

Medellín, 4 de febrero de 2026

74831

Doctora
Catalina Clavijo Urrea
Secretaria General
Universidad Católica Luis Amigó
Medellín

Asunto: Remisión informe de gestión – Periodo 2-2025

Cordial saludo.

En atención a sus indicaciones, y una vez revisados los informes de gestión presentados por algunas Unidades, me permito remitir los correspondientes al siguiente grupo:

- Secretaría General
- Departamento de Gestión Humana
- Escuela de Posgrados
- Dirección de Planeación

Quedo atenta a cualquier observación adicional.

Cordialmente,



Marta Elizabeth Londoño Cano
Directora (E)
Dirección de Planeación

Copia: Departamento de Gestión Humana, Escuela de Posgrados.

Anexo: lo enunciado

Liliana A.

INFORME DE GESTIÓN Y SOSTENIBILIDAD 2025-2

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA

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	8
Acciones Relevantes, Proyectos Ejecutados y Resultados Alcanzados	18
Articulación Institucional y Trabajo Colaborativo con otras Dependencias y Aliados estratégicos de apoyo	21
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	21
SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL	22
ATRACCIÓN Y SELECCIÓN	27
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	29
Comparativa 2025-01 vs 2025-02	30
Percepción y Nivel de Satisfacción de los Grupos de Interés Sobre la Gestión y los Servicios Ofrecidos	33
I. Relevancia y Pertinencia de los Contenidos	33
II. Calidad de la Metodología y Didáctica	33
III. Desempeño de los Formadores	33
IV. Impacto y Aplicabilidad	34
Gestión Estratégica Integral y Compromiso con la Identidad Institucional	34
Identidad Amigoniana	34
Compromiso con la sostenibilidad y diversificación de recursos	35
Elementos críticos de la gestión y gestión del riesgo	36
Gestión del cambio	37
Retos y proyecciones 2026.	37
Conclusiones	40

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.

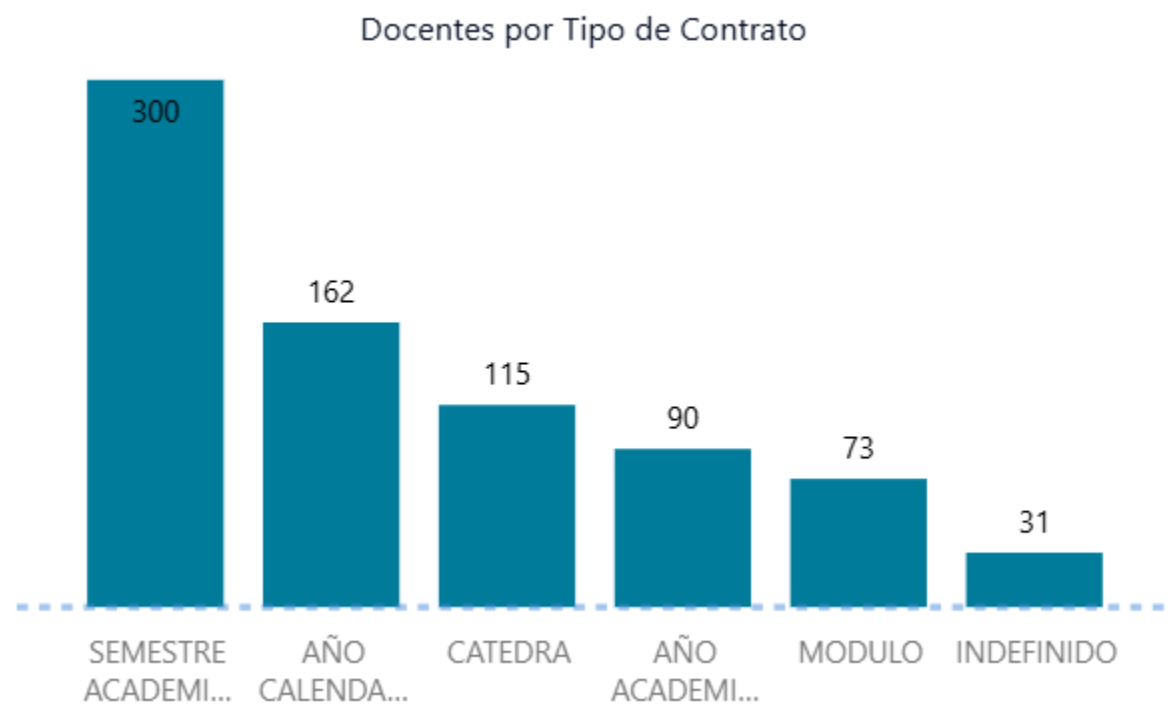
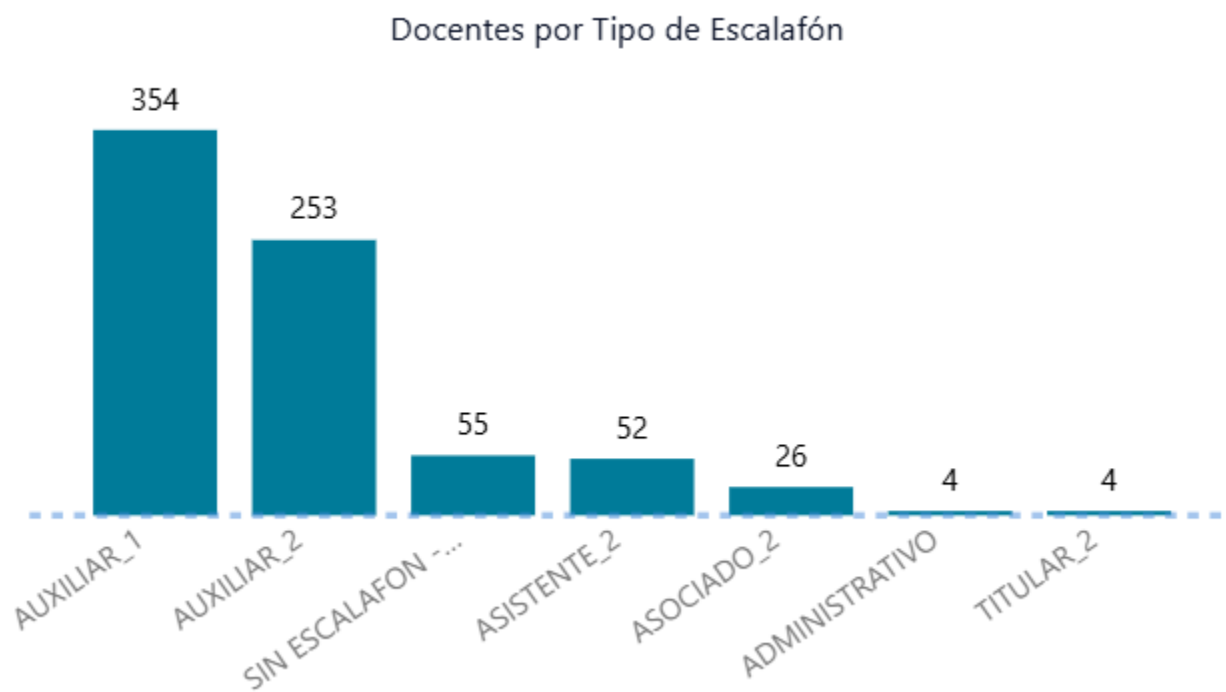
Protección de Datos Personales:

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



Personal Contratado durante el 2025



Introducción y Objetivos 2025

El presente informe describe la labor del Departamento de Gestión Humana realizada en el año 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.

Durante el segundo semestre del año 2025, la gestión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) estuvo orientada a la continuidad de cierre de brechas de los Estándares Mínimos del SG-SST, gestión y documentación de acciones preventivas, correctivas y de mejora, cierre de brechas del plan de trabajo anual y cierre de proyectos que fortalecen la seguridad de la infraestructura. 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 50%, destacándose una cobertura del 97% 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 0,8% de la población trabajadora, con un incremento del 17% en la frecuencia y una disminución del 14% en la severidad de los accidentes laborales respecto al mismo periodo de 2024.

Asimismo, se continuó en el avance de 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.

Las acciones realizadas permitieron fortalecer la toma de decisiones basadas en datos y continuar posicionando al SG-SST como un eje fundamental del bienestar organizacional.

Las iniciativas de Gestión del Talento Humano durante este año 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 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 2025, 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.

- **Seguimiento y control a contratistas**

Se revisaron alrededor de 2945 solicitudes y documentación para ingreso de personal contratista y proveedores, catalogados en nuestro manual de contratistas como Alto, medio y bajo impacto.

Validación en campo de contratistas durante la ejecución de tareas de alto riesgo.

- **Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y gestión de salud.**

Durante el período reportado, se llevaron a cabo un total de 25 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, 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.

Se cierra el año 2025 con 45 casos médicos abiertos a nivel Nacional y 5 en análisis para ingreso al Programa de reincorporación laboral o remisión para sistemas de vigilancia, dichos casos están clasificados así:

Personal Administrativo	17
Personal Docente	15
Personal de servicios generales y mantenimiento	13
Total, casos actuales	45

En los meses de agosto, septiembre, octubre y diciembre, se realizaron mesas de salud laboral con médica asesora de ARL Colmena, con el objetivo 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.

Se desarrollaron y actualizaron los procedimientos de exámenes médicos y el programa de reincorporación laboral bajo el desarrollo de la modalidad de práctica en el lugar de trabajo.

Como labor diaria se continúan revisando conceptos de aptitud de evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso y de control periódico.

Se programaron exámenes médicos de control periódico de 422 docentes a nivel nacional y del personal asistencial (Consultorio médico, mantenimiento y servicios generales).

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

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) adelantó acciones orientadas al fortalecimiento del SG-SST, en cumplimiento de la normatividad vigente y los lineamientos del Ministerio del Trabajo.

Se realizó la actualización de la conformación del COPASST, mediante la Resolución Rectoral No. 75 del 19 de noviembre de 2025, en concordancia con la Resolución 3461 de 2025, garantizando la representación del empleador, los trabajadores y los vigías de SST en los centros regionales.

El Comité ejecutó el Plan de Trabajo del semestre, que incluyó seguimiento a la accidentalidad y el ausentismo, campañas de prevención, inspecciones a puestos de trabajo y concesionarios, revisión de mediciones higiénicas y recorridos de sensibilización sobre el rol del COPASST.

Se desarrollaron seis (6) reuniones ordinarias, con actas debidamente registradas, que permitieron el seguimiento continuo a las acciones programadas. Adicionalmente, los miembros del Comité participaron en procesos de capacitación en inspecciones de puestos de trabajo, aplicando los conocimientos adquiridos en la evaluación de condiciones ergonómicas.

El COPASST tuvo participación activa en el simulacro institucional de evacuación, la auditoría externa y la visita del Ministerio del Trabajo, aportando al proceso de verificación y mejora continua del sistema.

- Participación en la Semana de la Salud

Del 22 al 27 de septiembre, se llevó a cabo la semana de la salud 2025-2 donde se registra la siguiente participación general en las actividades planeadas por el Departamento de Gestión Humana:

Actividad	Participantes
Taller Nutrición y redes sociales	6
Lecturas itinerantes	67
Taller Leo para curar el alma	31
Técnicas de Relajación	8
Espacio con Fisioterapeuta	22
Versos del Corazón	50
Total, Participantes	184

- Sistema de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular (SVE OM)

Se filtró y revisó con detalle el número de expuestos del SVE, logrando hacer cierre administrativo de 296 casos, luego de hacer validación de condiciones de salud actual. 36 casos fueron remitidos al programa de rehabilitación integral debido a que tienen recomendaciones médicas laborales, finalizando el año con 37 casos abiertos.

Durante el segundo semestre, se realizó un fuerte trabajo en verificación e inspección de puestos de trabajo por parte la fisioterapeuta de ARL logrando el siguiente porcentaje de implementación según las inspecciones realizadas:

Seguimiento a Hallazgos de inspecciones	% Implementación
Medellín	91%
CR Manizales	53%
CR Montería	100%
CR Apartado	77%
COPASST	4%

Se realizó tamizaje a personal con incapacidades por diagnóstico osteomuscular (8 personas) y personal que ejerce en puestos de trabajo en los que se han presentado enfermedades laborales con anticipación (28 personas).

Se realizaron formaciones orientadas a la prevención y mitigación de riesgos osteomusculares en centros regionales y áreas críticas para el sistema de vigilancia, con participación total de 89 personas.

Se continúa midiendo el ausentismo por diagnósticos osteomusculares, evidenciando aumento desde el año 2021

AUSENTISMO POR DESÓRDENES MÚSCULO-ESQUELÉTICOS					
No asistencia al trabajo con incapacidad médica					
Año	2021	2022	2023	2024	2025
Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el año	20	117	343	582	659
Número de días de trabajo programados en el año * 100	24.500,00	24.600,00	24.300,00	24.600,00	24.500,00
% Ausentismo SVE - DME	0,08%	0,48%	1,41%	2,37%	2,69%
Tasa (Resolución 0312/2019) modificada por año	82	476	1412	2366	2690

- Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la conservación de la voz

Se finaliza el semestre 2025-2 con actividades de formación en centros regionales y público objeto determinado.

Se suspenden actividades de este sistema para dar prioridad a otras necesidades institucionales.

- Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial

En el marco del Sistema de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial, se desarrollaron acciones de promoción, prevención, intervención y seguimiento, orientadas a la gestión integral del riesgo psicosocial en la comunidad institucional.

Se realizaron formaciones generales y específicas en afrontamiento, resiliencia, salud mental y convivencia laboral, dirigidas a todo el personal y a actores clave como brigadistas y Comité de Convivencia. Asimismo, se implementaron campañas de sensibilización e infografías en el marco del programa Universidad Saludable.

Se ejecutaron intervenciones psicosociales focalizadas por dependencias, acompañamiento individual y grupal, implementación de formación virtual en Primeros Auxilios Psicológicos (PAP) y elaboración de planes de desarrollo individual.

Finalmente, se realizó seguimiento y evaluación mediante informes de acompañamiento, procesos de mentoría, talleres de inicio y cierre, y socialización de resultados a instancias directivas, fortaleciendo la mejora continua del SVE Psicosocial.

Se logró implementar el plan de intervención de riesgo psicosocial 2025-2026 en un **88%**

- Inducciones y capacitaciones

Empleados:

Para el periodo 2025-2 estaba programado realizar reinducción a todo el personal en seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, haciendo uso del curso virtual dispuesto para ello. La cobertura fue de un **30%**, lo que requiere establecer un plan de choque para el semestre 1 del año 2026 y aumentar la cobertura.

Estudiantes decreto 055:

Con respecto a la Inducción en SG-SST para estudiantes en práctica cargados en el campus virtual de la institución, se matricularon al curso de inducción en el campus virtual 1.622 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, sólo se matriculó el **65%** de los estudiantes en práctica al curso, lo que requiere acciones de mejora para próximos semestres.

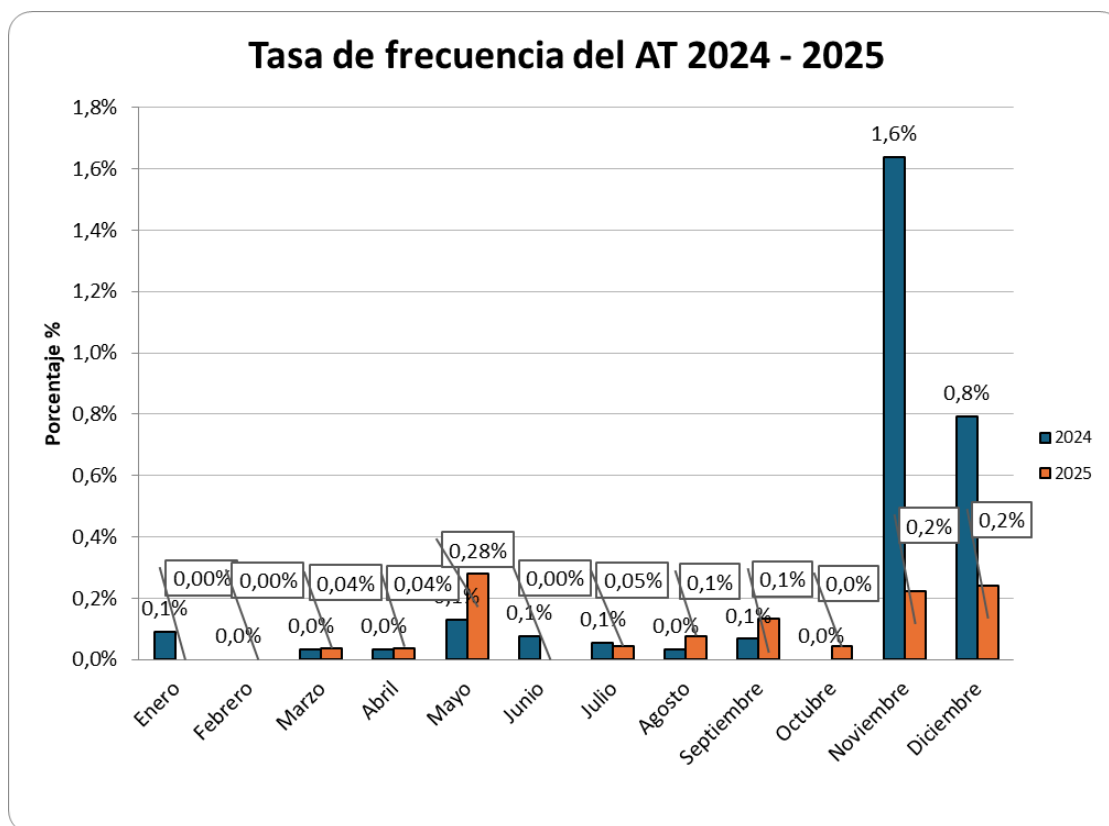
Capacitaciones en SST:

Durante el año 2025 se ejecutó el Plan de Formación en Seguridad y Salud en el Trabajo. Con respecto a las capacitaciones planificadas al inicio del año, se alcanzó un nivel de cumplimiento del **83,64 %**. No obstante, se desarrollaron capacitaciones adicionales no contempladas inicialmente, necesarias de acuerdo con la dinámica institucional, lo que permitió alcanzar un **porcentaje de ejecución total cercano al 125 %**. Las acciones formativas estuvieron orientadas al fortalecimiento de competencias en prevención, autocuidado, gestión del riesgo y promoción de la salud mental, dirigidas a diversos grupos de la comunidad universitaria.

Se desarrollaron capacitaciones en inspecciones de puestos de trabajo, riesgo biomecánico y condiciones seguras a grupos de exposición similar, cuyos aprendizajes fueron aplicados en la revisión de implementos y entornos laborales. Asimismo, se realizaron formaciones para brigadistas, Comité de Convivencia Laboral y actores estratégicos, fortaleciendo la atención de emergencias, la gestión del conflicto y la cultura preventiva.

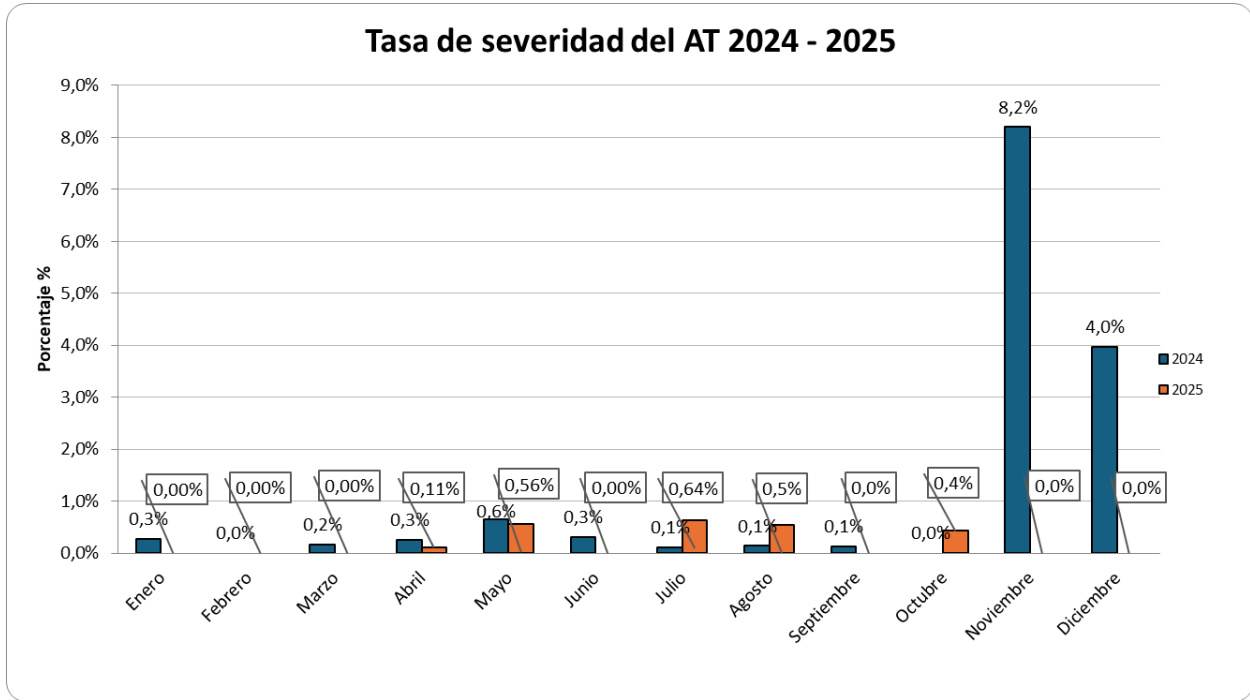
Adicionalmente, se dictaron espacios formativos en salud mental, afrontamiento de situaciones cotidianas, resiliencia y apoyo al apoyo, así como capacitación en Primeros Auxilios Psicológicos (PAP) en entornos universitarios. Estas acciones contribuyeron al cumplimiento del plan de intervención de riesgo psicosocial y fortalecimiento del SG-SST, la prevención de accidentes y enfermedades laborales, y la mejora del bienestar integral del personal.

- Análisis estadístico de accidentalidad



En el año 2025, en la Universidad Luis Amigó se ha registrado una tasa de accidentalidad del **0,8%** de la población trabajadora, equivalente a un total de **16** accidentes laborales, de los cuales 10 corresponden a empleados administrativos, 2 a estudiantes en práctica bajo el Decreto 055, 2 a docentes, 1 a servicios generales y 1 a aprendiz. Los principales mecanismos

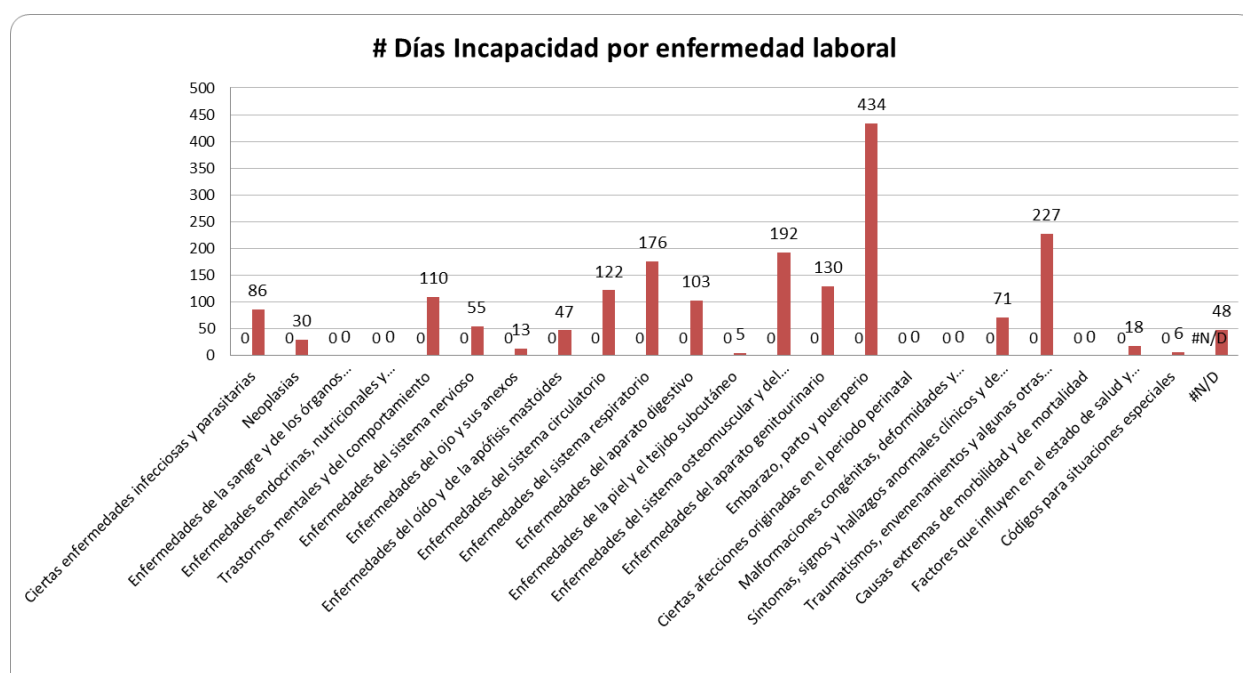
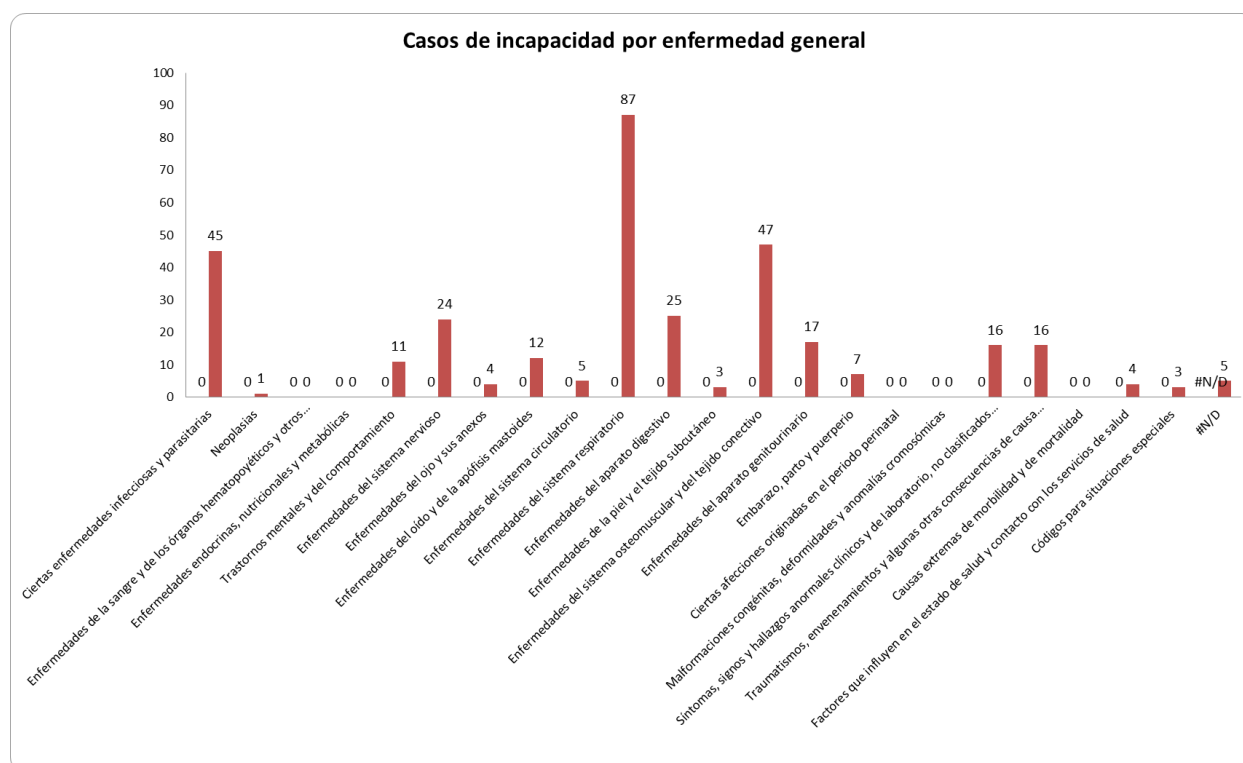
de los accidentes son por Pisadas, Choques O Golpes y Caída De Personas al mismo nivel, afectando principalmente miembros inferiores.



Por cada 100 trabajadores que laboran en la institución, en el año 2025, se han perdido 2,7% días por accidentes de trabajo, equivalentes a 51 días de incapacidad.

Comparado con el año 2024 se presentó aumento del 17% en la frecuencia de la accidentalidad y una disminución del 14% en la severidad de la misma.

Ausentismo por enfermedad general



Realizando análisis del ausentismo del año 2025 por enfermedad general, se evidencia que la principal causa de ausencia en la institución se da por traumatismos, sistema osteomuscular, y enfermedades del sistema respiratorio . Se han presentado 336 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 los planes de acción y de trabajo a ejecutar en la institución para el cuidado de todos los empleados.

- Evaluación de estándares mínimos y auditoría 2025

Durante el periodo evaluado, el cumplimiento de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) fue del **94 %**, **resultado que evidencia un alto nivel de conformidad**. Tanto en la autoevaluación de Estándares Mínimos como en la auditoría realizada, se identificaron de manera coincidente las mismas brechas, relacionadas con los ítems 2.5.1 Archivo o retención documental del SG-SST; 2.9.1 Identificación y evaluación para la adquisición de productos y servicios; 2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas; y 2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG-SST. Estas oportunidades de mejora han sido incorporadas en el plan de acción, fortaleciendo la trazabilidad, el control de procesos y la mejora continua del sistema.

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.
- Instalación de una línea de vida horizontal de 25 metros, instalación de escalera tipo gato y línea de vida vertical de 5.5 metros de longitud y 17 puntos de anclaje en bloque 1 piso 11 de la ciudad de Medellín.
- Transmisión y apropiación del conocimiento a través del ejercicio de cambio de roles, con énfasis en el aprendizaje práctico y la continuidad de los procesos.
- El promedio de participación de las actividades realizadas desde el mes de septiembre en seguridad y salud en el trabajo fue de 4.9.
- Creación, actualización y codificación de documentos SST:
- Ajuste de carpetas en Drive SG-SST y guía para su uso, así como
- creación de guía para centros regionales.
- Alineación de codificación de documentos y listado maestro de los mismos y cargue en intranet para consulta de las partes interesadas.
- Creación del campus virtual con Colmena para inducciones a contratistas en 2026.
- Coordinación y optimización al máximo de recursos y alianzas institucionales con ARL, intermediación y caja de compensación familiar.
- Gestión y seguimiento de inducción y reinducción en SST de empleados, estudiantes decreto 055 y contratistas.
- Creación de 7 estándares de seguridad del gimnasio para disminuir incidentes.
- Se logró 72% por parte de los integrantes del Copasst y 88% por parte del comité de convivencia en la elaboración de curso de 50 horas, obligatorio, según la Resolución 4927 de 2016.
- Acompañamiento al funcionamiento de los comités o grupos de apoyo.
- Avance en la documentación propuesta del PESV hasta el paso 5.
- Acompañamiento con apoyo de ARL al seguimiento de centros regionales.

- Homenaje a grupos de apoyo
- Avance en la parametrización del módulo SG SST en plataforma SIESA.
- Recarga e inspección de aproximadamente 178 extintores de la Sede Medellín, consultorio jurídico, laboratorio de psicología y Villa amigó.
- Planeación y ejecución de simulacro nacional de evacuación.
- Reporte e investigación de 11 accidentes de trabajo a ARL y EPS
- 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

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

Seguridad y Salud en el Trabajo

Durante el 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.
- Trabajo en conjunto con ARL Colmena, intermediario de seguros ITAÚ y COMFAMA en actividades, capacitaciones e intervenciones.
- Coordinación con Bienestar, Facultad de Ciencias Sociales, Salud y Bienestar, DEREa y programa de Licenciatura Infantil en la semana de la salud.
- Departamento de Infraestructura Física, Vigilancia y Mantenimiento en la recarga y mantenimiento de extintores y otros elementos de emergencia.
- Participación en Mesa Interdisciplinaria de Universidad Saludable.

Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial

De acuerdo a los últimos resultados de la medición de los factores de riesgo psicosocial, se estableció un cronograma con las estrategias o acciones de intervención, para ejecutar en el segundo semestre del año 2025. A continuación, se relacionan las acciones realizadas:

- **Participación en la semana de la salud:**

Se generó un espacio como grupo de apoyo al apoyo de autocuidado, para los integrantes de los equipos de trabajo de Bienestar Institucional y gestión humana, donde se ofrecieron estrategias para al autocuidado en cada una de sus dimensiones.

- **Grupo Apoyo al Apoyo en Salud Mental:**

Durante el segundo semestre se generaron tres encuentros de grupo de apoyo en salud mental, espacios generados para el personal docente y administrativo de la Universidad, que presentan alguna condición de salud mental.

- **Cumplimiento del indicador cobertura curso en primeros auxilios psicológicos en entornos universitarios:**

A 05 de diciembre de 2025, realizaron el curso 565 personas de 922. Por lo tanto, la cobertura fue del 61.28% de la población institucional.

- **Medición e intervención de los resultados de Clima Organizacional:**

En el segundo semestre se realizó sensibilización y se compartió el enlace de la encuesta a todo el personal de manera virtual. Por medio de la ARL se conocerá los resultados y en el 2026 se diseñarán e implementará las diferentes estrategias de intervención, correlacionándolas con los resultados y la gestión realizada con los factores de riesgo psicosocial. A 05 de diciembre, se realizaron 578 de 943, con un porcentaje del 61.29%.

- **Intervención a la facultad de Ciencias Sociales, Salud y Bienestar:**

Se realizaron tres sesiones de formación tipo taller reflexivo a 23 personas de diferentes programas de la facultad, con el objetivo de fomentar las competencias inteligencia emocional, trabajo en equipo y gestión de estrés. Estos talleres fueron diseñados por la Universidad, pero implementados por la ARL Colmena.

- **Intervención al departamento de Gestión Humana:**

A los integrantes del equipo de trabajo se ofreció tres espacios de talleres reflexivos por medio de la ARL, donde se abordaron los temas de inteligencia emocional, trabajo en equipo y autocuidado.

Intervención al departamento de Biblioteca:

Como resultado de un proceso de intervención de desarrollo individual al jefe de biblioteca, se identificó la necesidad de empoderar mucho más al jefe en su gestión con la administración del talento humano, por lo tanto, se diseñaron e implementaron tres momentos de intervención que consistió en ofrecer un taller de inteligencia emocional y dos espacios liderados por el jefe de

biblioteca, Álvaro Osorio Tuberquia, donde se trabajó los temas de resolución de conflictos y comunicación asertiva. Al finalizar los acercamientos se realizó una adecuada evaluación del proceso.

- **Asesorías Psicosociales:**

En el segundo semestre del año 2025 se realizaron 40 asesorías psicosociales a nivel individual, con personal de todas las sedes.

- **Capacitaciones virtuales a todo el personal:**

Durante el segundo semestre, se realizaron dos formaciones de manera virtual, donde se invitaron a todo el personal de la institución y las temáticas fueron: habilidades de afrontamiento y gestión adecuada del estrés. Dichas capacitaciones se ofrecieron por medio del proveedor Mi Cuento de la ARL.

- **Resolución y protocolo del proyecto sobre el ingreso y permanencia de animales de apoyo emocional y asistencial.**

En conjunto con Andrea Jiménez Holguín, profesional del programa amigo diversa y de María Cristina Correa, docente del programa de psicología, por medio de diferentes reuniones revisando el componente jurídico y teórico, y con la revisión previa de los integrantes de la mesa interdisciplinaria de Universidad Saludable, se evaluó el proceso de ingreso y permanencia de animales en la U. Permitiendo emitir una propuesta de resolución y de protocolo de actuación frente a esas situaciones, o solicitudes de estudiantes, empleados, docentes, contratistas, visitantes.

- **Participación en la Mesa Interdisciplinaria de Universidad Saludable:**

En el periodo de tiempo del segundo semestre, se realizaron cuatro reuniones, donde se logró articular algunos programas o proyectos y actividades como la semana de la salud.

- **Psicoeducación en cuidado y mitigación de los factores de riesgo psicosocial, por medio de infografías de Universidad Saludable:**

Durante del segundo semestre se generaron 9 piezas gráficas, sobre diferentes temas que permitan favorecer los procesos de psicoeducación. Con una periodicidad de 15 para la divulgación, por correo electrónico y carteleras.

- **Acompañamiento a la escuela de liderazgo:**

Desde el componente psicosocial, se realiza acompañamiento, por medio de diferentes actividades, durante el segundo semestre del año.

- **Proyecto Cambio de Roles.**

Por solicitud de la jefa de Gestión Humana, se presentó la propuesta inicial del proyecto, que luego fue trabajado con los docentes de gestión del conocimiento, para la propuesta final. Se realizó prueba piloto en el mes de noviembre con algunos integrantes del equipo de trabajo de gestión humana, está en proceso de análisis de resultados, para realizar las mejoras del proceso.

- **Desarrollo de plan de desarrollo individual – jefes:**

De acuerdo al proceso de mentorías realizado a algunos líderes de la institución, se identificó la necesidad de continuar realizando acompañamiento a tres líderes con el fin de establecer estrategias que permitan continuar desarrollado sus potencialidades, se realizaron con cada uno de los líderes tres sesiones. Los líderes intervenidos son: Juan Manuel Molina Giraldo (jefe de Gestión TIC), Stefany Moreno Soto (directora de Extensión y Servicios a la Comunidad) Álvaro Osorio Tuberquia (jefe DERE).

- **Acompañamiento al nuevo director del programa de psicología.**

La universidad realiza un ascenso de cargo al empleado Wilmar Arley Jiménez Taborda, pasando de docente con labor de coordinador a director del programa de psicología, por lo tanto, se realiza acompañamiento al nuevo director por medio de tres sesiones, con el fin de identificar y determinar estrategias para gestionar sus fortalezas y oportunidades de mejora, como sus temores y expectativas con el nuevo cargo.

- **Bitácora Gestión Humana.**

Se realizó la propuesta del diseño y nombre del boletín de gestión humana, se encuentra en proceso de implementación.

- **Voluntariado - Grupo vida.**

Desde Universidad saludable, en conjunto con bienestar institucional, se diseñó la propuesta, la campaña de sensibilización y se inició con la implementación, con dos intervenciones al grupo de voluntarios, realizados en el segundo semestre del año.

- **Acompañamiento pasantía (traslado) Cielo Ortiz Montoya.**

Se informó a la empleada de la decisión tomada por la Universidad, conociendo sus realidades y necesidades en el proceso de TI, se identificó un departamento más favorecedor. Fecha de inicio 13 de octubre, fecha final 12 de diciembre del 2025. A la fecha se han realizado varias reuniones con Cielo y sus jefes, validando el grado de adaptación a esta nueva unidad.

- **Capacitación brigadistas de urgencias.**

A los integrantes del grupo de brigadistas se le ofreció la capacitación de inteligencia emocional, como parte de su proceso formativo. Como aspecto importante dentro de la labor que realizan dentro de la Universidad.

- **Acompañamiento líderes facultad de ingeniería y arquitectura.**

Se diseñó un plan de acompañamiento con técnicas diagnósticas y de intervención (Intervención individual, grupo focal, tres talleres reflexivos) que fomenten las siguientes competencias: inteligencia emocional, trabajo en equipo, transformación de conflictos, gestión del cambio. El equipo a intervenir está integrado por seis personas: Diego Alejandro Robledo Mejía / Lucy Ocampo Jiménez / María Julia Nieto Callejas / Ana María Castaño Gil / Lina María Montoya Suárez / Leslie Milena Arrubla Valencia. Teniendo presente que Ana María participó en la intervención individual y luego tomó la decisión de no continuar en el proceso, por un tema legal.

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 secretarías. Serenarte, auxiliares y secretarías.
- 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.

De 9 cargos directivos vinculados a 2025-2, 7 de ellos cumplen con la totalidad de los requisitos según el perfil de cargo, esta cifra representa un 78% de cumplimiento de los cargos directivos vinculados que cumplen con la totalidad de los requisitos del perfil.

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.

De 89 cargos administrativos y docentes vinculados, 67 de ellos cumplen con la totalidad de los requisitos según el perfil de cargo, esta cifra representa un 75% de cumplimiento de los cargos administrativos y docentes que cumplen con la totalidad de los requisitos del perfil.

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.

Logro más importante del proceso para 2025

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.

Los resultados insatisfactorios (27 %) se explican principalmente por baja asistencia, más que por debilidades pedagógicas.

Se identifica una brecha entre la satisfacción del contenido y la participación efectiva, lo que plantea la necesidad de optimizar horarios, diversificar modalidades (híbridas o grabadas) y fortalecer estrategias de convocatoria e incentivos a la participación para mejorar el impacto del plan de formación.

Como recomendaciones estratégicas, se propone optimizar los tiempos de formación mediante la implementación de sesiones híbridas o grabadas, que faciliten una mayor flexibilidad de acceso. Asimismo, se sugiere fortalecer los incentivos a la participación, vinculando la asistencia a los planes de desarrollo individual y a mecanismos de reconocimiento institucional. Finalmente, se hace necesario reajustar los procesos de convocatoria, a partir de un diagnóstico de disponibilidad horaria, que permita mejorar la participación efectiva y el impacto del plan de formación.

Altamente Satisfactoria: 23

Satisfactoria: 32

Insatisfactoria: 20

Total: 75

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 medidas**, 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.
- 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:

1. Integrar el cumplimiento del curso de inducción y reinducción como requisito obligatorio al momento de la contratación y en la evaluación de desempeño semestral.
2. 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 2026.

- 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.

- Cumplir con el Comunicado 72467 (17/12/2024), que exige reducir el componente de talento humano del 72% al 65% del presupuesto institucional 2025, sin generar sobrecarga laboral o un mensaje errado a los docentes. Se requiere proyección docente medida, priorizando las funciones sustantivas y limitando apoyos administrativos. Se deben analizar matrículas y proyectos por Facultad/Centro Regional para considerar prescindir de docentes de medio tiempo y cátedra si es necesario.
- Generar estrategias según resultados de la medición de clima organizacional.
- Seguimiento y control por medio de asesoría psicosocial casos críticos (Salud mental, remisión médica).
- Diseño e implementación de un modelo de Gestión del Cambio.
- Diseño e implementación, proyecto de ascenso o plan de carrera en la Universidad.
- Vincular a algunas Universidades en estrategias de salud mental y trabajar algunas acciones en conjunto.
- Implementación del proyecto de cambio de roles.
- Formación virtual a todo el personal: (Gestión de Emociones, relacionamiento interpersonal adecuado, autocuidado, responsabilidades en el SG-SST, importancia de las relaciones familiares, hábitos de estilo de vida saludable, modelo de gestión por competencias, etc.).
- Intervención a los factores psicosociales que puntuaron con resultado medio.
- Continuar proyectando la sala de descanso para docentes y administrativos.
- Implementación del proyecto de ingreso y estadía de animales de asistencia y apoyo emocional.
- Evaluar posibilidad de realizar intervención psicosocial de manera presencial, en las regionales.
- Continuar con las estrategias de intervención actuales:
 - Mesa interdisciplinaria Universidad Saludable:
 - Psicoeducación por medio de Infografías cada 15 días.
 - Grupo de Apoyo en Salud Mental.
 - Acompañamiento a las regionales.
 - Voluntariado proyecto VIDA.
 - Intervención unidades.
 - Asesorías psicosociales individuales.
 - Formación psicosocial.
 - Desayuno con propósito.

Para el año 2026, la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se orientará a consolidar el enfoque preventivo, estratégico y sostenible del SG-SST, priorizando el cierre de brechas identificadas, la reducción de riesgos críticos y el fortalecimiento de la cultura del autocuidado y la corresponsabilidad institucional. En este sentido, se establecen las siguientes metas:

- Fortalecer la gestión del ausentismo, con énfasis en patologías osteomusculares y respiratorias, mediante la ampliación de acciones preventivas, seguimiento médico-laboral oportuno y articulación con los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, buscando la estabilización o disminución progresiva de los indicadores registrados en

2025 y años anteriores.

- Consolidar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial, garantizando la continuidad del plan de intervención 2025–2026, el seguimiento a los casos activos y la medición de impacto de las acciones implementadas, con enfoque organizacional y preventivo.
- Profundizar en la implementación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular, garantizar la continuidad del sistema de vigilancia buscando impactar en las causas raíces (laborales) que puedan estar generando ausentismo de orden osteomuscular.
- Incrementar la cobertura de inducciones y reinducciones en SST en empleados, estudiantes Decreto 055 y contratistas, implementando un sistema automatizado de seguimiento e integrando este requisito como condición para la vinculación, permanencia y evaluación de desempeño.
- Avanzar en el cumplimiento normativo del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), logrando su documentación, implementación y seguimiento conforme a la normativa vigente.
- Optimizar la gestión de la información del SG-SST, finalizando la parametrización del módulo en SIESA para mejorar la trazabilidad, el control de indicadores y la toma de decisiones basada en datos.
- Fortalecer la formación en SST, priorizando contenidos asociados a riesgo biomecánico, salud mental, gestión del riesgo, liderazgo preventivo y atención de emergencias, con énfasis en grupos de mayor exposición.
- Potenciar el rol de los comités y grupos de apoyo (COPASST, Comité de Convivencia, Brigada de Emergencias), mediante capacitación continua, acompañamiento técnico y participación activa en procesos institucionales estratégicos.

Estas metas permitirán seguir posicionando la Seguridad y Salud en el Trabajo como un eje estratégico del bienestar organizacional, aportando a la sostenibilidad institucional, al cumplimiento del Plan de Desarrollo y al fortalecimiento de la identidad humanista de la Universidad Católica Luis Amigó.

Conclusiones

Compromiso

El Departamento de Gestión Humana asume la responsabilidad y el interés genuino de incrementar su presencia en la vida laboral de los empleados, optimizar los tiempos de respuesta, asegurar que sus contribuciones al desarrollo Institucional sean progresivamente más estratégicas y visionarias, mantener una postura imparcial y conciliadora, y sostener la confianza depositada por el personal.

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”