REUNIÓN DIRECTIVA

Proyecto MESA 11

Integrantes	Dependencia
Mtro. Raúl Carvajal Garza	Dirección de Relaciones Interinstitucionales
Mtra. Sara Alicia Ancira Aréchiga	Directora del CCL
Mtra. Claudia Samaniego	Directora del Teatro Universitario
MSTC. Alfredo Godinez Yerena	Director de Transferencia de Conocimiento
Mtro. Juan Fernando Villarreal Garza	Director del Centro de Agronegocios
Dr. Jesús Solís González	Director de Administración de Calidad
Mtro. Sergio Sánchez	Director de Transparencia
Arq. Sergio Mares Carlos	Director de Mantenimiento
Ing. Lic. Raúl Mario Montemayor Mtz.	Integrante de la H. Comisión de Hacienda

Hallazgo principal

- Describir brevemente uno o dos resultados relevantes de la encuesta (fortalezas y/o áreas de oportunidad)
- Colaboración y Trabajo en equipo: Grado de cooperación; oportunidades para el trabajo en equipo y la participación conjunta
  - 10.- ¿Considera que la colaboración en equipo es mejor para el logro de los objetivos en común? 92%-8%
- Relaciones Interpersonales: Calidad de las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa. Presencia de conflictos y cómo se manejan.
  - 19.- ¿Considera que la comunicación en su entorno laboral contribuye en la aclaración y resolución de conflictos? 21%-79%

Causas probables

- 10. Todos compartimos una **pertenencia**, **identidad** y **compromiso institucional** para el logro de los objetivos de la Universidad
- Por la **filosofía humanista** de la Universidad, donde se unen las habilidades de cada integrante de la comunidad universitaria, compartiendo un enfoque multidisciplinario.

- 19. **Falta de contexto** e **indicaciones claras** y **percepción errónea en la comunicación**, habilidades sociales o de empatía
- Ante cualquier conflicto, mejorar habilidades interpersonales y sociales, por medio de cursos, talleres y dinámicas.

Formulación del Proyecto

Definir el nombre del Proyecto y Eje Rector relacionado

- Fortalecimiento para la calidad de las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.

- Eje 6.- Gestión con Humanismo para el éxito universitario.

Objetivo del proyecto

- Promover la identidad universitaria dentro del personal administrativo y la comunidad universitaria, para asegurar el cumplimento de los objetivos institucionales.
- Fortalecer las habilidades y/o capacidades interpersonales para mejorar la comunicación asertiva y reducir los conflictos, fortaleciendo la competitividad de la comunidad universitaria.

Estrategias del Eje Rector que contribuyen al logro del objetivo

- 6.1.2 Implementar un programa de formación para la gestión universitaria dirigido a directivos, personal docente y administrativo.
- 6.4.3 Apoyar la capacitación y el desarrollo de habilidades del personal directivo y administrativo de la universidad para el desempeño de sus funciones, en materia de planeación, transparencia y manejo de sistemas de gestión de la calidad bajo normas internacionales.
- 6.12.3 Diseñar e implementar un plan de acción para promover entre al comunidad universitaria la practica cotidiana de principios, valores y buenos hábitos comunes, así como la promoción y la protección y el respeto a los derechos humanos, la cultura de paz y a la no discriminación.

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.

- Organizar al menos un curso-taller de formación para promover la comunicación asertiva mejorar habilidades interpersonales y sociales, entre la comunidad universitaria.

Acciones

- Definir la acción que se propone implementar para cada meta, a partir del catálogo de acciones establecidas institucionalmente
- Apoyo para la organización y desarrollo de eventos académicos.
- Contratación de servicios profesionales para capacitación.

Indicador de resultado

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

- Índice de satisfacción del clima laboral.

Evidencias esperadas

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

- Cursos y talleres realizados.
- Constancias a los participantes del curso o taller.
- Certificaciones por dependencias.
- Encuestas de clima laboral.

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?

Al realizar esta dinámica en equipo, reconocemos que la comunicación empieza a fluir y el equipo unifica los términos y el mensaje es entendible, dando como resultado este ejercicio multidisciplinario.

Hipótesis: Una capacitación puede mejorar el ambiente laboral, con una comunicación asertiva permanente y evaluando los fenómenos presentes y su disminución.