

034-
Medellín, 23 de enero de 2023

67415

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

Asunto: informe de gestión 2022

Reciba un cordial saludo.

Envío el informe de gestión del Departamento de Gestión Humana, correspondiente al año 2022. 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 y correo electrónico como constancia del envío.

Copia: Secretario General y Directora de Planeación.

Mariana Y.

UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ

2022

INFORME DE GESTIÓN

Departamento de Gestión Humana



Mariana Yepes Bustamante

Jefa del Departamento de Gestión Humana

2 ESTRATEGÍA



2.1 PRINCIPALES ASPECTOS EN RELACIÓN CON LA GESTIÓN

Uno de los logros más significativos del Departamento de Gestión Humana para 2022 y que es menester nombrar porque es el resultado del trabajo articulado y mancomunado con la Rectoría, la Secretaría General, el Departamento de Relaciones Laborales y la Vicerrectoría de Docencia, es la actualización normativa que propende por una mayor alineación de las políticas institucionales a la legislación vigente, a las demandas del medio y sobre todo a un genuino interés por la preservación del bienestar laboral de los empleados.

La actualización de esta normativa tiene como aspecto a destacar que contó con la participación activa y los aportes de los actores involucrados en cada uno de los procesos. Se reglamentó y socializó lo siguiente:

- Acuerdo Superior No. 06 de 2022. Reglamento Docente.
- Resolución Rectoral No. 02 de 2022. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución Rectoral No. 19 de 2022. Lineamientos Prácticos para la Contratación Laboral.
- Resolución Rectoral No. 47 de 2022. Creación del Comité de Igualdad y Equidad de Género en la Universidad Católica Luis Amigó.
- Resolución Rectoral No. 76 de 2022. Modifica el Comité para la Prevención y Preparación para la Atención de Emergencias.
- Resolución Rectoral N° 85 de 2022. Aspectos relacionados con el nuevo escalafón docente.
- Resolución Rectoral N° 86 de 2022. Estímulos laborales para empleados y docentes.

Durante el periodo Enero- diciembre del 2022, 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 para 2022 fue del 74%, de los 807 docentes vinculados al 1 de diciembre, 597 docentes cuentan con un nivel de formación mínimo en Maestría.

- 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 cerrar el año 2022 es del 71%. De los 807 docentes vinculados al 1 de diciembre, 574 docentes se capacitaron en manejo de las TIC.

- 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 para 2022 fue del 45%, de los 487 docentes con contrato de tiempo completo vinculados al 1 de diciembre, 221 cuentan con contrato de año calendario o a término indefinido.

- Desde el 2012 se fortalecerá el proceso de formación de formadores desde la plataforma virtual para cualificar los profesores con contrato de teletrabajo y de los Centros Regionales. El porcentaje de cumplimiento de este indicador para el 2022, fue del 100%. La Institución ofrece cursos de formación de formadores 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 cerrar el año 2022 es del 87%. 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 2022 es del 100%.

Dado que, de 11 nombramientos directivos realizados en 2022, todos cuentan con experiencia administrativa y docente en educación superior, 5 de ellos no cuentan con experiencia en cargos directivos y aunque el indicador no menciona propiamente este tipo de experiencia es menester nombrarla y aclarar que la Universidad brinda a sus empleados con desempeño destacado la posibilidad de participar en procesos de selección y calificar para ascensos. En todos los casos no se posee la experiencia directiva requerida, pero se corrobora la existencia de las competencias específicas necesarias para el cargo.

- 3. 5.1.2. El 100% de nuestros servidores expresará con claridad: nuestra visión, misión y principios institucionales. El porcentaje de cumplimiento para 2022 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 2022, 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 cierre de 2022 es del 87% 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%.

De 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, se desarrolló el siguiente cronograma de rendición de cuentas:

CRONOGRAMA JORNADAS DE RENDICIÓN DE CUENTAS		
FECHA	RESPONSABLES	HORA
31 de marzo	Rendición de cuentas Comité Rectoral: Rector, Vicerrectora de Investigaciones, Vicerrector Académico, Director Administrativo y Financiero.	3:00 a 5:00 pm
28 de abril	Rendición de cuentas Comité Rectoral: Directora de Planeación, Director de Extensión, Jefe de OCRI, Directora de Bienestar	3:00 a 5:00 pm
26 de mayo	Rendición de cuentas Centros Regionales: Manizales y Bogotá	4:00 a 5:00 pm.
23 de junio	Rendición de cuentas Centros Regionales: Montería y Apartadó	4:00 a 5:00 pm.
27 de octubre	Rendición de cuentas Facultades y Escuela de Posgrados: Derecho, Psicología, Ingenierías, Escuela de Posgrados	3:00 a 5:00 pm
24 de noviembre	Rendición de cuentas Facultades: Administración, Comunicación Educación	3:00 a 5:00 pm

- Solución de controversias y mecanismos de solución de conflictos. El porcentaje de cumplimiento para el año 2022 es del 100%. Se presentaron 8 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.

- 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 semestre 1 de 2022 fue del 100%.

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, realizaron el acompañamiento y asesoría psicosocial y jurídica a los pre-pensionados de la Institución. En términos generales el programa jubilARTE ha tenido una acogida positiva por parte de los empleados que han asistido a las distintas reuniones que han tenido como propósito revisar las historias laborales de los empleados, orientación jurídica, orientación en finanzas personales (asistida por capacitaciones que brindan los fondos privados), proyecto de vida, actividades recreativas y culturales son

algunos de los beneficios de asistir al programa que está orientado al público de prepensionados pertenecientes a la Universidad, hasta la fecha se ha podido establecer contacto con personal de la sede principal Medellín y los Centros Regionales de Montería, Apartadó y Bogotá. Atendiendo en su totalidad 97 casos en lo corrido del primer semestre del año.

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.

De 1.091 empleados vinculados para el año 2022, se logró una participación en estímulos institucionales de 588 empleados, lo cual equivale al 55% de los docentes y administrativos vinculados que accedieron a alguno de los beneficios que ofrece la Universidad, distribuidos de la siguiente manera.

70 descuentos de pregrado, 15 de especialización, 15 de maestría y 1 de doctorado aplicados para los empleados, cónyuges o hijos de los administrativos y docentes.

53 bonificaciones otorgadas a docentes clasificados en alguna de las tres categorías de Minciencias y 74 bonificaciones para empleados miembros de los grupos de investigación clasificados en A o A1 por Minciencias.

20 beneficios de capacitación externa y 8 nuevos ingresos a la póliza de medicina prepagada con SURA, para un total de 103 empleados afiliados a 2022.

12 nuevos créditos condonables otorgados para estudios de doctorado para un total de 37 créditos otorgados a 2022.

163 empleados que participaron de los encuentros de sensibilización de bienestar laboral y 97 empleados que participaron del programa Jubilarte.

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

SELECCIÓN Y VINCULACIÓN.

- A partir del año 2022 y con el apoyo de la Facultad de Psicología y Ciencias Sociales, el Departamento de Gestión Humana inicia con el acompañamiento y aporte de una psicóloga con amplia experiencia en procesos de selección, entrevistas y pruebas situacionales para integrar esta mirada a la evaluación de candidatos y otorgar mayor objetividad y solidez a los procesos de selección en todos sus niveles.

- Se ha fortalecido la mirada interna al talento humano de la Institución, reconociendo en los empleados competencias, habilidades y experiencia que aportan gran valor al desarrollo Institucional. Prueba de ello es que se realizaron 23 ascensos luego de efectuarse el respectivo proceso de selección.

- Se trabaja progresivamente con los líderes de unidad en la vinculación de talento amigoniano. Se cierra el año con el 34% de docentes vinculados que son graduados de la institución y el 30% de administrativos activos que son graduados también de la Universidad.

CAPACITACIÓN

- Plan de capacitación

Se realizaron 17 encuentros de capacitación. 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 este semestre se encuentra en 88% y se cumple la meta de que el 100% de las capacitaciones realizadas tenga resultado satisfactorio.

Los temas desarrollados atienden a necesidades de formación propuestas por los mismos empleados mediante encuesta realizada este año, resultados de la evaluación de riesgo psicosocial de 2019 y requerimientos de ley.

- Formación de formadores

Para el año 2022 se formaron 278 docentes, los cuales realizaron 522 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.

- Escuela de Liderazgo

La Escuela de Liderazgo inició en noviembre de 2021 y a la fecha lleva 17 encuentros contando con una alta participación de las personas que ocupan cargos de dirección en todas las sedes de la institución, de 110 invitados incluyendo a los miembros del consejo superior, en promedio asisten a cada encuentro 85 personas. Teniendo en cuenta que el liderazgo cumple un papel fundamental en la consolidación de equipos, el logro de metas y que además puede constituirse como un factor protector o un factor de riesgo, la institución busca acompañar a las personas que tienen este rol en la Universidad para transitar hacia estilos de gestión más horizontales, sensibles, empáticos y conscientes.

Los temas desarrollados a la fecha son los siguientes:

TEMÁTICA	CONFERENCISTA	FECHA
1. Empatía y relacionamiento	Claudia Patricia Vásquez Ramírez (EPM)	12 de noviembre 4:00- 6:15 p.m
1. Empatía y relacionamiento	Paola Andrea Osorio Villa (Docente)	19 de noviembre 2:00- 4:00 p.m
2. Identidad Amigoniana en acción	Padre Marino Martínez Pérez	26 de noviembre 2:00 pm- 4:00 p.m
2. Identidad Amigoniana en acción	Padre Juan Antonio Vives	3 de diciembre de 10:00am- 12:00

	Aguilella	m
3. Normatividad para líderes (casos y ejemplos)	Catalina Clavijo Urrea	18 de febrero 10:00 a.m. - 12:00 m
3. Normatividad para líderes (casos y ejemplos)	Dr. Jorge Eduardo Gómez Rico (Inspector de trabajo)	25 de febrero y 11 de marzo de 2022 de 2:00- 4:00 pm.
4. Liderazgo con resultados	John Berrio López	11 de marzo de 2022 de 2:00 - 4:00 pm.
4. Liderazgo con resultados	Amanda Palazon Juan Luis Mejía Arango	18 de marzo de 2022 de 10:00 a.m. a 12:00 m
5. Gestión de la comunicación para el liderazgo (el manejo del espacio y el control de la mirada y habilidades de comunicación y vocería)	Julián David Zuluaga Agudelo y Deybis Zapata Correa	3 y 10 de junio de 2:00 - 4:00 p.m.
5. Gestión de la comunicación para el liderazgo (expresión oral, respiración, dicción e improvisación)	Julián David Zuluaga Agudelo y Deybis Zapata Correa	9 de septiembre de 2:00 - 4:00 p.m.
6. Devolución resultados evaluación de riesgo psicosocial	María Alejandra Restrepo	19 de agosto de 2:00 a 4:00 pm.
7. Enfoque de género (sensibilización para líderes, de la importancia del tema y herramientas prácticas para saber cómo actuar).	Dora Cecilia Saldarriaga Grisales	16 de septiembre de 2:00 - 4:00 p.m.
8. Encuentro por la vida (sensibilización- herramientas para la prevención del suicidio)	Gloria Cecilia Cárdenas Ríos, Eliza Krac Gil y David Ignacio Molina Velásquez	11 de noviembre de 2:00 a 4:00 p.m.
8. Encuentro por la vida (sensibilización- herramientas para la prevención del suicidio)	Eliza Krac Gil	25 de noviembre de 2:00 - 4:00 p.m.

9. Atención de violencias basadas en género	Camila Montoya Osorio, Natalia Baena Robledo y Elvigia Cardona Zuleta	5 de diciembre de 2:00 - 4:00 p.m.
---	---	------------------------------------

- Jornada de integración y aprendizaje en Villa Amigó

Se llevó a cabo el 18, 21 y 22 de junio de 2022 en Villa Amigó- Copacabana, espacio que la institución ha dispuesto para jornadas de integración y aprendizaje.

El 18 de junio asistieron 49 personas de 51 convocadas y pertenecientes al grupo de servicios generales, seguridad y mantenimiento de la Universidad. Se trabajaron tres estaciones con los temas de manejo práctico de extintores, factores protectores con psicóloga, rumba aeróbica y en la tarde una jornada de libre integración y esparcimiento.

El 21 de junio asistieron 57 docentes de 70 convocados de todas las Facultades y el 22 de junio asistieron 60 administrativos de 70 convocados de todas las unidades. Durante estas dos jornadas se trabajó en 4 estaciones los temas de Yoga, Estilismo, factores protectores con psicóloga y loncheras saludables con el Programa de Gastronomía.

El balance de la jornada fue bastante positivo por parte de los asistentes porque se logró el propósito de trabajar temas frescos, útiles, lograr desconexión laboral, descanso, cambio de actividad e integración con compañeros de distintas unidades.

Como comentarios para la mejora se sugiere que temas como el de estilismo tengan enfoque de género e intercultural, prolongar el espacio de la fotocabina.

Como comentarios positivos se resalta que las actividades fueron representativas y generaron un alto proceso de aprendizaje y motivación. Se logró el propósito de descanso y los asistentes refieren que se sintieron atendidos y valiosos.

- Ciclo de capacitación personal de Servicios Generales:

En el segundo semestre de 2022 se realizó un ciclo de tres talleres dirigidos a los 44 empleados de servicios generales de la Institución, donde estaba convocado el personal vinculado directamente y aquellos contratados con la empresa SEISO, en estos encuentros se trabajaron los temas de ADN de la Universidad “El Carisma Amigoniano”, la actitud de servicio como generadora de cambio y el servir con propósito.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Para el año 2022 se logró un cumplimiento al plan de trabajo establecido del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del 90%.

Se realizó autoevaluación el 5 de diciembre de 2022, al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo los estándares mínimos (resolución 0312 del 2019) en compañía de la ARL Colmena Seguros, en la que se obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 91%.

Las actividades más relevantes ejecutadas para el segundo semestre del año 2022 fueron:

- Actualización de las matrices de peligros y riesgos a nivel nacional

-
- Ejecución del 90.77% de los exámenes médicos ocupacionales programados de forma intramural (en sedes de la IPS proveedora), en la sede Medellín.
 - Cierre ante la ARL de los planes de acción de los accidentes laborales graves 2022.
 - Ejecución auditoría interna al SG-SST con participación del COPASST bajo estándares mínimos.
 - Actualización del programa de trabajo seguro en alturas y formación del personal de mantenimiento bajo la Resolución 4272 del 2021.
 - Instalación de equipos de emergencia en bloques nuevos 3 Desfibriladores y 30 camillas.
 - Inicio del mantenimiento de los sistemas de alerta y alarma a nivel Nacional.
 - Simulacros de emergencia y evacuación en Medellín, Montería, Bogotá, Manizales y Apartadó.
 - Uno de los logros más importantes para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, fue establecer la inducción virtual a estudiantes en práctica a quienes aplica el Decreto 055 del 2015, logrando participación en la misma de 1.982 estudiantes a nivel nacional.

FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS

De 284 empleados administrativos vinculados a nivel país se realizó evaluación de desempeño de 261, lo que equivale a un 92% de empleados con su respectiva evaluación.

De las 261 personas evaluadas:

- 11 empleados equivalente al 4.2% culminaron el año con una evaluación cuantitativa entre 3,0 y 3,9.
- 36 empleados, equivalente al 13.7% de las personas evaluadas, lograron una evaluación cuantitativa entre 4,0 y 4,5.
- 214 empleados, equivalente al 81,9% de las personas evaluadas, lograron una evaluación cuantitativa entre 4,6 y 5,0.

Comparando los resultados obtenidos con el año anterior (2021), el 20% de los empleados mejoró su desempeño según los resultados cuantitativos de la evaluación, el 14% presentó una disminución en el desempeño para 2022, el 26% de los empleados evaluados obtuvo la misma valoración de forma consecutiva para 2021 y 2022. El porcentaje restante no tuvo evaluación en 2021 ya sea porque se trata de empleados nuevos en el cargo o se incumplió con este proceso para ese año.

Causas: ya el 96% de los empleados cumplen con el desempeño satisfactorio para la Institución, es decir, la meta debe tener como foco el 4% que no cuenta aún con desempeño considerado como satisfactorio.

Se logra observar también un aumento en los empleados que vienen en mejora de su desempeño, conocemos 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 procesos de evaluación más rigurosos, integrales y que cuenten con la participación de más actores involucrados en el proceso.

FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DOCENTES

- Para el año 2020 fueron evaluados 501 docentes por parte de los estudiantes de los cuales 481 lograron una evaluación satisfactoria con un resultado cuantitativo igual o superior a 4.0 y 20 profesores un resultado poco satisfactorio inferior a 4.0. En conclusión, el 96% de los docentes obtuvo una evaluación satisfactoria por parte de los estudiantes para dicho año.

501 docentes fueron evaluados por su directivo académico de los cuales 499 lograron una evaluación satisfactoria con un resultado cuantitativo igual o superior a 4.0 y 2 docentes cerraron el año con un resultado poco satisfactorio inferior a 4.0. En conclusión, el 99% de los docentes obtuvo una evaluación satisfactoria por parte de jefes inmediatos para dicho año.

- Para el año 2021 fueron evaluados 474 docentes por parte de los estudiantes de los cuales 443 lograron evaluación satisfactoria y 31 poco satisfactoria. En conclusión, el 93% de los docentes obtuvo una evaluación satisfactoria por parte de los estudiantes para dicho año.

432 docentes fueron evaluados por parte del directivo académico de los cuales 420 lograron una evaluación satisfactoria y 12 una evaluación poco satisfactoria. En conclusión, el 97% de los docentes obtuvo una evaluación satisfactoria por parte de jefes inmediatos para dicho año.

- Para el año 2022 fueron evaluados 690 docentes por parte de los estudiantes de los cuales 638 lograron una evaluación satisfactoria y 52 poco satisfactoria. En conclusión, el 92% de los docentes obtuvo una evaluación satisfactoria por parte de los estudiantes para dicho año.

581 docentes fueron evaluados por parte del directivo académico de los cuales 566 lograron una evaluación satisfactoria y 15 una evaluación poco satisfactoria. En conclusión, el 97% de los docentes obtuvo una evaluación satisfactoria por parte de jefes inmediatos para dicho año.

ESCALAFÓN DOCENTE

- En la primera convocatoria del año realizada entre marzo y abril se escalafonaron los siguientes docentes:

Auxiliar: recibimos 39 solicitudes, de las cuales cumplen 34 y 3 quedan en categoría especial.

Asistente: recibimos 13 solicitudes, de las cuales cumplen 11 docentes.

Asociado: recibimos 3 solicitudes, cumple 1 docente.

- En la segunda convocatoria del año se lograron los siguientes resultados:

Auxiliar: recibimos 69 solicitudes, de las cuales cumplen 44 y 6 quedan en categoría especial.

Asistente: recibimos 11 solicitudes, de las cuales cumplen 9 docentes.

Asociado: recibimos 1 solicitud, cumple 1 docente.

RESULTADOS ESCALAFÓN 2022	
CATEGORIA	TOTAL
AUXILIAR	78
ASISTENTE	20
ASOCIADO	2
TITULAR	0
TOTAL	100

2.3 GESTIÓN DEL RIESGO DE LA UNIDAD

LOGROS

- Se creó y consolidó el grupo de equidad e igualdad de género como iniciativa de las docentes investigadoras Nicolasa María Durán Palacio y Magda Victoria Diaz Alzate, con apoyo de Bienestar Institucional, el Departamento de Gestión Humana y la participación activa de las estudiantes pertenecientes a la colectiva lucha amiga, la Vicerrectoría de Docencia y un grupo de docentes formadas en el tema.

Se adelantó durante el primer semestre del año un trabajo por subgrupos.

Subgrupo de pedagogía y sensibilización: trabaja en el diseño de las herramientas para la docencia igualitaria que se envían a todos los docentes, planean unos diálogos de saberes que se desarrollarán por programas de temas relacionados con estereotipos y acoso, construyeron en articulación con la Vicerrectoría Académica unos objetivos con enfoque de género que impactarán la reforma curricular.

Subgrupo de investigación: están adecuando unos instrumentos internacionales de capacidades instaladas para realizar una prueba piloto y luego aplicarlos a los directivos de la Institución, relacionados con el tema de igualdad y equidad de género.

Subgrupo jurídico: realizaron la actualización del protocolo y la ruta de atención a violencias basadas en género de la Universidad y realizaron la propuesta de resolución rectoral para la creación del comité de igualdad y equidad de género.

Todo se está enmarcando en la normatividad vigente y en trabajo articulado con otras IES y desde un genuino interés por fomentar escenarios libres de violencia y de respeto por los derechos humanos.

- Se realizó con la Dirección de Planeación y la firma Human Capital el estudio de cargos y salarios de la Institución y se presentó al consejo superior los resultados y propuesta de trabajo, contando con el aval de dicho órgano para dar continuidad a la iniciativa.

- Con la Vicerrectoría de Docencia, la jefe de relaciones Laborales y un grupo de docentes de la Universidad se trabajó sobre la propuesta de actualización del Reglamento Docente.

- Se realizó entrega de 32 amplificadores de la voz para los profesores que hacen parte del programa de vigilancia epidemiológica de la voz, como herramienta que propende por facilitar su labor y cuidar de su salud.

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 los últimos 2 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.

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 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.



Jefatura Gestion Humana <jefe.ghumana@amigo.edu.co>

Informe de Gestión Departamento de Gestión Humana

1 mensaje

Jefatura Gestion Humana <jefe.ghumana@amigo.edu.co>

19 de enero de 2023, 17:50

Para: Ana María Vanegas <dir.planeacion@amigo.edu.co>, Marta Elizabeth Londoño Cano <analista.planeacion@amigo.edu.co>

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

Adjunto el informe de Gestión del Departamento de Gestión Humana.

Quedo atenta a las inquietudes o información adicional que se requiera. Bella 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”.

**Gestión del Talento Humano a diciembre de 2022.docx**

772K