

034-

Medellín, 26 de julio de 2024

71310

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

Asunto: informe de gestión 2024-1 Departamento de Gestión Humana

Reciba un cordial saludo.

Envío el informe de gestión del Departamento de Gestión Humana, correspondiente al periodo 2024-1. Según las indicaciones de la Dirección de Planeación y Secretaría General.

Agradezco su atención,

Mariana Yepes.

MARIANA YEPES BUSTAMANTE
Jefa Departamento de Gestión Humana

Anexo: informe de gestión

Copia: Secretario General y Director de Planeación.

Mariana Y.

UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ

2024

INFORME DE GESTIÓN

Departamento de Gestión Humana



Elaboración de informe

Mariana Yepes Bustamante.
Jefa del Departamento de Gestión Humana



Transparencia y Uso de Datos:

La información contenida en los informes de gestión se recopila y utiliza de acuerdo con las directrices establecidas en la Resolución No. 54 de 2016 de la Universidad Católica Luis Amigó. Esta resolución establece los lineamientos para la recolección, procesamiento, y uso de datos, asegurando la transparencia y la rendición de cuentas en todos los procesos administrativos y académicos.

Protección de Datos Personales:

Se garantiza la confidencialidad y seguridad de los datos personales de todos los miembros de la comunidad universitaria, cumpliendo con las normativas vigentes sobre protección de datos. Los datos se utilizan exclusivamente para fines administrativos, académicos y de mejora continua de la institución.

Acceso a la Información:

La comunidad universitaria tiene acceso a los informes de gestión para fomentar la participación activa y la vigilancia de las actividades institucionales. Cualquier consulta o solicitud de información adicional puede ser dirigida a la oficina correspondiente, en conformidad con los procedimientos establecidos por la universidad.



ÍNDICE

1. DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA

1.1 Principales Aspectos del Departamento de Gestión Humana

Procesos de Selección y Evaluación del Personal

Capacitación y Desarrollo del Talento Humano

Mejoramiento del Clima Laboral

Implementación de Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo

Evaluación y Mejoramiento de la Estructura Organizacional

2. Gestión de Procesos

Elementos Críticos de la Gestión (Riesgos y oportunidades)

Conclusiones

1. DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA



El presente informe de gestión tiene como objetivo presentar los resultados del periodo 2024-1 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:

- Intervenciones grupales e individuales de acuerdo con los resultados de la evaluación de clima organizacional en la cual participaron 427 empleadas y empleados a nivel país de los 1.038 vinculados para 2023.
- Seguimiento médico laboral a casos de salud con o sin recomendaciones para un total de 90 asistencias de las personas citadas a nivel nacional; de los cuales se han derivado acciones como: inspecciones a puestos de trabajo, revisiones de funciones laborales, remisiones a IPS Colmédicos para validación y/o emisión de recomendaciones para laborar, 2 remisiones a urgencias de Eps por cuadros clínicos relacionados con patologías mentales. Este seguimiento personalizado y empático ha sido muy bien recibido por las empleadas y empleados de la Universidad.
- Cierre del plan de acción diseñado frente a la no conformidad mayor de 2023. Solo se encontraba pendiente una actividad con relación a la adquisición de un software para optimizar la operación del Departamento de Gestión Humana y de acuerdo con el análisis institucional se decidió adquirir el software de gestión humana con SIESA.
- Apoyo en la realización de los procesos de atracción y selección masivos del proyecto (SAP) servicio de apoyo pedagógico para la inclusión, en las instituciones educativas de los municipios no certificados de Antioquia 2024, de la Gobernación de Antioquia. Candidatos que asistieron al Centro de Valoración: 440. Candidatos que no cumplieron con el ajuste mínimo al perfil: 260. Personas seleccionadas: 180
- Realización de procesos de selección directivos de conformidad con el nuevo centro de valoración adoptado por la institución para la evaluación exhaustiva e integral de aspirantes.



1.1 Principales Aspectos del Departamento de Gestión Humana

- 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.

EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS POR LUGAR DE DESARROLLO		
PERIODO	LUGAR DE DESARROLLO	NÚMERO DE EMPLEADOS
2024-1	APARTADO	13
2024-1	BOGOTÁ	4
2024-1	MANIZALES	29
2024-1	MEDELLÍN	319
2024-1	MONTERÍA	11

DOCENTES POR LUGAR DE DESARROLLO		
PERIODO ACADÉMICO	SEDE	DOCENTES
2024-1	APARTADÓ	26
2024-1	BOGOTÁ	5
2024-1	MANIZALES	109
2024-1	MEDELLÍN	597
2024-1	MONTERÍA	22

Procesos de Selección y Evaluación del Personal



Los indicadores de este subproceso se detallan a continuación:

- Docentes vinculados con formación mínima en maestría: el porcentaje de cumplimiento para el periodo 2024-1 fue del 74%, de los 759 docentes vinculados al finalizar el semestre, 562 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 2024-1 fue del 43%, de los 475 docentes con contrato de tiempo completo vinculados, 206 cuentan con contrato de año calendario o a término indefinido.
- Número de directivos seleccionados para vincularse a la Universidad que cumplen la totalidad de requisitos contemplados en su perfil de cargo: de 17 cargos directivos vinculados, 15 de ellos cumplen con la totalidad de los requisitos según el perfil de cargo, esta cifra representa un 88% de cumplimiento de los cargos directivos vinculados que cumplen con la totalidad de los requisitos del perfil.
- 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 105 cargos administrativos vinculados, 88 de ellos cumplen con la totalidad de los requisitos según el perfil de cargo, esta cifra representa un 84% de cumplimiento de los cargos administrativos y docentes que cumplen con la totalidad de los requisitos del perfil.

El talento vinculado que no cumple con la totalidad de los requisitos según el perfil de cargo se encuentra reflejado en los cargos de docentes, 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 muy puntuales de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura y de la Facultad de Comunicación, Publicidad y Diseño; no obstante todos en su totalidad fueron valorados según el procedimiento establecido cumpliendo el ajuste mínimo al perfil, además en el proceso se deja establecido el compromiso por parte del líder del área para cerrar estas brechas.

- Con relación al personal vinculado que es graduado de la Universidad. Para 2024-1 se registra un total de 188 docentes. Este grupo representa el 24.7% del total de docentes empleados en la Universidad durante este periodo. En cuanto al personal administrativo, 87 personas que ocupan roles administrativos son graduados de la Universidad. La presencia de administrativos graduados representa 23% del total del personal administrativo empleado en la Universidad en el periodo mencionado.

- Los logros más importantes del proceso para 2024-1 son:

Procesos de selección directivos:



Marisol Restrepo Montoya	Directora Administrativa y Financiera
Doris Alexandra Agudelo López	Vicerrectora de Docencia
Carolina Hidalgo Restrepo	Directora Académica
Héctor Iván Rendon Vélez	Director de Planeación
Diana Milena Morales Patiño	Coordinadora de Extensión y Posgrados

Apoyo en la realización de los procesos de atracción y selección masivos del proyecto (SAP) servicio de apoyo pedagógico para la inclusión, en las instituciones educativas de los municipios no certificados de Antioquia 2024, de la Gobernación de Antioquia

- Candidatos que asistieron al Centro de Valoración: 440
- Candidatos que no cumplieron con el ajuste mínimo al perfil: 260
- Personas seleccionadas: 180

Otros logros:

- Diseño y publicación del video de marca empleadora en colaboración con el programa Líderes U, del docente Alexander Rodríguez:
https://www.youtube.com/watch?v=SLC-F_YLB14
- Implementación de una nueva estrategia para evaluar la adaptación de los nuevos directivos y contribuir de forma oportuna en su plan de desarrollo individual aportando una retroalimentación tanto del proceso de selección como del proceso de adaptación a la Institución.

Capacitación y Desarrollo del Talento 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 2024-1 se formaron 117 docentes, los cuales realizaron 154 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 DEL CURSO	APROBADOS
Entrenamiento fundamentación en metodología Emi (Etapa De Implementación)	3
Identidad amigoniana nivel I	32
Identidad amigoniana nivel II	33
Identidad amigoniana nivel III	12
Inglés para docentes A2-3	5
Inglés para docentes B1-2	4
Inglés para docentes B2-3	1
Inglés para docentes de negocios internacionales nivel A1-2	4
Inglés para docentes de negocios internacionales nivel B1-2	4
Inglés virtual para docentes A1-3	6
Inglés virtual para docentes B2-3	4
Italiano nivel A1-1	10
Taller manejo del campus virtual	13
Taller práctico para el uso del sistema académico	12
Taller práctico: diseño de instrumentos de evaluación: tipo saber pro. nivel 2.	5
Taller práctico: introducción al diseño de instrumentos de evaluación: tipo saber pro	6
Total	154

Líderes U.

En el periodo 2024-1 se realizaron 2 encuentros de la escuela de liderazgo con una participación del 75% 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 satisfactorio.

Los talleres realizados fueron: "El arte. La obra pictórica y su relación con la Humanidad" y "La comprensión de las Violencias Basadas en Género en la Universidad.

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 2024-1 se realizó un encuentro con una participación del 42% de las personas que ocupan estos cargos.

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

El taller realizado fue “Mi trabajo una experiencia feliz” El objetivo fue fomentar un ambiente de trabajo transparente, reducir la propagación de rumores, y promover una comunicación clara y constructiva entre el personal administrativo y los demás miembros de la institución.

Personal beneficiado en Capacitación Externa.

Para 2024-1 se beneficiaron 13 empleados de apoyo Institucional otorgado a través de Gestión Humana para participar de los siguientes eventos.

LUGAR Y FECHA EVENTO	AÑO	SEDE
22 AL 27 DE ENERO	2024	MEDELLÍN
20 DE FEBRERO AL 13 DE JUNIO	2024	MEDELLÍN
15 DE MARZO	2024	MEDELLÍN
19 DE MARZO	2024	MEDELLÍN
2 DE ABRIL AL 18 DE JUNIO	2024	MEDELLÍN
3 DE ABRIL AL 18 DE JUNIO	2024	MEDELLÍN
23 DE MAYO AL 14 DE JUNIO	2024	MEDELLÍN
14 AL 17 DE MAYO	2024	BRASIL
23 DE MAYO AL 14 DE JUNIO	2024	MEDELLÍN
15 DE JULIO	2024	MEDELLÍN
15 DE JULIO	2024	MEDELLÍN



15 DE JULIO	2024	MEDELLÍN
15 DE JULIO	2024	MEDELLÍN

Estímulos laborales.

De 1.135 empleadas y empleados vinculados para el periodo 2024-1, se logró una participación en estímulos institucionales de 289 personas, lo cual equivale al 25% de los docentes y administrativos vinculados que accedieron a alguno de los beneficios que ofrece la Universidad, distribuidos de la siguiente manera.

24 descuentos de pregrado, 1 de especialización y 8 de maestría aplicados para los empleados, cónyuges o hijos de los administrativos y docentes.

13 beneficios de capacitación externa y 95 empleadas y empleados afiliados a la póliza de medicina prepagada con SURA.

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

130 empleados que participaron del programa de acompañamiento a los prepensionados de la Universidad.

10 Bonificaciones por acontecimientos especiales contemplados en la tiquetera emocional y la Resolución Rectoral No. 86 de 2022.

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.

Mejoramiento del Clima Laboral

Desde el comité de Convivencia Laboral en cumplimiento a la ley 1010 del 2006 y en concordancia con la resolución 652 del 2012 se reportan casos allegados desde los programas de las diferentes Facultades de la Universidad Católica Luis Amigo de las cuales se describen presuntas conductas de acoso laboral. Los casos atendidos son cuatro (4) con conductas de: discriminación laboral, maltrato laboral con violencia física, y descalificación profesional, estas conductas mencionadas se han logrado conciliar desde el comité y se realiza el seguimiento con un plan de acuerdos establecidos en la etapa de conciliación o acercamiento para el dialogo, el comité realiza recomendaciones que también son objeto de seguimiento a las instancias correspondientes que coadyuvan al mejoramiento del clima organizacional y a prevenir conductas de presunto acoso laboral. De acuerdo con el radicado 71246 mediante el cual el Comité de Convivencia Laboral le socializa al Rector General y al Departamento de Gestión Humana el informe semestral. Se detalla la atención de las 4 quejas por presunto acoso laboral, efectivamente cerradas por parte del Comité en mención.



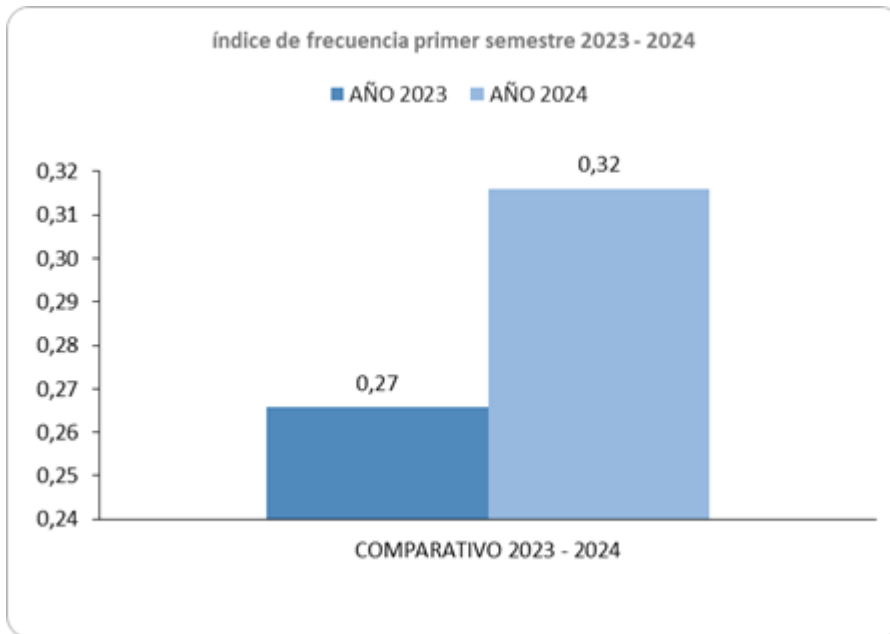
Solución de controversias y mecanismos de solución de conflictos. El porcentaje de cumplimiento para el periodo 2024-1 es del 100%. Se presentaron 3 controversias del conocimiento y manejo del Departamento de Gestión Humana, se atendieron de forma oportuna procurando los acercamientos, haciendo uso de 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.

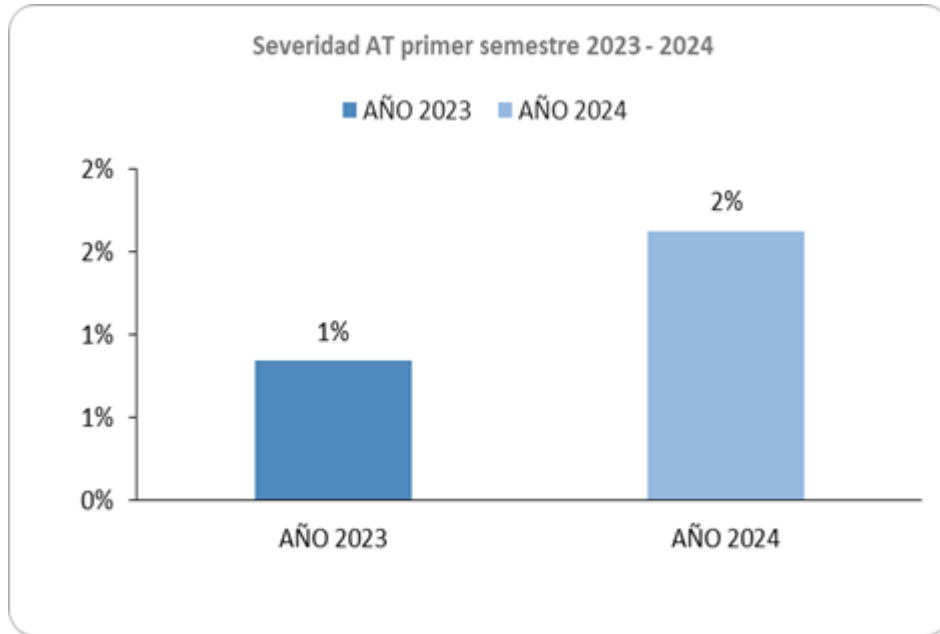
Se realizaron intervenciones grupales e individuales de acuerdo con los resultados de la encuesta de clima laboral, aspecto que se detalla en el siguiente apartado.

Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

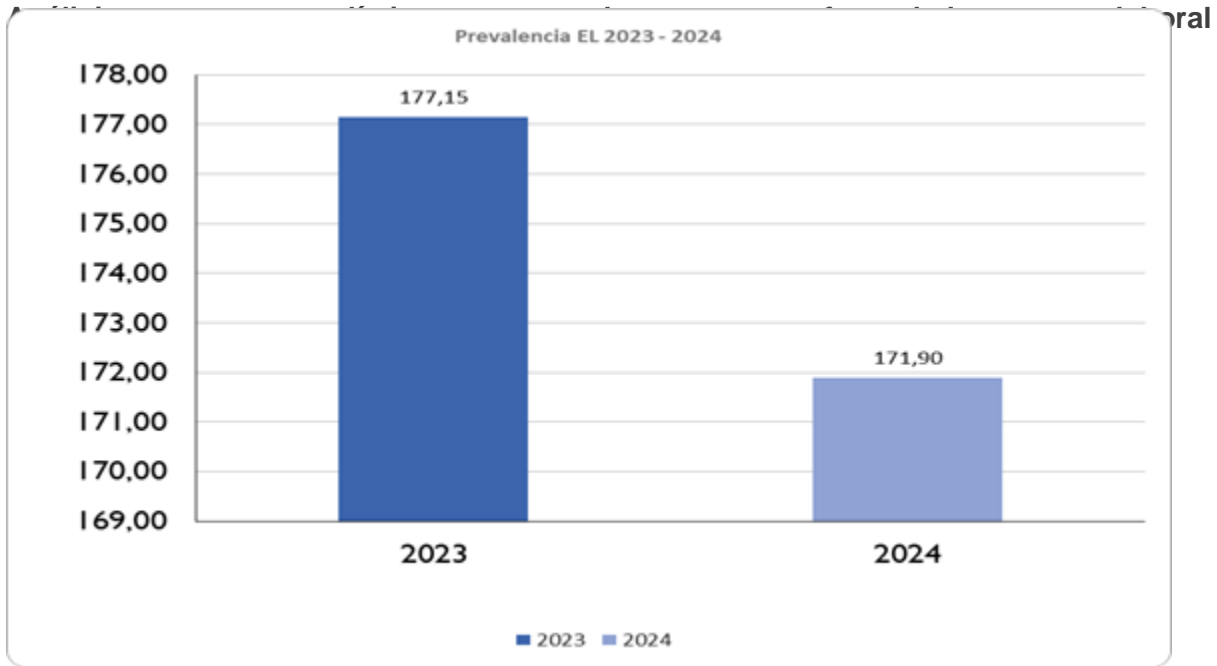
Para el periodo 2024-1 se logra dar cierre con un cumplimiento al plan anual de trabajo establecido del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del 41%.

Análisis estadístico de accidentalidad



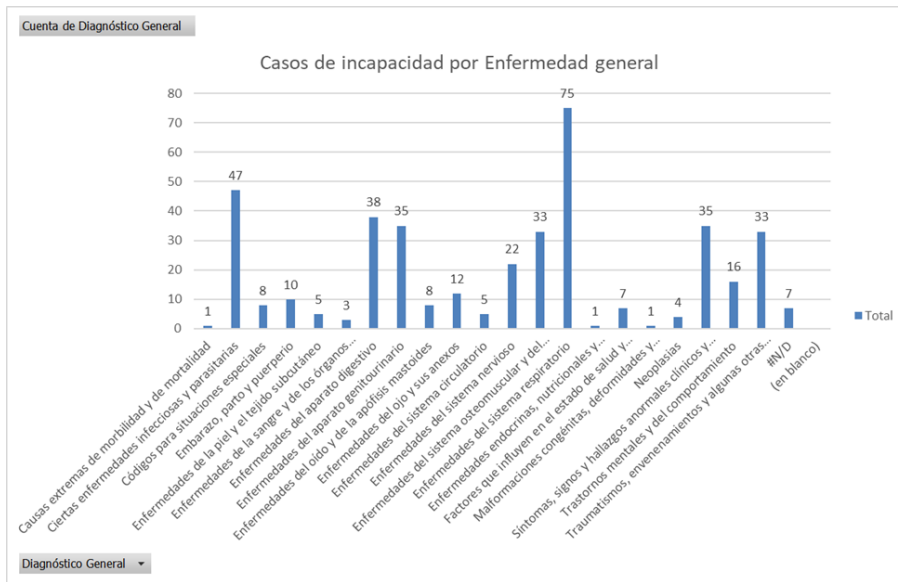


Comparando los dos periodos (semestre I) del año 2023 y 2024, evidenciamos un aumento de 10 décimas en la frecuencia y de 1% en la severidad de la accidentalidad por motivos laborales en la institución con respecto al año anterior, la frecuencia de accidentalidad refleja su aumento por el ingreso de más de 180 personas al proyecto SAP, pues en el primer semestre del año 2023 se presentaron 6 accidentes, y en 2024 se han presentado 8 accidentes, 2 de estos del proyecto SAP, la severidad aumenta con respecto al año 2023 dado que una de nuestras colaboradoras de servicios generales quien tiene antecedentes médicos sufre una caída y se lastima su lesión, generando 15 días de incapacidad solo ese accidente.

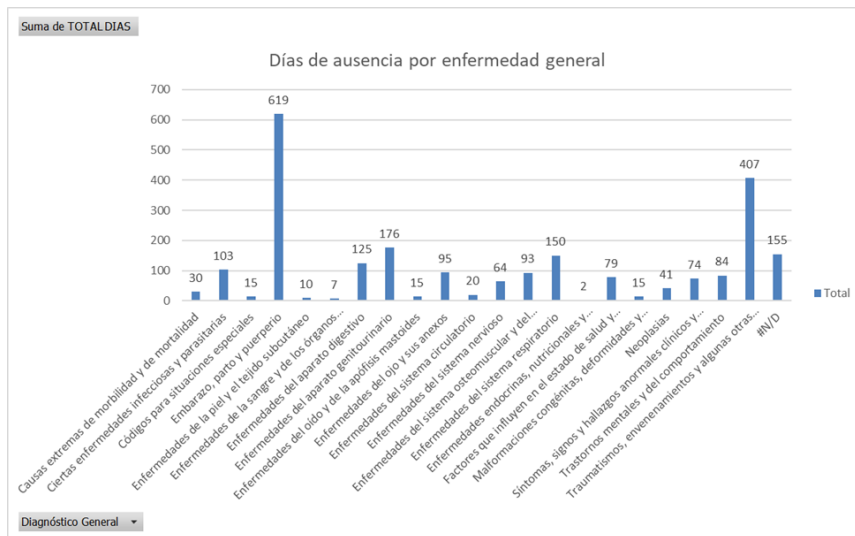


Validando la información en los sistemas de información con la ARL Colmena, y analizando los indicadores definidos por la resolución 0312 del 2019, se midió la prevalencia del semestre 1 del año 2023 y 2024, encontrando que por cada 100.000 trabajadores existen 171 casos de enfermedad laboral en el 2024, que equivalen a 4 casos antiguos de enfermedad laboral calificadas en firme, en tratamiento y seguimiento por parte de la ARL y acompañamiento por parte de la institución a los colaboradores vinculados, estas enfermedades de tipo osteomuscular. Actualmente, se encuentra un caso en controversia por parte de las juntas para calificar y definir el origen.

Ausentismo por enfermedad común y laboral



Realizando análisis del ausentismo del primer semestre del 2024 por enfermedad general se evidencia que la principal causa de ausencia a la institución se da por enfermedades del sistema respiratorio y enfermedades infecciosas y parasitarias, y los diagnósticos que mayor ausentismo generaron para el primer semestre en nuestra institución fueron incapacidades médicas durante el embarazo y posteriores licencias, traumatismos y enfermedades del aparato genitourinario.



El Departamento de Gestión Humana, desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, vigila permanentemente las causas del ausentismo, acompaña y hace seguimiento a las personas con más casos de incapacidad o con incapacidades prolongadas con el fin de favorecer su salud, además a partir de esta información y análisis se determinan las acciones de promoción y prevención a ejecutar en la institución para el cuidado de todos los colaboradores.



Las actividades más relevantes ejecutadas para el primer semestre del año 2024 fueron:

- Actualización de la política del SG-SST contemplando los objetivos del SG-SST.
- A partir del 25 de marzo hasta la fecha se han programado 253 personas para exámenes médicos de preingreso para el proyecto SAP los cuales incluyen revisión de conceptos, emisión y remisión de recomendaciones médicas a la unidad de relaciones laborales para adjuntar al contrato laboral.
- Programación de 22 exámenes de egreso correspondientes a las renunciadas relacionadas con el proyecto SAP.
- Reporte e investigación de 8 accidentes de trabajo todos leves.
- Reporte e investigación de 5 incidentes de trabajo
- Visita a centro regional Apartadó y Montería llevando a cabo en su totalidad el cronograma de trabajo designado y con devolución de hallazgos a la dirección del centro regional.
- Solicitud y seguimiento a la gestión de la adecuación de puestos de trabajo para dotación de base, mouse y teclado auxiliar.
- Ejecución de inducciones SST de personal nuevo reportado que ingresa a la institución.
- Acompañamiento a los grupos de apoyo de la unidad (COPASST, COMITÉ DE CONVIVENCIA, BRIGADA DE EMERGENCIA y COMITÉ OPERATIVO DE EMERGENCIA)
- Actualización de curso en reanimación cardiopulmonar básica y manejo del DEA de algunos integrantes de la brigada de emergencia.
- Simulacros de emergencia en consultorio jurídico, dado que actualmente no hay personal asignado en laboratorio psicológico y fondo editorial, simulacro de emergencia médica en Apartadó y en Montería (tipo escritorio).
- Mantenimiento a 10 desfibriladores a nivel nacional.
- Acompañamiento en la gestión y verificación del mantenimiento de los sistemas de alerta y alarma a nivel nacional.
- Apoyo y seguimiento al SG-SST Centros regionales (Bogotá, Montería, Apartadó, Manizales) con la asesora de ARL Colmena seguros
- Inspección a zonas o lugares de trabajo, incluyendo los centros regionales visitados.
- Se documentaron y actualizaron 7 estándares de seguridad en la escuela de gastronomía
- Elaboración de la matriz del proyecto SAP
- Seguimiento y documentación de indicadores del SG-SST
- Verificación y respuesta a curso de inducción SST estudiantes decreto 055 en el campus virtual.
- Ejecución de la jornada de la salud articulada con los centros regionales.
- Actualización de la matriz de elementos de protección personal
- Procedimiento del kit de derrame y socialización villa roca y mantenimiento



- Apoyo y gestión en la adecuación de dispositivos y elementos de seguridad de Villa Roca, así como la verificación del plan de saneamiento básico entregado por Aqualuxo.
- Codificación de planes de emergencia incluyendo centros regionales
- Actualización del procedimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo cargado en sistema de gestión por procesos
- Instalación de señalización de rutas de evacuación y de paletas para líderes de evacuación en las aulas de los bloques 2,3,4,5 y 6.
- Actualización del programa de prevención contra caídas y los procedimientos definidos, así como la capacitación al personal expuesto.
- Inspección en higiene industrial en bloque 1 por discomfort térmico.
- Formación en Comunicación, relaciones interpersonales y trabajo en equipo en Manizales.
- Asesoría en la realización de Pausas activas y actividad física por parte de ARL a nivel nacional.
- Se realizó la recarga e inspección de aproximadamente 83 extintores de la Sede Medellín (82 ABC y 1 CO2).
- Se realizó entrega de conceptos de aptitud al 2024 para hoja de vida en la oficina de la administración de documentos, con el fin de garantizar la conservación de los mismos, teniendo en cuenta las directrices del Decreto 1072 del 2015.
- Acompañamiento y gestión de la formación de las brigadas a nivel nacional.
- Se dotó la brigada de emergencia periódicamente con los recursos necesarios y se administra un stock para los mismos.

Seguimiento y control a contratistas

- Actualización del manual de contratistas de acuerdo con la normatividad legal vigente.
- Socialización de manual de contratistas actualizado a 2024
- Reinducción del personal contratista
- Revisión de 839 solicitudes de ingreso de personal contratista y proveedores, catalogados en medio y alto impacto, así como control operacional de sus actividades en sitio.
- Inspección y auditoría a 5 concesionarios en Medellín y los ubicados en las sedes visitadas.

Programas de rehabilitación de la salud

- Se realizó ejecución de 10 fechas para seguimiento médico laboral a casos de salud con o sin recomendaciones para un total de 90 asistencias de las personas citadas a nivel nacional; de los cuales se han derivado acciones como: inspecciones a puestos de trabajo, revisiones de funciones laborales, remisiones a IPS Colmédicos



para validación y/o emisión de recomendaciones para laborar, 2 remisiones a urgencias de Eps por cuadros clínicos relacionados con patologías mentales.

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

- Se realizaron 12 encuentros de la brigada de emergencias en Medellín, recibiendo formación en:

Manejo de las emociones en las emergencias

Manejo seguro ascensores y cómo actuar en caso de emergencias

Anatomía y fisiología humana

Manejo e intervención de suicidio o evento mortal

Primeros auxilios psicológicos

Clasificación de emergencias médicas (triage) - Primeros auxilios básicos (físicos)

Manejo de equipos biomédicos (incluido DEA)

Práctica lesionados (Heridas, fracturas, inmovilización)

Camillaje y transporte de lesionados

Comunicación y trabajo colaborativo

- Se realizaron 6 reuniones del COPASST, con periodicidad mensual de las cuales se han derivado acciones como:

-Participación en actualización de política y objetivos de SST

-Seguimiento a los indicadores de accidentalidad y ausentismo mes a mes

-Inspecciones de seguridad

-Capacitación en identificación de peligros y riesgos e investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo.

-Ejecución de investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo reportados.

-Participación en semana de la salud la cual se llevó a cabo en el mes de abril

-Ejecución del curso de 50 y 20 horas en SST por parte de los integrantes.

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



- Se realizaron 6 reuniones del comité de convivencia laboral con sus respectivas actas, apoyaron la ejecución de:
 - Atención de casos allegados al comité
 - Se realizó grupo focal para complementar el manual de convivencia involucrando las partes interesadas
 - 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 diseñaron campañas para reconocimiento del comité y mejoramiento de la convivencia laboral
 - Se ejecutó capacitación con apoyo de la ARL a la comunidad educativa.
- Se realizaron 2 encuentros del comité de emergencia donde se revisó propuesta del PON para casos de suicidio en la institución.

Sistema de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular (SVE OM)

Se realizó campaña de postura adecuada en labores administrativas, con instalación de referente para la adopción de postura segura en el puesto de trabajo en oficinas y salas docentes a nivel nacional.

Se establece como fuente de información una recopilación de datos realizada desde el año 2021, asentada en una base de datos de la cual realizará un análisis de la población intervenida durante el año 2024, mediante un recuento de la gestión de lo transcurrido en primer semestre del año 2024, en el sistema de vigilancia epidemiológica con el apoyo de una fisioterapeuta de la ARL medio tiempo, se evidencia un aproximado de 1011 colaboradores con exámenes médicos ocupacionales periódicos, de los cuales se remitieron al SVE osteomuscular 509 y otros colaboradores se encuentran en el sistema como expuestos por otros factores como ausentismo o sintomatología, para un total de 540 colaboradores a nivel nacional.

Durante el primer semestre del 2024 se han intervenido 64 colaboradores (11.8% de la población expuesta) con tamizajes, inspecciones a puesto de trabajo y controles administrativos en los mismos (dotación de base, mouse y teclado auxiliar), reubicación, entre otros.

Sistema de Vigilancia Epidemiológica de la voz

Se realizó préstamo de 6 amplificadores disponibles a docentes identificados como sospechosos en el sistema y que por solicitud de otras unidades, especialmente, amigo diversa, requiere apoyo



para que los estudiantes con capacidades diversas puedan acceder y facilitar que el docente en sus clases mantenga un tono de voz alto, aproximadamente 6 amplificadores de voz.

Sistema de Vigilancia Psicosocial

Con respecto al sistema de vigilancia psicosocial, se realizó seguimiento, acompañamiento e intervención individual al 90% del personal citado, equivalente a 92 personas reportadas con estrés alto en la batería de riesgo psicosocial del 2022 y otros remitidos desde bienestar institucional, comité de convivencia, gestión humana, etc.

Se realizó la observación e intervención de grupos focales como herramienta fundamental en la mejora del funcionamiento de equipos de trabajo. A través de este proceso, se analizan las dinámicas grupales, las interacciones entre los miembros y los desafíos que enfrentan. Basándose en esta información, se diseñan intervenciones específicas para abordar los problemas identificados y promover un ambiente de trabajo más colaborativo y efectivo. En este contexto, se busca comprender las fortalezas y debilidades de cada equipo, así como las necesidades individuales de sus miembros, con el objetivo final de optimizar el rendimiento y alcanzar los objetivos establecidos y la reducción del riesgo psicosocial:

- 15 de abril 2024 - Servicios generales
- 5 de abril 2024 y 10 de mayo 2024 Departamento de Almacén, compras y proveeduría
- 5 de abril 2024 Infraestructura tecnológica y SUI
- 15 de abril 2024 Programa de Gastronomía
- 5 de abril 2024 y 20 de mayo 2024 Programa de Negocios internacionales
- 3 de abril 2024 y 20 de mayo 2024 Departamento de recursos académicos para la enseñanza y el aprendizaje
- 10 mayo 2024 Seguridad y Salud en el trabajo

Se entregó la tiquetera emocional de manera física 2024, con recursos del intermediario de seguros.

Se realizaron actividades de manera articulada con el comité de convivencia laboral.

Se realizó seguimiento médico a casos sospechosos por enfermedad común relacionados con la salud mental.

Inducciones y capacitaciones (estudiantes y empleados)

Se logró cerrar el semestre 1 con revisión del curso de inducción para empleados en plataforma (campus avanza), para dar inicio a su implementación en el semestre 2024-2.

Con respecto a la Inducción en SG-SST para estudiantes en práctica cargado en el campus virtual de la institución, se matricularon 2.807 estudiantes a nivel nacional, el 99% aprobó y finalizó la inducción, sin embargo, de los estudiantes que matricularon práctica (Decreto 055), de acuerdo con el reporte de registro académico, se matriculó el 87% (2474) de los estudiantes en práctica al curso y el 99% (2449) de éstos aprobó y finalizó la inducción.

Evaluación y Mejoramiento de la Estructura Organizacional

Evaluación docente.

Para el periodo 2024-1 fueron evaluados 661 docentes por parte de los estudiantes de los cuales 612 lograron una evaluación satisfactoria (igual o superior a 4.0) y 49 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 periodo.

332 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 332 docentes, 310 lograron una evaluación satisfactoria (igual o superior a 4.0) y 22 una evaluación poco satisfactoria (igual o inferior a 3,9). En conclusión, el 93% de los docentes obtuvo una evaluación satisfactoria por parte de jefes inmediatos para dicho periodo.

La evaluación 360° de directivos y la evaluación de desempeño del personal administrativo, se realiza finalizando el año.

2. Gestión de Procesos

Elementos Críticos de la Gestión (Riesgos y oportunidades)

- 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. Para 2024-1 se presenta la necesidad de apoyo en la realización de los procesos de atracción y selección masivos del proyecto (SAP) servicio de apoyo pedagógico para la inclusión, en las instituciones educativas de los municipios no certificados de Antioquia 2024, de la Gobernación de Antioquia. Se evaluaron 440 candidatos y se contrataron 180 personas. De acuerdo con la baja capacidad instalada del equipo de atracción y selección para la atención de procesos de esta índole, se desarrolló un plan de choque que implicó que el 90% de los integrantes del Departamento de Gestión Humana se volcara a esta responsabilidad, trabajando de forma continua durante dos meses, incluida la semana santa y 3 fines de semana para la atención de dicho proyecto. De manera obligada se congelaron los procesos de selección institucionales y se informó de manera oportuna a las partes interesadas.



Dado que el no cumplimiento del contrato con la Gobernación de Antioquia en relación a la contratación del personal para operar el proyecto en las fechas establecidas, implicaba riesgos económicos y jurídicos. Se logró atender la responsabilidad con el proyecto SAP pero se generaron retrasos en la contratación de personal administrativo de la Universidad y se materializó un riesgo frente a la inconformidad de los integrantes del grupo de danza de la institución por no contar con la contratación del asesor del grupo durante 2024-1.

- 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.

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 y seguimiento a planes de mejoramiento.



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