REUNIÓN DIRECTIVA

Proyecto

MESA 15

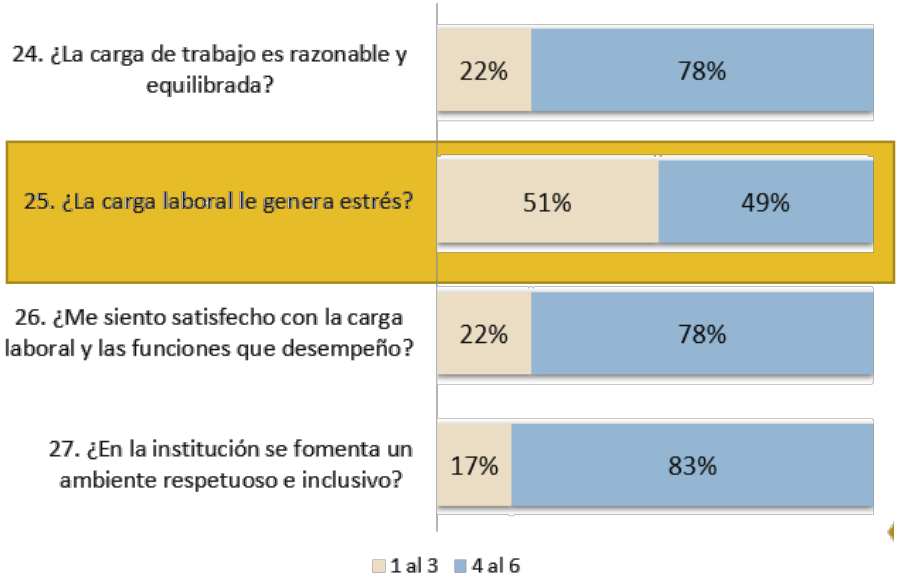
Integrantes	Dependencia
Dr. Mario Alberto Garza Castillo	Secretaria General
MC. Ludivina Cantú Ortiz	Secretaria de Igualdad e Inclusión
Dr. Eduardo Mata Méndez	Dirección Jurídico corporativo
Dr. Nasser Mohamed Noriega	Dirección de Innovación y alianzas Estratégicas
Dr. Eugenio José Reyes Guzmán	Dirección de Desarrollo Económico
MA. Adriana Valenzuela Muñiz	Dirección de Ingresos
Lic. Antonio Ramos Revillas	Dirección de Editorial Universitaria
Dr. Med. Guillermo Jacobo Baca	Centro Universitario de Salud

Hallazgo principal

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

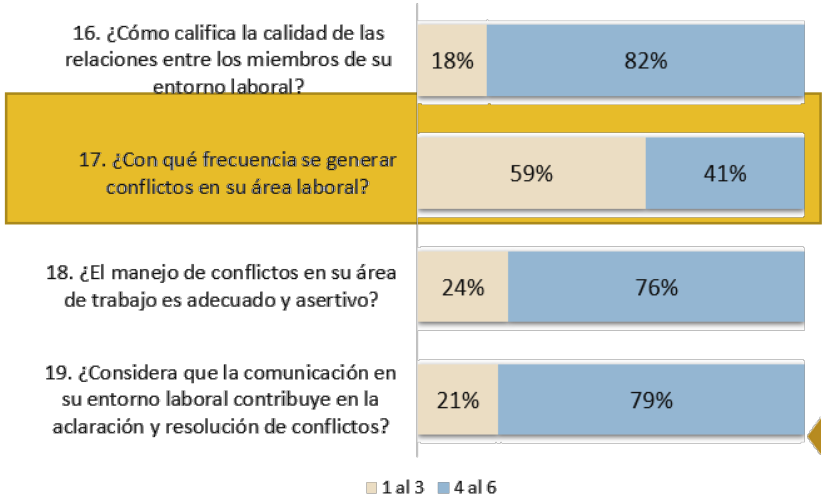
Bienestar emocional

Sensaciones de bienestar o estrés entre los miembros de la institución. Grado de inclusión y respeto por la diversidad.



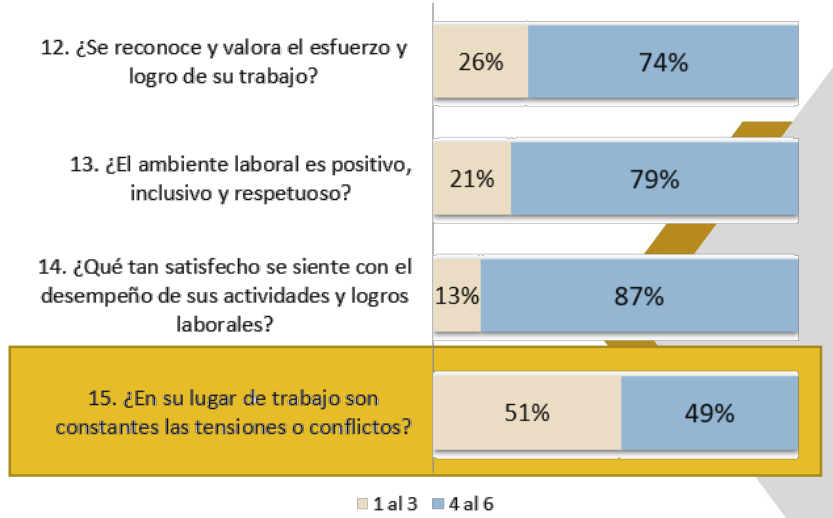
Relaciones interpersonales

Calidad de las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa. Presencia de conflictos y cómo se manejan



Satisfacción laboral

Nivel de satisfacción de docentes y personal con su trabajo y el ambiente laboral. Reconocimiento y valoración del esfuerzo y los logros



Causas probables

1. Satisfactores básicos insatisfechos (ej. Salario)
2. No hay descripción de puesto y responsabilidades claras o no se aplica
3. Falta de empatía en las necesidades del personal
4. Falta de canal de comunicación interno de la dependencia
5. Actitud personal ante los conflictos (inteligencia emocional limitada)
6. Liderazgos tóxicos/adversos (ej. Favoritismos)
7. Inteligencia social limitada
8. Exceso de formalidad y protocolos; falta de actividades de integración

Formulación del Proyecto

- **Programa de mejora de entornos laborales**
  - Evento anual de integración; *Family day* y/o Puertas Abiertas.
  - Capacitación en inteligencia emocional/social.
  - Herramientas para afrontar el estrés.
  - Áreas de relax para uso discrecional; 2 veces al dia, 15 min

Objetivos del proyecto

- Orientar al trabajador para que pueda construir un ambiente laboral adecuado.
- Capacitarlo en crear programas para fortalecer su áreas de oportunidad
- Promover la empatía y la comunicación asertiva entre los empleados para mejorar las relaciones interpersonales
- Implementar acciones que contribuyan a un clima laboral positivo y a una cultura organizacional emocionalmente saludable.

Estrategias del Eje Rector que contribuyen al logro del objetivo

- **Eje Rector 5. Vida saludable y bienestar universitario**

  5.3.1 Promover la colaboración inteligente, armoniosa e incluyente entre la comunidad universitaria.

  5.3.2 Impulsar medidas que favorezcan la construcción de entornos de paz, incluyentes y éticos.

  5.5.4 Diseñar espacios en el campus que fomenten el bienestar, como áreas verdes, salas de meditación y lugares para descanso.

Metas y Acciones relacionadas con el Proyecto

Metas

- Realizar eventos anuales de integración.
- Realizar capacitación en inteligencia emocional/social.
- Diseñar herramientas para afrontar el estrés.
- Crear áreas de relax para uso discrecional.

Acciones

- Apoyo para actividades de vinculación
- Apoyo para la organización y desarrollo de eventos culturales
- Atención y prestaciones del personal docente y administrativo
- Servicios básicos de operación

Indicador de resultado

- **Eje rector 6. Gestión con humanismo para el éxito universitario**
  - Porcentaje de administrativos que asistieron a seminarios de sensibilización de cultura para la paz.
  - Porcentaje de personal directivo capacitado en el curso de derechos humanos.
  - Porcentaje de personal administrativo capacitado para el desempeño de su función.
  - Porcentaje de personal administrativo capacitado en el curso de derechos humanos

Evidencias esperadas

- Mejora en los resultados de encuestas
- Reducción de pacientes en las unidades especializadas de atención psicológica.
- Identificar los medios de verificación o documentos que demostrarán el impacto o cumplimiento de la acción.
- Reducción en el número de proceso legales dentro de la institución
- Reducción en abandono y rotación de personal
- Reducción de conflictos interpersonales y laborales

Reflexión final del equipo

- Notamos que hay muchos indicadores de bienestar para maestros y alumnos pero no para personal administrativo.
- El haber realizado un ejercicio de reflexión nos da herramientas para continuar con nuestros procesos de mejora
- Haber conformado un equipo multidisciplinario es relevante para construir estas propuestas en las que coincidimos en muchos aspectos, lo cual valida el resultado de las encuestas en estos puntos.