

PROPUESTA MESA CALIDAD Y MEJORAMIENTO CONTINUÓ

ÍTEM /SUB-ÍTEM	DIAGNOSTICO	PROPUESTA
MEJORAMIENTO CONTINUO	Desmotivación del personal administrativo por falta de reconocimiento y participación activa en el SIMEGE.	Crear un Comité de SIMEGE en cada dependencia (Facultades, Institutos, otros) El cual debe generar un programa de capacitación continuo para funcionarios acorde al SIMEGE
- Planta de Personal Insuficiente.	La Universidad ha llevado a una competencia a los funcionarios de planta con los contratistas, estableciendo una nómina paralela que desarrolla sus funciones, desplazando a los funcionarios por supuesta ineficiencia e incapacidad, lo que ocasiona una falta de capacidad de respuesta de la Universidad.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar un estudio técnico que permita establecer las verdaderas necesidades de la planta para afrontar las necesidades del SIMEGE. 2. Emitir una directriz sobre reducción de la contratación por ODS con el fin de evitar posibles riesgos jurídicos por demandas.
-Deficiente categorización de la planta de personal de la Universidad.	Se desconoció al momento de la implementación del Sistema de Gestión la experiencia y conocimientos del personal administrativo que ha venido desarrollando los procesos.	1. Realizar una adecuación del Manual de funciones que tenga en cuenta la experiencia de los funcionarios que laboran en cada una de las dependencias, impulsada desde estas.
-Inadecuada capacitación.	Reconocer la experiencia de sus funcionarios a través de capacitación continua que le permita adquirir nuevos conocimientos y habilidades que mejoren el desempeño de sus funciones.	1. Elaboración de un plan de capacitación coherente y pertinente y continua acorde con las necesidades del personal administrativo que responda a un diagnóstico de la planta actual de la

		Universidad que identifique los cargos y perfiles, para generar políticas de capacitación utilizando los mismos recursos de la Universidad
REDUCCIÓN DE COSTOS:	Falta de cultura organizacional sobre el ahorro de los recursos y desarrollo de las potencialidades del personal.	Crear un comité de reducción de costos en cada dependencia.
Desactualización del personal de planta que genera la contratación de servicios profesionales externos.	La Universidad adquiere servicios de capacitación con entidades externas.	1. Realizar las reglamentaciones o convenios necesarios para que dentro de la misma Universidad se presten los servicios de capacitación.
Desperdicio de elementos físicos.	Desconocimiento de los bienes que posee la Universidad. Desperdicio de servicios públicos. Desperdicio de papel.	1. Actualización del inventario de bienes de la Universidad. 2. Definir políticas de racionalidad en el manejo de insumos con la participación activa del personal administrativo. 2.1 Automatizar el sistema eléctrico de las áreas comunes para disminuir el consumo de energía. 3. Dar continuidad a la política de reciclaje de papel.
Revisión de la defensa externa de la Universidad.	Se están perdiendo demandas en los Juzgados Contencioso	-Realizar un estudio de costos beneficio de la defensa

	Administrativos.	externa. -Contratar una defensa técnica adecuada a los intereses de la Universidad.
Parque automotor en mal estado.	El parque automotor en mal estado genera altos costos en combustible, repuestos, mantenimiento.	Renovar el parque automotor de la Universidad. Establecer controles a bienes y servicios derivados del parque automotor.
SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD:	Se creó SIMEGE sin la participación de los dueños de los procesos.	Involucrar al personal administrativo en el Sistema de Gestión de Calidad, nombrando un funcionario responsable en cada dependencia. Ampliar la planta de Personal de la Universidad para SIMEGE.
	El levantamiento de los procesos no contó con el conocimiento de quienes desempeñan las actividades.	Aumentar la participación del personal de planta en SIMEGE, reconociendo la carga laboral que esto implica.
MODIFICACIONES A LA NORMATIVIDAD:	Existen varios vacíos o normas contrarias al bienestar de los funcionarios.	Realizar las modificaciones pertinentes en la normatividad según se indica en los siguientes cuadros.
Los cargos no corresponden a las funciones desarrolladas.	Los Manuales de funciones dejan un espectro muy amplio al incluir la cita "las demás funciones que asigne el jefe".	Actualizar el Manual de Funciones para el personal de planta de la Universidad.

No hay unicidad de criterios para la Valoración al Mérito.	La valoración al merito se está elaborando sobre la base de indicadores subjetivos que generan conflicto.	1. Realizar la estructuración de un sistema técnico de valoración al merito sobre la base de indicadores.
Falta de normatividad que reglamente la asignación de encargos y nombramientos provisionales.	No existe transparencia en los nombramientos en encargo y provisional.	1. Generar políticas de transparencia para la asignación de encargos y cargos provisionales.
No se están realizando concursos de ascenso de manera permanente.	No se está reconociendo las capacidades y aptitudes del personal.	Realizar concursos de ascenso de manera permanente.
Se eliminan los estímulos educativos para administrativos	Se modifico la normatividad interna en relación con la exención del pago de los derechos académicos para postgrados.	Derogar la actual normatividad relativa a la exención del pago de derechos académicos para posgrados y volver a las reglas anteriores a la vigente.
EFICIENCIA Y EFECTIVIDAD ADMINISTRATIVA:	Elevados niveles de tramitología que generan burocracia y largos tiempos en los procesos.	-Adoptar la Ley Anti-trámite. -Realizar un análisis de procesos que permita reducirlos.
-Manejo deficiente del sistema de archivo.	EL sistema de archivo presente altas deficiencias que impiden el flujo de información.	Darle aplicabilidad a la Ley de Archivo para reconocer el valorar la información como un activo de la Universidad que le permite mantener su memoria institucional y protegerla a nivel legal. Adecuar espacios que faciliten un manejo técnico de la información a nivel central y en todas sus dependencias.

		<p>Implementar un Sistema de Información que integre todos los ámbitos de la Universidad.</p> <p>Contratar Personal Especializado.</p>
--	--	--

En términos generales todas estas propuestas responden a la necesidad de un rediseño organizacional que permita hacer más eficiente la entidad sobre la base del desarrollo del capital humano.

DELEGADOS:

ARTURO ROMERO RODRÍGUEZ-Profesional Especializado ICTA

JOSÉ MIGUEL SIERRA PINEDA-Profesional Especializado DPAC.