INFORME DE GESTIÓN Y SOSTENIBILIDAD 2025-1

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA

UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ

ÍNDICE

ÍNDICE **2**
Nuestros Datos 2025 4
Introducción y Objetivos 2025 5
Aportes de la Gestión al Cumplimiento de la Misión Institucional y los Objetivos Estratégicos 7
Acciones Relevantes, Proyectos Ejecutados y Resultados Alcanzados 9
Articulación Institucional y Trabajo Colaborativo con otras Dependencias y Aliados estratégicos de apoyo 11
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 11
SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL 18
ATRACCIÓN Y SELECCIÓN 21
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 22
Percepción y Nivel de Satisfacción de los Grupos de Interés Sobre la Gestión y los Servicios Ofrecidos 25
Gestión Estratégica Integral y Compromiso con la Identidad Institucional 27
Identidad Amigoniana 27
Compromiso con la sostenibilidad y diversificación de recursos 28
Elementos críticos de la gestión y gestión del riesgo 28
Gestión del cambio 29
Retos y proyecciones 2025. 30
Conclusiones 31

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.

Nuestros Datos 2025

ESCALAFÓN DOCENTE 2024-2025				
	202401	202402	202501	TOTAL, GENERAL
ASISTENTE 2	47	46	54	147
ASOCIADO 2	7	17	24	48
AUXILIAR 1	204	205	205	614
AUXILIAR 2	259	259	241	759
SIN ESCALAFÓN - DOCENTE	54	40	37	131
TITULAR 2	3	3	4	10
TOTAL, GENERAL	**574**	**570**	**565**	**1716**

PERSONAL ADMINISTRATIVO AL 30 DE JUNIO DE 2025			
SEDE	INDEFINIDO	TÉRMINO FIJO	TOTAL, GENERAL
MONTERÍA	3	7	10
APARTADÓ	2	12	14
BOGOTÁ	1	2	3
MANIZALES	3	29	32
MEDELLÍN	65	182	247
TOTAL, GENERAL	**74**	**232**	**306**

Introducción y Objetivos 2025

El presente informe describe la labor del Departamento de Gestión Humana realizada entre los meses de enero a junio de 2025. Los principales objetivos que se logran cumplir, se enuncian a continuación y se desarrollarán en cada uno de los apartados:

- Intervenciones grupales e individuales de acuerdo con los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada en septiembre de 2024, con una participación a nivel nacional del 79% de empleados, de acuerdo con los lineamientos del Ministerio del Trabajo. Este plan de intervención incluye: asesorías psicológicas individuales al personal que puntuó con un nivel alto o muy alto en el factor de riesgo de estrés. Se logró intervenir a 265 empleados (cobertura del 80%), talleres grupales con unidades específicas, actividades de reconocimiento a la labor de los empleados, psicoeducación en cuidado y mitigación de los factores de riesgo psicosocial, por medio de infografías de Universidad Saludable, diseño e implementación del curso virtual en Primeros Auxilios Psicológicos en entornos Universitarios, jornadas de mitigación del estrés, entre otras estrategias.
- Seguimiento médico laboral a casos de salud con o sin recomendaciones para un total de 39 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. Este seguimiento personalizado y empático ha sido muy bien recibido por las empleadas y empleados de la Universidad.
- Fortalecimiento de la Escuela de Liderazgo, además de los encuentros mensuales en temas de interés para la gestión directiva se desarrolló un programa de mentorías con 16 líderes(as) de la Universidad con el propósito de brindar herramientas psicolaborales para el fortalecimiento del desempeño integral.
- Migración de la información del Departamento al software SIESA para optimizar y sistematizar la operación del Departamento de Gestión Humana.
- Realización de los procesos de atracción y selección del proyecto con la Secretaría de Juventud de Medellín para prestar servicios de apoyo para fortalecer los procesos de formación, liderazgo, dinámicas y prácticas juveniles en las comunas 8 y 9 de la ciudad.
- Culminó en 100% de cumplimiento el proceso de evaluación de desempeño 360° dirigida a Directores(as) de Programa con su respectiva retroalimentación y plan de mejora.
- En articulación con la Vicerrectoría de Docencia se estabilizó el número de horas laborales en cada semestre para las y los docentes con contrato por año calendario, independientemente del número de días hábiles del periodo, de tal manera que podamos ir transitando hacia una cultura de mejor perfilación de los docentes y trabajo por proyectos macro que aporten al desarrollo de las distintas funciones sustantivas de la Institución en armonía con la calidad de vida laboral de nuestras profesoras y profesores.

Las iniciativas de Gestión del Talento Humano durante este periodo no fueron acciones aisladas; al contrario, surgieron en coherencia total con la dimensión de bienestar laboral, la cual tiene un papel protagónico en el Plan de Desarrollo Institucional 2023-2032. Estas acciones

también fueron una respuesta directa y estratégica a los resultados obtenidos en la medición de riesgo psicosocial, permitiendo abordar de manera proactiva las necesidades de las personas de la institución.

Cada actividad implementada este año, desde los programas de desarrollo profesional hasta las estrategias de fomento de un ambiente de trabajo saludable, estuvieron intrínsecamente ligadas a la filosofía institucional. El marco de actuación ha sido el principio fundamental del humanismo cristiano, el cual impulsa a reconocer y valorar la dignidad inherente de cada miembro de la comunidad universitaria. En este sentido, la gestión de talento humano que se ha adelantado busca no solo optimizar el desempeño y la sostenibilidad de la Universidad, sino, sobre todo, cultivar un entorno laboral seguro y dignificante. Al invertir en el bienestar integral del talento humano, se está fortaleciendo la calidad del servicio educativo y el cumplimiento de nuestra misión formadora.

Por ello, la apuesta para 2025-2 y 2026 será

- Trabajar 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.
- 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.

Aportes de la Gestión al Cumplimiento de la Misión Institucional y los Objetivos Estratégicos

Para ampliar la información con respecto al aporte del Departamento de Gestión Humana en el cumplimiento de los **objetivos estratégicos institucionales** definidos en el **Plan de Desarrollo**

Estratégico 2023–2034. Se detallan las acciones y decisiones que han contribuido a la inclusión, calidad, innovación y transformación de la Universidad.

Objetivo Estratégico 3. Programa 3.4 Bien-estar Laboral.
Implementar acciones de desarrollo social que contribuyan al bienestar de la comunidad.

- **Diseño e implementación del curso virtual en Primeros Auxilios Psicológicos en entornos Universitarios:**

El objetivo es poder fomentar habilidades para ofrecer una primera respuesta en caso de emergencia psicológica o emocional. En este primer semestre se diseñó el curso con el apoyo de mediaciones virtuales desde lo técnico y con el apoyo de cuatro docentes del Programa de Psicología desde el componente teórico. Se implementará, en el segundo semestre del 2025. La meta inicial es que el 80% del personal administrativo y docente, realicen el curso.

- **Acompañamiento individual, por medio de asesoría psicosocial:**

En el segundo semestre del año 2024, se realizaron asesorías psicológicas al personal que puntuaron con un nivel alto y muy alto en el factor de riesgo de estrés. Se logró intervenir a 265 empleados (cobertura del 80%) Actualmente se realizan asesorías psicosociales al personal con procesos críticos, por presencia de trastornos psicológicos o condiciones de salud física, reubicaciones, reintegros, alteraciones psicológicas, resolución de conflictos, o diversas situaciones extralaborales y por atención de primeros auxilios psicológicos. En el primer semestre, se han realizado 36 intervenciones.

- **Acompañamiento grupal, a unidades de la Universidad:**

Las intervenciones se realizaron por medio de la empresa “Mi Cuento” de la ARL Colmena:

- Intervención dirigida a docentes del Programa de Diseño Gráfico: Posibilidades y límites del acompañamiento docente en ambientes universitarios. Se realizaron tres talleres.
- Intervención equipó de trabajo unidad Bienestar Institucional: Intervención de factores de riesgo. Se realizaron cinco talleres.
- Intervención equipó de trabajo unidad Planeación: Fortalecimiento de competencias. Se realizaron cuatro talleres.

- Intervención equipó de trabajo Gestión Humana: Manejo de estrés, aplicación de encuesta de estrés. Se han realizado cuatro acciones por parte de la jefatura de Gestión Humana para mitigación del estrés laboral en el equipo.

- **Capacitaciones transversales con enfoque psicosocial:**

En este primer semestre se realizó la capacitación de Resiliencia, un reto, un compromiso. Se ofreció a todo el personal de manera virtual, por medio del proveedor Mi Cuento.

- **Convenios para el cuidado de la salud mental y física, estudiantes, empleados, graduados y familias**

Se formalizó los dos convenios que permiten acceso a servicios de consulta por psicología, psiquiatría, nutricionista, trabajo social, fonoaudiología, con tarifas preferenciales, por fuera del campus universitario, con los proveedores: Global Salud y Cerfami.

- **Reconocimiento a docentes con funciones de coordinación:**

Se realizó en el primer semestre, evento de reconocimiento a los coordinadores de práctica de los distintos programas académicos. Este espacio tuvo como propósito resaltar la labor de quienes, día a día, contribuyen de manera decidida a la formación académica y profesional de nuestros estudiantes. Se tiene programado para el 16 de julio del presente año la realización de reconocimiento para los coordinadores de posgrados.

- **Mentorías para líderes:**

El objetivo principal es sensibilizar a los participantes frente al inicio de un proceso de mentorías y de transformación personal mediante símbolos, emociones y reflexiones, reconociendo el liderazgo como un recorrido hacia lo esencial, que permita fomentar las competencias requeridas que requiere el cargo. Se inicia con 16 líderes. Se realizó taller de iniciación, se trabajaron tres sesiones de manera individual y taller de cierre. A la fecha han finalizado el proceso de mentoría 8 líderes.

Se han implementado acciones de desarrollo social que contribuyen al bienestar de la comunidad.

Objetivo Estratégico 5.
Fortalecer las habilidades y competencias del talento humano para el desarrollo personal y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Universidad. Lo relativo a este objetivo se describe más adelante en el apartado de capacitación.

Acciones Relevantes, Proyectos Ejecutados y Resultados Alcanzados

- La jefe de Gestión Humana retomó el espacio de “conversemos” un espacio de diálogo cercano y franco con el personal docente para conocer sus expectativas, propuestas, preocupaciones y aclarar sus dudas.
- Actualización de políticas y objetivos del SG-SST.
- Revisión por la alta dirección sobre evaluación de prioridades del SG-SST
- Estudio de mercado y evaluación de propuestas de diferentes ARL que nos permitió aumentar el porcentaje de retorno a la Institución, evidenciado con la vinculación de asesora inhouse tiempo completo para apoyo en el SG-SST y PESV y asesora fisioterapeuta con dedicación tiempo completo para implementación, seguimiento y mejora del SVE Osteomuscular.
- Redistribución de actividades del equipo del SG-SST con la vinculación y apoyo por parte de recurso humano de ARL.
- Coordinación de recursos y alianzas institucionales con ARL, intermediación y caja de compensación familiar.
- Documentación e implementación del plan de formación y capacitación en SST, según los riesgos prioritarios.
- Gestión y seguimiento de inducción y reinducción en SST de empleados, estudiantes decreto 055 y contratistas.
- Velar por la articulación con diferentes unidades y entre grupos de apoyo con el fin de facilitar ejecución de actividades, evitar duplicidad de acciones, atender emergencias oportuna y eficientemente, trabajar en la prevención de eventos no deseados, control de condiciones inseguras.
- Participación en la mesa interdisciplinaria Universidad Saludable.
- Conformación e instalación de integrantes nuevos en los grupos de apoyo: COPASST y CCL.
- Establecer y gestionar ejecución del plan de intervención de riesgo psicosocial 2025-2026
- Recarga e inspección de aproximadamente 296 extintores de la Sede Medellín, consultorio jurídico, laboratorio de psicología y Villa Amigó
- Inspección de 58 camillas de emergencias de la Sede Medellín, consultorio jurídico, laboratorio de psicología y Villa Amigó.
- Acompañamiento a los grupos de apoyo del SG-SST (COPASST, COMITÉ DE CONVIVENCIA y BRIGADA DE EMERGENCIA)
- Planeación y ejecución de simulacros de rescate en alturas.
- Reporte e investigación de 7 accidentes de trabajo a ARL y EPS (5 empleados - 2 estudiantes decreto 055), 1 de ellos reportado también al ministerio de trabajo por ser accidente grave (fractura de hueso largo).
- Registro interno e investigación de 4 incidentes laborales y 7 no laborales (de estudiantes o comunidad educativa)

- Mantenimiento y calibración de desfibriladores marca Schiller de Medellín, Manizales, Apartadó, Montería, Bogotá y Villa amigó
- Inspección a zonas o lugares de trabajo según solicitudes
- Seguimiento y documentación de indicadores del SG-SST
- Ejecución de la jornada de la salud articulada con facultad de ciencias, salud y bienestar y bienestar institucional
- Se realizó acompañamiento y gestión de la formación de las brigadas a nivel nacional
- Acompañamiento en la evaluación de la gestión del cambio y procedimiento seguro para la construcción de ludoteca institucional.
- Remisión al docuware de actas de asesoría psicosocial realizadas a empleados con nivel de estrés alto y muy alto en 2024 y 2025 a nivel nacional.
- Parametrización de perfil sociodemográfico en sistema académico bajo cumplimiento del decreto 1072 del 2015.
- Inspección a los equipos de protección contra caída y sistemas de acceso de la sede Medellín.
- Documentación del análisis de vulnerabilidad de Villa Amigó y planos de evacuación de consultorio jurídico y laboratorio de psicología.
- Inspección e inventario de paletas de evacuación de aulas (instalación de 40 que se encontraban pendientes).
- Creación, actualización y codificación de documentos SG-SST.
- Seguimiento y control a la implementación del manual de contratistas.
- Elaboración de 12 estándares de seguridad (5 para gimnasio - 7 para escuelas de gastronomía).
- Inscripción y seguimiento al curso de las 50 horas que deben realizar los comités de apoyo del SG-SST.
- Revisión de conceptos de aptitud de exámenes médicos ocupacionales de ingreso y post incapacidad.

"conversemos" un espacio de diálogo cercano y franco con el personal docente para conocer sus expectativas, propuestas, preocupaciones y aclarar sus dudas.

Articulación Institucional y Trabajo Colaborativo con otras Dependencias y Aliados estratégicos de apoyo

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Durante el primer semestre del año 2025, la gestión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) estuvo orientada al cierre de brechas identificadas en la autoevaluación 2024 y en el cumplimiento de los Estándares Mínimos (92%). Las acciones ejecutadas se articularon con el Plan de Desarrollo Institucional 2023–2034, particularmente con el Objetivo Estratégico 3: Bien-estar laboral. Se priorizaron medidas para fortalecer entornos de trabajo seguros, saludables y motivadores, mediante intervenciones individuales y grupales, formación, vigilancia de la salud, gestión del riesgo, entre otros.

Durante este semestre, el avance de ejecución del plan anual del SG-SST fue del 46%, destacándose una cobertura del 47% en el plan de formación anual, un 86% de cumplimiento en el Sistema de Vigilancia Psicosocial, y una cobertura del 80% en la evaluación del personal remitido al SVE Osteomuscular. La tasa de accidentalidad se ubicó en 0,3% de la población trabajadora, con una reducción del 2% en la frecuencia y del 64% en la severidad de los accidentes laborales respecto al mismo periodo de 2024. Asimismo, se avanzó en la parametrización del módulo SG-SST en SIESA, se fortaleció el trabajo articulado con comités y grupos de apoyo, y se consolidó el equipo técnico con el acompañamiento de profesionales vinculados por la ARL, permitiendo una gestión más eficiente.

Para el segundo semestre de 2025, el SG-SST proyecta avanzar hacia una gestión más integrada, digitalizada y proactiva. Se priorizará el cierre de brechas pendientes en la ejecución del plan anual, gestión y documentación de acciones preventivas, correctivas y de mejora, entre otras oportunidades evidenciadas en la última evaluación de cumplimiento a estándares mínimos, la cobertura total de los planes de intervención de los sistemas de vigilancia, y la consolidación de la trazabilidad digital en la plataforma institucional. Estas acciones permitirán fortalecer la toma de decisiones basadas en datos, mejorar la experiencia de los empleados y continuar posicionando al SG-SST como un eje fundamental del bienestar organizacional.

Seguimiento y control a contratistas

- Se revisaron alrededor de 1602 solicitudes y documentación para ingreso de personal contratista y proveedores, catalogados en nuestro manual de contratistas como Alto, medio y bajo impacto.
- Se inspeccionaron 12 concesionarios de Sede Medellín.
- Se realizó auditoría a la empresa Seiso (en alturas) y G4S (en SST)
- Validación en campo de contratistas durante la ejecución de tareas de alto riesgo:

Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral.

- Durante el período reportado, se llevaron a cabo un total de 39 seguimientos médicos con el apoyo y la asesoría especializada de medicina laboral, de aquí se han desplegado algunas intervenciones cruciales para la evaluación el estado de salud de los empleados y la relación con sus funciones laborales como: proveer orientación médica pertinente en casos de incapacidad o condiciones de salud que dificulten el desempeño, identificar necesidades de adaptación de puestos de trabajo o recomendaciones para la recuperación y asegurar el cumplimiento de los protocolos y las normativas vigentes; del acompañamiento se han derivado acciones como: inspecciones a puestos de trabajo, revisiones de funciones laborales, remisiones a IPS Colmédicos para validación 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. Ingresan aquí 3 nuevos casos médicos de personal docente y administrativo.

- Acompañamiento a mesa laboral con la ARL, con el objetivo principal de revisar casos específicos que requieren intervención o seguimiento por parte de la ARL, contribuyendo así en la articulación de esfuerzos para la protección y el bienestar de las personas que laboran en la Institución.

- Fortalecimiento del programa de reincorporación y reintegro laboral desde la revisión y actualización documental, diseño de planes individualizados, fortalecimiento del programa de reincorporación y reintegro laboral, coordinación con las áreas pertinentes, para asegurar una transición fluida y exitosa, hasta la identificación de oportunidades de formación o reubicación si es necesario para facilitar la adaptación.

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

- Se realizó conformación de la brigada de emergencia con 42 brigadistas, entre docentes, personal administrativo, personal de servicios generales (SEISO) y oficiales de seguridad (G4S), quienes fueron dotados con chaleco y botiquín, han recibido formación en primeros auxilios y evacuación.
  Apoyan atención de pacientes o lesionados, activación de rutas institucionales y actividades de promoción y prevención (socialización del plan de emergencias durante la semana de la salud).
- Se realizaron 6 reuniones del COPASST, con periodicidad mensual, realizando actividades como:

Formación y Capacitación

- **Identificación de peligros y riesgos:** Capacitación liderada por ARL Colmena en marzo.
- **Investigación de accidentes e incidentes:** Capacitación práctica en abril sobre lineamientos normativos y aplicación de métodos de análisis.

- **Inspecciones de seguridad:** Formación en junio para fortalecer habilidades técnicas y analíticas en el reconocimiento de condiciones subestándar.

Participación en la Semana de la Salud (31 de marzo al 6 de abril)

- Presencia con stand informativo el 3 de abril.
- Participación activa en actividades como:
  - Ubica tu plan (difusión del plan de emergencias)
  - Construye tu bienestar (ergonomía e higiene postural)
  - Cuidarte la voz (cuidado vocal)
  - Latidos de vida (formación en RCP)
- Apoyo a las actividades desarrolladas en centros regionales.

Campañas Preventivas

- Difusión de normas de seguridad en parqueaderos (correo, habladores y ascensores).
- Campaña “Conoce al COPASST” en correo y stand institucional.

Actividades de Apoyo y Seguimiento

- **Investigación de eventos:** 5 accidentes y 1 incidente investigados.
- **Gestión de solicitudes:** Se recibieron y atendieron 13 solicitudes, principalmente por temas ergonómicos, articulando acciones con dependencias como Seguridad, Mantenimiento e Inventarios.

Sistema de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular (SVE OM)

- Se definió la nómina de expuestos 2025 mediante el cruce de bases de datos de ausentismo, exámenes médicos ocupacionales y encuestas, estableciendo el personal a intervenir durante el año.
- Se implementó una prueba piloto de escuelas de fortalecimiento muscular para el personal priorizado dentro del SVE.
- Se realizaron evaluaciones tamiz específicas en las sedes de Medellín y Manizales para trabajadores identificados como sospechosos, según la nómina de expuestos.
- Se llevaron a cabo inspecciones a puestos de trabajo del personal evaluado, con la elaboración de informes, formulación de planes caseros y cartas de remisión a EPS, según requerimiento médico.
- Se aplicaron herramientas de análisis a tareas de alto riesgo biomecánico.

Adicionalmente, se logró una cobertura del 80% en la evaluación del personal remitido al SVE osteomuscular por exámenes médicos ocupacionales, permitiendo definir la conducta médica para cada caso. Como resultado, se clasificaron 24 casos como sanos, 7 como sintomáticos y 4 como confirmados.

A la fecha, la Institución cuenta con 4 enfermedades laborales calificadas en firme, todas con diagnóstico de síndrome de manguito rotador, y un caso más en estudio de calificación de origen, actualmente en controversia entre la ARL y la EPS.

Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la conservación de la voz

Se finaliza el semestre 2025-1 con un cumplimiento del **40%** del plan de trabajo anual establecido para el SVE de la voz, en el que se realizaron actividades como:

- Análisis de estadísticas de morbilidad y ausentismo laboral relacionadas con alteraciones de la voz.
- Evaluación del **informe diagnóstico de salud** del año anterior.
- Consolidación de una base actualizada de casos atendidos por medicina laboral (EPS o ARL) con diagnóstico de origen vocal.
- **Diagnóstico general del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE)** para identificar fortalezas y oportunidades de mejora, con porcentaje de cumplimiento del **71%**.
- Actualización del programa y plan de trabajo del SVE para riesgo vocal.
- Inspecciones a puestos de trabajo de personas con resultados en riesgo alto (encuesta) o con restricciones médicas en voz.
- Revisión y seguimiento a recomendaciones médicas y ausentismos relacionados con alteraciones vocales.
- Análisis de mediciones higiénicas de ruido (sonometrías en aulas de los diferentes bloques de la institución).
- Capacitación en conservación e higiene vocal dirigida a personal de Call Center, docentes, personal con atención al público y replicada a nivel nacional.
- Se realizó préstamo de amplificadores de voz disponibles a docentes identificados como sintomáticos en el sistema de vigilancia 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.

INDUCCIONES Y CAPACITACIONES

Empleados:

Durante los periodos 2024-1 y 2025-1 se logró una **cobertura del 57%** en los procesos de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para empleados. Si bien se han realizado esfuerzos significativos para ampliar la cobertura, persisten dificultades operativas y de gestión que limitan su alcance y efectividad.

Estudiantes decreto 055:

*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 2.652 estudiantes a nivel nacional, el 99% aprobó y finalizó la inducción, sin embargo, de los estudiantes que matricularon práctica (Decreto 055), de acuerdo con el

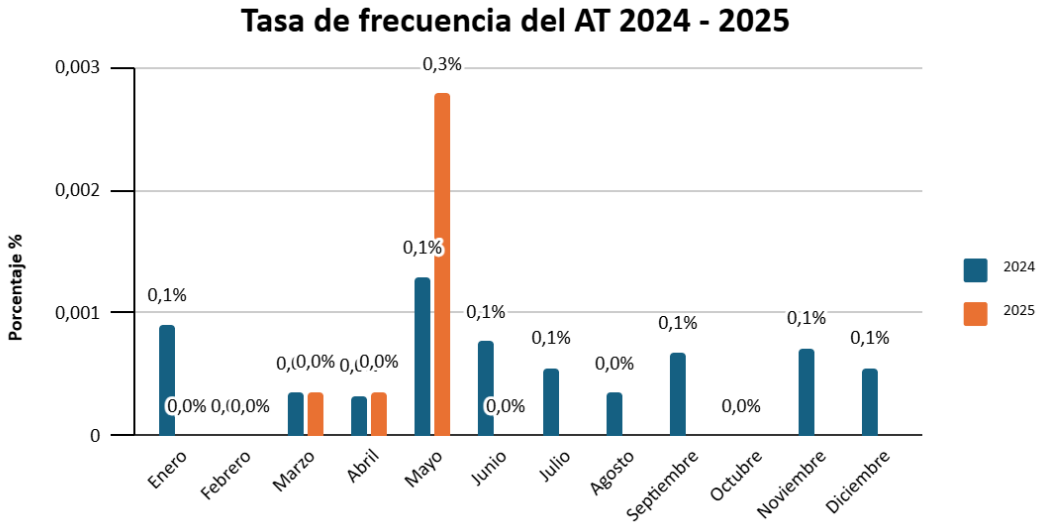
reporte de registro académico, se matriculó el 87% (2535) de los estudiantes en práctica al curso y el 99% (2213) de estos aprobó y finalizó la inducción.

Capacitaciones en sst:

Cerramos el primer semestre con un porcentaje de cumplimiento en ejecución del plan de formación anual en SST del 47% abordando temáticas clave para el fortalecimiento de la cultura preventiva, la gestión del riesgo y el bienestar integral. Se realizaron capacitaciones en normatividad, funciones y responsabilidades de actores clave como brigadistas y comités de apoyo. En salud mental y psicosocial se implementaron intervenciones focalizadas y grupales según resultados de la batería de riesgo psicosocial, Adicionalmente, se promovió el autocuidado a través de espacios sobre hábitos saludables, manejo de la fatiga, somatización y un taller de gratitud. En el componente de emergencias, se capacitó al personal en primeros auxilios básicos y psicológicos, manejo de quemaduras, hemorragias, OVACE, atención de emergencias comunes y comunicación en crisis, incluyendo prácticas y fortalecimiento del plan de emergencias institucional. Estas acciones evidencian un enfoque integral en la formación, con impacto en la salud física, emocional y organizacional de los empleados.

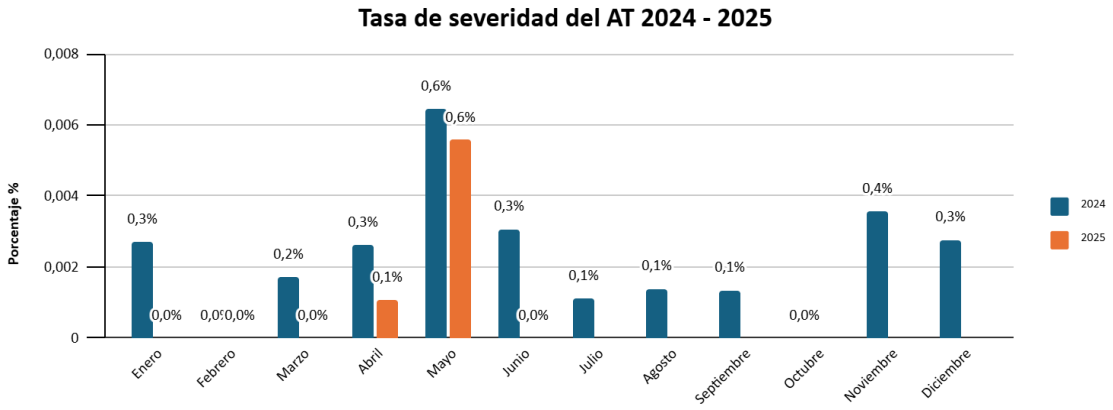
Capacitaciones en sst:

Cerramos el primer semestre con un porcentaje de cumplimiento en ejecución del plan de formación anual en SST del 47% abordando temáticas clave para el fortalecimiento de la cultura preventiva, la gestión del riesgo y el bienestar integral. Se realizaron capacitaciones en normatividad, funciones y responsabilidades de actores clave como brigadistas y comités de apoyo. En salud mental y psicosocial se implementaron intervenciones focalizadas y grupales según resultados de la batería de riesgo psicosocial, Adicionalmente, se promovió el autocuidado a través de espacios sobre hábitos saludables, manejo de la fatiga, somatización y un taller de gratitud. En el componente de emergencias, se capacitó al personal en primeros auxilios básicos y psicológicos, manejo de quemaduras, hemorragias, OVACE, atención de emergencias comunes y comunicación en crisis, incluyendo prácticas y fortalecimiento del plan de emergencias institucional. Estas acciones evidencian un enfoque integral en la formación, con impacto en la salud física, emocional y organizacional de los empleados.



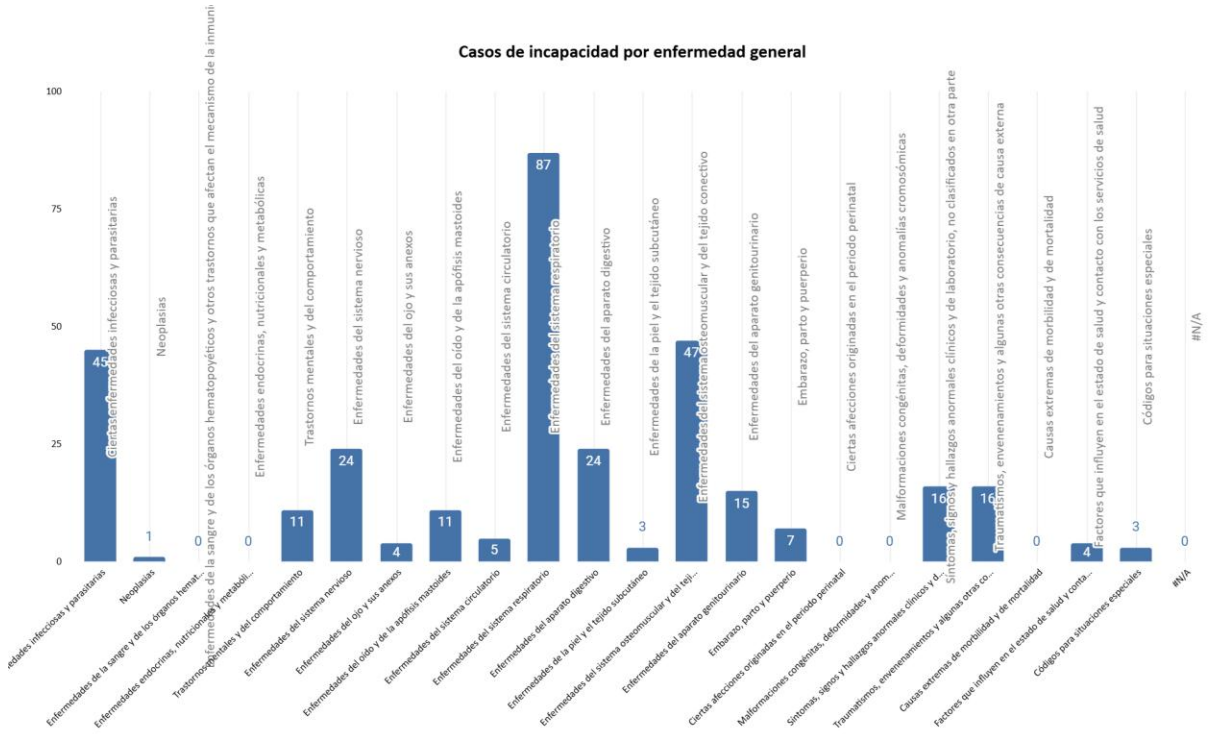
En lo corrido del año 2025, en la Universidad Luis Amigó se ha registrado una tasa de accidentalidad del **0,3%** de la población trabajadora, equivalente a **7** accidentes laborales, de

los cuales 5 corresponden a empleados y 2 a estudiantes en práctica bajo el Decreto 055. Cabe destacar que ambos accidentes de estudiantes pertenecen al programa de Actividad Física y Deporte, y uno de ellos fue clasificado como accidente grave, conforme a lo establecido en la Resolución 1401 de 2007. La mayoría de los eventos estuvieron relacionados con golpes o traumatismos, lo que ha permitido identificar lecciones aprendidas, tales como la necesidad de focalizar la identificación de peligros en los estudiantes en práctica y de elaborar planes, programas o campañas específicas que permitan intervenir los riesgos asociados a sus actividades formativas y laborales para el caso de los empleados.



Por cada 100 trabajadores que laboran en la institución, en lo que va del año 2025, se han perdido 0,6 % días por accidentes de trabajo, equivalentes a 13 días de incapacidad.

Comparando el primer semestre de los años 2024 y 2025, evidenciamos una disminución del 2% en la frecuencia de la accidentalidad y de 64% en la severidad de la accidentalidad laboral con respecto al año anterior, en el primer semestre del año.



Realizando análisis del ausentismo del primer semestre del año 2025 por enfermedad general se evidencia que la principal causa de ausencia en la institución se da por enfermedades del sistema respiratorio y sistema osteomuscular, y los diagnósticos que mayor ausentismo generaron en nuestra institución fueron embarazos, traumatismos y enfermedades del sistema osteomuscular. Se han presentado 332 incapacidades con 1817 días en total.

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

- En este periodo se ha realizado un trabajo en conjunto con ARL Colmena, intermediario de seguros ITAÚ y Caja de Compensación COMFAMA en actividades, capacitaciones e intervenciones.
- Coordinación con la Dirección de Bienestar Institucional y la Facultad de Ciencias Sociales, Salud y Bienestar en la semana de la salud.
- Apoyo y acompañamiento a la Dirección Administrativa y Financiera para dar respuesta a los procesos o requerimientos realizados por la aseguradora relacionado con los recursos para la atención y prevención de siniestros.
- Departamento de Seguridad y Mantenimiento en la recarga y mantenimiento de extintores y otros elementos de emergencia.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

El Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial se concibe como un sistema sombrilla que articula y da soporte a múltiples programas, políticas y acciones orientadas a la identificación, prevención, intervención y seguimiento de los factores psicosociales que pueden afectar la salud mental y el bienestar de los empleados. Este sistema no se limita únicamente a la aplicación e intervención de la batería de riesgo psicosocial, sino que comprende una estructura integral y multifactorial, dentro de la cual se desarrollan los siguientes componentes:

- Programa de salud mental y bienestar emocional.
- Programa de prevención del consumo de sustancias psicoactivas.
- Programa de prevención y gestión de la fatiga laboral.
- Aplicación y análisis de la batería de riesgo psicosocial.
- Intervención primaria y secundaria de factores de riesgo psicosocial.
- Política de prevención del acoso y hostigamiento laboral.
- Gestión de la convivencia laboral y fortalecimiento del entorno de trabajo saludable.
- Evaluaciones psicológicas específicas (según criterios clínicos u ocupacionales).
- Medición de indicadores, seguimiento y acciones de mejora continua.

En la evaluación realizada con corte a 2024, ejecutada en el primer trimestre de este año, el sistema alcanzó un **86% de cumplimiento**, se establecieron líneas de acción a partir de los hallazgos, orientadas a mejorar su efectividad y alcance. Entre las principales medidas se destacan:

- Implementar acciones administrativas derivadas del informe de resultados de riesgo psicosocial, orientadas a la intervención en la fuente.
- Reformular el programa de prevención del consumo de sustancias psicoactivas, actualmente enfocado en población estudiantil, para incluir de manera específica a los trabajadores.
- Expedir el Manual de Convivencia como Resolución Rectoral, lo que permitirá su socialización formal y aplicación institucional.
- Establecer indicadores de gestión e impacto, que permitan hacer seguimiento objetivo y continuo del sistema.
- Documentar las acciones de mejora con base en los indicadores y evaluaciones periódicas.

Como parte del seguimiento médico ocupacional, se **remitieron al sistema de vigilancia 35 trabajadores** a nivel nacional, considerados sintomáticos o con diagnósticos relacionados con salud mental, y los trabajadores que presentaron incapacidades asociadas durante el primer semestre. Estos casos están siendo gestionados y acompañados por el psicólogo especialista en SST de la Institución.

Se detallan dos acciones que sin el apoyo de las distintas unidades involucradas no sería posible su consolidación:

- En articulación con la Vicerrectoría de Docencia. Se conservan 820 horas para los docentes con contrato por tiempo completo año calendario y 410 horas para los docentes con contrato de medio tiempo año calendario, tal como quedaron determinadas en periodo 1-2025. Dado que se pretende estabilizar el número de horas laborales en cada semestre, independientemente del número de días hábiles, de tal manera que se pueda transitar hacia una cultura de mejor perfilación de los docentes y trabajo por proyectos macro que aporten al desarrollo de las distintas funciones sustantivas de la Institución en armonía con la calidad de vida laboral de las profesoras y profesores. Esta iniciativa surge en coherencia a la dimensión de bienestar laboral y su papel protagónico en el Plan de Desarrollo Institucional 2023-2032 y en respuesta a los resultados obtenidos en la medición de riesgo psicosocial realizada en septiembre de 2024. Dicho estudio evidenció que la dimensión de demanda de trabajo se presenta como el factor de riesgo intralaboral con mayor prevalencia en nuestra institución.

- Participación en la Mesa Interdisciplinaria de Universidad Saludable. El propósito de este espacio es articular las diferentes acciones o programas de la Universidad que apuntan al cumplimiento de la política de Universidad Saludable, en este primer semestre se formalizó la política, y se está revisando los indicadores de gestión del programa. De allí se derivó una estrategia de psicoeducación en cuidado y mitigación de los factores de riesgo psicosocial, por medio de infografías de Universidad Saludable: Se estableció la estrategia de divulgar por correo electrónico, cartelera y rompe tráficos, cada 15 días, información sobre la importancia del autocuidado en las principales temáticas de la salud física y mental, como estrategia de mitigación de los factores de riesgo. En el primer semestre, se divulgaron 10 infografías.

Intervenciones de los factores de riesgo en los Centros Regionales:

Se realizaron reuniones de divulgación de los resultados y se establecieron con los líderes de las regionales un plan de intervención. A continuación, se relaciona las acciones realizadas en el primer semestre:

Regional Manizales: Se implementó una metodología participativa y vivencial que incluyó:

- Talleres interactivos sobre manejo del tiempo, regulación emocional y estrategias de afrontamiento.
- Conocimiento y reconocimiento. Conocimiento y reconocimiento servicios generales.
- La pausa te pausa, manejo del estrés. Conocimiento y reconocimiento servicios generales.
- Fortalecimiento de redes de apoyo y familia. Red de apoyo y familia.
- Respira, renueva y relájate. Respira, renueva y relaja. Directivos.
- Comité primario.
- Reconocimiento de servicios generales. Conocimiento y reconocimiento de servicios generales.
- Serenarte auxiliares y secretarias. Serenarte, auxiliares y secretarias.
- Taller fábrica creativa.
- Pausas activas cognitivas programadas.
- Entrega de botiquines emocionales con herramientas de autogestión del estrés.

- Socialización de mensajes informativos sobre salud mental, promoción y prevención.
- Aplicación de encuestas de satisfacción para retroalimentación y mejora continua.

Regional Apartadó: A continuación, se relacionan las estrategias implementadas:

- Asesorías psicosociales.
- Implementación de pausas activas.
- Disponer y adecuar un espacio para el descanso y toma de alimentos (puff) para docentes.
- Taller manejo de estrés,
- Estilo de vida saludable: Desde el área de deportes se implementará la estrategia “Pausa Vital, energía y movimiento”
- Infografía, manejo de estrés, estilo de vida saludable
- Seguimiento por parte de los jefes a casos especiales y reportar a SG-SST.
- Gestionar con una con entidad de salud mental (para que accedan a los servicios con un descuento), para los casos críticos (ideación suicida, procesos de vida, etc.)
- Gestionar la oferta de los Cursos que desarrollan la Caja de compensación para las familias de los colaboradores.
- Divulgar los beneficios que ofrece la Universidad en temas de bienestar institucional, laboral.
- Fomentar espacios de integración.
- Inducción y reinducción propia del cargo.
- Afianzar el proceso de entrenamiento y acompañamiento al cargo.

Regional Montería: A continuación, se relacionan las estrategias implementadas:

- Taller: Importancia y Aplicación de la Comunicación Asertiva en el Ámbito Laboral.
- Inducción y reinducción propia del cargo.
- Afianzar el proceso de entrenamiento y acompañamiento al cargo
- Asesoría individual
- Asesoría psicosocial
- Ejecución de APT preventivo, algunos de los casos más críticos
- Implementar pausas activas.
- Disponer y adecuar un espacio para el descanso y toma de alimentos (puff) para docentes.
- Taller: Manejo del Estrés en el Ámbito Laboral. Objetivo:
- Brindar estrategias y herramientas efectivas para la gestión del estrés en el entorno laboral, mejorando el bienestar y la productividad de los empleados.
- Taller: Fomento de un Estilo de Vida Saludable en el Ámbito Laboral.
- Taller: promoción de la Salud Mental en el Ámbito Laboral.

- Implementación de programas de apoyo psicológico y bienestar emocional. Dimensión a la que tributa: Bienestar Emocional, reducción del estrés y mejora en la calidad de vida de los empleados.
- Seguimiento por parte de los jefes a casos especiales y reportar a SG-SST.
- Convenio con entidad de salud mental (evaluar posibilidad de subsidio de la primera cita por parte de la universidad, para los casos críticos (ideación suicida, procesos de vida, etc.)
- Participación semana de la salud ocupacional.
- Taller: Importancia de los Primeros Auxilios en el Entorno Laboral.
- Taller: Técnicas de afrontamiento: Estrategias para la Gestión del Estrés y la Resiliencia.

ATRACCIÓN Y SELECCIÓN

Durante el primer semestre de 2025, se hizo seguimiento a dos indicadores contemplados en el Plan de Acción Institucional, relacionados con los procesos de vinculación de personal:

Número de directivos seleccionados que cumplen con la totalidad de los requisitos contemplados en su perfil de cargo
De los seis (6) cargos directivos vinculados en el periodo 2025-1, cuatro (4) cumplieron con la totalidad de los requisitos establecidos en su respectivo perfil de cargo, lo que representó un 67% de cumplimiento.

Número de empleados (administrativos y docentes) seleccionados que cumplen con la totalidad de los requisitos contemplados en su perfil de cargo
De los ciento seis (106) cargos administrativos y docentes vinculados en el periodo 2025-1, setenta y ocho (78) cumplieron con la totalidad de los requisitos definidos en el perfil de cargo correspondiente, lo que representó un 74% de cumplimiento..

NOTA ACLARATORIA:

El mayor porcentaje de talento vinculado que no cumplió con la totalidad de los requisitos establecidos en el perfil de cargo correspondió a los **cargos docentes**. Esta situación obedeció a la necesidad de **flexibilizar ciertos perfiles**, debido a las dificultades encontradas para acceder a candidatos con características altamente específicas, requeridas para cubrir necesidades particulares de la **Facultad de Ingeniería y Arquitectura** y de la **Facultad de Comunicación, Publicidad y Diseño**.

No obstante, todos los aspirantes fueron **evaluados conforme al procedimiento institucional vigente**, garantizando el cumplimiento de los **ajustes mínimos exigidos al perfil de cargo**. Adicionalmente, en cada caso se dejó constancia del **compromiso del líder del área** correspondiente para adelantar acciones que permitan **cerrar las brechas identificadas**.

PARTICIPACIÓN PROCESO DE ATRACCIÓN Y SELECCIÓN PROYECTO SECRETARÍA DE LA JUVENTUD – ALCALDÍA DE MEDELLÍN.
Este proceso demuestra el trabajo articulado entre la Vicerrectoría de Docencia, la Dirección de Extensión, el Departamento de Gestión Humana y la Secretaría de la Juventud.

CARGO	CANDIDATOS (A) EN CENTRO DE VALORACIÓN	SELECCIONADO (A)
Profesional Área de Comunicación	9	1
Profesional Administrativo (a)	10	1
Profesional Social	18	4
Total	**37**	**6**

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Evaluación 360° de líderes(as).
El objetivo de esta actividad fue realizar una evaluación 360° de cada uno de los Directivos(as) Académicos con el propósito de brindarles una retroalimentación que les permita contrastar su autopercepción con la percepción que las demás personas tienen frente a su desempeño y liderazgo; conocer y reflexionar sobre sus fortalezas y puntos de dolor, de esta manera establecer acciones efectivas de mejora en el desempeño laboral integral.

Metodología: se realizó una evaluación 360° y una evaluación por retroalimentación. Como su nombre lo dice, el fin de este tipo de análisis es obtener una visión global de todas los Directivos(as). Aquí se busca extraer el feedback de los compañeros, de las personas que se desean evaluar, así como de otros actores clave con los que él o ella tiene contacto dentro de la Institución.

Actores y herramientas que hicieron parte del proceso de evaluación:

Cada Directivo(a) fue evaluado por:

- Su jefe inmediato.
- Sus pares, los demás Directivos(as).
- Realizó su autoevaluación.
- 11 miembros de su equipo de trabajo.
- 11 empleados de la institución.
- Se aplicó una prueba psicotécnica que evaluó el nivel de liderazgo.

Evaluación docente.

Para el periodo, 2025-1 fueron evaluados 634 docentes por parte de los estudiantes, de los cuales 599 lograron una evaluación satisfactoria (igual o superior a 4.0) y 35 poco satisfactoria (igual o inferior a 3,9). En conclusión, el 94.4% de los docentes obtuvo una evaluación satisfactoria por parte de los estudiantes para dicho periodo.

310 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 310 docentes, 304 lograron una evaluación satisfactoria (igual o superior a 4.0) y 6 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.

En análisis comparativo con respecto al periodo 2024-2, se encuentra que 49 docentes cerraron el año con una evaluación por debajo de 4,0. Para 2025-1 de estos 49 docentes, 32 no cuentan con contrato activo, 12 mejoraron su evaluación y 5 docentes continuaron con evaluación no satisfactoria.

El 94.4% del indicador se extrae para 2025-1 de los 599 que lograron una evaluación satisfactoria (igual o superior a 4.0), allí están incluidas las 12 personas que mejoraron con respecto al año anterior.

CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO HUMANO

De enero a junio de 2025 se realizaron 54 encuentros de formación, de los cuales 36 lograron una eficacia satisfactoria y 18 de ellos insatisfactoria. La razón de ello obedece a que hay cursos, especialmente dirigidos a docentes, que no logran una asistencia adecuada por parte de las personas inscritas hasta su debida certificación.

Ejemplo de ello son los cursos de idiomas y de cierre de brechas digitales. El Departamento avanza en una estrategia para 2025-2 para fomentar una mayor participación de los inscritos hasta la certificación satisfactoria del curso. Se está implementando de forma paulatina la sugerencia brindada por la auditora interna de enviar las grabaciones de los espacios de formación a las personas que no asisten y posteriormente evaluar la eficacia.

Se describen las actividades de mayor impacto: 3 encuentros de la escuela de liderazgo donde se abordaron temas como prevención del riesgo psicosocial y normatividad para líderes. 3 encuentros de “Remamos” la estrategia institucional para formar Secretarias(os) y Auxiliares en la competencia de orientación al servicio para brindar experiencias memorables a nuestros públicos de interés, estas formaciones abordaron temas como estrategias de afrontamiento y desarrollo de habilidades para la vida, diversidad en acción. Un lenguaje que construye puentes en el servicio y estrategias para un servicio al cliente sobresaliente. Capacitación dirigida a docentes en los 6 ejes de formación institucional: pedagogía, investigación, TICS, identidad amigoniana, idiomas y saberes específicos. Formación dirigida a brigadistas, al copasst, comité

de convivencia laboral, personal de servicios generales, seguridad y mantenimiento de la Institución. Finalmente, 3 jornadas de mitigación del estrés realizadas en Villa Roca los días 16, 17 y 18 de junio, estas jornadas estuvieron destinadas para un espacio de desconexión, relajación y aprendizaje fuera de las labores cotidianas, se ofrecieron herramientas prácticas y vivenciales para la gestión efectiva del estrés, promoviendo así el bienestar integral, la salud mental y una mejor calidad de vida dentro y fuera del ámbito laboral. Se fomentó un ambiente de esparcimiento y tranquilidad.

ESTÍMULOS

De 591 empleadas y empleados vinculados al 30 de junio de 2025, se logró una participación en estímulos institucionales de 368 personas, lo cual equivale al 62% de los docentes y administrativos vinculados que accedieron a alguno de los beneficios que ofrece la Universidad, distribuidos de la siguiente manera.

- 23 descuentos de pregrado, 2 de especialización y 1 de maestría aplicados para los empleados, cónyuges o hijos de los mismos. Aplicados en el semestre 2025-1.
- 7 beneficios de capacitación externa.
- 93 empleadas y empleados afiliados a la póliza de medicina prepagada con SURA.
- 6 créditos condonables otorgados para estudios de doctorado, entre nuevos y renovaciones.
- 132 empleados que participaron de distintas actividades del programa de Bienestar Laboral.
- 104 bonificaciones por acontecimientos especiales contemplados en la tiquetera emocional y la Resolución Rectoral N° 40 de 2024 (21 de agosto de 2024).

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.

Percepción y Nivel de Satisfacción de los Grupos de Interés Sobre la Gestión y los Servicios Ofrecidos

Durante el primer semestre de 2025, se aplicó una encuesta de satisfacción dirigida al cuerpo docente, con el objetivo de evaluar la percepción sobre los espacios de formación ofrecidos en torno a la **gestión de crisis en salud mental en el aula** y la **gestión de emociones**. Estos espacios formativos se desarrollaron en tres encuentros, en los cuales se abordaron temáticas relevantes para el quehacer docente en contextos educativos sensibles.

La encuesta evidenció una **percepción positiva y un nivel de satisfacción alto** por parte de los docentes participantes, destacándose la utilidad y aplicabilidad de los contenidos ofrecidos. El instrumento de recolección de datos permitió evaluar aspectos clave agrupados en cuatro dimensiones:

I. Relevancia y Pertinencia de los Contenidos

- Los temas abordados fueron considerados relevantes para el ejercicio de la docencia universitaria.
- Los contenidos presentados respondieron adecuadamente a las necesidades e intereses manifestados por los docentes.
- La formación ofreció herramientas y estrategias prácticas con aplicabilidad tanto en el ámbito personal como profesional.

II. Calidad de la Metodología y Didáctica

- La metodología empleada facilitó el aprendizaje y promovió la participación activa.
- El material de apoyo (presentaciones, lecturas, entre otros) fue valorado como claro, útil y comprensible.
- El tiempo asignado a cada módulo y actividad fue percibido como adecuado por la mayoría de los participantes.

III. Desempeño de los Formadores

- Los formadores demostraron un conocimiento profundo y dominio temático.

- Las explicaciones ofrecidas fueron claras y se destacaron por un estilo de enseñanza motivador.

- Se fomentó un ambiente de respeto, confianza y participación durante las sesiones formativas.

IV. Impacto y Aplicabilidad

- Como resultado de la formación, los docentes manifestaron haber mejorado su capacidad para gestionar sus emociones y establecer límites.

- Asimismo, señalaron una mayor preparación para responder de manera asertiva ante situaciones de dificultad emocional presentadas por sus estudiantes.

- La gran mayoría expresó su disposición a **recomendar la formación a otros colegas docentes**.

Gestión Estratégica Integral y Compromiso con la Identidad Institucional

Identidad Amigoniana

Desde el Departamento de Gestión Humana, la labor trasciende del cumplimiento normativo para convertirse en una práctica profundamente humana, en coherencia con la identidad Amigoniana. Se mantiene un compromiso ético y empático con cada persona atendida, brindando acompañamiento no solo ante situaciones laborales, sino también en procesos de vida, emergencias y eventos que afectan a la comunidad educativa. Se ha fortalecido el trabajo articulado con programas como Amigó Diversa para responder con enfoque de inclusión y equidad mediante ajustes razonables. Las acciones de apoyo y contención emocional, los seguimientos personalizados y el trabajo coordinado con Gestión Humana reflejan una visión integral del cuidado, donde el bienestar, la dignidad humana y la sostenibilidad institucional se entrelazan. Esta mirada permite consolidar una cultura organizacional que valora el autocuidado, el cuidado del otro y la construcción de entornos protectores, desde una perspectiva crítica y transformadora.

Dentro de los principios institucionales, los valores amigonianos y las recomendaciones realizadas para registros calificados, la Universidad Católica Luis Amigó, ha establecido la siguiente política para el desarrollo humano:

"La Universidad Católica Luis Amigó, conforme con sus principios humanistas y dentro de su identidad católica y con el fin de fortalecer el trabajo en condiciones dignas, propenderá para que su talento humano tenga procesos de vinculación transparentes, pertinentes, incluyentes y sin discriminación. Se desarrollarán procesos de formación, cualificación, promoción y evaluación, orientados al crecimiento de las personas y velará por espacios de trabajo libres de violencia y acoso, en situaciones de respeto a la persona, seguridad laboral y fortalecimiento de prácticas que garanticen el buen clima y adecuado relacionamiento e interacción de los grupos humanos".

La misma fue creada con un equipo conformado por docentes, administrativos y personal directivo de la Institución y reglamentada mediante Resolución Rectoral No. 34 de 2023.

Compromiso con la sostenibilidad y diversificación de recursos

El Departamento de Gestión Humana reiteró su compromiso con la sostenibilidad institucional, especialmente en lo relacionado con las disposiciones del **Comunicado No. 72467 del 17 de diciembre de 2024**, emitido por el Consejo Superior de la Universidad, en el cual se presentan observaciones al **presupuesto institucional para el año 2025**.

Dicho comunicado establece que el componente correspondiente al talento humano debe ajustarse, pasando de un margen del **65% al 72%**, con el propósito de garantizar el equilibrio financiero. Sin embargo, esta medida no debe interpretarse como un mensaje negativo para los empleados ni utilizarse como pretexto para generar **sobrecargas laborales**.

En este sentido, se hizo un llamado institucional a todas las unidades académicas y administrativas para que, de manera conjunta y responsable, se realicen **proyecciones docentes mesuradas**, evitando excesos tanto en reservas de carga académica como en apoyos administrativos. Se recordó que la prioridad de los docentes debe centrarse en el **desarrollo de las funciones sustantivas** (docencia, investigación y proyección social), más allá de las tareas administrativas.

Asimismo, se indicó que deben llevarse a cabo **análisis detallados**, considerando las matrículas y los proyectos específicos de cada Facultad o Centro Regional, con el fin de evaluar, si fuese necesario, la continuidad de los servicios de docentes de medio tiempo y cátedra.

Se estableció que **no se deberán programar pagos de horas extras al inicio del semestre**, salvo en situaciones justificadas de fuerza mayor. Para ello, se enfatizó que las dependencias

cuentan con un plazo de **dos meses previos al inicio del periodo académico** para planear y proyectar adecuadamente las actividades del semestre.

Finalmente, se precisó que este proceso constituye una **labor conjunta y de corresponsabilidad compartida** entre los líderes de la Universidad, el Departamento de Gestión Humana y la Rectoría General.

Elementos críticos de la gestión y gestión del riesgo

- 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.

- Se evidenció la ausencia de desarrollos tecnológicos eficaces para la realización de actividades como la evaluación del desempeño administrativo, la proyección docente, la generación automática de certificados de evaluación docente, la revisión de hojas de vida y la entrega de documentación de los candidatos, entre otras tareas que conllevan una alta carga de trabajo manual y operativa. Esta situación impide el enfoque en asuntos estratégicos de la unidad y genera, adicionalmente, errores y reprocesos.sos.

- 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.

- Altas tasas de ausentismo por patologías osteomusculares y respiratorias.

- Poco avance en la documentación e implementación del plan estratégico de seguridad vial (incumplimiento normativo).

- Bajo cumplimiento en cobertura de inducciones y reinducciones en SST a los empleados por dificultades en:

    - **Seguimiento manual y propenso a errores:** La verificación del cumplimiento requiere solicitar periódicamente listados en Excel de personal activo con correos electrónicos actualizados. Algunos perfiles, como aprendices o personal de servicios generales, no cuentan con correo institucional, lo que dificulta su seguimiento y genera cruces de bases de datos con alta probabilidad de error humano.

- **Trazabilidad limitada y consumo de tiempo:** El seguimiento y control de cumplimiento requiere una dedicación considerable de tiempo, dificultando la trazabilidad eficiente en la plataforma.
- **Problemas de registro en plataforma:** Cuando el curso es realizado mediante correos institucionales genéricos asociados a cargos (y no a personas), se pierde información al tener que eliminar el registro anterior para asignarlo al nuevo ocupante del cargo.

Por lo que se sugiere:

- Integrar el cumplimiento del curso de inducción y reinducción como requisito obligatorio al momento de la contratación y en la evaluación de desempeño semestral.

- Automatizar el seguimiento a través de una plataforma que permita cruce de datos directo con el sistema o información de talento humano activo.

Gestión del cambio

- Migración de toda la gestión operativa y documental de la unidad al Software de SIESA para facilitar la gestión de los miembros del Departamento y las solicitudes de servicio de las partes interesadas. Con este cambio tecnológico se espera reducir errores por manipulación manual, mejorar la trazabilidad y asegurar una gestión más eficiente de la información estratégica, así como el aseguramiento de la calidad administrativa al garantizar la disponibilidad de datos confiables en tiempo real.

- Durante el semestre se logró la consolidación operativa del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo, gracias a la vinculación de personal especializado por parte de la ARL. Este cambio organizacional permitió redistribuir funciones internas, ampliar la capacidad de respuesta técnica y fortalecer la implementación de los sistemas de vigilancia y el plan de trabajo anual. Como resultado esperable es aumentar la cobertura de intervención y acompañamiento en campo, que garantiza continuidad y calidad en la gestión del sistema, incluso con una estructura interna limitada.

- Desde SST se acompañó el proceso de gestión del cambio asociado a la construcción de la Ludoteca, realizando evaluación de riesgos, elaboración de procedimiento seguro de trabajo y definición de medidas preventivas. Este acompañamiento permitió identificar condiciones que pudieran afectar la seguridad durante la ejecución, gestionando de forma anticipada los riesgos laborales y asegurando la continuidad operativa sin afectar la calidad administrativa ni académica del entorno. Como resultado, se fortaleció la articulación entre áreas y el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Retos y proyecciones 2025.

- 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 72% al 65% 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 mesuradas 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.
- Ampliar la cobertura de inducción y reinducción en SST superando barreras operativas
- Fortalecer la trazabilidad digital del SG-SST mediante la migración progresiva a la plataforma SIESA, reconociendo que este proceso exige una inversión significativa de tiempo y recursos para su correcta implementación y sostenibilidad.
- Mantener la intervención técnica y el seguimiento oportuno en riesgo osteomuscular, vocal y psicosocial con enfoque preventivo.

Conclusiones

El Departamento de Gestión Humana asume la responsabilidad y genuino interés de estar cada vez más presente en la vida laboral de las y 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 las y los empleados.

Evolución

En la Universidad Católica Luis Amigó, la gestión del talento humano trasciende la mera función administrativa para erigirse como un **verdadero motor de cambio**. Con una clara **orientación prospectiva**. Este compromiso con el desarrollo humano no es ajeno a la responsabilidad con la **sostenibilidad financiera** de la Institución. Se entiende que invertir en el crecimiento y bienestar del equipo se traduce directamente en mayor productividad, eficiencia y retención, pilares esenciales para una gestión de recursos prudente y estratégica a largo plazo.

… Agradecemos profundamente el trabajo conjunto de cada persona que hace parte de nuestra comunidad: su entrega, disposición y sentido de pertenencia han sido fundamentales para avanzar con coherencia y sensatez en la construcción de una Universidad con identidad Amigoniana y compromiso con el cuidado de la Casa Común.

Razón Social: Universidad Católica Luis Amigó
SNIES: 2719
Resolución MEN: N° 21211 - Universidad Católica
Resolución Ministerio de Educación Nacional: N° 17701 de noviembre 9 de 1984
Carácter académico: Universidad
También en: Bogotá | Manizales | Montería | Apartadó
“Institución de educación superior sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional”