

034-

Medellín, 28 de enero de 2025

72606

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

Asunto: informe de gestión 2024

Reciba un cordial saludo.

Envío el informe de gestión del Departamento de Gestión Humana, correspondiente al año 2024. 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 Atracción y Selección

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 año 2024 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
- Se realizó medición de riesgo psicosocial, con una participación a nivel nacional del 79% de empleados de acuerdo con los lineamientos del Ministerio del Trabajo.
- Se avanzó en un 60% de las evaluaciones de desempeño 360° dirigidas a directores(as) de Programa con su respectiva retroalimentación y plan de mejora. El proceso culmina en marzo de 2025.
- Rotación de un grupo de secretarías administrativas y académicas, actividad que demuestra la importancia de fomentar una cultura organizacional basada en el aprendizaje continuo y la innovación, entendiendo que la rotación de personal es una estrategia legítima para promover la gestión y transferencia del conocimiento. Al permitir



que las secretarías(os) adquirieran nuevas habilidades y perspectivas en diferentes áreas de la Institución, se enriquece el capital intelectual de la Universidad. Asimismo, la rotación contribuye a la continuidad de las operaciones al asegurar que el conocimiento institucional se distribuye de manera más amplia entre el personal, minimizando los riesgos asociados a la fuga de conocimiento clave.

- 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				
SEDE	PERIODO	NÚMERO DE EMPLEADOS	PERIODO	NÚMERO DE EMPLEADOS
APARTADO	2024-1	13	2024-2	13
BOGOTÁ	2024-1	4	2024-2	3
MANIZALES	2024-1	29	2024-2	23
MEDELLÍN	2024-1	319 (Incluye personal del proyecto SAP)	2024-2	195

MONTERÍA	2024-1	11	2024-2	9
----------	--------	----	--------	---

DOCENTES POR LUGAR DE DESARROLLO				
SEDE	PERIODO	DOCENTES	PERIODO	DOCENTES
APARTADÓ	2024-1	26	2024-2	23
BOGOTÁ	2024-1	5	2024-2	5
MANIZALES	2024-1	109	2024-2	105
MEDELLÍN	2024-1	597	2024-2	572
MONTERÍA	2024-1	22	2024-2	24

Proceso de Atracción y Selección.

Los indicadores de este subproceso se detallan a continuación:

- Docentes vinculados con formación mínima en maestría: el porcentaje de cumplimiento para el año 2024 fue del 74%, de los 729 docentes vinculados al finalizar el semestre, 539 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 fue del 40%, de los 480 docentes con contrato de tiempo completo vinculados, 196 cuentan con contrato de año calendario o a término indefinido.

- Número de empleados (administrativos y docentes) seleccionados para vincularse a la Universidad que cumplen la totalidad de requisitos contemplados en su perfil de cargo: para 2024-1 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.

Para 2024-2 de 93 cargos administrativos vinculados 72 de ellos cumplen con la totalidad de los requisitos según el perfil de cargo, esta cifra representa un 77% 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 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 fueron:

- Procesos de selección directivos:

Nombre	Cargo
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
Olga Lucia Soto Montaño	Directora del Programa de Psicología Medellín

Por otro lado, se llevó a cabo un centro de valoración con el fin de evaluar los docentes que se encontraban a la fecha con Encargos que incluían funciones administrativas relacionadas con



direcciones y/o decanaturas de programa y facultades, se utilizaron varias técnicas para evaluar la gestión que a la fecha han realizada por cada uno de ellos y de ellas, entre los cuales se incluyeron: aplicación de pruebas psicotécnicas, exposición de informe de gestión y desarrollo de ejercicio de simulación, esta actividad se realizó con el acompañamiento de cada uno de los líderes de los programas y/o facultades.

Se relacionan a continuación los docentes convocados para ser valorados y poder determinar su nombramiento en propiedad.

Docentes con Encargos	
Nombre completo	Cargo:
Adriana María Torres Zapata	Directora Encargada del programa de Actividad Física y Deporte
Leslie Milena Arrubla Valencia	Decana (Encargada) Facultad de Ingeniería
Juan Marco Zanabria Estrada	Director(e) Encargado del Programa de Negocios Internacionales
Ana María Castaño Gil	Docente con Funciones de Coordinación del Programa de Arquitectura
Lina María Montoya Suarez	Docente con Funciones de Coordinación del Programa Ingeniería de Sistemas

- 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

- 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.



- Implementación de la estrategia "Conversemos", que busca acercamiento con los nuevos talentos y ofrecer un espacio de escucha validando adaptación, percepciones y oportunidades de mejora acerca de los procesos de selección e inducción de la Universidad.
- Capacitación a líderes sobre el proceso de Atracción y Selección, ofreciendo herramientas que permitan mejorar las buenas prácticas en los centros de valoración.

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

Para el periodo 2024-2 se formaron 207 docentes, los cuales realizaron 261 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 CURSO	CANTIDAD
Charla Actualización en Diseño Gráfico	15
Curso Análisis de Datos para la Docencia: Power BI en Acción	5



Curso Comprensión de Cartas Descriptivas a través de Transposiciones Didácticas Socioculturales	15
Curso de Actualización en Educación, Infancias y Familia	18
Curso de Lengua de Señas I	13
Curso Eficiencia Operativa: Competencias Digitales Clave con Sheets y Power BI	1
Curso Formación y Transformación Docente en Épocas Complejas	59
Curso Identidad Amigoniana Nivel I	28
Curso Identidad Amigoniana Nivel Ii	12
Curso Identidad Amigoniana Nivel Iii	13
Curso Identidad Amigoniana Nivel Iv	6
Curso Inglés Nivel B2	7
Curso Inglés para Docentes A1-1	1
Curso Inglés para Docentes A2-1	6
Curso Inglés para Docentes B1-1	2
Curso Inglés para Docentes B1-3	3
Curso Inglés para Docentes B2-1	4
Curso Italiano para Docentes A1-2	8
Diplomado en Estrategias Cuantitativas y Cualitativas en Metodologías de Investigación	12
Entrenamiento Fundamentación en Metodología Emi	1
Entrenamiento Fundamentación en Metodología Emi (Etapa De Implementación)	4
Taller de Actualización en Herramientas Tecnológicas para la Gestión Educativa	2
Taller Herramientas de IA Aplicadas a la Educación Universitaria	9



Taller Manejo del Campus Virtual - Evaluación	17
Total	261

Líderes U.

En el año 2024 se realizaron cinco 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", "La comprensión de las Violencias Basadas en Género en la Universidad", "Formación de líderes para acompañar procesos de selección.", "Líderes por la vida" y "Prevención del acoso laboral desde la mirada de una inspectora de trabajo".

Asimismo, desde el Departamento de Gestión Humana y el presupuesto de capacitación Institucional se apoyó la iniciativa de la Vicerrectoría de Docencia para la formación de Directivos(as) en la "Diplomatura En Prospectiva: Enfoque Territorial y Organizacional en Educación Superior" cuyo objetivo fue favorecer la construcción de escenarios futuros que permitan alcanzar los sueños institucionales, colectivos e individuales. La Universidad Católica Luis Amigó diseñó una experiencia de formación para equipos directivos basada en la propuesta teórica y metodológica de la prospectiva.

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 año 2024 se realizaron cuatro encuentros con una participación del 72% de las personas que ocupan estos cargos.

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

Los talleres realizados fueron "Mi trabajo una experiencia feliz", "Dominando los Acuerdos de Niveles de Servicio", "Transformación Digital", "Servicio al Cliente y Manejo de Incidencias". El objetivo de estos encuentros 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, así como, brindar a las Secretarías y Auxiliares Administrativas(os) herramientas para crear experiencias memorables y lograr fidelización a partir de su actitud de servicio.

Estímulos laborales.

De 972 empleadas y empleados vinculados para el año 2024, se logró una participación en estímulos institucionales de 544 personas, lo cual equivale al 56% de los docentes y

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

24 descuentos de pregrado, 1 de especialización y 8 de maestría aplicados para los empleados, cónyuges o hijos de los administrativos y docentes aplicados en el semestre 2024-1.

19 descuentos de pregrado, 2 de especialización y 1 de maestría aplicados para los empleados, cónyuges o hijos de los administrativos y docentes aplicados en el semestre 2024-2.

13 beneficios de capacitación externa.

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.

243 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 Amigó de las cuales se describen presuntas conductas de acoso laboral. Los casos atendidos son seis (6) 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 los radicados 71246 y 72002 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 6 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 año 2024 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.

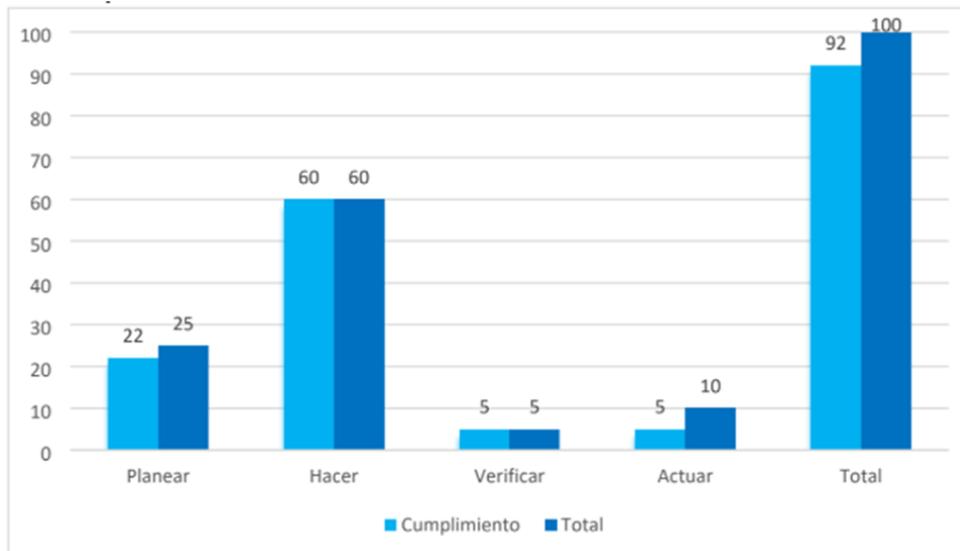


Se realizaron intervenciones grupales e individuales de acuerdo con los resultados de la encuesta de clima laboral, aspecto que se detalla en el siguiente apartado.

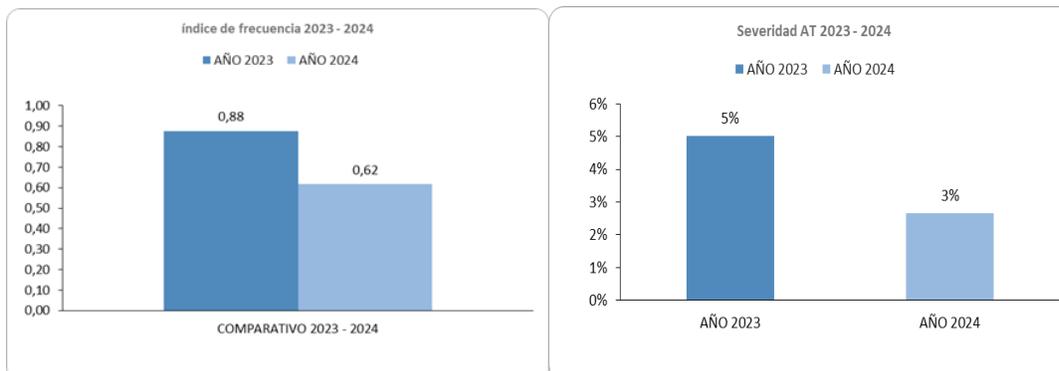
Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

En el año 2024 se logró un cumplimiento del plan anual de trabajo establecido del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del 83%.

Se finalizó el año 2024 con un cumplimiento del 92% en estándares mínimos regulados por la resolución 0312 del 2019, del Ministerio de Trabajo:



Análisis estadístico de accidentalidad

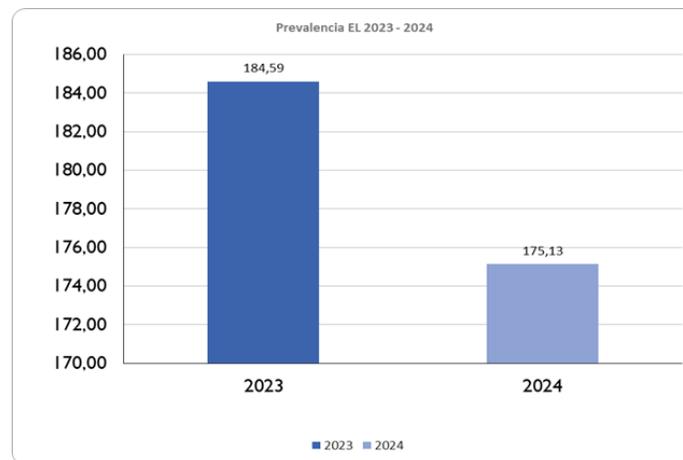


Comparando los años 2023 y 2024, para 2024 se evidencia una disminución del 33% en la frecuencia de la accidentalidad y de 49% en la severidad de la accidentalidad laboral con respecto al año anterior, en el primer semestre del año, presentamos un incremento con respecto



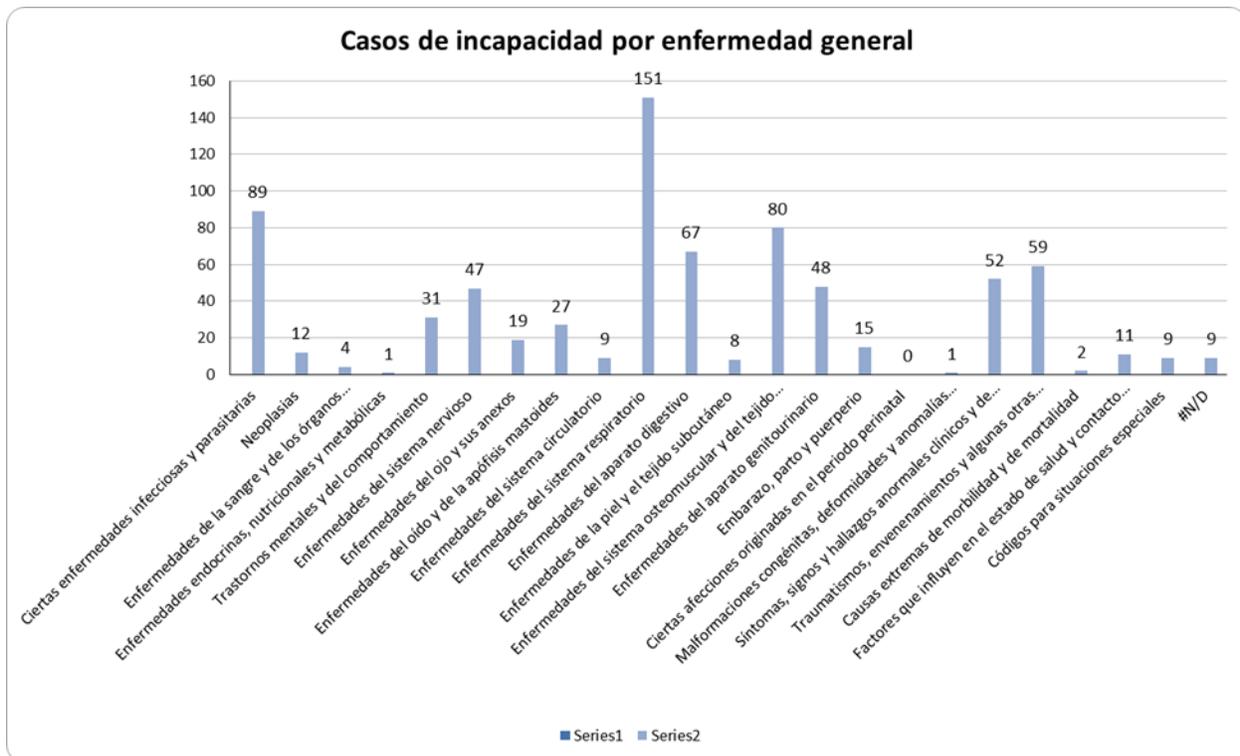
al 2023 en la frecuencia y severidad generado por la ejecución y las características del proyecto SAP (Proyecto con la Gobernación de Antioquia, desarrollado en diferentes Municipios del Departamento), sin embargo, para el segundo semestre y con la finalización del proyecto SAP, solo se presentaron 7 accidentes laborales, lo que permitió reflejar la disminución de la accidentalidad, finalizando en total el 2024 con 15 accidentes y 65 días de incapacidad a nivel nacional. Los eventos más representativos se dan por caída al mismo nivel, pisadas, choques o golpes y falsos movimientos principalmente en docentes y personal de servicios generales.

Análisis estadístico de enfermedad laboral



Validando los datos en los sistemas de información con la ARL Colmena, y analizando los indicadores definidos por la resolución 0312 del 2019, se midió la prevalencia de los años 2023 y 2024, encontrando que por cada *100.000 trabajadores existen 175 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 empleados vinculados, estas enfermedades son de tipo osteomuscular, dados principalmente en personal de servicios generales. Para el año 2024, ingresa a estudio para calificar origen de enfermedad de una persona de servicios generales y continúa un caso de estudio abierto desde el 2023 en controversia por parte de las juntas para calificar y definir el origen.

Ausentismo por enfermedad común y laboral



Realizando análisis del ausentismo del año 2024 por enfermedad general se evidencia que la principal causa de ausencia en la Institución se da por enfermedades del sistema respiratorio y enfermedades infecciosas y parasitarias, y los diagnósticos que mayor ausentismo generaron en la Universidad fueron ausencias por condiciones propias del embarazo, traumatismos y enfermedades del sistema osteomuscular, se evidencia un aumento en número de incapacidades del 23% y en días de incapacidad del 15% con respecto al año anterior. Se presentaron 751 incapacidades con 4555 días en total, 84 días de estos se perdieron por enfermedad laboral.

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 todas y todos los empleados.

Las actividades más relevantes ejecutadas durante el año 2024 fueron:

- Lanzamiento e implementación del curso de inducción en seguridad y salud en el trabajo para empleados a través del campus virtual.
- Seguimiento a las prioridades definidas para el SG-SST.
- Autoevaluación de estándares mínimos.
- Aplicación de batería de riesgo psicosocial.
- Auditoría interna al SG-SST.



- Acto de reconocimiento a los grupos de apoyo a nivel nacional.
 - Entrenamiento de 8 horas como cierre de formación a brigadistas, donde se invitó personal docente y administrativos para la participación.
 - Recarga e inspección de aproximadamente 194 extintores de la Sede Medellín.
 - Programación y ejecución de exámenes médicos periódicos de personal administrativo y docente a nivel nacional.
 - Se obtuvo certificación de diplomado en seguridad vial con una intensidad de 132 horas para el equipo de SST.
 - Reporte e investigación de 10 accidentes de trabajo todos leves.
 - Reporte e investigación de 2 incidentes de trabajo.
 - Solicitud y seguimiento a la gestión de la adecuación de puestos de trabajo para dotación de base, mouse y teclado auxiliar.
 - Acompañamiento a los grupos de apoyo de la unidad (COPASST, COMITÉ DE CONVIVENCIA, BRIGADA DE EMERGENCIA y COMITÉ OPERATIVO DE EMERGENCIA).
 - Simulacros de emergencia nacional en todos los centros regionales.
 - 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 asesoría de ARL Colmena seguros.
 - Se auditaron 33 empresas entre contratistas y concesionarios.
 - Inspección a zonas o lugares de trabajo.
 - Actualización de las matrices de peligro a nivel nacional.
 - 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 en segundo semestre.
- Se realizó el acompañamiento y gestión de la formación de las brigadas a nivel nacional.

Seguimiento y control a contratistas

- Hasta el 19 de diciembre de 2024 se revisaron 801 solicitudes de ingreso de personal contratista y proveedor, catalogados en bajo, medio y alto impacto
- Auditoría a 33 empresas entre contratistas y concesionarios.

Programas de rehabilitación de la salud

Ejecución de 7 fechas para seguimiento médico laboral a casos de salud con o sin recomendaciones para un total de 69 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 y remisiones a los demás sistemas de vigilancia (psicosocial y osteomuscular), también se han orientado algunos procesos para solicitudes a EPS de inicio de calificaciones de estudio de origen.

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

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

Manejo de fracturas e inmovilizaciones
Paro cardiaco
Paro respiratorio
Sistema comando de incidentes
Manejo de heridas y quemaduras (incluidas heridas abiertas)
Control de Hemorragias y SHOCK

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

Reporte de accidentalidad y ausentismo
Revisión de hallazgos de inspecciones
Capacitación de accidentes de trabajo
Conocimiento de Informe general de resultados de aplicación de batería de Riesgo Psicosocial
Propuestas individuales de convocatoria 2025 – 2026
Informe de gestión del 2023 – 2025

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

Se realizaron 4 reuniones del comité de convivencia laboral con sus respectivas actas, apoyaron la ejecución de:

Atención de casos allegados al comité
Apoyo en la semana de la salud 2024-2
Actividades de prevención
Redacción y ajuste del manual de convivencia
Informe de gestión del 2023 – 2025

Se realizó 1 encuentro del comité de emergencia.

Sistema de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular (SVE OM)

- Análisis de estadísticas de morbilidad y ausentismo 2023, para sacar nómina de expuestos con diagnósticos por desórdenes musculoesqueléticos (DME) 2024.



- Revisión resultados de exámenes médico ocupacionales (MOS) 2023 para identificar posible población sospechosa y actualizar base de datos de expuestos 2024.
- Evaluaciones tamiz personal SVE DME y elaboración de planes caseros personal evaluado.
- Visita a puestos de trabajo de personal expuesto.
- Actualización matriz de seguimiento a recomendaciones ergonómicas sede Medellín.
- Capacitación manejo de cargas personal operativo Sede Medellín.
- Consolidación de las acciones del SVE desde 2021 en una base de datos, con el fin de llevar la trazabilidad de las intervenciones que se han realizado con los empleados.

Sistema de Vigilancia Epidemiológica de la voz

Se realizó préstamo de 5 amplificadores disponibles a docentes identificados como sospechosos en el sistema y que, por solicitud de otras unidades, especialmente, amigó 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.

Análisis de estadísticas de morbilidad y ausentismo 2024, para sacar nómina de expuestos con diagnósticos que pueden afectar la voz.

Revisión de los resultados de exámenes médico ocupacionales 2023 y 2024 para identificar población sintomática.

Sistema de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial

Con respecto al sistema de vigilancia psicosocial, se realizó seguimiento, acompañamiento e intervención individual a casos críticos remitidos desde bienestar institucional, comité de convivencia y Gestión Humana.

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

Se realizó aplicación de la batería de riesgo psicosocial, con una participación a nivel nacional del 79% de empleados lo que genera confiabilidad en los resultados, evidenciando los siguientes resultados globales y con el porcentaje que representa la población trabajadora distribuidos en el nivel de riesgo identificado:

RESULTADOS GLOBALES	Riesgo Muy Bajo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	Nivel de Riesgo
Condiciones Intralaborales	40%	21%	17%	11%	11%	Bajo



Condiciones extralaborales	38%	20%	20%	14%	9%	Bajo
Valoración estrés	23%	17%	14%	23%	23%	Alto

A nivel general, se identificaron aspectos **muy positivos** en la Universidad como son:

- Características de la vivienda y su entorno
- Relación con colaboradores
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Relaciones familiares

De igual forma dentro de los aspectos que **podemos fortalecer** como Institución están:

- Claridad del rol
- Características del liderazgo
- Demanda jornada de trabajo
- Desplazamiento vivienda trabajo

En la valoración del estrés se muestra un nivel de riesgo alto en algunos empleados, pero estos resultados se han estado analizado desde la individualidad de cada empleado, en 2024 se logró la atención de 151 personas en total, que representa el 45% de las personas en alto y muy alto, durante el 2025 se continuará el ejercicio.

Inducciones y capacitaciones (estudiantes y empleados)

Se logró cerrar el año con una participación, finalización y aprobación del curso virtual de inducción y reinducción en SST del 58% de empleados vinculados a la institución a noviembre 2024.

*Con respecto a la Inducción en SG-SST para estudiantes en práctica cargado en el campus virtual de la institución, se matricularon al curso de inducción en el campus virtual de 2.661 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 82% (2584) de los estudiantes en práctica al curso y el 99% (2556) de éstos aprobó y finalizó la inducción.

Evaluación y Mejoramiento de la Estructura Organizacional

- 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.

- Para el periodo 2024-2 fueron evaluados 649 docentes por parte de los estudiantes de los cuales 615 lograron una evaluación satisfactoria (igual o superior a 4.0) y 34 poco satisfactoria (igual o inferior a 3,9). En conclusión, el 94% de los docentes obtuvo una evaluación satisfactoria por parte de los estudiantes para dicho periodo.

553 docentes fueron evaluados por parte del directivo académico. De estos 553 docentes, 545 lograron una evaluación satisfactoria (igual o superior a 4.0) y 8 una evaluación poco satisfactoria (igual o inferior a 3,9). En conclusión, el 98% de los docentes obtuvo una evaluación satisfactoria por parte de jefes inmediatos para dicho periodo.

- Con respecto a la evaluación 360° de directivos se logró un avance del 60%, cerrando a diciembre de 2024 con las evaluaciones de desempeño de los Decanos(as) de Educación y Humanidades y Facultad de Ingenierías y Arquitectura, así como, con las Direcciones de Programa pertenecientes a la Facultad de Comunicación, Publicidad y Diseño, Educación y Humanidades culminadas en su totalidad y avance parcial sobre el Centro Regional Manizales y



Facultad de Ciencias Sociales, Salud y Bienestar con su respectiva retroalimentación y plan de mejora. El proceso culmina en marzo de 2025. Esta evaluación tiene como propósito realizar una evaluación 360° de cada una de los Directivos(as) con el propósito de brindarles una retroalimentación que les permita contrastar su autopercepción con la percepción que las demás personas tienen frente a su desempeño y liderazgo; conocer y reflexionar sobre sus fortalezas y puntos de dolor, de esta manera establecer acciones efectivas de mejora en el desempeño laboral integral y está conformada por la evaluación de su jefe inmediato, sus pares los demás Directivos(as) de la Facultad, el Directivo(a) realizará su autoevaluación, 11 miembros de su equipo de trabajo, 11 empleados de la institución, se aplica una prueba psicotécnica que evalúa el nivel de liderazgo.

- Los indicadores de cumplimiento de la evaluación de desempeño del personal administrativo 2024, se consolidan en febrero de 2025.

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 muestran la necesidad de aumentar el talento humano dedicado a estos dos grandes frentes. Un claro ejemplo de ello es la implementación del plan estratégico de seguridad vial, la atención de casos médicos y la intervención de riesgo psicosocial.
- Riesgos identificados en el análisis de causas realizado frente a la no conformidad derivada de la auditoría del ICONTEC.

Conclusiones

Para el año 2025 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 y proyección docente.
- Continuar acompañando 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.
- Trabajar de manera conjunta con el Departamento de Relaciones Laborales y la Rectoría en la reglamentación e implementación de la política de teletrabajo en la Universidad Católica Luis Amigó.
- Retomar la propuesta ante el Consejo Superior de un plan de carrera para administrativos.
- Trabajar para el cumplimiento del Comunicado 72467 del 17 de diciembre de 2024. Observaciones presupuesto institucional 2025 del Consejo Superior de la Universidad, se indica que el componente del talento humano debe reducirse para 2025 del 65 al 72% esto no debe mandar un mensaje errado a las y los docentes ni debe ser el pretexto para generar sobrecargas laborales. Este es un llamado para que de forma conjunta se realicen proyecciones docentes



medidas y no excederse en reservas o apoyos administrativos, recordar que la prioridad de los docentes debe ser el desarrollo de las funciones sustantivas, no las actividades administrativas. También se deben realizar los análisis pertinentes de conformidad con las matrículas y proyectos de la Facultad/Centro Regional para prescindir, si es necesario, de los servicios de docentes de medio tiempo y cátedra.