



GUÍA SUGERIDA PARA LA ELABORACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL

Gracias por tomarse unos minutos para leer la presente guía, la cual se ha realizado con la intención de apoyarle en la elaboración y seguimiento de su plan de acción, esperamos cumplir con nuestro cometido.

1. Convocar, desde la alta dirección del espacio universitario, a una reunión donde estén representados todos los colaboradores del mismo (por ejemplo: personal docente, investigadores, personal administrativo, sindicalizado y de confianza, responsables de área).
2. En la reunión mencionada, dar a conocer los resultados de la última evaluación del clima laboral.
3. A partir de dichos resultados y con la participación de todos los asistentes a la reunión citada, elaborar el plan de acción del espacio universitario, donde se planteen estrategias que permitan mejorar el clima laboral, contemplando los puntos siguientes:
 - a. Diagnóstico
 - b. Estrategia
 - c. Responsable
 - d. Fecha de inicio y de fin de la estrategia

Asimismo, establecer un programa de reuniones periódicas, para reportar a la alta dirección y colaboradores, el seguimiento y cumplimiento de este plan de acción, donde también se evalúe la eficacia de las estrategias y/o su modificación; documentando internamente dichas reuniones.

4. Dar a conocer las estrategias a quienes se establezca como responsables de las estrategias, mantener evidencia de ello.
5. Establecer estrategias para cada una de las dimensiones* que contempla la evaluación.
6. Continuar con la implementación de estrategias que, comparando los resultados con los de evaluaciones anteriores, muestren haber contribuido al aumento del resultado de algún aspecto evaluado.
7. Plantear estrategias que permitan mantener los aspectos que obtuvieron un resultado de 100%.
8. Las estrategias que se establezcan deben estar relacionadas con, al menos, los 3 resultados más bajos por dimensión, independientemente del valor que éstos tengan.





9. Establecer estrategias específicas que respondan a las preguntas siguientes:
 - a. ¿Qué se va a hacer?
 - b. ¿Cómo se va a hacer?
 - c. ¿Con qué periodicidad se realizará?
 - d. ¿En qué área del espacio universitario se llevará a cabo?
10. Se pueden plantear estrategias que se hayan formulado anteriormente, siempre que hayan contribuido a elevar o mantener la evaluación en algún rubro.
11. Se puede repetir una misma estrategia para abordar rubros que correspondan a diferentes dimensiones.
12. Considerar como responsable de cada estrategia, a quien jerárquicamente lleve a cabo actividades relacionadas a la misma dentro del espacio universitario.
13. Tener disponible el plan de acción elaborado al momento de capturarlo.
14. Si al momento de dar *click* en el botón enviar, el sistema indica que existe un error, oprimir el botón atrás del navegador, esto permitirá que la información previamente capturada se conserve y pueda corregirse o incorporar la que falta. Lo anterior solo funciona una vez.
15. En caso de establecer más de 7 estrategias para una o más dimensiones, documentarlas internamente.
16. Capturar y resguardar, en su espacio universitario, las evidencias de implementación de las estrategias determinadas en el plan de acción para mejorar el clima laboral.
17. Si tuviera dudas respecto a la elaboración, captura y/o seguimiento de su plan de acción, favor de enviar un correo a climalaboral@uaemex.mx o comunicarse a la extensión 2516, mencionando los siguientes datos: nombre, cargo, espacio universitario y teléfono de contacto.

Ejemplo de llenado de plan de acción

Diagnóstico:

Cuando ingresas a la UAEM no se te hace sentir bienvenido

Cuando las personas cambian de funciones o área, no se les hace sentir como en casa

Estrategia:

Cada que una persona se incorporé al equipo de trabajo, ascienda o cambie de funciones, independientemente del nivel jerárquico, el titular del espacio, en reunión con el demás equipo, le dará la bienvenida o le reconocerá, así mismo se le dará un presente con el logotipo del espacio universitario/UAEM, esto se podrá llevar a cabo en la sala de reuniones o en el salón de usos múltiples.





UAEM | Universidad Autónoma
del Estado de México

Responsable de la estrategia:

M. en C. Ed. Juan López (Responsable de apoyo administrativo)

Fecha de inicio de la estrategia:

28/03/2017

Fecha de fin de la estrategia:

28/03/2021

*Dimensiones – Rubros que contempla la evaluación de clima laboral realizada por Great Place To Work®, denominados:
Credibilidad, Respeto, Imparcialidad, Orgullo, Compañerismo, Diversidad e Inclusión y Preguntas Adicionales México.



www.uaemex.mx