REUNIÓN DIRECTIVA

Proyecto

MESA 5

Integrantes	Dependencia
Dra Diana Resendez Pérez	Fac. de Ciencias Biológicas
MRI Anita Flores Robles	Dirección de enlace con Egresados
Dr Daniel Salas Limón	Fac. Ingeniería Civil
Dr. Med. Gerardo E. Muñoz Maldonado	Fac. de Medicina
Mc Carlos A. Hernández Martínez	Fac. Agronomía
Dr David Castillo Martínez	FACDYC
Dr. Ricardo González Alcorta	Fac. Ingeniaría Civil
Dr. Manuel López Cabanillas Lomelí	Fac. Salud Pública y Nutrición
Dra. Graciela Mirna Marroquín Narvaez	Fac. Música

Hallazgo principal

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

SATISFACCIÓN LABORAL

En su lugar de trabajo son constantes las tensiones o conflictos?, 46%

FORTALEZAS

- Voluntad de trabajo en equipo.
- Compromiso institucional
- Seguridad laboral

AREAS DE OPORTUNIDAD

- Comunicación asertiva
- Integración interpersonal
- Ambiente laboral y salud mental
- Inclusión y equidad

Causas probables

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

- Exceso de carga laboral
- Ambiente laboral inapropiado
- Hacinamiento laboral
- Infraestructura ineficiente (clima, mobiliario)
- Falta de empatía entre colaboradores
- Inequidad de género

Formulación del Proyecto

Definir el nombre del Proyecto y Eje Rector relacionado

- Nombre del proyecto:

PROGRAMA S.E.R. – UANL

(Salud, Equilibrio y Resiliencia)

- Eje rector No. 5, Vida saludable y bienestar universitario

Objetivo del proyecto

Promover 3 ejes de bienestar psicosocial:

- Salud física
- Equilibrio emocional
- Resiliencia ante el estrés laboral

Estrategias del **Eje Rector** que contribuyen al logro del objetivo

Eje rector, No. 5 Vida saludable y bienestar universitario

- Políticas 5.1 Estrategia
- 1.Implementar acciones de promoción de salud y bienestar para toda la comunidad universitaria con un enfoque de perspectiva de genero y de derechos humanos.

Políticas 5.2 Estrategia

- 3.Promover programas de educación para la salud entre la comunidad universitaria y la población en general, cuyos resultados permitirán establecer estrategias dirigidas para la prevención y promoción de la salud.
- Políticas 5.3 Estrategia
- 1.Promover la colaboración inteligente, armoniosa e incluyente entre la comunidad universitaria.
- Políticas 5.4 Estrategia
- 3.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.
- Políticas 5.5 Estrategias
- 1. Promover entre la comunidad universitaria el cuidado individual y colectiva de la salud física y mental, como una responsabilidad social.
- 5. Reforzar los programas de prevencion y adiccion a sustancias y conductas de riesgo.

Metas y Acciones relacionadas con el Proyecto

Metas

1. Establecer una red de atención psicológica integral(RAPI), con cobertura en todas las dependencias y espacios universitarios .

Acciones

- Implementar un sistema de evaluación psicosocial institucional. (basado en la NOM 035 STPS) con seguimiento anual.
- Desarrollar campañas de alfabetización emocional y autocuidado con audiovisuales y talleres interactivos.
- Capacitar a lideres y jefaturas en primeros auxilios psicológicos y liderazgo empático.
- Crear un observatorio de bienestar mental universitario con indicadores de stress, burnout y satisfacción laboral.

Indicador de resultado

1. Cobertura de la red de atención psicológica integral (indicador cuantitativo)

Fórmula = (unidades con servicio activo / total de dependencias)*100

- Implementar un sistema de evaluación psicosocial institucional. (basado en la NOM 035 STPS) con seguimiento anual. **Indicador:** Nivel de satisfacción laboral %
- Desarrollar campañas de alfabetización emocional y autocuidado con audiovisuales y talleres interactivos. **Indicador:** Índice de bienestar físico autoperfectivo.
- Capacitar a líderes y jefaturas en primeros auxilios psicológicos y liderazgo empático. **Indicador:** Porcentaje de jefatura capacitadas en liderazgo positivo.
- Crear un observatorio de bienestar mental universitario con indicadores de stress, burnout y satisfacción laboral. **Indicador:** numero de reconocimiento de buenas practicas de ambiente laboral.

Evidencias esperadas

- Reportes RAPI (Red de Atención Psicológica Integral)
- Encuesta Anual 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?

- Consideramos que algunos de los factores que contribuyen al clima laboral es la identificación de los factores que condicionan al stress laboral entre los que se encuentran, hacinamiento laboral, Resiliencia ante el estrés laboral, la infraestructura existente o faltante, entre otros