

Dimensión	Déficit	Detección de problemas	Acciones	Tiempo
Política del sector	<p>Déficit en procedimientos administrativos y funciones.</p> <p>Déficit en la distribución del personal, acorde a las capacidades y funciones.</p> <p>Priman los apremios de corto plazo sobre la visión de largo plazo</p>	<p>Superposición de tareas.</p> <p>Ausencia de responsables.</p> <p>Entorpecimiento de desarrollo de funciones.</p> <p>Descontento del personal por desarrollar funciones inadecuadas.</p> <p>No existe premio ni castigo.</p> <p>Desaprovechamiento de RRHH</p> <p>Distorsión de normas de convivencia.</p> <p>Baja autoestima, desvalorización del personal.</p> <p>Falta de liderazgo.</p> <p>No se respetan reglamentos, no hay orden.</p> <p>No se evalúa la consecución de objetivos.</p>	<p>Adaptar manual de funciones a la FCF de otros manuales.</p> <p>Quienes tienen funciones ejecutivas deben tomar responsabilidad en las decisiones operacionales.</p> <p>Implementar un sistema de gestión que permita el seguimiento y control de desarrollo.</p> <p>Orientarse con unidad de propósito en la diversidad de contribuciones funcionales. Misión y Visión constituidas como eje en las exigencias de la adecuación a lo circunstancial y permanente.</p> <p>Utilización de incentivos y sanciones formales y su complementación con las gratificaciones y sanciones simbólicas e informales.</p> <p>Los órganos de gobierno deben ejercer la planificación, el seguimiento y la evaluación de las actividades.</p>	
Nivel de Formación	Irregular nivel de formación	<p>Ineficiencia en la utilización de los Recursos.</p> <p>Riesgo latente de accidentes (inseguridad) por la falta de implementación de normas de Higiene y Seguridad.</p> <p>Incapacidad de desarrollar óptimamente los objetivos de la FCF.</p> <p>Existe una brecha entre el personal No Docente, de las posibilidades de desarrollo de RRHH.</p>	<p>Formular políticas de capacitación permanente, continua y específica de diferentes formas: convenios c/ gremio; plan "FINES", capacitación interna entre pares, etc. que permitan disponer de RRHH en forma coherente con las prioridades definidas.</p> <p>Realizar un relevamiento y análisis de las capacidades de los RRHH con el fin redistribuir las tareas.</p> <p>Favorecer las políticas de integración. Promoción de comportamientos innovadores y para la orientación institucional que procure el crecimiento sistemático de las capacidades.</p> <p>SIU Mapuche, de gestión de RRHH</p>	
Sentido de pertenencia	<p>Débil sentido de pertenencia a la FCF.</p> <p>Escaso profesionalismo y protocolización.</p> <p>Subestimación a las normas de convivencia.</p>	<p>Una unidad académica fragmentada y parcializada, donde los Institutos y Cátedras se mueven generalmente como mecanismos totalmente autónomos.</p>	<p>Favorecer las políticas de integración.</p> <p>Promoción de comportamientos innovadores y para la orientación institucional que procure el crecimiento sistemático de las capacidades y la articulación entre los distintos sectores.</p> <p>Brindar elementos para que efectivamente se construya la noción de la facultad como <u>una unidad</u>, que somos unidades del proceso formativo donde se interactúe en un marco de confianza y transparencia, con información de los aportes de cada uno.</p>	
Sistemas de información	<p>Falta de sistematización y socialización de la comunicación interna.</p> <p>Excesiva Burocratización en trámites administrativos.</p>	<p>Escasez de información, clara y oportuna.</p> <p>Canales inadecuados o poco adecuados de información.</p> <p>Apatía y descontento (Clima organizacional negativo).</p>	<p>Diseñar, planificar la generación de la información que permita instrumentar políticas y decisiones, para la formulación de diagnósticos, la identificación de problemas, la visión de largo y mediano plazo, la evaluación de logros.</p>	

	Pérdida de oportunidades por no disponer de la info en el momento necesario	Desaprovechamiento de la sinergia entre los distintos sectores de la Unidad Académica. Pérdida de tiempo y desaprovechamiento de recursos.	Adquirir e implementar un software de gestión administrativa. Exigir la normalización del servicio de internet (UNIRED). Cambio actitudinal: Asumir responsabilidad del rol que corresponde, Comunicación proactiva. Cuantificar la información cualitativa, en forma confiable (están fuertemente condicionado a la tecnología empleada)	
Equipamiento General	Déficit de equipamiento y mobiliario adecuado. Desactualización de parque informático.		Propiciar el trabajo en forma eficiente y eficaz, proveyendo las herramientas necesarias para cada sector específico. Estandarizar las necesidades por sector que permitan hacer las previsiones del caso. Solucionar las cosas simples en el momento adecuado.	
Parque Automotor	Falta de control y mantenimiento. Incumplimiento de normativas de uso Falta de Previsión p/ renovar el parque autom.		Renovar el parque automotor Obsoleto. Designar un Encargado del parque automotor con Manual de función de acuerdo al cargo. Actualizar normativas de uso de forma Eficiente, Optimizando recursos... etc. riesgo, (se puede tener en cuenta el Registro que se usa para la S-10).	
Seg. e Higiene	Elementos de seguridad e higiene	No se abastece rutinariamente y adecuadamente los EPP. No existe una compra sistemática de los bienes de uso con sus respectivos elementos de seguridad (por ejemplo motosierras sin el traje reglamentario)	Fomentar el uso de las buenas Prácticas, proveyendo los elementos necesarios en tiempo y forma adecuada.	
Infraestructura	Mod. Infraestructura.	Las instalaciones se hallan con el mínimo de mantenimiento. Las Fotos de los Institutos de hace 15 años se encuentran en mejores condiciones que las actuales. Poca adecuación de la infraestructura a las necesidades. Falta de análisis y planificación de los recursos necesarios en coherencia con el quehacer de la institución. Org. Superior ineficiente. Gestión	Uso eficiente de las instalaciones de los Institutos. Revisar y replantear la Figura de Director de Institutos: "Rentado" Full. "Gerenciar". Recursos: Presupuesto Realizar un relevamiento e inventario del estado de la infraestructura actual y de las necesidades no cubiertas.	
Presupuesto	Presupuesto insuficiente para fortalecer el equipamiento necesario para realizar actividades de docencia, investigación y actividades de apoyo. Déficit en el presupuesto acorde al crecimiento.	Falta planificación, seguimiento y evaluación en el uso de los recursos. Se generan ruidos que pueden ser subsanados con el establecimiento de criterios de racionalidad (Prioridades, economicidad y eficiencia) en la asignación y uso de los recursos.	Establecimiento de criterios de racionalidad (Prioridades, economicidad y eficiencia) en la asignación y uso de los recursos.	