

CONSOLIDADO DE LA MESA DE BIENESTAR

Sub tema: Capacitación e incentivos

PROBLEMAS - CAUSAS

ORDEN DE IMPORTANCIA	PROBLEMA	CAUSAS MÁS IMPORTANTES O DE MAYOR IMPACTO
1	Enfoque de capacitación a los empleados para fortalecer las competencias que se deben desarrollar en el cargo	<p>La universidad no cuenta con un programa definido para entrega de puestos - empalmes entre los funcionarios-</p> <p>Traslados de funcionarios sin la debida formación y conocimiento en las actividades a realizar</p> <p>Falta actualización en las áreas desempeño</p> <p>Se carece de mecanismo mas amigable para la difusión de información (normas) y nuevos conceptos</p>
2	Poco aprovechamiento de los convenios para formación con otras universidades o institutos de educación	<p>Conciencia de la administración para la creación y gestión de convenios</p> <p>Mejorar la socialización para que los funcionarios los conozcan y puedan acceder a los mismos</p> <p>Sensibilización</p>
3	Formación del ser para los docentes y administrativos	<p>Resistencia al cambio que exige los procesos</p> <p>Actitudes frente a los compañeros nuevos que llegan a las diferentes dependencias</p> <p>Dificultades en la cultura organizacional</p>
4	Capacitación del personal no vinculado a la planta (contratistas) para el mejoramiento de los procesos de la dependencia	<p>No se han implementado las figuras para la capacitación del personal contratista</p> <p>Existe insuficiencia en la planta de cargos para atender las actividades propias de la universidad las cuales se han incrementado durante los últimos años</p>
5	Conocer las diferentes herramientas electrónicas como parte de la internacionalización	<p>Falta de actualización en herramientas tecnológicas para mejorar el desempeño</p>

FUTURO DESEADO

Una alta dirección apuntándole al fortalecimiento de su planta administrativa con el objetivo de mejorar y facilitar los procesos misionales de la Universidad, lo que da lugar a una planta administrativa más fuerte y suficiente, profesionalizada, incentivada a seguir profesionalizándose, con una formación integral que fortalezca el ser impactando el bienestar personal e institucional.

¿CÓMO LLEGAMOS AL ESTADO DESEADO A 2018?

NOMBRE DEL PROBLEMA	ACCIONES PROPUESTAS
1^{er} PROBLEMA - Enfoque de capacitación a los empleados para fortalecer las competencias que se deben desarrollar en el cargo	Establecer un programa mas completo de empalme y priorizar las capacitaciones que requiere el funcionario de acuerdo al perfil del cargo las funciones a desarrollar
	Identificar claramente las necesidades de capacitacion que se requieren para que el desempeño en los cargos sea eficiente y aportantes para la administracion
2^{do} PROBLEMA -Poco aprovechamiento de los convenios para formacion con otras universidades o institutos de educación	Concientizar a la alta dirección de la importancia de la profesionalización de los administrativos y que la instancia pertinente gestione convenios coherentes con las tematicas requeridas, incentivar y socializar con los empleados y jefes para que hagan uso de los mismos con las instituciones existentes
	Otorgar reconocimiento monetario o no monetario al personal administrativo que culmine sus estudios de pregrado o posgrado
3^{er} PROBLEMA -Formacion del ser para los docentes y administrativos	Mejor formación a los docentes en tematicas del ser
	Diseñar programas que apunten al bienestar integral fortaleciendo y mejorando las condiciones sicosociales de los empleados que redundan en una mejor convivencia y desarrollo de las funciones propias del cargo, toda vez que el desempeño social es tan importante como el desempeño profesional
4^o PROBLEMA - Capacitación del personal no vinculado a la planta (contratistas) para el mejoramiento de los procesos de la dependencia	Mientras se fortalece la planta administrativa para la disminución del numero de contratistas de la Sede, buscar la figura juridica de permita capacitar a los contratistas fortaleciendo sus competencias y mejorando los procesos administrativos
5^o PROBLEMA - Conocer las diferentes herramientas electronicas como parte de la internacionalizacion	Identificar las herramientas tecnologicas utilizadas por las dependencias e identificar nuevas tecnologias para el mejoramiento de los procesos

Sub tema: Bienestar Docente y Administrativo

PROBLEMAS - CAUSAS

ORDEN DE IMPORTANCIA	PROBLEMA	CAUSAS MÁS IMPORTANTES O DE MAYOR IMPACTO
1	Poca participación y asistencia de docentes y administrativos en los programas de bienestar universitario	Desmotivación e intereses personales de los usuarios Horarios de las actividades ofrecidas Falta de interés para enterarse de las actividades ofrecidas
2	Poco interés en la comunidad universitaria para enterarse de las actividades que ofrece la universidad, a través de los diferentes canales de comunicación	Falta de compromiso No manejo de herramientas informáticas y de redes sociales Saturación de correos electrónicos No uso de los canales de comunicación propuestos por la Universidad
3	Poco tiempo disponible en el horario dispuesto por la Universidad a medio día para que los empleados y docentes participen de las actividades.	Cambio de horario de la Universidad Realizar una actividad deportiva y cultura implica tiempo antes, durante y después, adicional al almuerzo Dificultades de transporte en el horario nocturno que afectaba a la hora de salida Lejanía de los escenarios deportivos y culturales lo que implica menos tiempo disponible
4	Inseguridad y falencias de transporte para la práctica de actividades en horario nocturno	Robos por todos los sectores de acceso y salida de la Universidad Dificultades de transporte en el horario de salida de la Universidad
5	Poco interés y compromiso de los docentes de participar en los programas que ofrece la universidad, diferentes a lo académico	Interés encaminado solo a lo académico Otros compromisos externos a la universidad

FUTURO DESEADO

En la Universidad Nacional de Colombia- Sede Medellín se presenta una gran participación de docentes y empleados en las actividades ofrecidas por Bienestar Universitario, en un entorno saludable, cómodo, seguro y con suficientes horarios y alternativas de transporte y excelente seguridad interna y externa.

Los canales de comunicación permiten a los usuarios estar enterados constantemente de las actividades programadas y a través de ellos existe una retroalimentación que permite mejorar continuamente los programas ofrecidos.

Hay altísima motivación en el personal docente y administrativo para participar de actividades deportivas, recreativas, y culturales, con la integración de sus familias en actividades los fines de semana.

¿CÓMO LLEGAMOS AL ESTADO DESEADO A 2018?

NOMBRE DEL PROBLEMA	ACCIONES PROPUESTAS
1^{er} PROBLEMA - Poca participación y asistencia de docentes y administrativos en los programas de bienestar universitario	Realizar una encuesta de intereses con la comunidad docente y administrativa para ofrecer actividades que despierten su interés
	Ofertar más horarios y vincular la familia en actividades propias para cada población que permitan la asistencia a la universidad el fin de semana
	Conformar un Comité Docente- Administrativo que ayude a Bienestar Universitario en la elaboración de propuestas que puedan ser de mayor interés
2^{do} y 5o PROBLEMA - Poco interés en la comunidad universitaria para enterarse de las actividades que ofrece la universidad, a través de los diferentes canales de comunicación	Levantamiento de una base de datos del núcleo familiar de docentes y administrativos que permita identificar la población a quién irá las propuestas de la Universidad
	Hacer llegar correo electrónico al núcleo familiar con la información de los programas ofrecidos
	Capacitación para el uso adecuado de las herramientas como correo electrónico y redes sociales para visulizar las comunicaciones de la Universidad
	Incentivar a la comunidad universitaria para que consulten los medios de información de la Universidad, haciendo reconomiento público y premiando el uso de ellos.
3^{er} PROBLEMA - Poco tiempo disponible en el horario dispuesto por la Universidad a medio día para que los empleados y docentes participen de las actividades.	Retomar el horario de descanso del medio día, siendo la propuesta de 7 a 12 y de 2 a 5 pm
	Ofrecer salas de descanso, lúdica y recreativa a los empleados para que la hora del almuerzo sea compartida e integradora
4^o PROBLEMA - Inseguridad y falencias de transporte para la práctica de actividades en horario nocturno	Hacer un proceso que prolongue la actividad académica en la universidad mas allá de las 6 pm, lo que posibilitará que coja más fuerza la vida nocturna.
	Implementación de la estación UN del Metro
	Vigilancia permanente de la Policía Nacional en los alrededores de la Unversidad desde las 5:30 am hasta las 10 pm
	Aumentar la ubicación de cámaras de vigilancia internas y externas

Sub tema: Seguridad y Salud en el Trabajo

PROBLEMA	CAUSAS MÁS IMPORTANTES O DE MAYOR IMPACTO
Inconvenientes al ejecutar los procedimientos y actividades por la centralización administrativa.	Tramitología
	Baja oportunidad en la respuesta
	Desconocimiento de las problemáticas y culturas de cada sede
Dificultad en la comunicación entre las dependencias.	Falta de instructivos específicos y divulgación de los mismos para la ejecución de algunas actividades
	La cultura de seguridad en la Universidad es baja
	Actitud de no cooperación en algunos funcionarios administrativos y docentes
Desconocimiento de la normatividad	No se cuenta con los suficientes mecanismos de divulgación, ejecución, control y seguimiento de la normativa externa vigente que aplique a la Universidad.
	Demoras en la adaptación de la normativa nacional a nivel interno.
	Directivos, Jefes y funcionarios que tienen personal a cargo no asumen el deber de implementar la normativa para hacerla cumplir.
	Inadecuada designación de supervisión y/o interventorías a contratos.
Falta de continuidad en la implementación de los programas de seguridad y salud en el trabajo entre ellos riesgo psicosocial	Falta de personal y generación de cargos por ODS.
	Falta de compromiso para darle continuidad a los programas
	Falta de campañas permanentes que refuercen el conocimiento
	Asignación de rubros inadecuados por dependencias.
Ineficiencia administrativa en los programas a implementar de la ARL en la Sede Medellín	Operación inadecuada de la ARL en la Sede Medellín

FUTURO DESEADO

La Universidad Nacional de Colombia, cuenta con un sistema integrado, que responde a las necesidades de procesamiento y entrega de información de las áreas misionales y de apoyo.

Este sistema integrado cuenta con un repositorio con información cualificada **que apoya la toma de decisiones y sirve de insumo para la entrega de información consolidada.**

El sistema integrado de información, cumple con todos los requisitos de orden funcional y técnico para cubrir las necesidades actuales y que puede adaptarse y parametrizarse para responder a cambios que solucionen necesidades futuras.

La universidad cuenta con una herramienta de gestión empresarial que permite alinear sus procesos, su conocimiento y sus estrategia; convirtiendo la Universidad en una verdadera organización de gestión por procesos.

¿CÓMO LLEGAMOS AL ESTADO DESEADO A 2018?

PROBLEMA	ACCIÓN PROPUESTA
Inconvenientes al ejecutar los procedimientos y actividades por la centralización administrativa.	Mejorar procedimientos internos que agilicen la gestión en las dependencias.
	Descentralización de los procesos
	Conocer las problemáticas y cultura de cada Sede para mejorar la articulación nacional
Dificultad en la comunicación entre las dependencias.	Crear instructivos específicos y divulgarlos
	Generar mecanismos apropiados y mas pedagógicos que mejoren la cultura organizacional.
	Intervención en clima organizacional
Desconocimiento de la normatividad	Mejorar los mecanismos de divulgación, ejecución, control y seguimiento de la normativa externa vigente que aplique a la Universidad. Garantizar los recursos para realizar el mejoramiento anteriormente expuesto.
	Mayor compromiso de los directivos y jefes para adaptar rápidamente la normativa nacional a nivel interno.
	Crear medidas pedagógicas y de acompañamiento permanente que ayuden a la implementación de la normativa.
	Estricto cumplimiento de las normas y formación de los supervisores o interventores a asignar.
Falta de continuidad en la implementación de los programas de seguridad y salud en el trabajo entre ellos riesgo psicosocial	Crear cargos que se necesitan para la implementación de la normativa, buscando mejorar las condiciones laborales y darle continuidad al proceso.
	Hacer campañas que promuevan y motiven el cumplimiento de los programas. Generar políticas que aseguren la continuidad del programa
	Garantizar recursos para crear y ejecutar campañas de sensibilización que refuercen el conocimiento y aplicación de la normativa.
	Identificar las actividades que se deben desarrollar en cada dependencia para la respectiva asignación del rubro.
Ineficiencia administrativa en los programas a implementar de la ARL en la Sede Medellín	Descentralizar la selección de la ARL Gestión de la alta dirección para exigir cumplimiento por parte de la ARL