



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

PROYECTO **CULTURAL, CIENTÍFICO Y COLECTIVO** DE NACIÓN

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ACADÉMICA, ADMINISTRATIVA Y AMBIENTAL - SIGA



GESTIÓN DEL CAMBIO

***DE LAS ACCIONES DE HOY, DEPENDERÁN LOS
RESULTADOS DE MAÑANA***

Oficina de Planeación y Estadística
Sistema de Gestión de Calidad
Manizales

Septiembre 8 de 2023

Universidad Nacional de Colombia

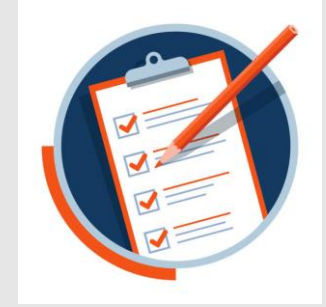
PROYECTO CULTURAL, CIENTÍFICO Y COLECTIVO DE NACIÓN

OBJETIVO



Dar a conocer a la comunidad universitaria, las estrategias que permitirán la generación de una cultura para la ***Gestión del Cambio***, a partir de mecanismos metodológicos alineados a la dinámica institucional.

AGENDA

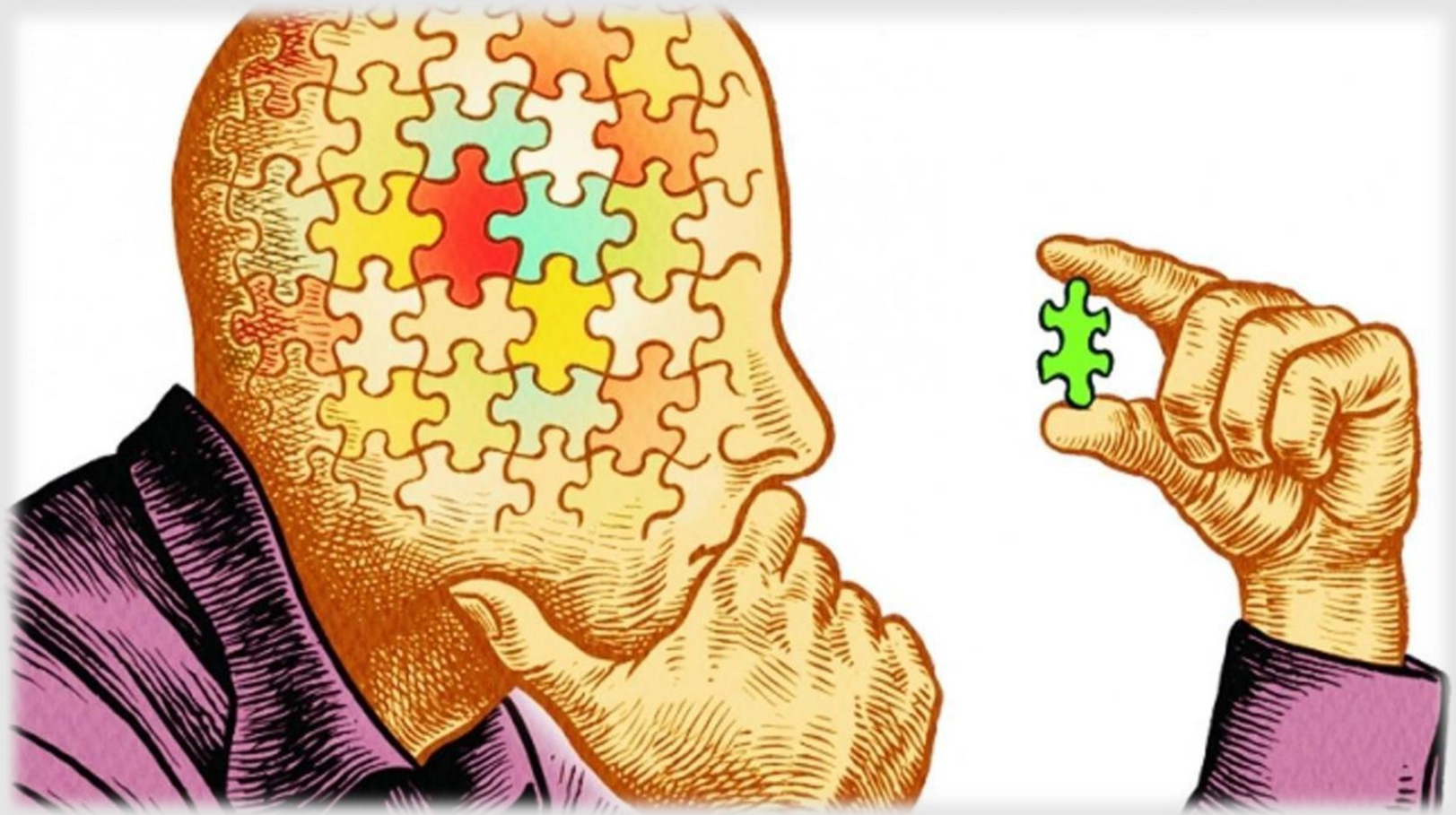


1. Introducción a la Gestión del Cambio.
2. Actividad 1.
3. Contexto situacional de la UNAL: Una dimensión espacio -temporal.
4. Propuesta metodológica: Sistema categorial, Matriz relacional y Caja de Herramientas.
5. Actividad 2.
6. Formulario Gestión del Cambio UNAL
7. Evaluación de la sesión.

INTRODUCCION A LA GESTION DEL CAMBIO



ACTIVIDAD 1



CONTEXTO SITUACIONAL DE LA UNAL

PGD 2019-2021

Ser la Universidad de la Nación que, como centro de cultura y conocimiento, forma ciudadanos íntegros, responsables y autónomos, orientados a ser **agentes de cambio** con **conciencia ética y social**, capaces de **contribuir** a la construcción nacional desde la **riqueza y diversidad** de las regiones y desde el **respeto por la diferencia y la inclusión social**.

Desde la **transformación cultural**, se señalan los requerimientos de **cambios institucionales**:

- La armonización de las funciones misionales - **formación, investigación y extensión** como cimientos de la formación integral.

PGD 2022-2024

- La reconceptualización del bienestar universitario para el **bien ser y el buen vivir**.
- La **transformación digital** institucional.
- El **modelo intersecciones**.
- El **conocimiento situado** (de, desde, con y para todos los agentes institucionales).

PLEI 2034

Se constituye en el horizonte de sentido de la planeación estratégica y de la transformación cultural.

Giros en los procesos institucionales:

- Trascender formas de proceder,
- Fortalecer la descentralización,
- Flexibilización,
- Operaciones más eficientes,
- Toma de decisiones democráticas y horizontales.

CONTEXTO SITUACIONAL DE LA UNAL



**EL SENTIDO DE LA
UNIVERSIDAD COMO
AGENCIA SOCIAL.**

**DESDE LA REFERENCIA
DE LOS DOS ÚLTIMOS
PLANES GLOBALES DE
DESARROLLO, SE
SEÑALA LA
CONCIENCIA DE UNA
ÉPOCA (TIEMPO
SOCIAL) A TRAVÉS DE:**

**LOS GIROS EN LA DINÁMICA
RELACIONAL SIGNIFICADO DE
LA DEMOCRACIA Y EL
ENFOQUE DE DERECHOS Y
RESPONSABILIDADES**



**EL SIGNIFICADO DEL
AGENCIAMIENTO COMO CULTIVO
DE LA HUMANIDAD: SABER
EXPERTO Y CIUDADANÍA GLOBAL**



**DE LO INVISIBLE A LO VISIBLE: EL
MODELO INTER-SEDES DESDE LA
INCLUSIÓN Y LA VOZ.**



CONTEXTO SITUACIONAL DE LA UNAL



TENDENCIAS Y PROSPECTIVA

GESTIÓN DEL, DE Y PARA EL CAMBIO IMPLICA DISPONER Y CONSTRUIR, DE MANERA COLECTIVA Y COLABORATIVA, UN CONOCIMIENTO SOBRE LOS ACONTECIMIENTOS PASADOS, PRESENTES Y FUTUROS.



PLEI Y PGD

INDICAN LOS INSTRUMENTOS DEL SISTEMA QUE ORIENTAN, FACILITAN Y, DE CIERTA MANERA, SOSTIENEN LOS PROCESOS DE LOS DIVERSOS Y MÚLTIPLES AGENTES QUE SOPORTAN LA INSTITUCIONALIDAD.



PROCESOS

LOS PROCESOS DE GESTIÓN ACADÉMICA, ADMINISTRATIVA, LOGÍSTICA, TECNOLÓGICOS ALIENTAN Y DIRECCIONAN LOS EJES MISIONALES DE LA UNIVERSIDAD, DESDE LAS DINÁMICAS RELACIONALES Y VINCULANTES DE Y ENTRE LOS DIVERSOS AGENTES

DESDE LA REFERENCIA DE LOS DOS ÚLTIMOS PLANES GLOBALES DE DESARROLLO, SE SEÑALA LA CONCIENCIA DE UNA ÉPOCA (TIEMPO SOCIAL) A TRAVÉS DE:



PLEI 2034

SE CONSTITUYE EN EL HORIZONTE DE SENTIDO DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y TRANSFORMACIÓN CULTURAL, QUE SE NUTRE DE LO CONSTRUIDO PARA SEGUIR CONSTRUYENDO.



INSTITUCIONALIDAD

ESTOS PROCESOS LE DAN EL TONO A LOS MOVIMIENTOS QUE ATRAVIESAN LA HABITABILIDAD COTIDIANA DE LA UNIVERSIDAD COMO LAS CRISIS, LOS CAMBIOS Y LAS TRANSFORMACIONES ESPONTÁNEAS, INDUCIDAS O PLANEADAS.



Un acontecimiento y una coyuntura:

LA PANDEMIA Y EL CONFINAMIENTO

“Un acontecimiento o una coyuntura es una noción anfibia con mas de cincuenta tonos de gris. Algo perturbador que parece suceder de repente y que interrumpe el curso normal de las cosas; algo que surge aparentemente de la nada, sin causas discernibles, una apariencia que no tiene como base nada sólido”

Slavoj Zizeck (2018)

SISTEMA CATEGORIAL

PERCEPCIÓN INSTITUCIONAL

- Imagen de la institución e institucionalidad.
- Organización jerárquica.
- Participación institucional.

- Distancia y acercamiento entre Estamentos.
- Sentido de pertenencia y responsabilidad.
- Diadas: Obediencia/Resistencia. Derechos/Responsabilidades. Rechazo/Desconfianza.
- Colectivo de Pensamiento. Estilo.

MARCO INSTITUCIONAL NORMATIVO

- Control, vigilancia y regulación.
- Mediación administrativa.
- Toma de decisiones.
- Límites en la actuación institucional.
- Sistema de significación social.

- Estilos de dirección.
- Imposición vs Concertación, Negociación y acuerdos.
- Gestión y resonancia de las decisiones.
- Enlaces intergeneracionales.
- Participación de diversos agentes en la decisión.

EJES MISIONALES


- Formación.
- Investigación.
- Extensión.

- Transversalidad de la innovación, digitalización y la tecnología.
- Articulación vs desarticulación.
- Jerarquización.
- Dinámicas de privilegios.
- Puntofagia.

PERCEPCIÓN DEL CAMBIO/TRANSFORMACIÓN


- Movimiento.
- Toma de decisiones.
- Giros de la normalidad.
- Coyunturas.
- Sistema de registro de información.

- Desacomodo (rechazo) vs incomodidad (Resistencia) vs acomodación (adaptación).
- Estilos directivos.
- Individualización vs participación colectiva.
- Coyuntura: La pandemia / Confinamiento.
- Instrumentalización y deshumanización.



LA PERCEPCIÓN SOBRE LA GESTIÓN DEL CAMBIO INSTITUCIONAL MARCA UNA PARADOJA ENTRE LA RESISTENCIA CRÍTICA, LA MINIMIZACIÓN Y EL DESGASTÉ DE CREDIBILIDAD Y LA DISPOSICIÓN HACIA SU AGENCIAMIENTO.

LA IMAGEN DE LA UNIVERSIDAD GIRA ENTRE LA VENERACIÓN PIADOSA Y EL RECONOCIMIENTO DE SU AGENCIAMIENTO SOCIAL.



EL CAMBIO INSTITUCIONAL SE ORIENTA POR LA DECISIÓN ENTRE SELECCIONAR UN MODELO, PROPONER UN MODELO Y CONSTRUIR UNA CAJA DE HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO INSTITUCIONAL.



LA GESTIÓN DEL CAMBIO INSTITUCIONAL AL CONCEBIRSE COMO UNA DIRECTRIZ NORMATIVA DE INSTRUMENTALIZACIÓN DE INFORMACIÓN, PRODUCE UN VACIAMIENTO DE LA INSTITUCIONALIDAD.


LA GESTIÓN DEL CAMBIO SE CONSTITUYE EN UN PROCESO PERMANENTE DE LARGO ALIENTO, NO ES UNA COYUNTURA O UN GIRO DE DECISIÓN ADMINISTRATIVO/NORMATIVO

MATRIZ RELACIONAL



LA GESTIÓN DEL CAMBIO SE SOPORTA EN PROCESOS DE HUMANIZACIÓN INSTITUCIONAL.

EL TIEMPO SOCIAL QUE SOPORTA LAS DINÁMICAS DE LA INSTITUCIONALIDAD EN LA UNIVERSIDAD PRODUCE UN ESCENARIO DE CONFRONTACIÓN REAL Y SIMBÓLICA ENTRE LA FUERZA DE LOS INTERESES INDIVIDUALES Y LA POROSIDAD DE LOS BENEFICIOS COLECTIVOS.



LA DEMANDA Y EL RECLAMO POR CONSTRUIR UN PROYECTO INSTITUCIONAL CULTURAL, CIENTÍFICO Y CIUDADANO DESDE LA UNIVERSIDAD.

LA UNIVERSIDAD COMO INSTITUCIÓN SE ATRAVIESA POR UNA DIFERENTE CONFIGURACIÓN GEO ESPACIAL, TERRITORIAL, CULTURAL, SOCIAL Y AMBIENTAL QUE LE MARCA UNA TENSION ENTRE LA DIVERSIDAD Y LA HOMOGENEIDAD INSTITUCIONAL



LA EXPANSIÓN DE UNA NORMALIZACIÓN EN TORNO A VISIÓN Y ACTUACIÓN DE LA APATÍA Y/O RESISTENCIA A LA GESTIÓN DEL CAMBIO.

01 OBJETIVO:

Disponer de herramientas y estrategias que orienten los diversos cursos de acción de la Unal (formación, investigación y extensión), que soporten la movilización de imaginarios en torno al cambio y/o transformación institucional, la responsabilidad colectiva y el compromiso con una sociedad incluyente y digna para todos los seres humanos

Su propósito es generar resonancia (movimiento) en la construcción del sentido de la Universidad como agencia para el cultivo de la humanidad y conciencia de su responsabilidad social.

04 METODOLOGIA:

movilizar imaginarios en la articulación deductiva (de lo general a lo particular) e inductiva (de lo particular a lo general).

02 DIRIGIDA A:

A todos y cada uno de los agentes institucionales: directivos, administrativos, docentes, estudiantes y demás participantes directos e indirectos en la gestión cotidiana de la Universidad.

03 RESPONDE A:

- Condiciones estructurales sobre la legitimidad, la sostenibilidad y la gobernanza.
- Compromiso de disponer de una habitabilidad cotidiana para los diferentes agentes que reporte y resuene en las condiciones estructurales, al contexto situado y la sociedad en su conjunto

05 SOPORTE:

Marco Normativo del Estado.
Marco Normativo de la Universidad (PLEI, PGD, PAI)
Agenda institucional
(Academia - Administración / Sedes)
Rutas de actuación institucional

06 FUNDAMENTOS:

Con base en el **MODELO ADKAR** se propone abordar las siguientes dimensiones:
PERTENENCIA (responsabilidad institucional)
INTERESES (particulares/beneficio colectivo)
CONOCIMIENTO EXPERTO (Experiencia)
HABILITACIÓN (Reflexión crítica)
RESIGNIFICACION (Giros y Sostenibilidad)

**CAJA
DE HERRAMIENTAS**

ACTIVIDAD 2



GESTION DEL CAMBIO EN LA UNAL

¡EL CAMBIO SOMOS TODOS!

Esta es la herramienta que permitirá facilitar la planificación y ejecución de acciones para la Gestión del Cambio en la UNAL.

DA CLICK AQUÍ

y diligencia.

Sistema Integrado de Gestión Académica, Administrativa y Ambiental

SIGA | UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfRzfUbg5AF5vdhNX8IMBy p5prH_0ulm3izwNwZuAKBuhiqSQ/viewform?pli=1

EVALUACIÓN





Inquietudes

A circular logo with a dark blue background and a gold border. The number '75' is written in large, bold, gold-colored digits. Below it, the words 'AÑOS' and 'Sede Manizales' are written in a smaller, white, sans-serif font.

75
AÑOS
Sede Manizales

A dark blue horizontal banner with the text 'HACIENDO HISTORIA' in white, bold, uppercase letters.

HACIENDO HISTORIA