|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mesa** | 10 | | | |
| **Moderador** | Julián Piedrahita Monroy | **Relator** | | Angela Sanchez Candamil |
| **Condición de calidad** | Gestión Administrativa | **Característica(s)** | | 21. Gestión del personal administrativo  22. Perfil directivo |
| **Factores Críticos** | | | **Retos 2028** | |
| Falta de formación a los directivos en habilidades blandas y procesos administrativos. | | | Formar a los directivos en habilidades blandas y procesos administrativos. | |
| Falta de compromiso y participación de jefes en el proceso de capacitación. | | | Establecer metodologías para medición de la efectividad del proceso de capacitación.  Puesta en práctica del aprendizaje para que el rol de cada uno tenga un mejoramiento continuo (autogestión). | |
| Divulgación de políticas y mayor acceso de todos los empleados a los beneficios | | | Mejorar canales de divulgación a toda la comunidad | |
| Falta de objetividad en la evaluación de desempeño | | | Aplicar el modelo de evaluación de desempeño que comprende resultados y competencias y que conlleven a una autogestión personal desde una objetividad jefe-colaborador. | |
| Falta de políticas claras e incluyentes con respecto a estímulos y capacitaciones técnicas en el campo | | | Ajustar políticas de administración de personal que sean incluyentes | |
|  | | |  | |

**Nota: El listado de asistencia fue diligenciado y entregado en el sobre de manila de la mesa.**

**Notas de la discusión:**

|  |
| --- |
| * **Factor: Falta de formación a los directivos en habilidades blandas y procesos administrativos.**   Los participantes de la mesa están de acuerdo en afirmar que hace falta que los directivos se formen en habilidades blandas partiendo desde el ser y el hacer.  Por lo tanto el **RETO** para la Universidad será formar a los directivos en las habilidades blandas y los procesos administrativos, considerando además importante que esta formación tenga contenidos temáticos enfocados en:   * Comunicación * Liderazgo Transformacional   Entre otras cosas, lograr el cumplimiento de este reto, permitirá la resolución de conflictos y la mejora de las relaciones interpersonales, lo que llevará finalmente mejorar el clima organizacional.  Es importante tener en cuenta el seguimiento a los resultados esperados del proceso de capacitación.     * **Factor: Falta de compromiso y participación de jefes en el proceso de capacitación.**   Con los participantes de la mesa se concluye que un factor importante a tener en cuenta es el compromiso que los directivos y jefes de área muestran por los procesos de capacitación.  Por lo tanto el **RETO** para los próximos años es que los jefes y directivos muestren mayor compromiso con los procesos de capacitación que se desarrollan en la Universidad, no solo en su ejecución, sino también en la evaluación de dicha capacitación y la aplicación de conocimientos por parte del personal capacitado. Se propone entonces establecer metodologías para medición de la efectividad del proceso de capacitación y la coordinación de los procesos necesarios para la puesta en práctica del aprendizaje, de tal manera que el rol de cada persona tenga un mejoramiento continuo (autogestión).  Es importante tener en cuenta el seguimiento a los resultados esperados del proceso de capacitación y mejorar los canales de comunicación para efectos de retroalimentación.  También es recomendable preparar al personal administrativo en la apropiación de un propósito inspirador de la misión, visión, valores y principios del rol que desempeñan.  Entre otras cosas, lograr el cumplimiento de este reto, permitirá la resolución de conflictos y la mejora de las relaciones interpersonales, lo que llevará finalmente mejorar el clima organizacional.   * **Factor: Divulgación de políticas y mayor acceso de todos los empleados a los beneficios.**   Se concluye que es importante una buena difusión de las políticas relacionadas con los empleados y la designación de cargos, brindando mayor acceso de todos los funcionarios a los beneficios que ofrece la Universidad.  El **RETO** será Mejorar canales de divulgación a toda la comunidad, logrando que todos los empleados se enteren de los beneficios a los que pueden acceder, conozcan las políticas administrativas (principalmente las relacionadas con los beneficios laborales).  Para esto es importante también mejorar los canales de comunicación para efectos de retroalimentación.  Se destaca en la discusión, la mención de la importancia de:   * La construcción participativa del manual de buenas prácticas. * Informar a través de las audiencias públicas de rendición de cuentas, sobre las políticas de beneficios a empleados y facilitar que todos desde la base de empleados y comunidad universitaria se enteren de ellas. * **Factor: Falta de objetividad en la evaluación de desempeño.**   El **RETO** seráaplicar el modelo de evaluación de desempeño que comprende resultados y competencias, que conlleven a una autogestión personal desde una objetividad jefe-colaborador.  Nota: El modelo de autogestión y autoevaluación de resultados ha sido ya trabajado en la Universidad por algunas áreas, hace falta una verdadera aplicación.   * **Factor:** **Falta de políticas claras e incluyentes con respecto a estímulos y capacitaciones técnicas en el campo.**   El **RETO** será ajustar políticas de administración de personal que sean incluyentes.  Será importante, informar dichas políticas a través de las audiencias públicas de rendición de cuentas y además hacer la divulgación del cumplimiento de los reglamentos en todo lo correspondiente a los aspectos de gestión del personal administrativo y el perfil directivo.  Nota: Se menciona también la falta de articulación de procesos en la Universidad. |