

MESA TEMÁTICA DE SEDE:

Bienestar Administrativo

PARTICIPANTES:

FACULTADES
NIVEL CENTRAL

DELEGADOS:

Carlos Arturo Cabrera I.
María Isabel Colorado L.

Salud Ocupacional, Dotación y Seguridad Industrial

FASE I **SITUACIÓN ACTUAL** *(Identificación de Problemas)*

Decidir cual es la situación actual en esta temática; en esta fase debemos responder la pregunta *¿Dónde estamos desde el punto de vista de la identificación de problemas?* (insatisfacción o inconformidad declarada por el participante frente a la temática)

SITUACIÓN ACTUAL *(Identificación de Problemas)*

No.	NOMBRE DEL PROBLEMA	IMPORTANCIA
1	Ausencia de una estrategia de comunicación de los programas, capacitaciones y servicios, que permitan la apropiación y concientización frente a los temas de salud ocupacional y seguridad industrial; mediante la articulación entre Salud Ocupacional, Unisalud y ARL.	1
2	Poca frecuencia y cobertura de inspección a los puestos de trabajo y exámenes médicos de seguimiento a los funcionarios, con la respectiva aplicación de las recomendaciones entregadas.	2

FASE II **FUTURO IDEAL** *(Factible y Verificable)*

Delinear el objetivo o estado futuro deseado en esta temática (Lo que debería ser). Responder a la pregunta *¿En el año 2015 a dónde deberíamos llegar?*

En el año 2015 la Sede Medellín y sus funcionarios, reconocen la Salud Ocupacional y la Seguridad Industrial como un componente primordial para el bienestar físico, mental y social de la comunidad universitaria. A través del fortalecimiento de sus programas, realiza revisión periódica de los puestos de trabajo, socializa las recomendaciones, y aplica los mejoramientos necesarios. En su articulación con Unisalud y la ARL, la Sede cuenta con sistemas de información y espacios físicos permanentes e incluyentes (personas en situación de discapacidad) para la prevención y atención de las emergencias, con instrumentos modernos y grupos de apoyo capacitados.

FASE III

PROPUESTA DE ACCIONES A SEGUIR PARA ALCANZAR EL FUTURO IDEAL

ACCIONES A SEGUIR

(Concretas, viables y medibles)

NOMBRE DEL PROBLEMA	ACCIONES PROPUESTAS
<p>1er PROBLEMA – Ausencia de una estrategia de comunicación de los programas, capacitaciones y servicios, que permitan la apropiación y concientización frente a los temas de salud ocupacional y seguridad industrial; mediante la articulación entre Salud Ocupacional, Unisalud y ARL</p>	<p>Diseñar y realizar campañas permanentes de sensibilización acerca de la importancia de salud ocupacional y la necesidad de responsabilizarse del autocuidado, la prevención y el manejo del riesgo</p> <p>Evaluar los canales de comunicación con empleados y jefes inmediatos, para que se afiance la retroalimentación de los programas de salud ocupacional.</p>
<p>2do PROBLEMA – Poca frecuencia y cobertura de inspección a los puestos de trabajo y</p>	<p>Asignación de presupuesto para modernización de los espacios y puestos de trabajo.</p> <p>Fortalecer los programas de salud ocupacional a través de proyectos de inversión.</p>

NOMBRE DEL PROBLEMA	ACCIONES PROPUESTAS
exámenes médicos de seguimiento a los funcionarios, con la respectiva aplicación de las recomendaciones entregadas.	Gestionar convenios de cooperación para tener personal de apoyo a las actividades propias de Salud Ocupacional, tales como inspección a los puestos de trabajo y seguimiento a las recomendaciones.

Enfoque de competencias, Capacitación y Clima laboral

FASE I **SITUACIÓN ACTUAL** *(Identificación de Problemas)*

Decidir cual es la situación actual en esta temática; en esta fase debemos responder la pregunta *¿Dónde estamos desde el punto de vista de la identificación de problemas?* (insatisfacción o inconformidad declarada por el participante frente a la temática)

SITUACIÓN ACTUAL *(Identificación de Problemas)*

No.	NOMBRE DEL PROBLEMA	IMPORTANCIA
1	El enfoque de competencias no es un sistema estructurado para todos los procesos de gestión del talento humano (valoración, promoción, capacitación)	1
2	Hay inconformismo con las condiciones laborales, salariales y de oferta de capacitación que genera conflictos de clima laboral.	2
3	Los espacios de trabajo y bienestar, más los recursos logísticos no son adecuados y suficientes para el desempeño laboral	3

FASE II **FUTURO IDEAL**

(Factible y Verificable)

Delinear el objetivo o estado futuro deseado en esta temática (Lo que debería ser).
Responder a la pregunta ¿En el año 2015 a dónde deberíamos llegar?

El personal con el que se labora en la universidad Nacional tiene altas competencias, garantizadas por las directrices y políticas que la rigen, bajo el marco de la igualdad y equidad que se evidencian en las condiciones laborales, salariales y de capacitación; y cuenta con mayor participación en los espacios decisivos de reglamentación y políticas en pro del bienestar de la comunidad universitaria, al convertirse en un estamento universitario.

FASE III

PROPUESTA DE ACCIONES A SEGUIR PARA ALCANZAR EL FUTURO IDEAL

ACCIONES A SEGUIR

(Concretas, viables y medibles)

NOMBRE DEL PROBLEMA	ACCIONES PROPUESTAS
1^{er} PROBLEMA - El enfoque de competencias no es un sistema estructurado para todos los procesos de gestión del talento humano (valoración, promoción, capacitación)	Mediante un proceso de resocialización, dar a conocer el sistema de competencias por el que se regula el trabajo del personal administrativo de la U.
	Formular una estrategia de comunicación para la socialización del manual de competencias
	Ejecutar la propuesta de socialización por los medios institucionales y mediante reuniones por grupo ocupacional.
	Formulación del Plan de Capacitación por competencias e implementación de gestión del conocimiento y apropiación de recursos necesarios para llevarlo a cabo
	Ejecución oportuna y planeada del Plan de Capacitación
	Proponer a la autoridad responsable el ajuste del sistema de valoración al mérito por el sistema de competencias, de acuerdo a lo establecido en el manual de funciones (competencias)
	Socializar en el estamento administrativo y docente, la nueva metodología para la valoración al mérito

NOMBRE DEL PROBLEMA	ACCIONES PROPUESTAS
	Actualizar los documentos y formatos que corresponda. Automatizar el proceso de valoración al mérito.
	Realizar una implementación de la metodología de valoración por niveles jerárquicos, y evaluar la pertinencia del cambio
	Presentar propuesta de ajuste a los criterios de evaluación que se tienen en cuenta en los concursos de ascenso y que se correspondan con la valoración al mérito
2^{do} PROBLEMA – Hay inconformismo con las condiciones laborales, salariales y de oferta de capacitación que genera conflictos de clima laboral	Hacer un estudio de carga laboral en las dependencias de la Universidad
	Tomar correctivos en la administración del personal para generar condiciones de igualdad en la carga laboral
	Viabilizar las propuestas de ajuste y nivelación salarial, a través de un estudio comparativo de escala salarial en las diferentes Sedes de la Universidad, y con otras instituciones de educación superior. Hacer el ajuste que se requiere frente a las instancias competentes.

Promoción laboral y Estructura de salarios

FASE I

SITUACIÓN ACTUAL

(Identificación de Problemas)

Decidir cual es la situación actual en esta temática; en esta fase debemos responder la pregunta *¿Dónde estamos desde el punto de vista de la identificación de problemas?* (insatisfacción o inconformidad declarada por el participante frente a la temática)

SITUACIÓN ACTUAL

(Identificación de Problemas)

No.	NOMBRE DEL PROBLEMA	IMPORTANCIA
1	Hay un vacío en la estructura orgánica de la Universidad. En el Acuerdo 011 de 2005 no aparece el Personal Administrativo como estamento y no hace parte de la construcción de políticas institucionales y planes; desconociéndolo como el	2

No.	NOMBRE DEL PROBLEMA	IMPORTANCIA
	motor que apoya las líneas misionales de la Universidad Nacional de Colombia	
2	Hay una estructura de financiación de la UN que no permite una nivelación de salarios acorde a las responsabilidades que deben asumirse en cada puesto de trabajo	1
3	Falta un programa de estímulos e incentivos para personal administrativo y un banco de hojas de vida que permita la promoción de este personal a cargos de libre Nombramiento y Remoción	3

FASE II
FUTURO IDEAL
(Factible y Verificable)

Delinear el objetivo o estado futuro deseado en esta temática (Lo que debería ser).
Responder a la pregunta ¿En el año 2015 a dónde deberíamos llegar?

El Personal Administrativo hace parte de la estructura orgánica de la Universidad y tiene voz y voto en la construcción de políticas institucionales y de planes. La UN cuenta con una estructura de financiación que permite salarios nivelados y acordes a las responsabilidades que deben asumirse en cada puesto de trabajo. Las Órdenes de Prestación de Servicios son controladas eficientemente por la Dirección de la Sede y únicamente se utilizan para realizar actividades que no se enmarquen en el Manual de Funciones de la UN y/o se garantiza la creación de cargos. Contamos además con un programa de estímulos e incentivos para personal administrativo que reconoce sus conocimientos y su cualificación y un banco de hojas de vida que permite la promoción de este personal a cargos de libre Nombramiento y Remoción; esto permite una mayor eficiencia y un mejor desempeño de los funcionarios. Los salarios de la UN son competitivos en el mercado y contamos con un importante indicador de retención de Talento Humano

FASE III

PROPUESTA DE ACCIONES A SEGUIR PARA ALCANZAR EL FUTURO IDEAL

ACCIONES A SEGUIR
(Concretas, viables y medibles)

NOMBRE DEL PROBLEMA	ACCIONES PROPUESTAS
1 ^{er} PROBLEMA – Ausencia del estamento	Modificar el Acuerdo 011 de 2005 para crear como estamento al Personal Administrativo, y hace parte de la construcción de las políticas y planes de la Institución.

NOMBRE DEL PROBLEMA	ACCIONES PROPUESTAS
administrativo en la estructura orgánica de la universidad	Afianzamiento de la CNCA y los Comités de Carrera Administrativa de Sede que de mayor participación al Personal administrativo y vele por la creación, supresión y modificación de cargos de planta.
2^{do} PROBLEMA – Financiación de la UN	<p>Demostrar desde la Dirección de la Universidad ante los entes estatales, la necesidad de modificar los Decreto 1210 de 1993 y la ley 30 de 1992 que permitan un aumento de financiación a la UN.</p> <p>Repensar el direccionamiento de los recursos sin desvirtuar la importancia de invertir en investigación, docencia y extensión. Es importante inyectarle capital al Talento Humano de la UN con el fin de retener el conocimiento adquirido, evitar la rotación de personal y tener el número óptimo de empleados para ser eficientes y eficaces. La nivelación salarial debe considerarse como una inversión y no como un gasto.</p>
3^{er} PROBLEMA – Ausencia de un programa de estímulos e incentivos para el personal administrativo.	<p>Gestionar alianzas con instituciones que permitan oportunidades de educación formal para los funcionarios. Dar a conocer las alianzas existentes.</p> <p>Incluir el programa de estímulos e incentivos en el Estatuto de Personal Administrativo de la UN.</p> <p>Crear programas específicos de bienestar dirigidos al personal administrativo. En éste, podría incluirse la creación de un Fondo de Empleados para la UN que beneficie al personal en la adquisición de préstamos, viviendas y becas.</p>

Cultura Organizacional y Sentido de pertenencia

Con respecto a esta temática, el grupo Intersedes que trabajó en esta mesa considera que las acciones anteriores y su aplicación, redundarían en el mejoramiento de la cultura organizacional y el sentido de pertenencia, y por tanto no hará un análisis específico en esta materia.