Salud IPS Sura, Medellín Dirección Nacional de Canales Domiciliarios (SURA).

- Giovani Orozco Arbeláez. Rector Universidad de Santo Tomás (Medellín) Ingeniero Civil (Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito). Especialista en Ingeniería Ambiental (UPB)-Especialización en creación de Modelos en Ecología y Gestión de Recursos Naturales (España). Especialización en Gestión Ambiental; Inwent - Berlín. República Federal de Alemania. MsC en Ingeniería, área Ambiental (UPB).

Para cada uno de los espacios de interlocución se generaron piezas publicitarias y micro videos motivacionales los cuales fueron el insumo para cada invitación los líderes de la institución. Lo

anterior se encuentra debidamente alojado en los sitios web de la Institución así: <https://www.funlam.edu.co/modules/gestionhumana/category.php?categoryid=12> y en <https://www.youtube.com/@ucatolicaluisamigo/videos>

La encuesta de satisfacción por la presencia de los 4 invitados superó el puntaje de 4.8 destacándose la relevancia del tema y lo agradable que resultó la interacción con los invitados propuestos.

Servicio al cliente bajo la estrategia “REMAMOS”

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

En el periodo 2023-1 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 |

En el periodo 2023-2 se realizaron tres encuentros con una participación en promedio de 42% de las personas que ocupan estos cargos en la sede Medellín.

Los temas desarrollados fueron los siguientes:

| CONTROL A LA EFICACIA DE LAS FORMACIONES | | | | | | | | | |
|--|--------------|---|---------------------------|----------------------------|---|---------------------------|----------------------------|------------------------|---------------------------------|
| NOMBRE DE LA FORMACIÓN | Fecha | Evaluación de Primer Nivel (Teórica) | | | Evaluación de Segundo Nivel (Práctica) | | | RESULTADO FINAL | EFICACIA DE LA FORMACIÓN |
| | D/M/A | Altamente Satisfactorio (76 - 100 %) | Satisfactorio (51 - 75 %) | Insatisfactorio (0 - 50 %) | Altamente Satisfactorio (76 - 100 %) | Satisfactorio (51 - 75 %) | Insatisfactorio (0 - 50 %) | (%) | |
| Comunicación Asertiva | 24/08/2023 | 91% | | | | | | 91% | Altamente Satisfactorio |
| Herramientas de Servicio, Atención, Empatía Administrativa y Trabajo en Equipo | 26/10/2023 | 100% | | | | | | 100% | Altamente Satisfactorio |
| Herramientas de Servicio, Atención, Empatía Administrativa y Trabajo en Equipo | 02/11/2023 | 99% | | | | | | 99% | Altamente Satisfactorio |

El resultado de los encuentros en la medición de la eficacia arroja un resultado altamente satisfactorio. Por otro lado, se generaron dos espacios de reinducción en los temas de procedimiento relacionados con la Dirección Administrativa Financiera donde se contó con la participación de 42 personas y el manejo del sistema académico donde participaron 24 personas.

Servicios generales

En el periodo 2023-1 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 FORMACIÓN |
| | D/M/A | Altamente Satisfactorio (76 - 100 %) | Satisfactorio (51 - 75 %) | Insatisfactorio (0 - 50 %) | (%) | |
| Higiene Postural | 27/3/2023 | | 68% | | 68% | Satisfactorio |
| Separación de Residuos | 24/4/2023 | 91% | | | 91% | Altamente Satisfactorio |

Para 2023-2 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 45 % 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.

Los temas desarrollados fueron los siguientes:

| CONTROL A LA EFICACIA DE LAS FORMACIONES | | | | | | | | | | |
|--|-------|--------------------------------------|---------------------------|----------------------------|--|---------------------------|----------------------------|-----------------|--------------------------|-------------------------|
| NOMBRE DE LA FORMACIÓN | Fecha | Evaluación de Primer Nivel (Teórica) | | | Evaluación de Segundo Nivel (Práctica) | | | RESULTADO FINAL | EFICACIA DE LA FORMACIÓN | ACCIÓN (ES) A EMPRENDER |
| | D/M/A | Altamente Satisfactorio (76 - 100 %) | Satisfactorio (51 - 75 %) | Insatisfactorio (0 - 50 %) | Altamente Satisfactorio (76 - 100 %) | Satisfactorio (51 - 75 %) | Insatisfactorio (0 - 50 %) | (%) | | |

| | | | | | | | | | | |
|------------------------------|----------------|-----|--|--|--|--|--|--|-----|------------------------------------|
| Conviven cia Armónica | 28/08/ 2023 | 99% | | | | | | | 99% | Altament e Satisfact orio |
| Comunica ción Efectiva | 30/10/ 2023 | 99% | | | | | | | 99% | Altament e Satisfact orio |

Adicional a ello, se llevó a cabo un taller didáctico enfocado en la resolución de conflictos. Este taller contó con la participación activa de 43 personas, reflejando el compromiso continuo de la Institución por ofrecer oportunidades de aprendizaje integral.

Personal beneficiado en Capacitación Externa.

Para 2023 se beneficiaron 20 empleados 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 PRO-DUCCIÓN | 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 |
| V BIENAL LATINOAMERICANA Y CARIBEÑA EN PRIMERAS INFANCIAS, NIÑECES Y JUVENTUDES | 17 AL 21 DE JULIO |
| ENCUENTRO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN EN INGENIERÍA ACOFI (EIEI ACOFI), CON EL TEMA CENTRAL "INGENIERÍA PARA TRANSFORMAR TERRITORIOS". | 19 AL 22 DE SEPTIEMBRE |
| PARTICIPACION EN EL SEMINARIO VIRTUAL "GESTIÓN DOCUMENTAL ELECTRÓNICA" | 26 Y 27 DE SEPTIEMBRE |
| PARTICIPACION EN EL SEMINARIO VIRTUAL "GESTIÓN DOCUMENTAL ELECTRÓNICA" | 26 Y 27 DE SEPTIEMBRE |
| PARTICIPACION EN EL SEMINARIO VIRTUAL "GESTIÓN DOCUMENTAL ELECTRÓNICA" | 26 Y 27 DE SEPTIEMBRE |
| PARTICIPACION EN EL SEMINARIO VIRTUAL "GESTIÓN DOCUMENTAL ELECTRÓNICA" | 26 Y 27 DE SEPTIEMBRE |
| PARTICIPACIÓN EN EL CONGRESO REGIONAL DE SALUD MENTAL | 12 DE OCTUBRE |
| PARTICIPACIÓN EN EL 3° ENCUENTRO NACIONAL E INTERNACIONAL DE ESTUDIANTES Y GRADUADOS DE CARRERAS DE LICENCIATURA | 27 Y 28 DE OCTUBRE |

| | |
|--|---|
| PARTICIPACIÓN EN EL TALLER INTERUNIVERSITARIO "CIUDAD COMPARTIDA" | 30 DE OCTUBRE AL 3 DE NOVIEMBRE |
| ESPECIALIZACIÓN UNIVERSITARIA EN CONTROLLER FINANCIERO ONLINE | 30 DE OCTUBRE DE 2023 AL 31 DE MAYO DE 2024 |
| 5 ENCUENTRO REGIONAL DE EDITORES DE REVISTAS ACADEMICAS | 8 AL 10 DE NOVIEMBRE |
| 5 ENCUENTRO REGIONAL DE EDITORES DE REVISTAS ACADEMICAS | 8 AL 10 DE NOVIEMBRE |
| XIX ENCUENTRO DE AUXILIARES DE UNIDADES DE INFORMACION: "MIRADAS DESDE LA CONVERGENCIA" | 17 DE NOVIEMBRE |
| XIX ENCUENTRO DE AUXILIARES DE UNIDADES DE INFORMACION: "MIRADAS DESDE LA CONVERGENCIA" | 17 DE NOVIEMBRE |
| PARTICIPACIÓN EN EL III ENCUENTRO INTERNACIONAL SOBRE LA ESCUELA Y SU PAPEL EN LA CONSTRUCCIÓN DE PAZ EN TERRITORIOS DE CONFLICTO | 17 AL 22 DE NOVIEMBRE |
| L X SIMPOSIO INTERNACIONAL HORIZONTES HUMANOS DE KALKAN A REALIZARSE EN LA UNIVERSIDAD DE LA HABANA, CUBA [EDUCACIÓN Y DESCOLONIALIDAD] HORIZONTES HUMANOS DE KALKAN HORIZONTESHUMANOS@GMAIL.COM | 20 AL 24 DE NOVIEMBRE |

Escalafón Docente

Para 2023 se dio apertura a la convocatoria del Escalafón Docente el 4 de julio de 2023 en los términos de la Resolución Rectoral No. 85 de 2022 y del Reglamento Docente. Fue el primer año de implementación de la nueva propuesta del Escalafón Docente que tiene como propósito promover una mayor movilidad de las y los profesores en las distintas categorías. Se cumple dicho propósito constatado en los siguientes resultados que muestran un ascenso de 11 docentes a la categoría asociado, en comparación a los años anteriores donde solo lograron ingresar 5 docentes a esta categoría en un periodo de 6 años. A continuación, los resultados de 2023. Resolución Rectoral No. 1 de 2024.

| CATEGORÍAS ESCALAFÓN | CANTIDAD |
|----------------------|-----------|
| AUXILIAR 2 | 29 |
| ASISTENTE 2 | 11 |
| ASOCIADO 2 | 11 |
| TOTAL | 51 |

Estímulos.

De 1.038 empleadas y empleados vinculados para el periodo 2023, se logró una participación en estímulos institucionales de 586 personas, lo cual equivale al 56% de los docentes y

administrativos vinculados que accedieron a alguno de los beneficios que ofrece la Universidad, distribuidos de la siguiente manera.

62 descuentos de pregrado, 3 de especialización y 19 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.

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

40 créditos condonables otorgados para estudios de doctorado, entre nuevos y renovaciones.

105 empleados que participaron de las jornadas para la mitigación del estrés, 95 empleados que participaron del programa JubilarTE y 42 empleados que se beneficiaron de las intervenciones focalizadas de clima laboral.

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 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, Decanas y Decanos.

Se realizó una evaluación 360° de cada una de las personas que conforman el comité rectoral, las Decanas y Decanos de la Institución 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, Decanas y Decanos. 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, Decana y Decano fue evaluado por:

Su jefe inmediato

Sus pares

Autoevaluación

Miembros de su equipo de trabajo

11 empleados de la institución

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

Se realizaron las devoluciones individuales por parte 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.

- 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.

- “Pedagogía hacia una pensión humanizada con perspectiva jurídica y social”

En un trabajo articulado con Relaciones Laborales se pretende acompañar el Programa de Bienestar laboral JUBILARTE “Nuevos retos para la vida”, cuyo nacimiento surge en pro de los acompañamientos legales y psicosociales en la gestión del tiempo de la población que hace parte de la institución. El objetivo central es garantizar una transición adecuada, feliz y tranquila entre

la vida laboral y la pensión a partir de un grupo interdisciplinario que genere sincronía y armonía en pro de las distintas actividades de interés del programa.

Tres acciones se realizaron para el periodo 2023 así:

- Distinciones gráficas dirigidas a 10 de nuestros prejubilados con mensajes institucionales que promocionaron sus historias de vidas en los medios de comunicación de la Universidad. Todas las menciones se alojaron en el sitio web del del Departamento <https://www.funlam.edu.co/modules/gestionhumana/category.php?categoryid=12>
- Un Encuentro virtual denominado I Encuentro Informativo: pedagogía hacia una pensión humanizada con perspectiva jurídica y social **<https://www.funlam.edu.co/modules/gestionhumana/item.php?itemid=81>** con la participación de 61 empleados de manera remota en compañía de los Centros Regionales. Su propósito fue: socializar el programa de prepensionados de la Institución; Visibilizar las acciones que desde los Departamentos de Gestión Humana y Relaciones Laborales se están desarrollando de cara al programa de prepensionados; Presentar las líneas de acción del programa de prepensionados tanto en el marco jurídico como social.
- Acompañamiento personalizado a casos especiales frente al estatus de prepensionado en la institución; cantidad: 5.

La encuesta de satisfacción por la presencia de los 4 invitados superó el puntaje de 4.65 destacándose la relevancia del tema en los invitados.

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 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.
- Riesgos identificados en el análisis de causas realizado frente a la no conformidad derivada de la auditoría del ICONTEC.

1.8 Conclusiones:

Para el año 2024 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.
- 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

- Continuar con la evaluación de desempeño 360° del equipo directivo.

- Continuar con el cumplimiento del plan de acción derivado de la auditoría del ICONTEC.

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.