

Cifras y datos de la Dirección de Gestión Humana 2016

El pasado 8 de marzo se dieron a conocer las cifras y datos que reflejan el trabajo que realizó a lo largo del 2016 la Dirección de Gestión Humana, para beneficio del personal administrativo y docente de la Pontificia Universidad Javeriana, capital humano que está compuesto por 5752 personas. En este artículo se explican algunos de ellos.



De izquierda a derecha: Yida Ekhterina Arias Rubio (Jefe Oficina de Desarrollo Humano), Heidi Uessler Franco (Directora de Gestión Humana), Gina de Silvestri Saade (Jefe Oficina de Relaciones Laborales), Aida Nury Rodríguez Rojas (Jefe Oficina de Selección) y Angélica María Ocampo Sulbarán (Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo).

accedió a apoyos de formación como: estudios del idioma inglés; auxilios para posgrados; programas de desarrollo en temas de gestión administrativa; capacitaciones puntuales que responden a las necesidades de cada unidad; cursos, diplomados o congresos para mejorar competencias; talleres de acompañamiento, de la mano con el Centro Pastoral; y cursos intersemestrales de habilidades, gustos y aficiones, enfocados al crecimiento personal. Otra propuesta nueva es la Escuela de Liderazgo, que está próxima a iniciar su tercera cohorte, orientada a formar coordinadores o profesionales que por primera vez tendrán personas a cargo, con el fin de enseñarles a ser jefes y gestionar capital humano.

Evaluación: el proceso se ha venido afinando año a año. La meta para el 2016 era que el 77,6% de las personas evaluadas tuvieran calificaciones entre excelente y muy buena, con el fin de ir logrando el ideal de la excelencia. Se obtuvo un 74%, es decir, se alcanzó la

Costos de nómina: el gráfico muestra no solo el sueldo, sino también las prestaciones, primas legales, la extralegal, horas extras, pagos de seguridad social y los parafiscales. Normalmente una empresa paga un 56% en prestaciones adicionales, en la Javeriana la cifra es mayor (62%) porque se incluye una prima extralegal y un plan de beneficios flexibles del que disfrutaban 3158 empleados de planta y los vinculados por más de seis meses como temporales.

Inversión en Bienestar: hace referencia a auxilios funerarios, auxilios de primaria, auxilios educativos para los hijos

de los empleados (con un valor cercano a los 3 mil millones de pesos anuales en beneficio de 436 menores), préstamos por calamidad doméstica, acuerdos de capacitación de pregrado, préstamos de vivienda y actividades como las celebraciones del Día de la Mujer, Día de la Secretaria, la fiesta de los niños, las vacaciones javerianitas, las fiestas de fin de año de todas las unidades y los talleres de calidad de vida.

Plan Integral de Formación: va dirigido al personal administrativo, pues la capacitación de docentes corresponde directamente a la Vicerrectoría Académica. El año pasado el 54% del personal

meta en un 95%. Esto indica que hay autocrítica, que alcanzar niveles de excelencia requiere un esfuerzo adicional y que hay siempre posibilidades de mejorar. Para este 2017 se inició la aplicación de una nueva herramienta con nuevos indicadores de evaluación del personal.

Actualización de perfiles: desde hace unos años se están documentando los perfiles administrativos teniendo en cuenta las funciones, los requisitos académicos, la experiencia necesaria y las competencias para asumir un cargo en las diferentes unidades de la Universidad. Los perfiles de cargo son la base del proceso de organización en la Dirección de Gestión Humana. Así es posible determinar qué evaluar, qué formación se requiere, cómo pagar y hacia dónde desarrollar a las personas. Es el insumo para hacer la selección, para la inducción y para ver en unos años el crecimiento que cada empleado ha tenido dentro de la organización.

Inducciones: los nuevos empleados reciben una inducción previa (antes de ingresar), vía virtual, a través de la cual conocen sobre generalidades de la Universidad como la historia, reglamentos y la estructura orgánica. Y posteriormente participan en una inducción plena, que se hace una vez por semestre, en el que tienen un acercamiento al equipo directivo y a la identidad javeriana.

Modalidad de contratación: durante el 2016 todos los profesores con más de tres años de vinculación de planta cambiaron su modalidad de contratación a término indefinido. Este año se hizo el mismo cambio para el personal administrativo.

Seguridad y salud en el trabajo: cuando el Subcentro de Seguridad y Salud pasó a ser de la Vicerrectoría de Investigación, se creó en la Dirección de Gestión Humana la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo para asumir temas relacionados con la salud ocupacional. Un equipo interdisciplinario de 11 personas realiza actividades de inmunización, evaluaciones médicas ocupacionales y capacitación de brigadistas para el plan maestro de emergencias, en el que se pasó de 90 a 225 brigadistas.

Clima y cambio organizacional: luego de medir durante un año el clima organizacional, se implementó durante 2016 un trabajo de gestión de ese clima. De la mano del Centro Pastoral y de consultores externos se realizaron estrategias de intervención y acompañamiento con el fin de mejorar los ambientes de trabajo, con un impacto positivo 

