

FECHA:

23 de octubre de 2018

LUGAR:

Sala de Juntas de Rectoría, Fundación Universitaria María Cano

HORA:

10:00 am

ASISTENTES:

LIGIA GONZÁLEZ BETANCUR, Consejera

CÉSAR AUGUSTO PÉREZ GONZÁLEZ, Consejero

JAIRO HERNÁNDEZ NAVAS, Consejero

SERGIO SERNA HERNÁNDEZ, en representación de la Consejera NHORELA

HERNÁNDEZ DE SERNA

GUILLERMO GAVIRIA ZAPATA, Consejero

DIANA MARÍA GAVIRIA PALACIO, Secretaria General JORGE ALBEIRO HERRERA BUILES, Rector Encargado

ISABEL CRISTINA ESPINOSA DUQUE, Representante de los Estudiantes SILVIA PATRICIA PEÑARANDA PADILLA, Representante de los Profesores

MARY LUZ OSORIO MONTOYA, Representante de los Egresados

INVITADOS:

OSCAR ALBERTO GAVIRIA PALACIO, Vicerrector Administrativo

FREDDY ANDRÉS ESPAÑA PULIDO, Director Gestión Humana

MÓNICA CADAVID, Psicóloga

AUSENTE:

HUGO ALBERTO VALENCIA PORRAS, Rector

ORDEN DEL DÍA

- 1. Verificación del quórum
- 2. Lectura y aprobación del Acta Ordinaria No. 087 del 18 de septiembre de 2018
- 3. Evaluación del Riesgo Psicosocial
- Seguimiento al Plan de Acción Tercer Trimestre 2018
- 5. Proposiciones y varios.



DESARROLLO DEL ORDEN DEL DÍA

1. Verificación del quórum.

Se verifica y se constata que existe quórum para deliberar.

2. Lectura y aprobación del Acta Ordinaria No. 087 del 18 de septiembre de 2018

Se aprueba por unanimidad el Acta N° 087 del 18 de septiembre de 2018; la cual fue enviada previamente a los miembros del Consejo.

3. Evaluación del Riesgo Psicosocial

El Director de Gestión Humana presenta una síntesis de los resultados de las evaluaciones de riesgo psicosocial (2018) y clima organizacional (2017), realizados a los empleados de la institución en la cual se destacan los siguientes aspectos:

Riesgo Psicosocial

- Altos nieves de participación 280 trabajadores.
- Riesgo intralaboral: bajo.
- Riesgo extraboral: bajo.
- Estrés: medio.
- En la evaluación periódica realizada desde el año 2014, se ha evidenciado una evolución favorable, tanto de los factores de riesgo como del estrés.
- El nivel de estrés identificado es superior a los niveles de riesgo intra y extra laboral, lo
 que puede corresponder a factores de riesgo asociados al trabajo que se desempeña
 en otras instituciones, lo cual es muy frecuente en docentes.
- El hecho de que el promedio de riesgo sea bajo, no implica que no se deban tomar acciones, pues el reporte general evidencia que el 36% de la población global (100 personas) presentan síntomas de estrés alto o muy alto.
- La Sede con riesgo Psicosocial más Alto y crítica es Cali.
- La Sede con Riesgo Psiocosocial más Bajo es Popayán.



Clima Organizacional:

- Altos nieves de participación 235 trabajadores.
- Niéveles de alta favorabilidad en la dimensión de Calor y Apoyo, lo que evidencia relaciones de confianza y apoyo mutuo al interior de la organización.
- Niveles de menor favorabilidad en la dimensión de Responsabilidad, lo que se asocia al desarrollo de la autonomía y el nivel de confianza percibida por parte de sus líderes.
- La Sede con percepción de clima organizacional más crítica es Cali.
- La Sede con percepción de clima organizacional más óptimo es Popayán.

Se anexa el informe detallado.

Se socializa el plan de intervención, evidenciando el desarrollo de actividades de formación y atención en los aspectos más relevantes de amabas evaluaciones.

Los integrantes del Consejo Superior destacan el compromiso de la alta Dirección para el desarrollo de cada una de las propuestas de intervención.

Asimismo, hacen énfasis en la importancia de realizar un acompañamiento presencial en las sedes por parte de la Dirección de Gestión Humana y su equipo, con el fin socializar los resultados de las mediciones y generar mayores niveles de cercanía y extender el impacto de las intervenciones a los trabajadores que se encuentran en las regiones.

Se procede a aclarar algunos interrogantes presentados por los asistentes a la reunión, destacando los siguientes aspectos:

- La presencia de factores de riesgo psicosocial es inherente a los entornos humanos, son aspectos para monitorear e intervenir, pero no se encuentra establecido un indicador de normalidad.
- No existen niveles deseables o adecuados de riesgo psicosocial, por lo cual no es posible trazar una meta concreta para la próxima medición. Considerando, además, que el ser humano es complejo, sus condiciones de vida y su percepción pueden cambiar en el transcurso del tiempo.
- Es posible que debido a los procesos de cambio que atraviesa la institución en las vías de la acreditación, los niveles de riesgo y estrés en la próxima medición sean mayores, debido a que los niveles de exigencia para los colaboradores se han incrementado.
- Es importante correlacionar en mayor profundidad los resultados de riesgo psicosocial con los de clima laboral.



- Sería pertinente realizar estudios complementarios, que permitan identificar las causas de los niveles de estrés identificados, con el fin de generar proceso de intervención más efectivos.
- Los niveles de riesgo psicosocial y de estrés, no solo depende de factores intra y extra laborarles, la subjetividad de cada trabajador es determinante en este sentido, por lo tanto, las medidas de intervención, también se tomarán de forma personal e individualizada.
- Se enfatiza en la necesidad de analizar y comprender los resultados.
- Es necesario continuar trabajado con los líderes de la institución, pues de su gestión depende en gran medida el bienestar de las personas a su cargo.
- Se destaca la disponibilidad del área de consultoría para apoyar los procesos de gestión humana.
- Se enfatiza en la necesidad trabajar en estrategias de gestión del cambio, para que todos los pasos necesarios en vías del desarrollo institucional, puedan efectuarse de forma positiva y con el compromiso de todos los integrantes de la institución.
- Se resalta la necesidad de programar de forma escalonada las actividades que se requieren para la cualificación docente en vías a la acreditación, pues estas son necesarias, demandan un alto esfuerzo y pueden constituir factores estresores a mediano y largo plazo.

4. Seguimiento al Plan de Acción Tercer Trimestre 2018

El Rector Encargado Jorge Herrera, presenta el informe de seguimiento y medición al plan de acción durante el primer tercer trimestre del 2018, el cual da cuenta del avance en la ejecución de las actividades, el cual se envió previamente para análisis de los integrantes del consejo Superior. *(Se anexa informe)*

Desde el punto de vista del cumplimiento con la planificación de actividades, para todo el año se planificaron 354, de las cuales, 221 son evaluables a este corte y casi un 80% de las mismas presentan un nivel de ejecución alto o terminado. De manera más detallada el estado de las actividades por línea presenta el siguiente comportamiento:



ESTADO	Institucional		Calidad Académica		Relación Entorno		Gestión Institucional	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Terminada	98	44%	55	44%	25	47%	18	43%
Ejecución Alta	78	35%	42	33%	21	40%	15	36%
Ejecución Media	23	10%	18	14%	2	4%	3	7%
Ejecución Baja	22	10%	11	9%	5	9%	6	14%
TOTAL	221	100%	126	100%	53	100%	42	100%

De acuerdo con lo anterior se verifica que la eficacia de ejecución de la Institución ha mejorado pasando en el segundo trimestre de un logro de un 68,97% a un 81,5%.

El informe presentado concluye que la Institución y su cultura de la planeación sigue mejorando en el ritmo de desarrollo desde el cumplimiento de actividades en el tiempo determinado y la eficacia de su plan de acción en cuanto al logro de los indicadores de las metas, consolidando sus bases de desarrollo con los logros que se mencionaron en este informe.

Teniendo en cuenta la ausencia del rector en propiedad y el director de Planeación y Calidad, los Consejeros sugieren revisar nuevamente el informe en la próxima reunión del Consejo Superior para que sea sometido a discusión, lo cual es aprobado.

5. Proposiciones y varios.

La Consejera Ligia González felicita a los directivos y el equipo que participó en el Congreso Internacional de Rehabilitación Laboral por el éxito y el impacto académico por sus conferencistas nacionales e internacionales, y por su alta calidad académica.

La representante de los profesores Silvia Patricia Peñaranda Padilla, manifiesta su inconformidad por el alto número de horas presenciales y virtuales de inglés, sugiere reducirlo a un crédito, a lo cual la presidenta del Consejo informa que el tema ya se encuentra en revisión y se compromete a velar por el cambio.



Asimismo, solicita que se realice una mejor planeación en la programación de cursos y capacitaciones para los profesores, de tal manera que estos no se les crucen con sus jornadas laborales y puedan asistir.

La representante de los estudiantes Isabel Cristina Espinosa Duque también manifiesta su incomodidad porque 8 horas de inglés equivalen al 50% de cualquier programa. Solicita que los temas relacionados con la movilidad estudiantil sean informados con la debida anticipación, con el fin de que los estudiantes puedan lograr la financiación de su viaje y la programación el mismo.

Igualmente, las dos representantes solicitan que Extensión programe cursos no obligatorios de inglés en diferentes horarios y en todos los niveles y con toda la rigurosidad académica para el ascenso en el escalafón de los profesores y para los estudiantes de todos los programas, de manera que se facilite la homologación.

Para constancia, se firma a los 23 días del mes de octubre de 2018.

LIGIA GONZÁLEZ BETANCUR

Presidenta

DIANA MARÍA GAVIRIA PALACIO

Secretaria