

1. ¿Que nuevas formas organizativas y nuevos métodos de gestión, podrían implementarse a fin de que la universidad pueda contar con estructuras administrativas que brinden un real apoyo y soporte a la academia y a la toma de decisiones de los directivos; posibiliten un aumento de la eficiencia y calidad en el servicio y ofrezca las condiciones de adaptarse en forma rápida a las transformaciones del entorno, con alta flexibilidad a la hora de cumplir con las demandas externas?

Carlos Eduardo Orrego

Tener clara cuál es la misión específica de la sede Manizales es una condición previa importante para definir cuáles son las decisiones que deben transferirse tanto como sea posible desde la sede central a los niveles de sede, facultad y, a nivel operativo de los profesores en sus departamentos. Si todos acuerdan y realmente entienden la misión, entonces el centro puede trabajar por objetivos generales y las instancias locales o individuales deben definir el camino a seguir, el cómo debe hacerlo, con un control ex post en lugar de uno ex ante. En este esquema de trabajo se debe tener un proceso permanente de autoevaluación, para aprender de los éxitos y fracasos. Por ello, la acreditación, más que un medio para garantizar la calidad de la instrucción, se constituye en un modelo de gobernanza institucional en la que todos los grupos internos participan en la toma de decisiones.

Para hacer más expedita la autoevaluación/acreditación convendría tener un set de indicadores concertados que midan (sin mucha especulación) el avance hacia la visión que se construya.

En mi opinión la misión nuestra debe incluir principalmente lo regional. Hacer la formación integral (de alta calidad profesional, sentido de pertenencia, responsabilidad social y ambiental, etc.) de los estudiantes para contribuir, no única, pero si fundamentalmente a la construcción local de una sociedad justa y sostenible. Para lograrlo debe tener fuertes vínculos con organizaciones y empresas, con una clara y fuerte estrategia de internacionalización. La sede es demasiado pequeña para hacer todo por sí sola. La solución es hacer parte de redes globales. (La internacionalización implica que la investigación, la extensión y la enseñanza se planifican para que sean competitivas en un contexto internacional).

William Sarache

1. Un primer problema es que no se tiene el personal suficiente en las sedes para afrontar la cantidad de procesos y tareas que han nacido en los últimos 20 años. Si no crece la planta, la alternativa es la automatización y sistematización de operaciones a todo nivel de tal manera que se prescinda de un montón de contratistas con los cuales no es posible emprender nada a largo plazo dada su condición contractual. Dejo claro que es, gracias a estos contratistas, que más o menos la universidad funciona, pues como dije antes, buena parte de los cargos de planta están siendo ejercidos por funcionarios poco competentes. Por tanto, la revisión de procesos, la eliminación de procesos y tareas innecesarias, así como la automatización son un imperativo.

2. La Universidad debe centrarse en sus funciones medulares: formación, investigación, extensión. Lo demás debe ser eliminable o tercerizable. Tareas tales como la contabilidad, la nómina, las comunicaciones, el transporte, etc., son totalmente tercerizables en compañías expertas que lo hacen mejor. La concentración en el foco de negocio que conlleva a la subcontratación de procesos operativos (Business Process Outsourcing, BPO) es una de las tendencias de clase mundial.

3. Revisión del papel, la conformación y la cantidad de cuerpos colegiados. Los consejos directivos y comités son bienvenidos para discutir asuntos medulares que requieran de la experticia o conocimiento de expertos, pero no para aprobar cuanta solicitud exista o para co-administrar la universidad. Aquí tenemos dos problemas: 1) cuerpos colegiados que quieren co-administrar pero no asumen responsabilidades y 2) cuerpos colegiados de nivel superior (e.g. Consejo de Facultad) que tienen como función "aprobar" lo que otro cuerpo colegiado ya sugirió (e.g. Comité asesor de carrera). Esta problemática a lo único que contribuye es a demorar la toma de decisiones. Es necesario entonces, desatarle las manos a los cargos de ejecución (directores de área, decanos, vicerrectores) para que cumplan su función con los debidos controles que exige la administración del estado.

Gregorio Calderon

1. Establecer un sistema de planeación institucional, que con direccionamientos nacionales, respondan realmente a los desarrollos de las sedes

2. Decidir sobre algo que hace muchos años se ha insinuado y nunca concretado: rectorías de sede con autonomía y músculo administrativo para operar

Natalia Lucía Vélez Taborda

Creando un sistema de rectorías de sede que permitan decidir, sin depender del nivel central.
EIDA PINO LOPEZ
Revisión de las Políticas Generales, para contemplar en ellas de modo general las particularidades de la sede.
Desconcentración de manejo de recursos y políticas en relación con la gestión y administración.
Jaime Andrés Vieira Salazar
Si para que un estudiante ejerza un derecho como el cambio de una nota que fue mal diligenciada, su petición debe pasar por 3 o 4 instancias, contar con 4 o 5 firmas, suscitar 3 o 4 reuniones, creo que no podemos clasificarnos como eficientes. Es necesario replantear la función y alcance de los diferentes comités y consejos. Para ello, inicialmente, es necesario replantear la estructura orgánica, académica y administrativamente. ¿Ya hay universidades que han logrado mejores niveles de eficiencia en la gestión administrativa y académica... será que no tenemos nada que aprenderles? Benchmarking puede ser una primera forma de aproximarnos. También el soporte en sistemas de información; los nuestros, no "conversan" y en realidad, son complejos, vulnerables y en ocasiones obsoletos.
Santiago Ruiz Herrera
Autonomía en las Sedes y las Facultades para mejorar o reestructurar los procesos tácticos y operativos de la institución
Jeanette Zambrano N
1. Organización descentralizada-centralizada. La universidad tiene a centralizar todos los procesos, cuando en realidad debería centralizar unos cuantos solamente. Propongo identificar procesos poco críticos y descentralizarlos totalmente tanto de la sede Bogotá como a nivel de sede.
2. Reducir a su mínima expresión los procesos que requieren aprobación por parte de administrativos o docentes, dejar automatizados todos los procesos contemplados en la norma.
3. Adecuar los sistemas para que tengan en cuenta a todas las dependencias y no estén desarticulados como están ahora, por ejemplo articular HERMES y QUIPU.
Andrés Ignacio Carmona
Si bien la Universidad cuenta con un grupo de funcionarios bien cualificados académicamente, así como con años de experiencia, existen las limitantes motivacionales como los manuales de funciones, la remuneración inequitativa y los niveles de la planta de cargos, que tanto para jefes como subordinados se han convertido en excusas y resguardos para no dar más y/o exigir más, factores que limitan el poder contar con un mayor compromiso de los funcionarios (Docentes y Administrativos) con la Universidad.
Podría pensarse entonces en contar con una identificación de las funciones y cargas de trabajo, determinadas no desde el punto de vista del funcionario que realiza las actividades, sino en función de la dependencia. con este insumo, poder determinar el grado de responsabilidad y el volumen de trabajo demandado, Adiciona a lo anterior, estructurar una planta global de cargos con funciones genéricas y sin tantas subdivisiones en los diferentes niveles, pero que en conjunción con las funciones específicas de las dependencias (que en algunas de ellas contarán con un sobresueldo) determinarían la remuneración, con esto se pretende incentivar el trabajo y responsabilidad que está inmersa en algunas dependencias, la facilidad de rotación y traslados de personal, el achatamiento de los niveles burocráticos, la socialización del conocimiento y memoria institucional de las dependencias.
Con todo lo anterior, la valoración al mérito cobraría una mayor importancia, dado que existirían otros factores a evaluar e incentivar.
Camilo Younes Velosa

<p>La estructura académico-administrativa de la Universidad no responde a las realidades actuales y las necesidades de la Universidad. Se debe hacer cuanto antes una real diferencia entre las Unidades Académicas Básicas (UAB) y las Áreas Curriculares (AC). Así, los profesores deben estar adscritos a UAB de acuerdo a sus intereses académicos y no a sus títulos de pregrado o posgrado. Estas unidades deben responder a los retos de la humanidad y del planeta hoy en día, tales como medio ambiente, gestión, energía, entre otras.</p>
<p>La gestión curricular se debe seguir haciendo en las AC pero con mayor eficiencia, sin necesidad de atomizar tanto los programas, particularmente los de posgrado.</p>
<p>Se debe descentralizar la toma de decisiones en instancias unipersonales o pluripersonales (cuerpos colegiados) de la menor jerarquía en primera instancia, de tal forma que, por ejemplo, los comités asesores sean decisores en primera instancia.</p>
<p>Igualmente se debe repensar el rol de las autoridades de nivel nacional, de sede y de facultad, para no duplicar, triplicar y hasta cuadruplicar ejercicios burocráticos en la toma de decisiones.</p>
<p>Necesitamos una estructura académica-administrativa diferente, más ágil, flexible y descentralizada, donde definitivamente el nivel nacional sea quien trace políticas y en las Sedes se aterricen.</p>
<p>Jorge Eduardo Hurtado</p>
<p>1. La universidad no ha hecho uso de la prerrogativa que le otorga el Artículo 29 del Decreto 1210 de 1993 de realizar sus contratos con base en las normas de derecho privado y, en cambio se ha basado en las normas de contratación administrativa. Considero que en particular los fines misionales de Extensión e Investigación se cumplirían de manera mucho más ágil si estuviesen regidos por un Estatuto de contratación aparte, basado en el derecho privado y no en el derecho administrativo.</p>
<p>2. La universidad carece de unas políticas claras en materia de contratación y vinculación de personal académico y administrativo, lo cual ha generado inequidades, desbalances y desajustes, así:</p>
<p>a) En la relación entre número de estudiantes por número de profesores en Tiempo Completo</p>
<p>Equivalente (TCE). Mientras que en la Sede Bogotá es muy inferior a 20, en otras Sedes es superior o muy superior a tal cifra. Evaluaciones internacionales indican que el número ideal debe ser del orden de 18. Alcanzar esta cifra en todas las Sedes ha de ponerse como objeto principal de este plan estratégico institucional.</p>
<p>b) Se carece por completo de normas de carácter académico que orienten la contratación y la interventoría de Docentes Ocasionales. En las universidades de investigación líderes en el mundo, esta contratación está estrechamente ligada a los grupos de investigación y la labor de tales docentes es supervisada por los directores de tales grupos, puesto que normalmente se trata de estudiantes de Doctorado. Además, al contrario de lo que sucede en la UN (donde se percibe al Docente Ocasional como un signo de escasez presupuestaria y por tanto de deficiencia académica), la percepción de tales Docentes es altamente positiva en muchas de tales universidades, toda vez que se los aprecia como investigadores de punta en el área respectiva.</p>

<p>c) Hay una seria y ostensible diferencia en la tasa de crecimiento de personal administrativo (de planta o contratista) y la del personal académico. El resultado de este desfase es que, actualmente, se da una anómala proporción de personal entre ambos sectores, lo cual contradice la misión misma de la Universidad. Mientras que la creación de cargos administrativos o su expansión por medio de contratistas es relativamente expedita y ágil, sucede todo lo contrario para la ampliación de la planta docente, al punto que durante décadas se ha mantenido el falso mito de su congelación. Las directivas de la Universidad desde hace muchos años se han mostrado muchísimo más sensibles, solícitas y obsecuentes a la presión por creación de cargos administrativos o contratación de supernumerarios que para lo equivalente en sus funciones misionales de docencia, investigación y extensión. Al parecer, se ha arraigado el dogma de que es más importante invertir en la administración de tal o cual cosa que la cosa misma. Así, mientras las evaluaciones internacionales recomiendan que la proporción entre personal académico/personal no académico debe ser, para una universidad de investigación, del orden de 3/1 (Cf. Martin and Hill, "Baumol and Bowen Cost Effects in Research Universities", disponible en https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2153122), en la UN es del orden de 1/2 (cifra obtenida de manera aproximada al sumar al personal de planta, tanto docentes temporales evaluados en TCE en el numerador como supernumerarios administrativos en el denominador), lo cual nos sitúa más o menos a 6 veces del ideal mencionado. Si se ligan los dos indicadores, puede verse claramente que la corrección del desbalance entre las Sedes en lo referente al primero (estudiantes por profesor) puede lograrse corrigiendo el segundo (profesores por administrativo).</p>
<p>d) El crecimiento viral del número de administrativos y de Direcciones, Oficinas y Unidades del Nivel Central, ha generado una auténtica estructura de gobierno de las Sedes distante y fría, a la par que una red de micropoderes que desvirtúan cotidianamente la línea de mando estatutaria de la universidad, la cual en ocasiones resulta meramente formal y que se agregan a los macropoderes inerciales tradicionales en la institución. En efecto, en ocasiones algunos funcionarios de bajo nivel jerárquico llegan a tener en sus manos un poder de decisión enorme superior al de altos cargos, lo cual obstruye y perjudica el flujo de procesos importantes para una Facultad o una Sede.</p>
<p>Alberto Antonio Agudelo Aguirre</p>
<p>Considero que no se trata de la búsqueda de diferentes formas organizativas en la Universidad que puedan ser más eficientes que otras. Se trata de la diversidad de formas de pensar y de actuar de los miembros de la comunidad académica, aunado a la falta de gobierno sobre la mayoría de personal, tanto académico como administrativo de la institución, que no permiten avanzar bajo ninguna forma organizativa. La conformación de los máximos órganos directivos de la institución con alto componente de personal académico, con distintas perspectivas, niveles de experiencia en dirección y administración y especialmente con diversos intereses, algunos de ellos anteponiendo fuertemente sus intereses personales a los institucionales hace que el avance en la institución sea muy pobre, a pesar de la cantidad de recursos disponibles e invertidos en cada periodo.</p>
<p>2. Si las universidades se han caracterizado como organizaciones expertas, que funcionan como sistemas de cabos sueltos, con miembros altamente cualificados, difíciles de dirigir, con un alto grado de especialización, que reclaman un mayor grado de autonomía e independencia, ¿Qué decisiones y procesos deben estar concentrados en el nivel nacional y cuáles desconcentrados, de tal manera que se logre mantener la identidad de la institución, pero a su vez permitir un alto grado de autonomía?</p>
<p>Carlos Eduardo Orrego Alzate</p>
<p>Las formas de organización de cada facultad o instituto deberían ser generadas a nivel central, pero con autorizaciones expresas a los consejos de sede para que, en el caso de que se considere prudente integrar o eliminar instancias, estos puedan hacerlo.</p>
<p>William Ariel Sarache Castro</p>
<p>1. A nivel nacional: construcción de política universitaria, construcción de la estrategia, gestión de recursos de la nación y gestión de relaciones con el gobierno nacional.</p>
<p>2. A nivel de sede-Facultad: desarrollo de la estrategia de forma autónoma pero articulada, mayor delegación de funciones y del gasto, y mayor flexibilidad en la construcción de normas locales que les permita a las sede articularse más ágilmente al contexto regional.</p>

<p>3. Fortalecimiento de institutos de investigación enfocados en temas de interés nacional y regional, dotados de normativas particulares que les facilite la gestión y ejecución de recursos, así como la interacción con el medio. Los institutos deben diseñarse y gerenciarse como verdaderas fábricas de conocimiento y desarrollo de innovaciones, controladas con indicadores de gestión rigurosos a través de los cuales se midan sus resultados e impacto real en la sociedad. un instituto al que le concede planta de investigadores y recursos pero que no da resultados, debe ser cerrado. Por el contrario un Instituto de alto valor estratégico y con notorios resultados debe fortalecerse.</p>
<p>Así las cosas, abrir o cerrar un instituto no debe ser un misterio en una universidad de investigación.</p>
<p>Gregorio Calderon Hernadez</p>
<p>1. A nivel nacional debería centrarse todos aquellos procesos que apunten a la identidad institucional, formulación de políticas y direccionamientos de calidad y pertinencia</p>
<p>2. A nivel de sede: autonomía funcional y operativa. Esto es complejo en cuánto requiere autonomía financiera (cambiar los mecanismos de asignación de recursos por sede)</p>
<p>3. Dada la debilidad de algunas sedes sería posible pensar en una estructura matricial basada en equipos</p>
<p>Natalia Lucía Vélez Taborda</p>
<p>El sistema de rectorías de sede que se dediquen a tomar decisiones administrativas y de funcionamiento de manera autónoma, con lineamientos desde la rectoría pero sin el nivel jerárquico que implica que cada decisión de trascendencia sea revisada desde el nivel central.</p>
<p>Eida Pino López</p>
<p>Políticas Generales desde el Nivel Nacional, retroalimentadas por particularidades de la Sede.</p>
<p>Alta coordinación, planeación y gestión de los representantes de cada Sede (Vicerrectores) y la Rectoría, donde se conozcan las debilidades pero también las fortalezas de cada una de las sedes. Esto con el objeto de establecer equipos de trabajo interdisciplinarios con la participación obligatoria de todas las Sedes, y desde allí extraer los criterios de organización y direccionamiento.</p>
<p>Jaime Andrés Vieira Salazar</p>
<p>Rápido y contundente: El nivel nacional debe ser un inspirador y un fijador de políticas; no un ejecutor. Imagino un nivel nacional compuesto por un rector, un Consejo Superior, un Consejo Académico que sea asesorado por grupo de expertos y "sabios" que fijen la política de la Universidad, en armonía con la realidad de un país y de un planeta, en consideración de los intereses y posibilidades de la Universidad.</p>
<p>Santiago Ruiz Herrera</p>
<p>El nivel nacional debe dedicarse a fijar políticas, lineamientos institucionales y estrategias. Los niveles de sede y facultades a administrar los procesos y operaciones que den respuestas a las directrices fijadas a nivel nacional</p>
<p>Jeannette Zambrano Nájera</p>
<p>1. Descentralizados todos los que ya están normados. Gestiones estudiantiles, etc. 2. Centralizados todos los que involucren establecimiento de políticas, normativas, etc. 3. Descentralizar la gestión de convenios internacionales que no impliquen a programas de pregrado o posgrado.</p>
<p>Andres Ignacio Carmona Marin</p>
<p>Considero que la estructura actual de la Universidad requiere de un Nivel (llámese Nacional o de dirección institucional) el cual de directrices de orden institucional al igual que genere los procesos de consolidación de información institucional, para dar respuesta como unidad a los requerimientos de la sociedad y entidades de control. ahora bien, cada Sede maneja dinámicas diferentes (sociales, culturales, económicas, demográficas, entre otras) que requieren atención de una manera especial, en articulación con las normas y directrices impartidas desde el nivel de dirección.</p>
<p>Aquí es importante resaltar la importancia del Nivel de Dirección, en cuanto a lo que tiene que ver con las directrices y manejo de la equidad financiera de las diferentes Sedes y Facultades, todo esto en función de brindar la debida atención de las necesidades de toda la comunidad universitaria, en cualquier sitio del país</p>
<p>Camilo Younes Velosa</p>

<p>La Universidad se debe pensar como una entidad única, pero precisamente a la luz de la realidad actual por la Pandemia del COVID19, deberíamos reestructurar TODA la organización. Como se mencionó antes, si se hace realidad la diferencia entre UAB y AC, podríamos tener inclusive UAB nacionales y que en las sedes únicamente haya gestión curricular.</p> <p>El nivel nacional debe ser muy "ligero", se debe dar un paso hacia la NO homogenización de la Universidad, no un federalismo, sino una real descentralización, la toma de decisiones diferenciada ante realidades diferentes es una realidad que demanda el país y el mundo.</p> <p>La palabra clave es Confianza, en la medida en que se confíe en los actores de la universidad y que no hay una sola verdad ni posiciones generalizadas, podremos ser más eficientes.</p>
<p>Jorge Edurado Hurtado Gomez</p>
<p>1. En cierta medida, el crecimiento desmesurado del Nivel Central ha sido impulsado por la adopción de aplicaciones informáticas para diferentes procesos. Pero, al revés de lo que normalmente se da en múltiples empresas y entidades, la adopción de tales utilidades ha servido, no para reducir el número de contratistas, sino para multiplicarlo. Es obvio que los sistemas informáticos favorecen la centralización de la información, pero también es obvio que deben hacer cada vez menos necesaria la contratación de personal administrativo para labores rutinarias. De hecho, tal es el resultado de la administración basada en tecnología informática conocida como Blockchain. (Véase, por ejemplo, el caso de una universidad nueva en el Reino Unido administrada de manera informática por Blockchain, lo que le permite garantizar a sus estudiantes que la totalidad de sus matriculas van destinadas a servicios puramente académicos: https://elpais.com/economia/2018/04/06/actualidad/1523015807_153950.html).</p> <p>La adopción de un sistema así permitiría acercarse a la corrección de los desbalances y desajustes mencionados en el punto anterior</p>
<p>2. Si, además de lo anterior, se considera el crecimiento del número de Sedes, creo que es hora de retomar y revitalizar la iniciativa, asfixiada antes de nacer en años anteriores, de pasar a un modelo multi-sedes, el cual podría tener como referencia el de la Universidad de California, totalmente descentralizado. No tiene sentido abrir más y más sedes en un país tan diverso como el nuestro, y tan débil en estructuras de comunicación de todo tipo, con un modelo académico y administrativo de corte soviético como el actual. Considero que con el fin de acercarse a esa deseable una meta, se debe emprender tareas como las siguientes:</p>
<p>a. Realizar un adelgazamiento burocrático de la Universidad, particularmente del Nivel Central, orientado a la transferencia de recursos presupuestarios al "sector real" de la academia y no a su administración.</p>
<p>b. Hacer una evaluación rigurosa y sin prejuicios sobre el impacto académico real que hayan tenido unidades como la Dirección Nacional de Programas Curriculares de Pregrado, la Dirección Nacional de Programas Curriculares de Posgrado, la Dirección Nacional de Innovación Académica, la Dirección Nacional de Investigación y Laboratorios, la Dirección Nacional de Bienestar Universitario y otras cuya pertinencia o necesidad es cuestionada por muchos profesores.</p>
<p>c. Adscribir la nómina de personal académico a la Vicerrectoría Académica, retirándola la Dirección Nacional de Personal, con el fin de conferirle un estatus más adecuado, así como blindar y acrecentar su participación dentro del presupuesto de funcionamiento de la universidad.</p>
<p>d. Hacer los cambios necesarios que propendan a una universidad descentralizada y cada vez más informática, virtual y digital.</p>
<p>e. Expedir normas que privilegien la contratación de personal académico por encima del administrativo, bajo cualquiera de sus formas.</p>
<p>f. Expedir normas académicas sobre la contratación de Docentes ocasionales en el sentido antes mencionado.</p>
<p>Alberto Antonio Agudelo Aguirre</p>
<p>La universidad, bajo ninguna circunstancia debería tener concentradas actividades funcionales en Bogotá, sin embargo, en los últimos años se ha dedicado a hacer esto. La actual administración, de la que se esperaba algo diferente en muchos sentidos, se ha dedicado a concentrar cada vez más las actividades funcionales administrativas y académicas en Bogotá, lo que dificulta cada vez más la operación eficiente en las distintas sedes y facultades, al someter a las sedes, facultades y demás áreas de la Universidad a la inoperancia e ineficiencia propia de los procesos que se manejan en Bogotá. La concentración se debería limitar a políticas de manejo de la institución, no a funciones. Las actividades propias de los fines misionales de la Universidad y los recursos deberían estar desconcentrados totalmente, así las sedes podrían generar mayores logros por las dinámicas diferentes que se tienen en cada una de ellas.</p>

3. Bajo la misma premisa de la pregunta tres, ¿Que procesos y decisiones deben estar concentrados en el nivel de Sede y cuáles desconcentrados en el nivel de Facultad, Instituto y Unidades Académicas Básicas?

Carlos Eduardo Orrego Alzate

La gestión y firma de convenios internacionales debería estar en cabeza de los decanos, no de la DRE o la rectoría, previo establecimiento de condiciones que eviten las circunstancias por las que el rector Moncayo retiró esta delegación a los decanos.

Todas las gestiones de tipo operativo que puedan hacer las instancias locales deberían estar sometidas a un seguimiento ex post no ex ante. Además de lo mencionado de convenios internacionales, hay un número importante de gestiones que si no tuvieran que esperar una autorización de Bogotá para hacerse, se agilizarían enormemente.

William Ariel Sarache Castro

El modelo es similar. El vicerrector y su equipo deben concentrarse en la articulación con el nivel nacional para la ejecución de la estrategia, así como a la generación de política y normativa universitaria para facilitar la gestión local y la articulación con el medio regional. En las sedes, la fuerza debe estar en las facultades y la vicerrectoría no debe ser más que un puente entre las metas nacionales y el accionar local.

Gregorio Calderon Hernandez

Como hace tiempo estoy desvinculado de la U. no conozco como están actualmente estos niveles de dependencia, pero mi criterio sería buscar el máximo de autonomía de las Facultades.

Natalia Lucía Vélez Taborda

Todos los procesos que tengan que ver con el calendario académico y demás procesos propios de los estudiantes y docentes, es decir todos los procesos académicos que tienen una norma general para la Universidad en todos sus niveles pero que permitan su aplicación adecuándose a cada necesidad específica.

Eida Pino López

Concentrados a nivel de Sede: políticas de direccionamiento y planes estratégicos, con objetivos y metas de Sede.

Desconcentrados : Proyectos y acciones para responder a estas políticas y objetivos de Sede y que a la vez se convierten en objetivos de Facultad e institutos, etc.

Jaime Andrés Vieira Salazar

Las de política general en el nivel nacional. Las de aterrizaje de la política nacional a nivel regional, obviamente, en el nivel de sede. El ejercicio presupuestal general en el nivel nacional con base en los presupuestos del nivel de sede. La ejecución presupuestal en el nivel de sede. Pero, es conveniente tercerizar, hasta donde sea posible, las funciones administrativas de sede: contratación de personal contratista u ocasional, compras, inventarios, mantenimiento, incluso los sistemas de información. La idea es que la Universidad debe dedicarse con más contundencia a lo que sabe hacer y a lo que está llamada a hacer.

Santiago Ruiz Herrera

A nivel de sede: Debe quedar formalmente establecido cuáles son las funciones administrativas que apoyan transversalmente a todas las Facultades. Igualmente, desde el nivel de facultad debe centralizar las funciones que prestan servicios transversales a todas las Unidades Académicas Básicas.

Jeannette Zambrano Nájera

A nivel de instituto se debería estructurar los proyectos como gestores independientes.

Andres Ignacio Carmona Marin

En concordancia con la respuesta anterior, los diferentes niveles (Facultad, Instituto, UAB) deben dar solución a las problemáticas que se presenten en su nivel, en concordancia de las directrices y normatividad impartida por el Nivel Directivo de la Universidad. cada nivel debe estar en condiciones de decidir y no remitir a niveles superiores para evadir responsabilidades

Camilo Younes Velosa

A la luz de una sede como Manizales, por su tamaño, menor inclusive que algunas facultades de la Universidad, creo necesaria una reestructuración general de organización académica y organizativa de la Sede. Somos ineficientes por duplicación de tareas, UAB muy pequeñas que genera mucha burocracia innecesaria y uso ineficiente del recurso humano, autoridades duplicadas en Sede y Facultad. Si no hay reestructuración, debemos cuestionarnos el papel de las autoridades de nivel de Sede, ya que todo al final se aterriza en niveles de facultad o institutos

Jorge Edurado Hurtado Gomez
Considero que la pregunta está formulada sobre el supuesto de que siga en vigencia el modelo centralizado actual. Pero resulta evidente que la creación de múltiples unidades en el Nivel Central en los últimos 15 años ha ocasionado un debilitamiento del Nivel de Sede. Como creo que nuestra estructura debe ser radicalmente transformada en un modelo descentralizado que le abra espacios a la creatividad, la dinámica y la autonomía de Sedes localizadas en regiones culturalmente muy diversas y pobremente comunicadas, no veo necesario sugerir transformaciones en el plano de Sede, como serían tales o cuales transferencias de responsabilidades de las Vicerrectorías de Sede a las Facultades e Institutos o viceversa, mientras las Sedes sean tratadas como meros ejecutores de políticas centrales, a la (fracasada) manera soviética.
Alberto Antonio Agudelo Aguirre
En el nivel de sede derían estar concentrado los procesos de apoyo administrativo y académico, como dirección académica y de investigación, más los procesos administrativos. Las acciones del nivel de sede se deberían orientar a ser facilitadores del desarrollo de los procesos misionales a través de las facultades. Considero que en este momento se está cerca de este estado. Excepto por algunos procesos administrativos que antes de ser apoyo a lo misional se han convertido en obstáculos a sortear por los actores encargados de los procesos misionales, al parecer con el beneplácito de los directivos de sede que no hacen nada al respecto.
Observaciones ¿Desea incluir apreciaciones o información complementaria que considere pertinente de acuerdo con las preguntas realizadas, los objetivos Plei relacionados, las situaciones problema y los procesos liderados desde su dependencia?
Eida Pino López
Desde mi Dependencia , se encuentra gran concentración de procesos administrativos en el Nivel Nacional, los cuales repercuten en el desempeño de la dependencia, al no poseer la información completa, oportuna, y respaldo.
Jeannette Zambrano Nájera
Más allá de centralizar o descentralizar, los procesos no están organizados de manera que reflejen la organización misma, es decir los procesos están subdivididos por dependencia y no como proceso total. Es así como se tienen sistemas individuales para el sistema administrativo estudiantil, otro para el sistema financiero de la universidad, otro para proyectos, etc. Los procesos deben concatenarse entre sí.
Andres Ignacio Carmona Marin
Es de suma importancia contar con sistemas de información unificados (Financiero, académico, salarial, registro, investigación, extensión, e.t.c) que permita la integralidad de la información y disminuya los reprocesos de registro y captura. que el acceso a la misma sea mas eficiente que la que brinda el actual proceso centralizado del sistema financiero QUIPU y junto a lo anterior contar con formularios electrónicos automáticos que den respuesta a la gran cantidad de formatos exigidos para la Sección Financiera, en especial las Tesorerías y que permitan destinar mas tiempo al análisis de la información que a la elaboración de los mismos
Camilo Younes Velosa
Se necesita una nueva Universidad para la post-pandemia, los cambios llegaron para quedarse y debemos adaptarnos.
Si ha diligenciado este formulario de la mano de integrantes de su equipo de trabajo, relacione por favor sus nombres y datos de contacto.
Carlos Eduardo Orrego Alzate
Solo
William Ariel Sarache Castro
Solo
Gregorio Calderon Hernandez
Solo
Natalia Lucía Vélez Taborda
Solo
Eida Pino López
Solo

Jaime Andrés Vieira Salazar
Solo el decano. En estos momentos se dificulta el llenar este formulario en grupo y por lo tanto obedece a una visión absoluta y completamente personal.
Santiago Ruiz Herrera
Solo
Jeannette Zambrano Nájera
Solo
Andres Ignacio Carmona Marin
Solo
Camilo Younes Velosa
Solo
Jorge Edurado Hurtado Gomez
Solo
Alberto Antonio Agudelo Aguirre
Solo
¿Autorizas el uso de datos para los fines informativos y de recolección de información correspondientes a la construcción y consolidación del Plan Estratégico Institucional - Plei 2034 de la Universidad Nacional de Colombia?
Carlos Eduardo Orrego Alzate
Si
William Ariel Sarache Castro
Si
Gregorio Calderon Hernadez
Si
Natalia Lucía Vélez Taborda
Si
Eida Pino López
Si
Jaime Andrés Vieira Salazar
Si
Santiago Ruiz Herrera
Si
Jeannette Zambrano Nájera
Si
Andres Ignacio Carmona Marin
Si
Camilo Younes Velosa
Si
Jorge Edurado Hurtado Gomez
Si
Alberto Antonio Agudelo Aguirre
Si