

Formulación de Planes de Mejora

Proceso de Autoevaluación de la Gestión Universitaria

Mesa10

Alma Alicia Sánchez Cisneros
Consuelo Díaz Montalvo
Claudia Nayeli Garza Sánchez
Sarahí Montemayor Compéan
Jorge Humberto Cisneros González
Eduardo Lozano González
Héctor Tijerina Aguilar

Clasificación por categoría

Categoría: 5. Estructura Administrativa

Descripción	Estándares	Problemática o área de oportunidad	Causas que generan la problemática	Posibles soluciones o acciones
<p>Se analiza la eficiencia y eficacia de las instancias administrativas y la existencia y actualización de los manuales de organización. Se valora: el organigrama institucional, manuales de organización, manual de procedimientos, manual de perfil de puestos, sistema de evaluación al desempeño del personal de confianza y administrativo, y estudios de clima organizacional.</p>	<p>Las IES tiene una estructura administrativa pertinente, de tamaño adecuado, que le permita el desarrollo de las actividades e instancias centrales que coordinen, supervisen y fomenten las condiciones favorables para su desarrollo. Los responsables en dichas estructuras garantizan su adecuación y buen funcionamiento</p> <p>La institución cuenta con los manuales de organización, procedimientos y operación, así como la definición de políticas adecuadas y conocidas, y aceptadas por toda la comunidad.</p> <p>Hay congruencia entre la estructura organizacional y las necesidades de la operación de las funciones</p>	<p>Consolidar cambios que se han realizado en la estructura administrativa y difundirlos entre la comunidad universitaria.</p> <p>Asegurar que tanto las dependencias administrativas como académicas conozcan el Manual de Organización y que se instrumenten los procesos de gestión contemplados el mismo, para propiciar el buen funcionamiento.</p> <p>Mantener actualizado al personal para el desarrollo de competencias acordes con sus puestos y funciones que garanticen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - No se cuenta con un canal exclusivo de comunicación interna, ni estrategia definida de socialización (grupos directivos, académicos y administrativos) - Desarrollar un programa de capacitación en gestión universitaria, que revise inducción, planeación, presupuestos, evaluación, seguimiento, formación y competencias específicas. - DIRECTIVOS - MANDOS MEDIOS - OPERATIVOS - DOCENTES <p>Ordenamiento en la Estructura Organizacional, conforme al modelo de gestión por resultados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Integrar grupos de trabajo en cada dependencia universitaria para mantener actualizados los manuales de organización y operación. - Elaborar un plan de atención de necesidades en materia de organización involucrando a las secretarías, departamentos y direcciones implicadas. - Realizar periódicamente una evaluación diagnóstica que permita conocer las necesidades de capacitación de las diferentes áreas de servicio administrativo. - Proporcionar al personal administrativo los apoyos requeridos para mejorar su desempeño. - Involucrar a las organizaciones a sumarse a los procesos de certificación.

Categoría: 5 Estructura Administrativa

1. Área de oportunidad	2. Causas que la generan	3. Objetivos	4. Metas	5. Acciones de mejora propuestas	6. Plazo	7. Responsables	8. Reto institucional al que responde
Consolidar cambios que se han realizado en la estructura administrativa y difundirlos entre la comunidad universitaria.	Desconocimiento en algunas áreas del funcionamiento de la Institución.	La formación en gestión universitaria en todos los niveles jerárquicos de la Institución	Tener 6 cursos para la gestión en el año.	Formar equipos de capacitadores especialistas para el diseño de los cursos 5 equipos de especialistas 5 equipos de capacitadores	6 meses a 1 año	Dirección General de Planeación, Dirección de Recursos Humanos y Equipo de capacitadores	1 25



Plan de Mejora

Categoría: 5 Estructura Administrativa

1. Área de oportunidad	2. Causas que la generan	3. Objetivos	4. Metas	5. Acciones de mejora propuestas	6. Plazo	7. Responsables	8. Reto institucional al que responde
Asegurar que tanto las dependencias administrativas como académicas conozcan el Manual de Organización y que se instrumenten los procesos de gestión contemplados el mismo, para propiciar el buen funcionamiento.	Desconocimiento en algunas áreas del funcionamiento de la Institución.	La formación en gestión universitaria en todos los niveles jerárquicos de la Institución	Elaboración del Manual Organizacional	Revisarlo anualmente y actualizarlo cada vez que se genere un cambio en la estructura y difundirlo	6 meses	Dirección General de Planeación	19 25
Mantener actualizado al personal para el desarrollo de competencias acordes con sus puestos y funciones que garanticen la operación de los sistemas de administración de la calidad.	Desconocimiento en algunas áreas del funcionamiento de la Institución	Mejorar el desempeño del personal administrativo y atender la observaciones y recomendaciones de los organismos evaluadores		Formar equipos de capacitadores especialistas para el diseño de los cursos 5 equipos de especialistas 5 equipos de capacitadores	6 meses a 1 año	Dirección General de Planeación y Recursos Humanos	1) 5) 9) 19) 25)

Categoría: 6 Recursos Humanos

1. Área de oportunidad	2. Causas que la generan	3. Objetivos	4. Metas	5. Acciones de mejora propuestas	6. Plazo	7. Responsables	8. Reto institucional al que responde
Diagnóstico sistematizado del clima laboral a nivel institucional y no se cuenta con estudios	No se cuenta con un diagnóstico de la situación y el estado en el que se encuentra la Institución en el ámbito del clima laboral.	- Identificar la situación del clima laboral en el área administrativa, docente y directiva.	<p>Aplicación de la evaluación del clima laboral y conocer las áreas de oportunidad.</p> <p>Diseñar un instrumento de evaluación, dirigido al personal administrativo para aplicarse en los primeros 6 meses del año</p>	<p>Implementar una evaluación del clima laboral.</p> <p>Conjuntar las capacidades de las Dirección de Recursos Humanos, Dirección General de Tecnologías y Desarrollo Digital y la Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos</p>	6 meses	Dirección de Recursos Humanos, Dirección General de Tecnologías y Desarrollo Digital y la Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos	1) 5) 9) 19) 25)

Categoría: 6 Recursos Humanos

1. Área de oportunidad	2. Causas que la generan	3. Objetivos	4. Metas	5. Acciones de mejora propuestas	6. Plazo	7. Responsables	8. Reto institucional al que responde
Falta un sistema de evaluación del personal con criterios claros, objetivos y transparentes.	No hay una instancia universitaria que tenga bajo su responsabilidad la evaluación de la gestión	- Contar con una instancia responsable de la evaluación de la gestión	Diseñar un instrumento de evaluación, dirigido al personal administrativo para aplicarse en los primeros 6 meses del año	Conjuntar las capacidades de las Dirección de Recursos Humanos, Dirección General de Tecnologías y Desarrollo Digital y la Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos			