



**INFORME DE GESTIÓN 2017  
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**

**DIVISIÓN DE TALENTO HUMANO  
VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA**

**Medellín, enero 2018**



## **Contenido**

- 1. Informe de gestión División de Talento Humano..... 3**
- 2. Contribuciones a las iniciativas del Plan de acción 2015-2018 ..... 4**

## **1. Informe de gestión División de Talento Humano**

La División de Talento Humano es una dependencia adscrita a la Vicerrectoría Administrativa cuyo objeto fundamental es gestionar el talento humano con el fin de contribuir a su desarrollo individual y colectivo y la gestión del ciclo de vida laboral; con énfasis en aprendizaje, competencias y ambientes laborales adecuados y seguros.

### **Sus principales asuntos de gestión son:**

**Proyección del Talento Humano:** Diseñar e implementar estrategias orientadas al desarrollo del talento humano para el logro de los objetivos Institucionales.

**Vinculación y contratación de personal:** Proponer las políticas, gestionar y operar todos los procesos necesarios para definir las modalidades desvinculación y/o contratación y para seleccionar el talento humano requerido para proveer los empleos de la planta administrativa de la Universidad y para la contratación de personal en modalidad transitoria (Prestación de servicios, temporal y con otras entidades) y suministrar la información que sobre el temase requiera.

**Gestión de la formación y desarrollo de competencias:** Identificar y caracterizar las competencias requeridas por el personal administrativo de la Universidad, de acuerdo con el direccionamiento estratégico y los procesos, orientar el desarrollo de dichas competencias considerando su valoración y evolución frente a los objetivos concertados y los requisitos específicos del empleo.

**Gestión del ciclo de vida laboral:** Gestionar y acompañar la relación laboral y contractual del talento humano desde su ingreso hasta su retiro de la Institución.

**Gestión del ambiente laboral:** Observar, analizar, recomendar y acompañar las acciones de mejoramiento para el mantenimiento de ambientes seguros y saludables que posibiliten el adecuado desempeño del talento humano en la institución.

**Administrar la retribución de los servidores.** Gestionar el pago a los servidores públicos y el reconocimiento de las prestaciones sociales a quienes les corresponda.

Las demás que le sean asignadas por el Rector en el ámbito de competencia de sus procesos y las que por normativa le sean aplicables.

*Resolución Superior 2204-2017, artículo 3.*

**Los servicios que presta son:**

- Selección de personal administrativo
- Vinculación y acompañamiento en trámites de contratación de personal
- Trámite y legalización de situaciones administrativas
- Estudios y asesorías técnicas sobre ambientes y condiciones de trabajo seguras y saludables
- Formación en prevención de riesgos laborales
- Trámites asociados con el pago de nómina y prestaciones sociales
- Capacitación de personal administrativo y docente (inducción y reinducción)
- Valoración y determinación de estrategias para el fortalecimiento de competencias del talento humano
- Asesoría en trámites relacionados con pensiones
- Acompañamiento para la gestión de cambio Institucional y clima grupal
- Vinculación de información de los servidores al Sistema de información y Gestión del Empleo Público SIGEP
- Suministro de información laboral a los servidores públicos y contratistas
- Provisión de información entes de control y a usuarios

## **2. Contribuciones a las iniciativas del Plan de acción 2015-2018**

La División de Talento Humano como proceso de apoyo, contribuye a la materialización del Plan de acción 2015-2018 aprobado el 27 de octubre de 2016, aportando al cumplimiento de los objetivos propuestos en la línea estratégica 7: Consolidar el gobierno universitario para la academia y la cultura, cuatro (4) iniciativas a ejecutar durante la vigencia, así:



**7. Consolidar el gobierno universitario para la academia y la cultura**

Iniciativa	Fuentes internas trienio	Costo total iniciativa trienio
Programa de ciclo de vida laboral	4,347,7	4,347,7

Cifras en millones de pesos)



El plan de acción de la vigencia se concibe con el concurso de los integrantes del proceso, quienes analizan las necesidades institucionales y formulan iniciativas que den respuesta a mejoramientos incrementales; a continuación se presenta el reporte de las iniciativas vinculadas al Plan de acción 2015-2018 gestionadas por el equipo de profesionales de la División de Talento humano, su estado de avance y ejecución presupuestal a diciembre de 2017.

- Diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (decreto 1072)
- Definición de Política institucional y lineamientos para la Gestión de Clima Organizacional
- Proyecto para el fortalecimiento de la planta de cargos de la Universidad de Antioquia
- Revisión y ajuste del modelo de gestión del Talento Humano administrativo para la Universidad de Antioquia



**PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2015-2018**

**INFORME DE GESTIÓN 2017**

**UNIDAD ADMINISTRATIVA: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

Periodo a reportar	Enero a Diciembre de 2017		
Fecha de entrega del informe	30-ene-17		
Objetivo Estratégico		Dependencia responsable	Descripción de avance de la iniciativa
7.Consolidar el gobierno universitario para la academia y la cultura	Proyecto: Diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (decreto 1072)	Dirección de Desarrollo Institucional	<p><b>DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST</b> Balance a 2017</p> <p><b>1. Asignación Presupuestal del proyecto</b> De un total de 725 millones asignados para el proyecto en el mes de mayo del presente año, a la fecha se ha ejecutado el 43,92 %, representado de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrato de Mandato, por valor de \$153.526.437, ejecutado el 18%, equivalente a \$28.030.674, por concepto de compra de equipos de cómputo, elementos de protección personal y dotación de papelería para oficina.</li> <li>• Contrato de Servicios, por valor de \$497.178.441, ejecutado el 58%, equivalente a \$ 290.398.947, por concepto de pago de nómina al personal contratado para la implementación del SG-SST.</li> </ul> <p><b>2. Principales avances</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Divulgación de la Política y responsabilidades SST: en reuniones con consejos de facultad, reuniones de área y similares, se ha hecho divulgación de las directrices de la política de SST así como las responsabilidades frente al sistema de acuerdo en todos los niveles jerárquicos. Como evidencia de lo anterior, se cuenta los registros de estas sesiones.</li> <li>• Inducción y Reinducción a servidores públicos, contratistas y proveedores: se han realizado inducciones a los contratistas del proceso de Logística e Infraestructura. Como evidencia de lo anterior y se cuenta con registros de estas capacitaciones.</li> <li>• Sistema de Comunicación: Se definió plan de comunicaciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y a partir de la contratación de la Comunicadora para el proyecto, se dio implementación del mismo; se actualiza la página en el portal de la universidad y se vinculan los documentos del sistema.</li> </ul>




**PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2015-2018**

**INFORME DE GESTIÓN 2017**

**UNIDAD ADMINISTRATIVA: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

Periodo a reportar		Enero a Diciembre de 2017	
Objetivo Estratégico		Dependencia responsable	Descripción de avance de la iniciativa
7.Consolidar el gobierno universitario para la academia y la cultura	Proyecto: Diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (decreto 1072)	Dirección de Desarrollo Institucional	<p>DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de requisitos legales: con el apoyo de la Abogada del proyecto, está definida la matriz de requisitos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo para la Universidad de Antioquia y se incluyó en la misma, los medios con los que se evidencia el cumplimiento de los requisitos.</li> <li>• Definición de Profesiograma: se definieron los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro, de acuerdo con el peligro al que se encuentra expuesto el trabajador o en algunos casos determinados el rol que desempeña dentro de la Universidad.</li> <li>• Planes de prevención, preparación y atención ante emergencias: se documentaron la totalidad de los planes de emergencia y en la actualidad se están llevando a cabo los simulacros de emergencia con proceso de evacuación.</li> <li>• Inspecciones de Seguridad: han realizado las de inspecciones de seguridad a la totalidad de áreas de trabajo de la Universidad, incluido Regionales y Haciendas, para identificar oportunidades de mejora y se continuó con la realización de simulacros en las unidades que en el 2016 no lograron cumplir con ese objetivo.</li> </ul> <p><b>3. Principales Actividades</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Integración e implementación de Sistemas de Vigilancia Epidemiológica: en la gestión de riesgos ocupacionales se mejora la articulación de las actividades que dan respuesta a sistemas de vigilancia epidemiológica, sin embargo, es necesario agrupar las mismas, de modo que den respuesta a una vigilancia y control a la salud de los trabajadores.</li> </ul>

 <b>PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2015-2018</b>			
<b>INFORME DE GESTIÓN 2017</b>			
<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>			
Periodo a reportar		Enero a Diciembre de 2017	
Fecha de entrega del informe		30-ene-17	
Objetivo Estratégico		Dependencia responsable	Descripción de avance de la iniciativa
7.Consolidar el gobierno universitario para la academia y la cultura	Proyecto: Diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (decreto 1072)	Dirección de Desarrollo Institucional	<p>DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST</p> <p>Se continuó con el programa de la voz, riesgo biológico, actividades iniciales para riesgo químico (inventario de sustancias químicas y cancerígenos, personal expuesto), riesgo cardiovascular (condiciones de salud), desórdenes músculo esqueléticos, audiometrías por exposición a ruido y aplicación de herramientas para riesgo psicosocial a la población trabajadora, alcanzando una tasa de respuesta del <b>39%</b> equivalente a <b>3056</b> personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditorías Internas: Ciclo de auditorías internas, se llevará a cabo en dos (2) fases, la primera realizada por el proceso de auditoría interna de la Universidad de Antioquia en la que se revisarán el cumplimiento de las directrices del SG-SST de acuerdo con el borrador de los estándares mínimos del Ministerio. La segunda fase, será realizada por un proveedor externo y en dicha fase serán incluidas unidades académicas y administrativas.</li> <li>• Revisión por la Dirección: se proyecta realizar la rendición de cuentas del sistema en el mes de enero, en donde se dará un balance de la implementación del SG-SST en la totalidad de unidades académicas y administrativas.</li> <li>• Acciones correctivas y de mejora: una vez se generen los resultados de las auditorías internas y de la revisión por la dirección, deberán generarse los planes de acción pertinentes.</li> </ul> <p>En el mes de diciembre, se realizó adición y prórroga al contrato de servicio número 10402107-002-2016, por valor de \$195.300.124 y con vigencia hasta el 03 de julio de 2018, para un total de contrato de 692.478.565.</p> <p>A Diciembre de 2017, se ejecutó el 69.7%, equivalente a \$ 482.715.012, por concepto de pago de nómina al personal contratado para la implementación del SG-SST y el 23.5% equivalente a 36.082.618, por concepto de compra de equipos, papelería y en general artículos de oficina (contrato de mandato 10402107-003-2016)</p>



**PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2015-2018**

**INFORME DE GESTIÓN 2017**

**UNIDAD ADMINISTRATIVA: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

Periodo a reportar      Enero a Diciembre de 2017

Fecha de entrega del informe      30-ene-17

Iniciativas relacionadas	Iniciativas relacionadas	Descripción de avance de la iniciativa
<p><b>7.Consolidar el gobierno universitario para la academia y la cultura</b></p>	<p>Mejoramiento del clima organizacional</p>	<p><b>DEFINICIÓN DE POLÍTICA INSTITUCIONAL Y LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA</b></p> <p><b>*Definición de políticas y lineamientos: Avance 5%</b>  <b>En</b> la reunión de evaluación del proceso de clima con integrantes de los Comités de clima realizada el 6 de diciembre se identificaron insumos para la definición de la política</p> <p><b>*Diseño de un instrumento para medir Clima Organizacional en la Universidad de Antioquia. Avance 20%.</b>                      Se complementó el ejercicio de conceptualización de variables con el apoyo de un estudiante de pregrado con su trabajo de grado.</p> <p><b>Presupuesto iniciativa:</b> la iniciativa se presupuestó para ser ejecutada con recursos de devolución del IVA, tal como venía funcionando en vigencias anteriores. A partir del 2016 los 5 profesionales 1 temporal que hacen los procesos de acompañamiento, son pagados por Fondos generales por el centro de costos 10410047. En este centro de costos se pagan los rubros: estudiantes de práctica, contrato de alimentación y otras actividades que se ejecutan en los planes de acompañamiento.                      Ejecución real fue de \$ 89415483, no se asignó presupuesto en la vigencia; este centro de costos se encuentra en déficit ascendiendo a \$253781698 a diciembre de 2017.</p> <p><b>Nota: El estado de este reporte consolida la información de avance de la iniciativa hasta diciembre de 2017, no se han definido recursos para apalancar esta iniciativa.</b></p>

PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2015-2018		
INFORME DE GESTIÓN 2017		
UNIDAD ADMINISTRATIVA: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO		
Periodo a reportar	Enero a Diciembre de 2017	
Fecha de entrega del informe	30-ene-17	
Iniciativas relacionadas	Iniciativas relacionadas	Descripción de avance de la iniciativa
7.Consolidar el gobierno universitario para la academia y la cultura	Revisión y ajuste del modelo de gestión del Talento Humano administrativo para la Universidad de Antioquia	<p><b>REVISIÓN Y AJUSTE DEL MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ADMINISTRATIVO PARA LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA</b></p> <p><b>*Diagnóstico del modelo de Gestión del Talento Humano acorde con el crecimiento y necesidades institucionales</b>, comprende la revisión y análisis de brecha entre el modelo de gestión de Talento Humano y lo requerido por la estrategia institucional en este ámbito.</p> <p>Estado de avance de esta iniciativa es de 10%, corresponde a la revisión del estado actual de los Procesos de Desarrollo del Talento Humano (capacidad instalada Vs Flujo de operación), se identifican los procesos críticos y su crecimiento, para proceder al análisis de su aplicación en el contexto universitario.</p> <p>Como producto del Acuerdo Superior 445 de 2017, Por la cual se establecen directrices sobre la estructura organizacional, se modifican los artículos 39 y 48 del Estatuto General y se realizan adecuaciones a la estructura organizacional administrativa central de la Universidad de Antioquia y de la Resolución Superior 2204 de septiembre de 2017; Por la cual se establece la estructura organizacional de la Vicerrectoría Administrativa de la Universidad de Antioquia, se da el cambio de nombre de la dependencia a División de Talento humano, se ajusta el alcance misional y se establece el plan para la revisión del proceso, su caracterización y procesos de segundo nivel a realizarse en el 2018.</p> <p>Se define el documento Guía para la redacción de políticas institucionales de desarrollo del talento humano, DI-TH-GU-04</p> <p><b>Presupuesto: A la fecha no se ha asignado recursos financieros para la contratación de personas vinculadas a esta iniciativa, actualmente el avance de esta iniciativa se realiza con recursos internos.</b></p>

PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2015-2018		
INFORME DE GESTIÓN 2017		
UNIDAD ADMINISTRATIVA: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO		
Periodo a reportar		Enero a Diciembre de 2017
Iniciativas relacionadas	Iniciativas relacionadas	Descripción de avance de la iniciativa
7.Consolidar el gobierno universitario para la academia y la cultura	Proyecto para el fortalecimiento de la planta de cargos de la Universidad de Antioquia	<p><b>FORTALECIMIENTO DE LA PLANTA DE CARGOS DE LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA</b></p> <p><b>*Diagnóstico actual del estado del AS 230 de 2001 y AS 055 de 1983</b></p> <p>Análisis de brecha entre el compendio de la normativa actual y los requerimientos exigidos para la estructuración y puesta en marcha de un Concurso Público de Méritos</p> <p>Nota: El estado de avance (2%) corresponde a la revisión de fuentes de información de la jurisprudencia (leyes, resoluciones, decretos, acuerdos) que soportan la normativa actual de la universidad, se tiene diagnóstico de los referentes, para proceder al análisis de su aplicación en el contexto universitario.</p> <p>Presupuesto: A la fecha no se ha asignado recursos para la contratación de personas que puedan llevar a término esta iniciativa.</p> <p><b>Nota: El estado de este reporte consolida la información de avance de la iniciativa hasta diciembre de 2017, no se han definido recursos para apalancar esta iniciativa.</b></p>