

034-

Medellín, 1 de febrero de 2022

64905

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

Asunto: informe de gestión 2021

Reciba un cordial saludo.

Envío del informe de gestión del Departamento de Gestión Humana con sus tres áreas, correspondiente al periodo 2021. Según indicaciones recibidas, el informe fue enviado oportunamente el 26 de enero de 2022 a la Dirección de Planeación.

Agradezco su atención,

*Mariana Yepes.*

MARIANA YEPES BUSTAMANTE  
Jefa  
Departamento de Gestión Humana

Anexo: informe de gestión y correo electrónico como constancia del envío.

Copia: Secretaria General y Dirección de Planeación.

Mariana Y.

# UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ

2021

## INFORME DE GESTIÓN

Departamento de Gestión Humana

---



### Elaboración de informe

Mariana Yepes Bustamante.

Gestión del Talento Humano

---

---

# **1 PERFIL ORGANIZACIONAL**

---

## **1.1 PRESENTACIÓN**

Como parte de la cultura de transparencia de la institución y atendiendo a la normatividad actual Acuerdo CESU 02 de 2017, Acuerdo CESU 02 de 2020, Resolución MEN 015224 de 2020 y el Código de Buen Gobierno; se presenta a continuación un segmento desagregado del Informe de Gestión Institucional correspondiente al periodo 2021.

Teniendo en cuenta el contexto sobre el cual se gestionó el desarrollo del cumplimiento de metas por cada uno de los diferentes procesos de la Institución y los Centros Regionales para el 2021, dado que este año abarcó parte los picos más alto de la pandemia y el inicio del proceso de post pandemia.

## **1.2 UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ**

### **A. Naturaleza Jurídica**

De acuerdo con el Estatuto General, en su artículo 2: origen, naturaleza jurídica y nombre, la Institución fue fundada y constituida por la Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos de Nuestra Señora de los Dolores de la Provincia de San José, mediante Escrituras públicas 480 y 5300 de 1983 de la Notaría Sexta del Círculo de Medellín y con personería jurídica según Resolución 17701 del 9 de noviembre de 1984 del Ministerio de Educación Nacional, organizada como institución de educación superior, de carácter privado, sin ánimo de lucro, de utilidad común, que a partir de su reconocimiento como universidad se denomina Universidad Católica Luis Amigó.

### **B. Carácter Académico**

De acuerdo con la clasificación de las instituciones de educación superior (IES), el carácter académico es el de Universidad, obtenido por mandato legal, mediante la Resolución 21211 del 10 de noviembre de 2016.

### **C. Identidad y Misión institucionales**

Declaración de la Identidad Institucional

Para la Universidad Católica Luis Amigó su razón de ser no reside solo en la prestación de servicios relacionados con docencia, investigación y extensión. En la Universidad y en todos los servicios que ella presta confluyen tres elementos básicos: un universo carismático, una misión social y un compromiso académico, que no son tres realidades diferentes de nuestra

---

identidad institucional, sino tres vertientes que convergen constante y permanentemente y van suscitando nuevas respuestas a los problemas que plantea la realidad social y las exigencias de la fe. Es pues una constante tensión entre el espíritu y la materia, la trascendencia y la historia, lo divino y lo humano, la razón y la fe. Nuestro sentido de responsabilidad social y nuestra identidad como institución confesional, nos mantienen en una pulsión dialéctica entre lo que somos y queremos ser, entre el escenario actual de nuestra historia y el sueño de país que queremos hacer realidad, entre una comunidad humana marcada por profundas desigualdades sociales, violencias y pugnas internas y una sociedad regida por el respeto y promoción de la dignidad humana, entre una sociedad sin Dios y una comunidad humana en la cual Dios reina en su interior.

La Institución, como Universidad Católica, siente la responsabilidad de contribuir concretamente al progreso de la sociedad en la que opera generando condiciones que propicien desde la proyección social una verdadera transformación y revolución social que permita un sano desarrollo para todos, en igualdad de condiciones y oportunidades. Nuestra identidad carismática, y nuestra propuesta educativa inspirada en el humanismo cristiano nos hace tener presente que sólo en el amor se halla la fuerza capaz de transformar no solo el corazón de los seres humanos, sino que en él radica también la fuerza capaz de convertir los ámbitos de muerte en espacios de vida y dignidad. A este respecto conviene recordar las palabras de Benedicto XVI, quien magistralmente realiza una íntima conexión entre la caridad y la verdad, distintivos esenciales de nuestra Institución: “La doctrina social de la Iglesia responde a esta dinámica de caridad recibida y ofrecida. Es anuncio de la verdad del amor de Cristo en la sociedad. Dicha doctrina está al servicio de la caridad, pero en la verdad. La verdad preserva y expresa la fuerza liberadora de la caridad en los acontecimientos siempre nuevos de la historia. Es al mismo tiempo verdad de la fe y de la razón, en la distinción y la sinergia a la vez de los dos ámbitos cognitivos. El desarrollo, el bienestar social, una solución adecuada de los graves problemas socioeconómicos que afligen a la humanidad, necesitan esta verdad. Y necesitan aún más que se estime y dé testimonio de esta verdad. Sin verdad, sin confianza y amor por lo verdadero, no hay conciencia y responsabilidad social, y la actuación social se deja a merced de intereses privados y de lógicas de poder, con efectos disgregadores sobre la sociedad, tanto más en una sociedad en vías de globalización, en momentos difíciles como los actuales”.

La Universidad, desde sus funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión, ha mantenido siempre claro que su identidad humanista y cristiana y su inspiración en el carisma amigoniano no es solo un compromiso con la verdad fruto del conocimiento, sino de la verdad que nace de la experiencia de fe, articulando armónicamente fe y razón como elementos indisolubles a través de los cuales se puede gestar un verdadero cambio y desarrollo social. La identidad institucional de la Universidad Católica Luis Amigó es el fundamento básico y orientador para elaborar y ejecutar el plan de desarrollo y es definida en los estatutos y en el Proyecto Educativo Institucional. Dicha identidad recoge la historia de los Terciarios Capuchinos, su filosofía y experiencia centenaria, al igual que su vivencia como institución de educación superior. La razón de ser de la Institución se compone de dos grandes dimensiones, una explícita y documentada básicamente en la Misión, los Principios Institucionales, los estatutos y reglamentos y otra implícita que es construida día a día por nuestra comunidad universitaria. Ambas coexisten en una tensión dialéctica, en la que sus diferencias en relación con el entorno cambiante y el logro de los ideales generan la preocupación por el ajuste, el

---

crecimiento y el desarrollo; de hecho, la propia identidad no sería sostenible si no se desarrollara, es allí donde nacen los componentes de futuro que, si bien hacen parte de la identidad, son más un resultado enunciado en la Visión y orientado desde el Plan de Desarrollo Institucional.

### **Misión Institucional**

La Universidad Católica Luis Amigó es una institución de educación superior de carácter privado, creada y dirigida por la Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos para generar, conservar y divulgar el conocimiento científico, tecnológico y cultural y para la formación de profesionales con conciencia crítica, ética y social; con el fin de contribuir al desarrollo integral de la sociedad.

### **Principios**

La Institución adopta los siguientes principios:

- **Desarrollo trascendente.** De acuerdo con su identidad católica y su Misión especial inserta en la tradición, experiencia y obra de los Terciarios Capuchinos, la Universidad Católica Luis Amigó regirá todas sus acciones desde la consideración que la promoción y búsqueda del saber debe servir a la persona humana en el desarrollo de su dignidad y de su libertad para el cumplimiento de su misión transformadora del mundo, en la realización de la justicia y la equidad y, sobre todo, apoyo al desprotegido.
- **Humanismo cristiano.** No hay más que una cultura: la humana, la del hombre y para el hombre. El humanismo cristiano afirma la unidad del género humano, la solidaridad de destino y la fraternidad como fundamento de una comunidad mundial formada por comunidades menores que tienen por finalidad la búsqueda del bien común en la paz, la justicia y la libertad.
- **Autonomía.** Se concibe como la posibilidad que tiene la Institución de pensarse por sí misma, orientada por su misión, sus valores y su razón de ser, de gobernar responsablemente en coherencia con ese pensamiento y de desarrollar la academia en la búsqueda de la verdad, con fundamento en el conocimiento científico y cultural por medio de la docencia, la investigación y la extensión. En este sentido, se asume como el soporte de la autodeterminación, la elección y la capacidad de asumir responsabilidades.
- **Comunidad académica.** La Universidad Católica Luis Amigó se constituye en una comunidad académica que genera su propia dinámica a partir de la investigación, la docencia y la extensión, en cuyo contexto se genera, difunde y conserva el conocimiento. Esta comunidad orientada a la búsqueda de altos niveles de calidad la integran las instancias académica y administrativa. La instancia académica se centra en los procesos que se generan y en los sujetos que se reúnen en torno a la construcción y reconstrucción del conocimiento, en el contexto de la formación profesional y de la investigación científica. Es una instancia con sujetos activos del conocimiento, creadores de sus propios procesos, que interactúan desde el ámbito que les define su razón de ser. La instancia administrativa debe ser la creadora de condiciones, a todo nivel, para garantizar desarrollos académicos de calidad, en razón de que su función es posibilitar la dinámica requerida por la instancia académica.

- 
- Interdisciplinariedad. El objeto de estudio y el abordaje de las problemáticas sociales desde las diferentes disciplinas obedecen a la compleja naturaleza del conocimiento y son una condición necesaria para el acceso a niveles dominantes de la ciencia, la tecnología y la innovación contemporáneas. Mediante un proceso de co-reflexión, estimula la producción colectiva en la investigación, la docencia y la extensión, así mismo, tiene la capacidad de transformar cualitativa y cuantitativamente el saber insular, con la creación de nuevos puntos de contacto que configuren, finalmente, la red de conocimientos.
  - Proyecto social. La Universidad Católica Luis Amigó concibe su servicio educativo como la posibilidad que tiene de responder a las necesidades de desarrollo de las comunidades en el ámbito de su misión.

#### **D. Domicilio**

Para todos los efectos jurídicos, el domicilio de la Universidad Católica Luis Amigó será el municipio de Medellín en el departamento de Antioquia. Actualmente posee cuatro centros regionales situados en Apartadó, Bogotá DC, Manizales y Montería.

#### **E. Modalidades**

De acuerdo con la definición de modalidad contemplada en el artículo 2.5.3.2.2.5. del decreto 1330 de 2019, la Universidad Católica Luis Amigó como institución de educación superior y en concordancia con su Misión podrá desarrollar programas de formación en ocupaciones, programas de formación en profesiones o disciplinas y programas de posgrado, en cualquiera de los campos y niveles de la educación superior y en todas las áreas del conocimiento; así como expedir los títulos correspondientes conforme los lineamientos legales y los requisitos institucionales (artículo 11, Estatuto General). Su oferta académica la tiene en distintas modalidades (presencial, a distancia, virtual), como a continuación se describen:

Con fecha de corte al 19 de abril de 2021, posee 75 programas activos y 6 de ellos con Acreditación de Alta Calidad, así:

- Técnicos profesionales: 4
- Tecnológicos: 1
- Universitario: 36
- Especializaciones: 25
- Maestrías: 10
- Doctorados: 3

#### **F. Lugares de Desarrollo**



Centro Regional Apartadó: ubicado en Calle 74 No. 97 – 95 Zona Sur - Barrio La Navarra.

- Universitario: 3 (presenciales)

Centro Regional Bogotá: ubicado en Avenida Suba, N° 128A -51.

- Universitario: 1 (presencial)

Centro Regional Manizales: ubicado en Carrera 22 N° 67A - 49.

- Universitario: 4 (presenciales)

Centro Regional Montería: ubicado en Calle 64 No 6-108. Barrio los Alcázares.

- Universitario: 1 (presenciales)
- Especializaciones: 2 (presenciales)

Sede Medellín: ubicada en Transversal 51A #67B 90.

- Técnicos Profesionales: 4 (presenciales)
- Tecnológicos. 1 (presencial)
- Universitarios: 18 (presenciales) y 6 (a distancia)
- Especializaciones: 22
- Maestrías: 8 (presenciales)
- Doctorados: 3 (presenciales)

---

## 2 ESTRATEGÍA

---



## 2.1 PRINCIPALES ASPECTOS EN RELACIÓN CON LA GESTIÓN

Durante el periodo Enero- diciembre del 2021, se realizaron actividades basadas en:

### PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

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

Para el periodo 2021-2 se sostuvo el porcentaje de cumplimiento en un 72%, dado que, de 779 docentes vinculados, el año cerró con 499 magíster y 66 docentes doctores.

- Al 2015 el 50% de los docentes estarán capacitados en el manejo de las TIC y al 2018 lo estará el 100%. El porcentaje de cumplimiento al año 2021 es del 81%

Este porcentaje incluye los docentes que han realizado los cursos de pedagogía, tic y los 430 docentes a nivel país que aprobaron el diplomado en Didácticas para la Enseñanza Asistidas por la Virtualidad de 120 horas.

- Al 2014 el 20% de los docentes de tiempo completo o parcial estarán vinculados por año calendario. Serán responsables del desarrollo de las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión. El porcentaje de cumplimiento de este indicador al año 2021 fue del 30%.

En el primer semestre de 787 docentes vinculados, 234 tenían contrato por año calendario o a término indefinido y en el segundo semestre de 779 docentes vinculados, 230 profesores culminaron el año con contrato a término indefinido o por año calendario.

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

---

- En el 2012 todo el personal académico habrá sido evaluado por competencias y tendrán planes de mejoramiento individual e institucional. El porcentaje de cumplimiento al año 2021 es del 97%. Porcentaje que corresponde al número de empleados vinculados efectivamente evaluados y con los planes de mejoramiento para los casos que aplica.

### **PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL**

- 1. 1.1.1. Directivos y docentes con funciones de dirección y/o coordinación con experiencia administrativa y docente en educación superior. El porcentaje de cumplimiento de este indicador para el año 2021 es del 100%.

Se realizaron los procesos de selección para Dirección de Programa de Negocios Internacionales, Comunicación Social, Decanatura de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables, Vicerrectoría Académica y Director Administrativo y Financiero, todos los candidatos seleccionados para los cargos con la experiencia académica y administrativa requerida.

- 3. 5.1.2. El 100% de nuestros servidores expresará con claridad: nuestra visión, misión y principios institucionales. El porcentaje de cumplimiento al año 2021 es del 100% El porcentaje se extrae con base en las acciones que describe el Plan de Acción que se deben realizar para este indicador: en la totalidad de inducciones de empleados administrativos nuevos se socializó la visión, misión y principios Institucionales. Las socializaciones del desarrollo institucional de 2021, se realizaron fundamentadas en la identidad y carisma Institucional.

- 4.1.3. El 100% de los servidores de planta tendrán claros procesos de mejoramiento de su desempeño. El porcentaje de cumplimiento al primer semestre de 2021 es del 97% Porcentaje que corresponde al número de empleados vinculados efectivamente evaluados y con los planes de mejoramiento para los casos que aplica.

### **CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA**

- El Departamento de Gestión Humana y la Dirección de Planeación de la Institución crearán mensualmente un espacio para rendición de cuentas, según programación que se elaborará anualmente y de la cual se dejarán las constancias de la presentación, observaciones del auditorio y compromisos de mejoramiento. El porcentaje de cumplimiento de esta labor es del 100%.

El 18 y 25 de marzo de 2021 rindieron cuentas los miembros del comité Rectoral de la Institución y el 21 y 28 de octubre rindieron cuentas las Decanaturas, Dirección de la Escuela de Posgrados y de Centros Regionales. En conformidad con el acuerdo CESU de 2017, el código de buen gobierno y transparencia de la Institución y la Reglamentación de Rendición de Cuentas, Acuerdo Superior 06 del 17 de marzo de 2021.

---

- Solución de controversias y mecanismos de solución de conflictos. El porcentaje de cumplimiento al 2021 es del 100%. Se presentaron 4 controversias del conocimiento y manejo del Departamento de Gestión Humana, ambas se atendieron de forma oportuna procurando los acercamientos, haciendo uso de métodos alternativos como la mediación y la amigable composición, entre otros.

- El Departamento de Gestión Humana deberá implementar permanentemente y sin interrupciones el programa de prejubilados, establecido por el Acuerdo Superior 09 del 11 de junio de 2013, y demás normas que lo modifiquen o complementen. El porcentaje de cumplimiento de esta labor para el año 2021 fue del 90%.

Se conformó un equipo interdisciplinario liderado por una psicóloga profesional del Departamento de Gestión Humana quien, con apoyo de una practicante del Programa de Trabajo Social y un Practicante del Programa de Derecho de nuestra Institución, realizarán el acompañamiento y asesoría psicosocial y jurídica a los pre-pensionados de la Institución. El 3 de diciembre de 2021 se llevó a cabo la reunión formal de instalación y presentación del programa, contando con la participación de 35 empleados próximos a pensionarse.

Del mismo modo, se dio cumplimiento a la totalidad de lineamientos contemplados en el Código de Buen Gobierno y Transparencia con respecto a este tema. Esta labor se realiza de forma conjunta con la Dirección de Bienestar Institucional y la Coordinación de las áreas de Relaciones Laborales y Seguridad Social.

## **PERFIL DE CARGO Y ESTRUCTURA ORGÁNICA**

### **Estímulos.**

- Se retomaron los beneficios de póliza de medicina prepagada para empleados, descuentos para pregrado y posgrado de empleados, cónyuges e hijos de los empleados y asistencia a eventos de capacitación externa, que se habían desactivado temporalmente en el año 2020 por motivo de la pandemia por covid-19.

- En lo corrido del año 2021 se otorgó beneficio de porcentaje adicional sobre el salario para 34 docentes clasificados por Minciencias, culminó el año con 107 empleados afiliados a la póliza de medicina prepagada con SURA, se aprobaron 14 renovaciones para créditos condonables para estudios de doctorado antiguos y 5 créditos condonables nuevos, 51 descuentos aplicados a empleados y sus beneficiarios, finalmente, 80 empleados beneficiados de capacitación externa, para un total de 291 empleados que recibieron estímulos laborales.

### **Selección y vinculación.**

- 
- Se ha fortalecido la mirada interna al talento humano de la Institución, reconociendo en los empleados competencias, habilidades y experiencia. Prueba de ello fue el ascenso de 13 empleados en el año 2021.

### **Capacitación**

- Se realizaron 5 encuentros de capacitación virtual de febrero a junio y según la evaluación de cada encuentro se logra una valoración altamente satisfactoria dado que cada capacitación se encuentra por encima del 87% de eficacia, así mismo, se realizaron 6 encuentros de capacitación virtual del 9 de julio al 1 de octubre de 2021. Aunque se aumentó el nivel de dificultad en la evaluación de la eficacia de cada capacitación, los resultados continúan siendo satisfactorios, el promedio de la evaluación para dicho semestre cerró en 88% y se cumple la meta de que el 100% de las capacitaciones realizadas tenga resultado satisfactorio.

Los temas trabajados fueron en prevención de riesgo psicosocial, cuidado y manejo de la voz, un ciclo de capacitación para 56 Secretarías y Auxiliares de todo el país en buen servicio y fidelización, denominado REMAMOS, que contó con 5 encuentros y se orientó en conjunto con la Oficina de Atención al Usuario, la Oficina de Mercadeo y la Dirección de Bienestar Institucional.

Así como, el inicio de la Escuela de Liderazgo dirigida a todo el personal directivo de la Institución en el que se abordaron temas como empatía, relacionamiento e identidad institucional y se retomará en febrero de 2022.

- Se envió a los líderes académicos y administrativos de todo el país el boletín quincenal de liderazgo con temas de interés para la gestión, se abordaron tópicos como: comunicación asertiva, asignación de responsabilidades conforme con el perfil, equidad e inclusión, orientación al servicio, entre otros, el boletín cerró el año con su entrega No. 22.

### **Seguridad y salud en el Trabajo**

- Se lideró la efectiva implementación del protocolo de bioseguridad de la Institución.
- Se apoyó el desarrollo del plan nacional de vacunación de acuerdo con el Decreto 466 del 8 de mayo de 2021 del Ministerio de Salud y Protección Social.
- Durante el 2021, la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, estuvo enmarcada en el cumplimiento y cierre de brechas de los estándares mínimos, con el fin de sostener las acciones que conlleva realizar cada uno de ellos pues en el 2020, el porcentaje de cumplimiento estaba en el 80,25%, a diciembre del 2021 se logró el cumplimiento de estándares mínimos en un 83.75%.
- Se actualizaron las matrices de peligros nivel país con participación de empleados y actualización de matriz legal.

- 
- Se reactivó significativamente el funcionamiento del COPASST (12 reuniones ordinarias y 1 extraordinaria con las debidas actas radicadas).
  - Se revisó y actualizó la política SST (con participación de un comité conformado por una docente del Centro Regional Manizales experta en prevención del riesgo psicosocial, la coordinadora del programa TOMA, la profesional responsable del SG-SST y la jefa de gestión humana).
  - Se desarrolló la jornada salud virtual articulada con la Dirección de Bienestar Institucional.
  - Se realizó auditoría interna al SG-SST con apoyo del COPASST y ARL.
  - Se implementó y se realizó seguimiento al sistema de vigilancia epidemiológica de Covid19 (Vacunados a 2021: Docentes 67% y Administrativos 97%)
  - Se realizó intervención a resultados de aplicación de batería de riesgo psicosocial
  - Se logró evaluar a nivel osteomuscular el 89% de los empleados de la sede Medellín, en los exámenes médicos de control.
  - Se realizó el préstamo y traslado de 75 sillas ergonómicas hasta el hogar de los empleados para facilitar el trabajo en casa.

### **Áreas de Relaciones Laborales y Seguridad Social**

- Se implementó el sistema DAVIBOX de Davivienda, que permite reducir el tiempo de aprobación de créditos de libranza, que a su vez permite al empleado el desembolso inmediato del préstamo en caso de aprobación.
- En virtud del Decreto 376 del 9 de abril de 2021, expedido en conjunto por los ministerios de Hacienda y del Trabajo, el área de relaciones laborales y seguridad social con el acompañamiento de contabilidad y revisoría fiscal realizan la devolución del 13% restante de aportes al sistema general de pensiones para el personal que estuvo vinculado laboralmente en abril y mayo de 2020. Lo anterior, para subsanar las acciones adelantadas con la implementación del Decreto 558 de 2020, cuando la institución se acogió al alivio ofrecido por el Gobierno con el aporte parcial a pensiones durante los periodos mencionados. El proceso se culminó el pasado viernes 23 de abril de 2021, donde se ejecutó el aporte por medio de planillas de corrección al operador PILA, asumido al 100% por la institución.
- Se subsanó proceso con la UGPP pendiente desde el año 2017 RESOLUCIÓN RDO 2017 006 65 DEL 31 DE ENERO DE 2017, EXPEDIENTE 20151520058001156 antes 4990C (86343).
- Se subsanó caso COMFACOR caja de compensación familiar de Córdoba pendiente desde marzo de 2019.

---

## Varios.

- Se realizó con la Dirección de Planeación y la firma Human Capital el estudio de cargos y salarios de la Institución.
- Se retomó con la Dirección de Planeación los espacios de Socialización del Desarrollo Institucional.
- Se concluyó la propuesta de actualización al Escalafón Docente con apoyo de los miembros del Comité Rectoral.

## Relación Laboral (tipo de contrato, género, categorías, tiempo de servicio)

Los indicadores de antigüedad de los empleados de la Institución demuestran que el 69% de los docentes cuenta con más de 3 años de vinculación continua.

Esta posibilidad de estabilidad que ofrece la universidad es un factor protector que es posible gracias al desempeño satisfactorio de los profesores, pero también, gracias a la solidez de la Institución.

El año 2021 cerró, como ya se ha dicho, con 779 docentes vinculados de los cuales 535 contaba a diciembre con 3 o más años de vinculación continua con la Universidad.

Se anexa relación de docentes (tipo de contrato, género, categorías, tiempo de servicio).

## Fortalecimiento de las competencias Administrativas

En cuanto a la evaluación del personal administrativo, para el año 2021, de 219 empleados administrativos vinculados a nivel país se realizó evaluación de desempeño de 210, lo que equivale a un 96% de empleados con su respectiva evaluación.

A continuación, los resultados:

2021	Resultados		
210 empleados administrativos evaluados	3.0 - 3.9	4.0 - 4.5	4.6 - 5.0
#	3	31	176

---

---

<b>%</b>	1.4%	0,15	83.6%
----------	------	------	-------

Comparando los resultados obtenidos con el año anterior (2020), el 28% de los empleados mejoró su desempeño según los resultados cuantitativos de la evaluación. El 22% presentó una disminución en el desempeño para 2021. El 38% de los empleados evaluados obtuvo la misma valoración de forma consecutiva para 2020 y 2021. El 12% restante no tuvo evaluación en 2020 ya sea porque se trata de empleados nuevos en el cargo o se incumplió con este proceso para ese año.

El 83.6% de los empleados cumplen con el desempeño satisfactorio para la Institución, es decir, la meta debe tener como foco el 16.4% que no cuenta aún con desempeño considerado como satisfactorio.

Si bien, este año se logró un mayor número de empleados evaluados y disminuyó el número de empleados con evaluaciones con promedios entre 3.0 y 3.9, se logra observar también una disminución en los empleados que vienen en mejora de su desempeño, se comprende que el aumento en los promedios es un asunto finito porque las personas se estabilizan en su desempeño, por ello, se debe continuar trabajando en clave de:

- Sistematizar la evaluación del personal administrativo, para optimizar el proceso y reducir el riesgo de omisiones o distorsiones en la información.
- Involucrar otros actores, además del líder, en el proceso de evaluación de administrativos, tales como, clientes, compañeros del equipo y la autoevaluación, esto con el propósito de fortalecer el proceso y otorgarle una visión más integral.
- Sensibilizar y acompañar a los líderes para que realicen procesos cada vez más objetivos, libres de sesgos, basados en eventos o situaciones concretas y en pro de la mejora de las personas y de los procesos.
- Acompañar a los líderes para que propongan planes de mejoramiento retadores pero medibles para sus empleados y que garanticen el seguimiento de los mismos.

- Fortalecer la cultura de la realimentación constante y de la actitud autocrítica en todos los empleados.
- Constituir los resultados de las evaluaciones de desempeño en insumos fundamentales de los planes de capacitación.

### **Fortalecimiento de las competencias de Docencia y Evaluación Docente**

Con respecto a los resultados de la evaluación docente, el número de profesores con evaluaciones inferiores a 3.0 ha mejorado notablemente, 2020 cerró con 6 docentes y 2021 con 2 docentes con promedios poco satisfactorios.

Año a año se evidencia no solo mejores promedios, sino, además, mayor participación por parte de los distintos actores involucrados en el proceso, esto aunado a docentes cada vez más cualificados que demuestran gran compromiso con su labor. Vale la pena recordar que la evaluación docente no es de carácter obligatorio actualmente para los estudiantes, pero la Institución adelanta estrategias para garantizar que estudiantes y directivos evalúen el 100% de los docentes vinculados.

Se comparte tabla resumen con la cantidad de docentes evaluados según promedio.

<b>AÑO EVALUADO</b>	<b>2021</b>				
<b>ACTOR/PROMEDIO</b>	<b>INFERIOR A 3.0</b>	<b>3.0 - 3.9</b>	<b>4.0 - 4.5</b>	<b>4.6 - 5.0</b>	<b>TOTAL EVALUACIONES REALIZADAS POR ACTOR</b>
ESTUDIANTES	2	50	286	330	668
DIRECTIVO	1	9	54	468	532
AUTOEVALUACIÓN	0	3	57	489	549

### Escalafón docente

La Rectoría General a través del Departamento de Gestión Humana realiza un significativo esfuerzo para aumentar los niveles de inscripción y ascenso de los docentes en el escalafón Institucional, semestralmente se realiza convocatoria, se valida el cumplimiento de requisitos y se acompaña a los docentes en el proceso. El resultado de este esfuerzo en los últimos tres años de gestión se hace tangible a través del aumento del 70% de los docentes escalafonados del total de la Institución.

El total de docentes escalafonados de la Institución a 2021 en cada una de las categorías se detalla a continuación, para establecer el porcentaje de docentes escalafonados, se debe realizar sobre la base de docentes de tiempo completo y medio tiempo vinculados, dado que son quienes se inscriben y/o ascienden en el escalafón Institucional.

<b>TOTAL ESCALAFONADOS EN TODA LA INSTITUCIÓN</b>	
<b>CATEGORÍA</b>	<b>CANTIDAD</b>
ASISTENTE	42
ASOCIADO	9
AUXILIAR	363
TITULAR	3
<b>TOTAL</b>	<b>417</b>

Propiamente en el año 2021 se inscribieron 113 y ascendieron 15 docentes en el escalafón y cerró el año con el 70% de docentes escalafonados.

---

<b>DOCENTES ESCALAFONADOS EN 2021</b>	
<b>CATEGORÍA</b>	<b>CANTIDAD</b>
ASISTENTE	12
ASOCIADO	2
AUXILIAR	113
TITULAR	1
<b>TOTAL</b>	<b>128</b>

### **Elementos Críticos de la Gestión**

Como parte del proceso de mejoramiento continuo y en relación a aquellas circunstancias que pudieron afectar los objetivos de la Unidad encontramos:

Solicitudes no previstas que afectan significativamente los cronogramas de trabajo, si bien, en la planeación del proceso se incluyen tiempos para atender eventualidades, durante el año 2021 se presentaron más de las habituales, se describen algunas:

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

Entre otros requerimientos de menor afectación.

### **Conclusiones**

---

---

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 con altura 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.

## **Anexos**

1. Relación Laboral (tipo de contrato, género, categorías, tiempo de servicio)



Jefatura Gestion Humana &lt;jefe.ghumana@amigo.edu.co&gt;

## Informe de Gestión: Departamento de Gestión Humana

2 mensajes

Jefatura Gestion Humana &lt;jefe.ghumana@amigo.edu.co&gt;

26 de enero de 2022, 13:44

Para: dir.planeaon@amigo.edu.co, Marta Elizabeth Londoño Cano &lt;analista.planeacion@amigo.edu.co&gt;

Buenas tardes Ana y Elizabeth, deseo que se encuentren muy bien.

Adjunto informe de Gestión bajo el modelo solicitado con su respectivo anexo. En Drive también lo encuentra actualizado.

Quedo atenta a sus comentarios o a los ajustes necesarios.

Bonita tarde.

--

**Mariana Yepes Bustamante****Jefa**

Departamento de Gestión Humana

jefe.ghumana@amigo.edu.co

+57(4)4487666 | Ext.9763

ucatolicaluisamigo.edu.co

Universidad Católica Luis Amigó | Transversal 51A #67B 90, Bloque 1, Piso 8, Medellín, Colombia



Esta comunicación contiene información que es confidencial, privilegiada o protegida por derechos de autor. Es para uso exclusivo del destinatario. Si usted no es el destinatario tenga en cuenta que cualquier distribución, copia o uso de esta comunicación o la información que contiene está estrictamente prohibida. Si usted ha recibido esta comunicación por error por favor elimine el mensaje y contacte al remitente, notificando el hecho. Por el contrario, si usted es el destinatario, le informamos que en cumplimiento de lo establecido en la Ley de Protección de Datos, sus datos han sido incorporados a un fichero automatizado con la finalidad de prestar y ofrecer nuestros servicios de información y promoción. Los datos recogidos son almacenados bajo la confidencialidad y no serán cedidos, ni compartidos con entidades ajenas a la nuestra. Igualmente, le notificamos que podrá ejercer los derechos de rectificación o cancelación a través del correo: protecciondedatos@amigo.edu.co



“En la Universidad Católica Luis Amigó cuidamos el medio ambiente; **no imprima este correo** salvo que resulte realmente necesario”.

### 2 adjuntos

**Relación Laboral (tipo de contrato, género, categorías, tiempo de servicio).xlsx**

72K

**Gestion del Talento Humano.docx**

1141K

**Jefatura Gestion Humana** <jefe.ghumana@amigo.edu.co>  
Borrador a: Zulima Restrepo <jefe.admondoc@amigo.edu.co>

1 de febrero de 2022, 9:20

Buenos días Zulima, deseo que te encuentres muy bien.

Te adjunto informe

----- Forwarded message -----

De: **Jefatura Gestion Humana** <jefe.ghumana@amigo.edu.co>  
Date: mié, 26 ene 2022 a las 13:44  
Subject: Informe de Gestión: Departamento de Gestión Humana  
To: <dir.planeaon@amigo.edu.co>, Marta Elizabeth Londoño Cano <analista.planeacion@amigo.edu.co>

Buenas tardes Ana y Elizabeth, deseo que se encuentren muy bien.

Adjunto informe de Gestión bajo el modelo solicitado . En Drive también lo encuentra actualizado.

[El texto citado está oculto]

[El texto citado está oculto]

---

 **Gestion del Talento Humano.docx**  
1141K