

Categoría 6 Recursos humanos

Políticas para la selección, contratación, desvinculación y permanencia de los recursos humanos de la Institución. El reglamento interior de trabajo, las relaciones laborales y adecuación y pertinencia de los contratos colectivos de trabajo.

Valora la utilización de los talentos humanos en las tareas de apoyo administrativo para cumplir con los objetivos de la institución; la congruencia entre los perfiles de puestos y los criterios de selección, ingreso y permanencia; la eficiencia de los mecanismos de estímulos al personal y congruencia con los resultados de la evaluación de su tarea, la existencia de programas de capacitación y actualización acordes con las necesidades del personal; la definición clara y objetiva de los perfiles y criterios para la selección y adjudicación de puestos, y evaluación del personal con criterios claros, objetivos y transparentes.

Estándares

- Las políticas, criterios y procedimientos para la selección, contratación, desvinculación y permanencia del personal directivo, docente, académico y administrativo son coherentes con la misión, visión y propósitos institucionales.
- Hay una definición clara y objetiva de los perfiles y criterios para la selección y adjudicación de puestos y evaluación del personal directivo, académico y administrativo con criterios claros, objetivos y transparentes.
- Existe eficiencia de los mecanismos de asignación de estímulos al personal (académico y administrativo) y congruencia con los resultados de la evaluación de su tarea.
- Los contratos colectivos de trabajo son adecuados y pertinentes, lo que permite a la institución un adecuado funcionamiento y finanzas sanas.

Fortalezas	Reto	Acción Fortaleza	Área de oportunidad	Reto	Acción área de oportunidad
Se cuenta con un Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento de Personal Académico que establecen los derechos, obligaciones y promociones relativas a sueldos y salarios.	5,11	- El Contrato Colectivo de Trabajo de la UANL recientemente fue sometido a un proceso de Legitimación por parte de todos los trabajadores de la institución, con el cual todos votaron para avalar su contenido, obteniendo la Constancia de Legitimación que expide el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la cual contribuye en el fortalecimiento del equilibrio y armonía en pro de la paz laboral y en beneficio del personal universitario. - El Contrato Colectivo de Trabajo de la UANL se revisa anualmente. La Revisión del 2023 será sometida a un proceso de aprobación el próximo 30 de enero por todos los trabajadores a través del voto personal, libre, directo y secreto. Estas prácticas garantizan el fortalecimiento del equilibrio y armonía en pro de la paz laboral y en beneficio del personal universitario. - El Manual de Objetivos, Funciones y Servicios y el Manual de Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos, Financieros y Patrimonio son revisados anualmente con el fin atender las reformas laborales y todo lo relacionado en materia de recursos humanos, y por medio de su socialización se comunican los cambios pertinentes para su aplicación en la gestión de los recursos. - El Sistema Profesional para la Administración de Recursos Humanos se	Diagnóstico sistematizado del clima laboral a nivel institucional.	1, 17	- Diagnóstico sistematizado del clima laboral a nivel institucional. - Faltan estudios sistematizados del clima laboral. - Falta un sistema de evaluación del personal con criterios claros, objetivos y transparentes.
Se cuenta con el Manual de Objetivos, Funciones y Servicios y el Manual de Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos, Financieros y Patrimonio, para el desarrollo de las funciones relacionadas con la gestión de los recursos humanos en la UANL.	23		Faltan estudios sistematizados del clima laboral.	1,17	
Se tiene un Sistema Profesional para la Administración de Recursos Humanos (SPARH-Web) hecho a la medida de las necesidades de la Institución en materia de Recursos Humanos.	1		Falta un sistema de evaluación del personal con criterios claros, objetivos y transparentes.	23	
La relación con el Sindicato de la UANL se mantiene en equilibrio y armonía en pro de la paz laboral y en beneficio del personal universitario.	23				
El Plan de Desarrollo Institucional 2022-2030 ya incluye el Eje rector 5, Salud y Bienestar, que tiene como objetivo contribuir al	18				

Fortalezas	Reto	Acción Fortaleza	Área de oportunidad	Reto	Acción área de oportunidad
bienestar integral de los estudiantes y a mejorar el nivel de desarrollo humano de la comunidad en general, mediante la prevención y el cuidado de la salud que propicien una vida sana y una mejor calidad de vida.		le da mantenimiento y seguimiento por parte de personal de soporte en coordinación con el proveedor externo. La universidad mantiene un compromiso con los trabajadores con una gestión adecuada de los recursos humanos, con el otorgamiento de prestaciones bajo los términos y condiciones establecidos por la normativa institucional y en correspondencia con el Sindicato de Trabajadores.			
La UANL en la Dirección de Recursos Humanos y Nóminas cuenta con un Centro de Capacitación y Adiestramiento para atender las necesidades del personal administrativo y ofrece cursos de capacitación en tres áreas de desarrollo: calidad, administrativo y humano.	19	- La Dirección de Recursos Humanos y Nóminas envía anualmente la Encuesta para detectar necesidades de capacitación, la cual es la base para actualizar la oferta de los cursos de capacitación para el personal administrativo. - Las políticas y estrategias establecidas en el Eje Rector 5 del PDI que benefician directamente al personal universitario son: POLÍTICAS - Se impulsará el mejoramiento de las condiciones laborales y de desempeño del capital humano de la Universidad, así como del clima organizacional. - Se asegurará una correspondencia entre el personal contratado, las plazas, la estructura organizacional y la política salarial, que esté acorde con la realidad. - Se fortalecerá el sistema de gestión académico-administrativa, garantizando que se sustente en políticas y estándares de calidad total,			

Fortalezas	Reto	Acción Fortaleza	Área de oportunidad	Reto	Acción área de oportunidad
		ética laboral, profesionalización del servicio, productividad, rendición oportuna de cuentas y transparencia. ESTRATEGIAS ○ Enriquecer los mecanismos de apoyo y seguimiento para asegurar el cumplimiento de las metas financieras del Fondo de Pensiones y Jubilaciones, previstas en los estudios actuariales correspondientes. ○ Identificar y sistematizar buenas prácticas laborales (seguridad e higiene en laboratorios, centros de investigación, etc.), implementándolas en diferentes áreas del quehacer institucional. ○ Realizar estudios anuales de clima laboral, e implementar acciones de mejora para atender las problemáticas identificadas. ○ Vigilar que exista una correspondencia entre el personal contratado, las plazas, la estructura organizacional y la política salarial que esté acorde con la realidad, y en caso de no haberla, realizar los ajustes necesarios. ○ 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.			