REUNIÓN DIRECTIVA

Proyecto

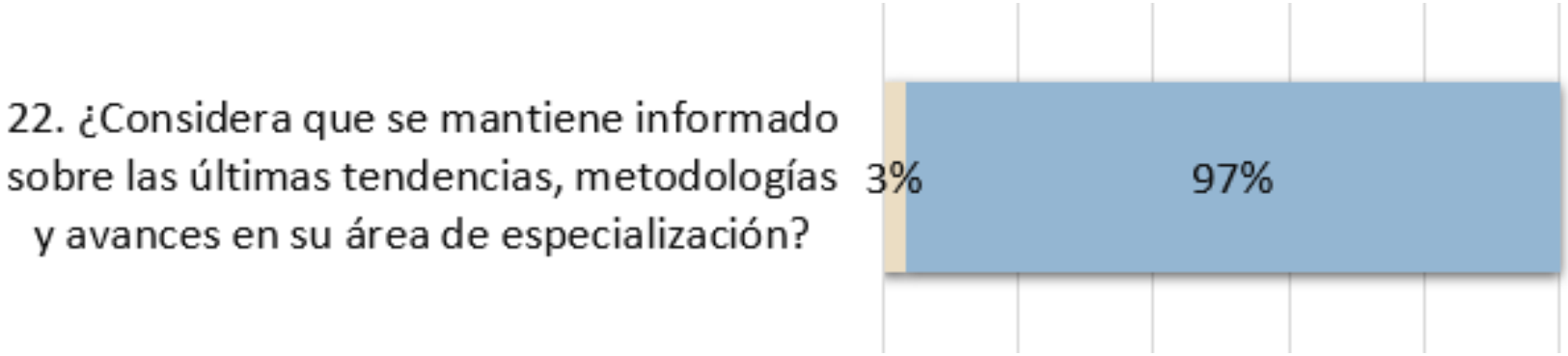
MESA 4

Integrantes	Dependencia
MC Carlos Cruz	Preparatoria 4
MA Ricardo Martínez	Preparatoria 8
MC Jesús Eduardo Garza	Preparatoria 12
Dra. Marylú Salinas	Preparatoria 16
MNI Mario Díaz	Preparatoria 20
MES Nora Guerra	Preparatoria 24
Mtro. Jesús Leos	EIAO
MAIN Víctor Ibarra	EIAO
MDCG Lucero Vargas	Departamento de Becas
Dr. Manuel Muñiz	DIIGEN

Hallazgo principal

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

FORTALEZA - Nivel Medio Superior - Productividad y competencia técnica
Desarrollo profesional y capacitación continua



Causas probables

- Analizar los posibles factores que originan o influyen en los resultados observados

Se cuenta con una sólida planta académica, debidamente capacitada y fortalecida con el perfil idóneo para el buen desempeño en las áreas de docencia, tutoría, gestión e investigación, así como las disciplinarias, idiomas y certificaciones docentes.

Esto nos permite cumplir con una formación continua, pertinente y con una cultura institucional aplicando estrategias innovadoras a través de metodologías tecnológicas y vanguardistas que promueva el desarrollo profesional continuo y situado.

Formulación del Proyecto

Definir el nombre del Proyecto y Eje Rector relacionado

Desarrollo Profesional

Eje Rector 2. Profesionalización Docente. Superación Académica y Desarrollo Humano.

Objetivo del proyecto

- Desarrollar competencias profesionales de los docentes, fortaleciendo las habilidades técnicas, de liderazgo y comunicación con el fin de contribuir de manera efectiva al logro de los objetivos organizacionales y avanzar hacia la visión de la UANL.

Estrategias del Eje Rector que contribuyen al logro d
el objetivo

Política	**Estrategia**
2.2 Se asegurará que la planta académica cuente con el perfil adecuado para la mejor atención de los programas educativos que oferta la institución, considerando, además de la formación disciplinar, las dimensiones pedagógicas, de desarrollo humano, de comunicación y tecnológicas; que les permita desarrollar su función académica con eficacia.	2. Actualizar de manera permanente las competencias pedagógicas, digitales, de comunicación y disciplinarias del personal académico de los niveles medio superior y superior.

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.

Meta 1. Fortalecimiento Pedagógico. Mejorar las competencias pedagógicas mediante la participación en programas de formación continua y la aplicación de metodologías activas en el aula

Meta 2. Integración de competencias digitales. Incorporar de manera efectiva herramientas digitales en los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Meta 3. Investigación e Innovación Educativa. Desarrollar un proyecto de investigación o innovación educativa que mejore los resultados de aprendizaje.

Meta 4. Desarrollo de Liderazgo Pedagógico. Fortalecer el liderazgo pedagógico colaborativo mediante la coordinación o participación activa de los docentes entre las academias.

Acciones

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

- 44. Contratación de servicios profesionales para capacitación.

Indicador de resultado

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

Acción 44. Contratación de servicios profesionales para capacitación

Indicador 40. Porcentaje de profesores que participan en programas de capacitación docente

Evidencias esperadas

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

- Evaluación de Desempeño Magisterial
  - Aplicación de herramientas tecnológicas
  - Conocimiento de la Unidad de Aprendizaje
  - Desarrollo de estrategias de enseñanza
  - Diseño de herramientas didácticas

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?

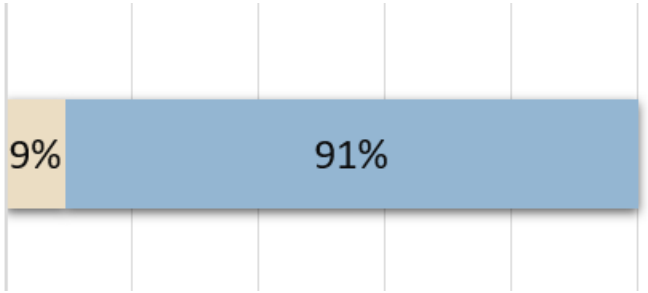
La capacitación docente representa una oportunidad esencial para el crecimiento profesional y personal. Es una etapa educativa donde los estudiantes enfrentan retos académicos y el docente se convierte en facilitador de conocimiento y manteniéndose actualizado, no solo en los contenidos de su disciplina, sino también en las estrategias pedagógicas que favorezcan aprendizajes significativos.

Hallazgo principal

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

DEBILIDAD - Nivel Medio Superior - Productividad y competencia técnica
Trabajo en equipo y colaboración

13. ¿Considera que en su dependencia se reconoce a los empleados que destacan en el trabajo en equipo, facilitando su desarrollo y promoviendo prácticas de colaboración y respeto?



Causas probables

- Analizar los posibles factores que originan o influyen en los resultados observados

1. No se cuenta con políticas claras de reconocimiento
2. Falta de estructura y comunicación interna
3. Competencias interpersonales

Formulación del Proyecto

Definir el nombre del Proyecto y Eje Rector relacionado

Trabajo en equipo y colaboración

Eje 5. Vida saludable y bienestar universitario.

Objetivo del proyecto

- Fomentar un ambiente laboral positivo que promueva la colaboración, el respeto y la comunicación efectiva entre los trabajadores con el fin de mejorar el bienestar físico, emocional y el reconocimiento del equipo, fortaleciendo la motivación, la productividad y el sentido de pertenencia dentro de la organización.

Estrategias del Eje Rector que contribuyen al logro del objetivo

Política	**Estrategia**
5.3 Se promoverá el bienestar social y humano de la comunidad universitaria, apartir del fomento de una convivencia armoniosa, igualitaria, justa y pacifica.	1. Promover la colaboración inteligente, armoniosa e incluyente entre la comunidad universitaria.

Metas y Acciones relacionadas con el Proyecto

Metas

- Fomentar la cultura de reconocimiento
- Incrementar la motivación y satisfacción laboral
- Fortalecer el trabajo en equipo y la colaboración
- Promover la mejora continua

Acciones

- 40. Atención y prestaciones del personal docente y administrativo
- 46. Remuneración al personal académico
- 47. Remuneración al personal Administrativo

Indicador de resultado

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

64. Índice de satisfacción del clima laboral

Evidencias esperadas

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

1. Encuesta de clima laboral
2. Actividades de integración del personal
3. Talleres motivacionales
4. Ceremonias de reconocimiento

Reflexión final del equipo

El reconocimiento al recurso humano es fundamental para el crecimiento y logro de los objetivos de la organización.

El fortalecer el clima laboral y fomentar el sentido de pertenencia lograremos un ambiente laboral mas armónico, productivo y comprometido con los valores institucionales de la UANL.