REUNIÓN DIRECTIVA

# Proyecto

## MESA

| Integrantes | Dependencia |
|---|---|
| Mtro. Jorge Humberto Cisneros González | Director de Comunicación Institucional y Relaciones Públicas |
| Lic. Antonio Ceja Ochoa | Dirección de Derechos Humanos |
| Dr. Pedro Leobardo Valdez Tamez | Director de Construcción |
| Dr. Eugenio Dávila Flores | Director de Procesos Administrativos |
| C.P. María del Socorro García Castillo | Directora de Control Presupuestal |
| M.D.O.S.E. Jonathan Emmanuel Sánchez Garza | Dirección Técnica de la SG |
| Mtro. Jaime Manuel Cavazos Galindo | Dirección del Centro de Fomento Ganadero Vallecillo |
| Mtro. Eduardo Díazmuñoz Gómez | Dirección Orquesta Sinfónica UANL |
| Dra. med. Sandra Nora González Díaz | Secretaría de Relaciones Internacionales |
| C.P. Mayra Lorena Arcos Sosa | Dirección de Atención y Seguimiento de Auditorías |

# Hallazgo principal

- Describir brevemente uno o dos resultados relevantes de la encuesta (fortalezas y/o áreas de oportunidad)

1. En el ámbito de “Desarrollo Personal en el ámbito laboral”, se identifican áreas de oportunidad en el rubro de Relaciones Interpersonales, particularmente en:

    a) Conflictos en el área laboral
    b) Estrés laboral
    c) Apoyo psicológico insuficiente

2. En el ámbito de “Desarrollo Institucional”, se detectan áreas de oportunidad en el rubro de Evaluación y Mejora Continua y de Compromiso y Motivación, particularmente en:

    a) Información de resultados y evaluaciones
    b) Canales confiables y accesibles para la sugerencia de mejoras
    c) Falta de información respecto a la toma de decisiones
    d) Falta de oportunidades de desarrollo laboral en las Dependencias

# Hallazgo principal

- Describir brevemente uno o dos resultados relevantes de la encuesta (fortalezas y/o áreas de oportunidad)

3. En el ámbito de “Productividad y Competencia técnica”, se detectan áreas de oportunidad en el rubro de Trabajo en equipo y colaboración, principalmente, por la falta de reconocimiento y valoración de su trabajo a empleados que destacan en sus funciones.

# Causas probables

- Analizar los posibles factores que originan o influyen en los resultados observados
- Respecto al hallazgo número 1:

1. Falta de comunicación clara y efectiva
2. Excesiva carga laboral que genera estrés
3. Insuficiente apoyo psicológico
4. Inequidad en la igualdad salarial con relación a sus funciones y responsabilidades

# Formulación del Proyecto

**Definir el nombre del Proyecto y Eje Rector relacionado**

**BIENESTAR INTEGRAL DEL EMPLEADO UNIVERSITARIO**

Eje rector 5: Vida saludable y bienestar universitario

**Objetivo del proyecto**

1. Fortalecer y promover el bienestar integral biopsicosocial de las personas trabajadoras de la UANL con un enfoque de perspectiva de género y derechos humanos.
2. Fortalecer y promover la comisión mixta del entorno laboral para el bienestar de las personas trabajadoras.

# Estrategias del Eje Rector que contribuyen al logro del objetivo

- Implementar acciones de promoción de salud y bienestar para toda la comunidad universitaria con un enfoque de perspectiva de género y de derechos humanos.
- Ampliar la cobertura de los servicios médicos, a través de las clínicas periféricas de atención de primer nivel, en beneficio de los trabajadores universitarios y de la comunidad en general.
- Promover la colaboración inteligente, armoniosa e incluyente entre la comunidad universitaria.
- Impulsar medidas que favorezcan la construcción de entornos de paz, incluyentes y éticos.
- Incrementar los programas de atención a la salud mental que incluyan servicios de asesoramiento y detección de problemas psicológicos relacionados con el manejo del estrés, así como proporcionar recursos que ayuden al bienestar emocional.
- Garantizar que los programas multidisciplinarios que favorezcan la salud integral de las personas trabajadoras que atiendan los ejes de salud física, socioemocional.

# Metas y Acciones relacionadas con el Proyecto

## Metas

- Establecer las metas que cumplan con los criterios de una meta MADRE. Estas metas deben ser medibles, alcanzables, definidas, relevantes y específicas en tiempo.

- Fomentar, permanentemente, el equilibrio entre la vida laboral y personal
- Incrementar la conciencia emocional de las personas trabajadoras
- Mejorar la gestión y el seguimiento del estrés
- Atender los conflictos generados en el área laboral

## Acciones

- Definir la acción que se propone implementar para cada meta, a partir del catálogo de acciones establecidas institucionalmente

- Flexibilizar horarios o fomentar el home office parcial
- Aplicar “test” periódicamente que permita evaluar el nivel de conciencia emocional de las personas trabajadoras
- Impartición de talleres respecto al manejo del estrés laboral y generar un instrumento de medición que permita evaluar el seguimiento de la gestión y los avances alcanzados.
- Comisión Mixta del Entorno Laboral y Saludable

# Indicador de resultado

- Relacionar un indicador institucional por cada acción que contribuya al logro de la meta.

- Índice de satisfacción del clima laboral, (Numero de personas que se considera satisfecha o muy satisfecha con el clima laboral / Numero total de personas de la muestra) *100

# Evidencias esperadas

- Identificar los medios de verificación o documentos que demostrarán el impacto o cumplimiento de la acción.

1. Resultados de los “test” aplicados.
2. Resultados de la evaluación aplicada respecto a la gestión y seguimiento del estrés.
3. Número de personas que concluyeron satisfactoriamente los talleres impartidos para el manejo del estrés laboral.
4. Número de casos (conflictos), resueltos a través de la Comisión Mixta del Entorno Laboral y Saludable.

# Reflexión final del equipo

¿Qué aprendizajes deja el análisis de estos resultados en relación con el Modelo de Gestión para Resultados y la mejora continua en la Institución?

1. Existe una evidencia clara respecto a problemas de relaciones interpersonales, particularmente en aspectos relacionados con el clima laboral y manejo del estrés.