

¡Es tiempo de volver a retarnos!

RETO : Bienestar a la Medida

Ficha Técnica



RETO

¿Cómo podríamos seguir favoreciendo la armonización de la vida personal, familiar y laboral de los auxiliares y técnicos, cuyo trabajo debe realizarse de manera presencial y que, por ende, no pueden acceder a todas las posibilidades de flexibilidad laboral que da la Universidad?

OPORTUNIDAD DE MEJORA:

Con el objetivo de ahondar cada vez más en el compromiso como empresa familiarmente responsable que propende por el bienestar de sus colaboradores, la Universidad encuentra la oportunidad con su grupo de auxiliares y técnicos que, dada la naturaleza de funciones, deben realizar sus labores de manera presencial, de explorar maneras adicionales para seguir aportando a la armonización de su vida personal, familiar y laboral.

DIRIGIDO A:

Personal auxiliar y técnico de la Universidad de La Sabana.

*Si lo desea, el equipo podrá incorporar **MÁXIMO** un (1) integrante que pertenezca a los demás públicos de la Universidad (estudiantes, profesores, graduados o administrativos), **sin exceder el máximo número de integrantes (4)**.

ELECCIONES ESTRATÉGICAS

PE 4: Organización Innovadora.

CONTEXTO/ANTECEDENTES

La Universidad de La Sabana dentro de su Proyecto Educativo Institucional declara que “En el contexto de la misión de la Universidad, ésta deberá velar por el bienestar de toda la comunidad universitaria, ordenándolo a la plenitud de la persona, en forma tal que, desbordando la atención al bien vivir, se convierta en un bienestar perfecto, vinculado al desarrollo personal, que tiene también que ver con el bien ser y con el bien hacer”. En cumplimiento de esta declaración, la Institución ha desarrollado diferentes estrategias, programas e iniciativas para promover la armonización de la vida personal, familiar y laboral de todos sus colaboradores. En este sentido, nuestros auxiliares y técnicos, al igual que los demás empleados, acceden a los diversos beneficios que la Universidad brinda en sus diferentes líneas de acción: calidad en el empleo, apoyo a la familia, igualdad de oportunidades, desarrollo personal y profesional y flexibilidad temporal y espacial.

Con este compromiso, en el año 2023, la Universidad obtuvo la certificación efr© 3000, en la categoría B, por parte de la Fundación Másfamilia de España. Esta certificación evidencia la madurez de las prácticas institucionales en materia de igualdad de oportunidades y armonización de la vida personal, familiar y laboral de los colaboradores, las cuales se vienen aplicando intencionalmente desde 2006 y se actualizaron en 2022, a partir de un ejercicio de referenciación de buenas prácticas.

Bajo el modelo efr, se busca seguir potenciando la dimensión intelectual, física, espiritual y social de los colaboradores, atendiendo sus intereses y los de su grupo familiar, como contribución al bien ser, el bien estar, el bien hacer y el bien vivir. En esta línea, actualmente la Universidad cuenta con más de 95 beneficios para sus colaboradores. (<https://unisabanaedu.sharepoint.com/sites/Beneficios2>).

Una importante evolución en la gestión, derivada de este modelo e impulsada por las nuevas formas de trabajo que se implementaron durante la pandemia, fue el escalamiento de la flexibilidad laboral temporal y espacial que se venía adoptando años atrás, y que se formalizó a nivel institucional en enero de 2023 con la Política de Flexibilidad Laboral, que busca ofrecer a los colaboradores diversas opciones de trabajo flexible, basados en la responsabilidad y la confianza, tales como jornadas flexibles (horas de inicio y finalización de la jornada laboral particulares), trabajo desde casa (trabajar algunos días de manera presencial y otros desde casa), teletrabajo (trabajar permanentemente de manera remota) y trabajo en casa (Trabajar desde casa de manera transitoria dada una situación excepcional).

CONTEXTO/ANTECEDENTES

Los indicadores iniciales administrados por la Dirección de Desarrollo Humano muestran que el 100 % de los colaboradores tienen la opción de elegir algún tipo de flexibilidad de jornada y el 60 % de estos la está aprovechando. Asimismo, el 52 % de los colaboradores puede optar por la flexibilidad espacial y, actualmente, el 36 % aplica alguna de las opciones de este tipo de flexibilidad. En el caso de los auxiliares y técnicos, el 9,5% cuenta con flexibilidad de jornada y el 24,7% con flexibilidad espacial.

El acceso a este beneficio implica evaluar la naturaleza de las funciones que realiza cada cargo, teniendo en cuenta que en algunos casos se requiere presencialidad para la ejecución de las labores, por ejemplo, aquellos que atienden permanentemente público, realizan labores de mantenimiento o soporte en las instalaciones del Campus, entre otros.

Teniendo en cuenta que la Universidad propende por el bienestar de todos los colaboradores, se exploran continuamente nuevos beneficios para atender sus condiciones e intereses, de acuerdo con las necesidades particulares. Para lograrlo, la Institución se aproxima a sus diferentes públicos para entender las dinámicas laborales y personales, y a partir de este entendimiento, poder ofrecer beneficios cada vez más pertinentes que estén alineados a la realidad de cada público.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterio	Descripción	Ausente = 0	Insuficiente: (1 - 40)	Satisfactorio : (41 - 80)	Óptimo: (81 -100)
Coherencia	Grado de correspondencia con la pregunta planteada del reto.	La propuesta no responde a la pregunta del reto.	La propuesta se aproxima a la pregunta del reto.	La propuesta está enfocada a la pregunta del reto.	La propuesta responde efectivamente a la pregunta del reto.
Propuesta de valor	Nivel de aporte de la propuesta a la solución del reto.	La propuesta no aporta valor a la solución del reto.	La propuesta aporta poco valor a la solución del reto.	La propuesta aporta valor a la solución del reto, pero presenta elementos centrales que pueden fortalecerse.	La propuesta aporta alto valor a la solución del reto.
Creatividad	Nivel de incorporación de elementos creativos *Ver Definiciones: ° Novedoso: Grado de originalidad y atractividad. ° Útil: Potencial de aplicación práctica y clara.	La propuesta no es novedosa ni útil.	La propuesta es novedosa pero poco útil o la propuesta es útil pero poco novedosa.	La propuesta es novedosa y útil.	La propuesta es disruptiva y cuenta con alto nivel de utilidad.
Conformación diversa de los equipos	Diversidad en la conformación de los equipos en cuanto a segmento de la comunidad universitaria, unidades de procedencia y características demográficas de sus integrantes.	El equipo está conformado por personas del mismo segmento de la comunidad universitaria y de la misma unidad.	El equipo está conformado por personas de distintos segmentos de la comunidad universitaria y de la misma unidad o está conformado por personas del mismo segmento de la comunidad universitaria y de distinta unidad.	El equipo está conformado por personas de distintos segmentos de la comunidad universitaria, distintas unidades y sus integrantes tienen características demográficas homogéneas (sexo o edad).	El equipo está conformado por personas de distintos segmentos de la comunidad universitaria, distintas unidades y sus integrantes tienen características demográficas heterogéneas (sexo o edad).
Plan de implementación	Calidad del plan de implementación	No se propone un plan de implementación a la solución planteada.	El plan de implementación de la propuesta presenta algunos de los elementos clave para su ejecución (alcance, actividades principales, tiempo o recursos).	El plan de implementación presenta los elementos clave para su ejecución (alcance, actividades principales, tiempo y recursos), aunque podrían fortalecerse.	El plan de implementación presenta de manera clara y completa los elementos clave para su ejecución (alcance, actividades principales, tiempo y recursos).
Presentación (Pitch)	Calidad del pitch en cuanto a claridad, impacto y capacidad de síntesis.	La presentación de la propuesta es confusa y no genera impacto.	La presentación de la propuesta es clara, aunque no genera impacto.	La presentación de la propuesta es clara y genera impacto, aunque no demuestra capacidad de síntesis al exceder el tiempo establecido de exposición.	La presentación de la propuesta es clara, genera impacto y demuestra capacidad de síntesis al cumplir con el tiempo establecido de exposición.

CRONOGRAMA

JUL
29

Lanzamiento y apertura de inscripciones

AGO
25

Cierre de Inscripciones

Entre
AGO 26 - SEP 29

Desarrollo del reto y envío del pitch

Entre
SEP 30 - OCT 20

Preselección de los finalistas

Entre
NOV 11 - NOV 15

Presentaciones finales ante el jurado y premiación

Se seleccionarán y premiarán las tres mejores propuestas por reto.