

PLAN RECTORAL 2018-2022 ÓSCAR DANILO MESA PATIÑO

“DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD A PARTIR DEL PARADIGMA DE LA FELICIDAD”

Los ejes que soportan el siguiente plan rectoral son los siguientes:

UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD:

1. Formación de seres humanos íntegros

Alumnos y Egresados:

La Universidad debe ser coadyudadora con la sociedad y por ende con su célula principal, la familia, en la formación de seres humanos íntegros, que sean consecuentes con lo que piensan, lo que sienten, lo que dicen y lo que hacen, que haya una isotonía entre sus características internas y sus características externas, eso se llama coherencia, integralidad. Los seres humanos que alcanzan altos grados de integralidad y de coherencia se reconocen porque son transparentes, honestos, consistentes, humildes desde la óptica psicológica, nobles, confiables, sensibles, comprometidos, apasionados, es decir, fomentan valores, cúmulos de valores. Son personas que hacen lo correcto, aunque nadie los esté viendo.

Formarnos en el SER, significa formarnos en la FELICIDAD, CONSTRUIR MI PROPIA FELICIDAD.

La Universidad debe entender que su único objetivo misional no es formar en el HACER o en el QUEHACER como lo ha hecho tradicionalmente, sino que ha descuidado su otro objetivo misional que es la formación desde el SER y hoy la historia nos está pasando la cuenta de cobro, por cierto, muy alta.

Debemos recordar que la formación en el SER conduce a la FELICIDAD, la formación en el HACER conduce al ÉXITO, pero no garantiza la FELICIDAD, la formación en el TENER conduce al PLACER, pero no garantiza la FELICIDAD, sin embargo, al contrario, si puede ser posible. No estoy diciendo, ni mucho menos, que no se deba HACER o no se pueda TENER, lo que quiero decir es que una formación que no tenga en cuenta el SER es una formación incompleta y equivocada, como lo demuestra nuestra historia colombiana, lo ideal sería, desde nuestra cultura occidental, llegar a una armonía o equilibrio entre SER, HACER y TENER.

A todos nos ha pasado o hemos escuchado frases o expresiones como la siguiente: “Ese señor como profesional es excelente, pero como ser humano es lo peor, puede que sepa mucho, pero yo donde ese señor no vuelvo”, donde se nos ejemplariza claramente la diferencia entre SER Y HACER.

Todo lo anterior implica repensar conceptos como, por ejemplo, misión, visión, plan estratégico, proyección social, extensión, egresados y/o graduados, bienestar universitario, entre otros.

Docentes y Administrativos:

En mi periodo retoral 2018 – 2022, buscaré lograr una transformación cultural de la Universidad, llevándola de su actual cultura organizacional a una cultura de la felicidad y de la búsqueda del SER, una cultura organizacional centrada en el SER, no son sus productos ni sus servicios, es el carisma de su gente, que no es nada distinto a un grupo de personas que tomaron conciencia de lo que son y quieren SER.

Tenemos que empezar a hacer una diferencia clara entre jornada laboral y jornada de trabajo, la jornada laboral en Colombia está compuesta por 8 – 12 horas diarias, pero nadie le pone cuidado a la jornada de trabajo que es de 24 horas. Uno sale de la empresa a pensar en su trabajo, se lleva trabajo para la casa, la mente sigue pensando en función de su trabajo, nos despertamos a altas horas de la noche, porque se nos olvidó hacer algo en el trabajo o nos acordamos de cosas que debo hacer urgentes al otro día, soñamos con el trabajo y muchas veces hasta tenemos pesadillas con él. ¿Entonces si pasamos en función del trabajo 7 X 24 X 365 X 40, a qué horas tengo tiempo para ser feliz?

Se hace necesario cambiar la tradicional concepción de empresa por una completamente actual, necesitamos organizaciones felices. Si el ser humano pasa todo su tiempo en función del trabajo necesitamos organizaciones que posibiliten que cada ser humano que hay detrás del trabajador, encuentre en ella los elementos, situaciones o circunstancias que le posibiliten la construcción de su propia felicidad.

Este llevaría a que el concepto de empresa también cambie no sólo en lo teórico sino también en lo práctico, la empresa ya no estaría conformada por un número determinado de trabajadores que reciben salario, sino por todo el número de personas que viven de ese salario y que se constituyen en la red de apoyo familiar de ese trabajador, red sobre la cual aspira construir su felicidad.

Una organización feliz ya no piensa en función de trabajadores sino de familias.

Los estudios internacionales realizados en México y Portugal por Adecco en los años 2013 y 2014 demuestran que aquellas organizaciones que han cambiado su cultura organizacional y han cambiados los paradigmas organizacionales tradicionales, han aumentado sus niveles de rentabilidad en un 40 – 50 % más.

A los seres humanos felices les brillan los ojos porque han entendido que uno no puede ser amable y generoso solo, han entendido que necesitan de otro ser humano para SER y si pasamos la mayor parte del día en una empresa que está llena de personas, ¿no les parece que el trabajo es el escenario de realización más grande que nos ha regalado la vida?

Estas personas saben que desde el HACER pueden realizar el sueño de SER y saben, porque lo comprueban a diario, que cuando lo hacen, los sueños de TENER no hay que buscarlos, sino que éstos llegan solitos, por añadidura.

Lo anterior implica repensar conceptos organizacionales tradicionales como **oficina de recursos humanos (talento humano) y bienestar organizacional, reclutamiento selección, recompensas, sistema de recompensas, plan de beneficios, entre otros.**

Por ejemplo, en la cultura organizacional centrada en el SER, el reclutamiento y la selección de personal sería anacrónico hacerlos desde la teoría de la selección por competencias, sería un contrasentido.

Sociedad:

La principal beneficiada de este proceso sería la sociedad, porque al ser la misma universidad escenario de transformación y formación de docentes, discentes y administrativos, le estamos devolviendo a la misma, seres humanos íntegros.

2. Formación de profesionales íntegros.

En este punto me refiero al HACER O QUE HACER, la universidad necesita garantizarle a la sociedad que es dinamizadora de procesos sociales, que sus actividades misionales, de docencia, investigación y proyección social no sólo están dando repuesta a las permanentes problemáticas sociales, sino que van encausadas a las nuevas apuestas de sociedad; que está de frente a Manizales, la región y la nación y de espaldas al Morro Sancancio.

La universidad tiene que medir no sólo **la eficiencia de sus actividades, sino también la eficacia, efectividad y productividad de sus actividades misionales, en términos de impacto social positivo.**

Una universidad que no garantice transformaciones sociales es un negocio comercial más.

Necesitamos también una universidad que pase de la teoría a los hechos, es decir, que haga presencia real en las regiones que le permita hacer lecturas de las realidades de esas regiones para dar solución real a la problemática de esa región, llama la atención ver como para la elección del actual rector la universidad no se haya tenido en cuenta las regiones para la realización de por lo menos un foro con los candidatos. Este tipo de pensamiento lleva a que los futuros profesionales no quieran quedarse en sus municipios y veredas, porque hasta la universidad está de espaldas a ellos.

La universidad necesita hacer un tránsito urgente de la actual percepción atomizada que se tiene de ella a una percepción unificada del concepto de UNIVERSIDAD DE CALDAS, donde todas las regiones, estratos socioeconómicos, comunidades indígenas, grupos étnicos se vean identificadas en el concepto de UNIVERSIDAD.

De allí la importancia de la formación en responsabilidad social del futuro profesional que le permita un conocimiento de su realidad, de la realidad del entorno como elemento esencial de su formación.

Que desarrolle la capacidad de observar y de leer entornos, de auto observarse, autoevaluarse, autorregularse, autotransformarse y autorrealizarse.

Lo anterior le implicará a la universidad repensar conceptos tradicionales como **reconciliación, paz, ética, valores, reconocimiento del otro, respeto por la diferencia, inclusión, bienestar universitario, entre otros.**

UNIVERSIDAD Y FINANZAS:

Teniendo en cuenta que no conozco a profundidad la situación económica de la universidad y sólo tengo como dato el déficit de \$12.000.000.000.00 de pesos, planteo muy puntualmente las siguientes alternativas de solución:

1. Lobby ante los organismos del orden nacional
2. Reflexión sobre la conveniencia o no de entrar en ley 550
3. Gestión del cambio y de la cultura organizacional
4. Revisión de estructuras académica y administrativa
5. Medición de los indicadores de eficiencia, eficacia, efectividad y productividad de procesos y programas académicos, administrativos y misionales
6. Aplicación de las teorías del Control Total de Pérdidas, CTP.
7. Aplicación de las teorías de administración de Recursos escasos.
8. Creación de una fundación Pro universidad de caldas
9. Proyección social y extensión
10. Convenios internacionales

Tal como lo plantea John Jairo Arboleda Céspedes actual rector de la Universidad de Antioquia, la universidad deberá repensar temas como:

Cómo cubrir la falta de financiación por parte del estado.

Cómo mantener el crecimiento con cobertura y calidad.

Cómo articular Ciencia y Tecnología e innovación con el Sistema de Aseguramiento de la calidad.

Cómo mejorar los procesos de investigación e innovación.

Cómo aliviar la tensión en la relación entre la formación para el trabajo y la formación universitaria.

Cómo disminuir la tasa de deserción en los programas de pregrado.

Cómo disminuir la insuficiencia de los programas de bienestar frente a las realidades Económicas y sociales de los estudiantes.

Cómo dinamizar los procesos de participación y la gobernabilidad al interior de las instituciones de educación superior.

Repensar el estado actual de la internacionalización.

Repensar el nivel de empleabilidad de los egresados.

La incorporación y desarrollo de las nuevas tecnologías a los procesos de formación.

Los problemas de infraestructura

CIENCIA, TENOLOGÍA E INNOVACIÓN

Continuando con la columna vertebral de esta propuesta como es el desarrollo humano y organizacional a partir del paradigma de la felicidad, considero que se hace necesario de una vez romper con el imaginario colectivo que cuando se habla de ciencia, tecnología e innovación se habla de artefactos nuevos, caros y sofisticados, si bien son muy importantes no podemos reducir este a campo a la adquisición de productos. Siento que la universidad debe construir ciencia a partir de la realidad del entorno y debe innovar acerca de la manera de hacer las cosas, si seguimos haciendo las mismas cosas para obtener nuevos resultados, nunca los obtendremos.

Todos los días aumentan más los homicidios en la región, en el primer bimestre de 2017 hubo 6, entre enero y febrero de este año se registraron 10, un aumento del 167%, los feminicidios, la violencia intrafamiliar, las violaciones sexuales de niños, niñas y adolescentes va en aumento, Durante el 2017 se reportaron al **Instituto Nacional de Salud** 9.214 intentos de suicidio en el país. Es decir, 65 cada día y dos cada hora. ¿Dónde está la innovación, la ciencia y la tecnología? ¿Acaso no es para propiciarle mejores condiciones de vida al ser humano? Es claro que la violencia no está en los campos o en la selva, está al interior de nuestras familias y sigue en aumento porque seguimos haciendo lo mismo esperando resultados diferentes. Por eso yo desde la rectoría buscaré terminar con el imaginario y creencia colectiva que los aparatos físicos de última generación llamados tecnología de punta es lo único que es ciencia y tecnología. La innovación de nuevas soluciones y nuevas formas de hacer las cosas es ciencia y tecnología de punta. Me propongo humanizar el concepto de ciencia, tecnología e innovación apostándole a maneras diferentes de hacer las cosas para alcanzar nuevos resultados y aportar soluciones a los problemas sociales de la región y de Colombia.

Debemos abandonar la creencia positivista que se tiene de ciencia, tecnología e innovación y revestirla de un toque más humano que de respuesta a muchos problemas de sociedad, por ejemplo, el 91% de los accidentes laborales son por falla humana, el 95% de los accidentes de tránsito son por falla humana y la ciencia, la tecnología y la innovación no hacen nada para remediarlo.

UNIVERSIDAD Y SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO

A pesar de que para obtener un registro calificado o una acreditación de alta calidad por parte del MEN, se necesita las universidades necesitan evidenciar sus relaciones con el sector externo, estas se están quedando en la firma de intención de un convenio marco o de un convenio de práctica profesional que no trasciende el escritorio.

Considero que el observatorio de egresados de las universidades debe trascender la base de datos y la carnetización de sus graduados o egresados y dedicarse a lo misional, hacer observaciones, investigaciones y mediciones del impacto de los egresados en el medio, qué tanto están dando cuenta de las soluciones a las necesidades del medio que permita ajustar currículos y planes de estudio y le garanticen a nuestros graduados permanencia laboral, pero también debo hacer observaciones, investigaciones y mediciones de las nuevas realidades detectadas por el sector externo que me permita anticiparme a esas nuevas problemáticas ajustando currículo y plan de estudios a las mismas.

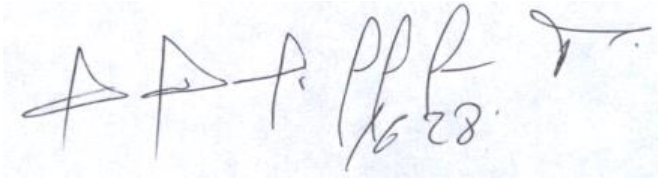
Proyección Social o Extensión debe estar en permanente interlocución con el observatorio de graduados para que con base en las necesidades de formación o de cualificación profesional detectada en los graduados y en los empresarios, ofrezcan los programas de formación formal o no formal, entrenamiento o capacitación que se requieran para suplir esa necesidad o carencia, aun más entre ambas dependencias conjuntas se deberían hacer las observaciones, investigaciones o mediciones que se necesiten para dar cuenta de las necesidades del mercado y de los profesionales.

UNIVERSIDAD Y MEDIO AMBIENTE:

Quiero aclarar y dejar por escrito, que desconozco si la universidad tiene alguna política o reglamento medio ambiental ya que los a los candidatos no se nos facilitó ningún tipo de información que nos permitiera conocer la realidad actual de la misma en muchos temas, por lo tanto mi propuesta sigue enmarcada dentro de la misma columna vertebral del desarrollo humano y organizacional a partir del paradigma de la felicidad.

Es evidente que todas las personas, empresas y organizaciones tenemos una deuda con el medio ambiente que debemos pagar, pero no se trata de establecer acciones y hacer cosas por hacerlas, se trata de generar nuevas culturas individuales, humanas y ciudadanas. La propuesta de desarrollo humano y organizacional a partir del paradigma de la felicidad contempla 5 fases las cuales son:

1. **El YO Individual**
2. **El YO del otro (organización)**
3. **El YO Pareja (persona y organización)**
4. **El YO Familiar (competencia, proveedores, clientes, familia)**
5. **El YO social (comunidad, entorno y medio ambiente)**

Handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Óscar Danilo Mesa Patiño'.

ÓSCAR DANILO MESA PATIÑO

Psicólogo Clínico, Organizacional y Ocupacional.
Magister en Administración de Salud.
Especialista en Gerencia de Salud Ocupacional
Especialista en Gerencia del Talento Humano
Par Evaluador M.E.N
T.P. Nro. 1628 SS de C
T.P.S.O. Nro. 087 SS de M
Manizales, Abril de 2018.