

ENCUENTRO ORGANIZACIÓN Y EFICIENCIA ADMINISTRATIVA

Contempla el conjunto de formas, acciones y mecanismos que permiten utilizar los recursos humanos, materiales y financieros de la universidad, a fin de alcanzar los objetivos misionales y de las otras categorías de gestión. Modelos de gestión para promover la flexibilidad, fortalecer la cultura y el desempeño de la institución que favorezcan encarar los retos propuestos por otros factores de cambio.

Grupo de trabajo 1

Centros de servicios compartidos para la gestión

Fecha de la relatoría		N° de sesión del Grupo de trabajo	
NOMBRE DEL RELATOR		CORREO DEL RELATOR	
Iniciativas en modo dilema	Desacuerdos Contrariedades	Acuerdos Complementos a las iniciativas del dilema	Observaciones o comentarios adicionales
	Son los aportes que los participantes hacen para manifestar desacuerdo a iniciativas que hacen parte del dilema	Son los aportes que los participantes hacen para resolver el dilema a favor de una iniciativa	
Primer dilema – Centros de Servicios Compartidos: Mantener el estado actual de “Espejos organizacionales” o clones (Nivel nacional/ Sede/ Facultad) pero, diseñar un Plan o una reforma administrativa de cierre de brechas entre sedes, Facultades, Institutos y Centros, que logre balancear talentos y capacidades entre las partes de la organización. Vs Desarrollar el trabajo en Red, al interior de las Sedes, a través de Centros de Servicios Compartidos para la gestión de los procesos académicos, para la gestión de proyectos, para la gestión de tesorerías, la gestión de los procesos pre y contractuales. Vs Generar Centros de Servicios Compartidos para gestión de los procesos de las Sedes de Presencia Nacional (trasladar a dichos centros los procesos no misionales de las SPN con el fin de optimizar la planta docente en actividades de docencia, investigación y extensión) y mejorar la gestión administrativa.			
Segundo dilema- Creación de un CAN:			

<p>Crear un Consejo Administrativo nacional, especializado en temas de la gestión de lo administrativo, las finanzas, la gestión del desarrollo organizacional, la gestión del mejoramiento continuo, etc.</p> <p>Vs.</p> <p>No hacerlo.</p>			
<p>Tercer dilema – Integración al sistema de planeación de los estamentos de ejecución de infraestructura física de la institución, en las sedes andinas:</p> <p>Integración de los estamentos responsables de la ejecución de infraestructura de la institución (Dirección de Planeación, Dirección de Ordenamiento y Desarrollo Físico, Unidades de Gestión Administrativas) con el fin de gestionar articuladamente los proyectos desde los diseños hasta la puesta en operación y el mantenimiento, fortaleciendo además la gestión ambiental en las diferentes sedes. (En la actualidad se está implementando en la sede de Medellín el piloto de dicha transformación).</p> <p>Vs.</p> <p>No hacerlo.</p>			
<p>Cuarto dilema – Establecer un grupo consolidado para la gestión de nuevos recursos (recursos de la cooperación y de convocatorias internacionales, donaciones, etc.):</p> <p>Crear una corporación de carácter privado para la gestión de nuevos recursos para la Universidad Nacional.</p> <p>Vs.</p> <p>Especializar esta función en el organigrama de la Universidad, sin crear una nueva entidad legal.</p>			
<p>Quinto dilema – Oficina de Organización y Métodos:</p> <p>Crear en todas las sedes andinas la Oficina de Organización y Métodos (OYM) para la gestión del cambio y el mejoramiento continuo articulada a la estrategia y estructura de transformación digital.</p> <p>Vs.</p> <p>Crear esta función, como un centro de servicios compartidos para las sedes de frontera.</p> <p>Vs</p>			

No hacerlo.			

ENCUENTRO ORGANIZACIÓN Y EFICIENCIA ADMINISTRATIVA

Contempla el conjunto de formas, acciones y mecanismos que permiten utilizar los recursos humanos, materiales y financieros de la universidad, a fin de alcanzar los objetivos misionales y de las otras categorías de gestión. Modelos de gestión para promover la flexibilidad, fortalecer la cultura y el desempeño de la institución que favorezcan encarar los retos propuestos por otros factores de cambio.

Grupo de trabajo 2

Planta administrativa con competencias para el Siglo XXI.
UNAL líder de procesos administrativos de alta calidad.

Fecha de la relatoría		N° de sesión del Grupo de trabajo	
NOMBRE DEL RELATOR		CORREO DEL RELATOR	
Iniciativas en modo dilema	Desacuerdos Contrariedades	Acuerdos Complementos a las iniciativas del dilema	Observaciones o comentarios adicionales
	<i>Son los aportes que los participantes hacen para manifestar desacuerdo a iniciativas que hacen parte del dilema</i>	<i>Son los aportes que los participantes hacen para resolver el dilema a favor de una iniciativa</i>	
Primer dilema – Capacitación y actualización obligatoria del personal administrativo: Definir una estrategia de capacitación obligatoria en gestión del cambio y cultura organizacional y en actualización permanente en conocimientos y competencias, genéricas y específicas, para el Siglo XXI para el personal administrativo de la Universidad. Vs. No hacerlo.			
Segundo dilema - Contratación de recurso humano para actividades administrativas: Adoptar la propuesta de formalización de la planta administrativa a través de la contratación a término fijo como alternativa a la contratación de ODS para desempeñar funciones relacionadas con el funcionamiento. Vs. Seguir con la modalidad de contratación por ODS.			
Tercer dilema – Medición del desempeño:			

<p>Ajustar la medición del desempeño de los administrativos para que sea en sí mismo un mecanismo efectivo de mejora continua, fomente la productividad, tenga en cuenta los factores motivacionales y facilite el seguimiento por resultados.</p> <p>Vs.</p> <p>Seguir con el modelo actual de evaluación del desempeño.</p>			
<p>Cuarto dilema – Teletrabajo:</p> <p>Fomentar el teletrabajo con todas las formalidades establecidas en la Ley.</p> <p>Vs.</p> <p>Promover el trabajo en casa y los modelos de semipresencialidad aún después de que termine la pandemia.</p>			