REUNIÓN DIRECTIVA

Proyecto

MESA

Integrantes	Dependencia
M.A. Ana Isabel Guzmán Medrano	FAV
Dr. Atilano Martínez Huerta	FCFM
Dra. Adriana Garza Elizondo	FACPYA
Dr. Francisco J. Treviño Rodríguez	FFyL
Dr. Gustavo Hernández Vidal	FMVZ
Dr. Mario A. Loredo Villa	FaPsi
Dr. Gerardo Tamez González Dr. Jose Armando Peña Moreno M.A. Guillermo Marín Rangel	DSEL DIE CDIE

Hallazgo principal

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

Como fortaleza detectamos en el área de productividad y competencia técnica una alta percepción:

1) que se cumplen con los objetivos y metas
2) Que se cumplen con las normas, ética y conducta profesional

Como áreas de oportunidad detectamos en desarrollo personal en el ámbito laboral:

1) Constante tensión y conflicto
2) Alta frecuencia en conflictos en el área laboral

Causas probables

- Analizar los posibles factores que originan o influyen en los resultados observados
- En la fortaleza consideramos que ser presenta una alta socialización de los valores universitarios en las diferentes dependencias académicas, en relación al marco jurídico existe accesibilidad y consulta permanente. Aunado a lo anterior existe un compromiso institucional y de responsabilidad universitaria.
- En las áreas de oportunidad creemos que las tensiones y conflictos al interior se desarrollan debido a una falta de socialización y delimitación de funciones en el marco organizacional.

Formulación del Proyecto

Definir el nombre del Proyecto y Eje Rector relacionado

1.- Programa integral para incidir e introyectar en el capital humano:

- A) Sentimiento de Pertenencia;
- B) Adopción de usos y costumbres compartido por todo el equipo;
- C) Visualizar metas generales y no individuales.

- Eje rector 1.30

Objetivo del proyecto

- Aplicar instrumentos para evaluar la percepción de clima laboral en el equipo.
- Aplicar instrumentos para medir el grado de Burn out en el equipo y correlacionarlo con la percepción de clima laboral para aplicar las medidas preventivas y reactivas.
- Fomentar los equipos informales con la finalidad de integración.

Estrategias del Eje Rector que contribuyen al logro del objetivo

- Impulsar entre la comunidad universitaria el desarrollo de actitudes éticas, acordes con la normativa, a través de la aplicación del marco axiológico universitario. (Página 115, estrategia 3 de política 1.30))

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.
- Medible
- Alcanzable
- Definida
- Relevante
- Especifica
- Ecológica

Meta:

Mejorar el clima laboral óptimo con el objetivo de disminuir el estrés.

*Lo medible y alcanzable se define posterior al estudio de las dimensiones.

Acciones

- Definir la acción que se propone implementar para cada meta, a partir del catálogo de acciones establecidas institucionalmente
- Definir las dimensiones a medir.
- Ejemplos: carga de trabajo, espacios adecuados, entre otros.

Indicador de resultado

- Relacionar un indicador institucional por cada acción que contribuya al logro de la meta.
- Eje rector 6 Política 64 (pag 166)

Evidencias esperadas

- Identificar los medios de verificación o documentos que demostrarán el impacto o cumplimiento de la acción.
- Marco organizacional revisado
- Descripción adecuada de funciones de puestos en los sistemas de calidad
- Aumento del número de personas satisfechas con el clima laboral
- Great place to work (aplicación de encuesta)

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?

- Dentro de las políticas públicas realizadas en la UANL y en sus dependencias, siempre será importante medir el clima laboral de todo el personal docente y administrativo adscrito en cada una de sus áreas.