



PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE CONCIENCIA, MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y FOMENTO A LA CREATIVIDAD.

1.0 Propósito y alcance.

1.1 Propósito. Promover la toma de conciencia del personal, motivarlo a elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los Colaboradores de la CGTI en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través del Sistema de Gestión de la Innovación I+D+i, mediante una sólida cultura de innovación.

1.2 Alcance. Este procedimiento es aplicable a todo el personal de la Coordinación General de Tecnologías de Información de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

2.0 Definiciones y terminología.

Bienestar Laboral:	Los programas de bienestar laboral son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Organización en la cual labora.
Concienciación	Percepción del personal acerca de la importancia de la I+D+i para la Coordinación, de la Política y de la su contribución personal a la eficacia del sistema, los beneficios de un mejor desempeño y las implicaciones de no cumplir con los requisitos del sistema.
Motivación:	Conjunto de actividades, acciones, percepciones, fuerzas que de manera interna hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.
Plan de Bienestar y Estímulos:	El Plan de Bienestar propicia condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño. El Plan de incentivos o estímulos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollan a través de proyectos de calidad de vida laboral. Los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructuran a través de planes de incentivos.

3.0 Responsables.

CGE	Coordinador General
EML	Equipo de Motivación Laboral
CCGTI	Todos los colaboradores de la CGTI

4.0 Procedimiento.

4.1 CGE Promueve la toma de conciencia

La importancia que la investigación científica, el desarrollo y la investigación tecnológica (I+D+i) tienen en la sociedad actual, como instrumento decisivo para lograr un crecimiento sostenible, es ampliamente reconocido y obliga a las organizaciones a modificar sus prioridades y estructuras, de esta manera la CGTI, promueve entre sus trabajadores la idea de importancia que tiene la I+D+i, dado que la investigación termina aportando siempre ventajas competitivas. Estas ventajas se reflejan no solamente en el conocimiento y acceso continuo a las nuevas tecnologías, sino también a través de la mentalidad innovadora que provoca el esfuerzo de investigación.

El sistema para promocionar y promover la toma de conciencia sobre la importancia de la I+D+i, se realiza mediante pláticas informativas, ayudas visuales, conferencias, diplomados, cursos, charlas o seminarios de concienciación, que el CGE autoriza, organiza o promueve, y de hacer seguimiento, evaluando posteriormente la eficacia.

Para el caso del no cumplimiento de alguno de los requisitos del sistema, se generaran acciones preventivas o correctivas según corresponda.

Fomenta la creatividad

La creatividad, entendida como herramienta para resolver problemas y generar ideas, productos, procesos o sistemas innovadores, supone una ventaja competitiva para la organización, además de ser importante para alcanzar un buen trabajo en equipo.

La CGTI utiliza diversas herramientas para fomentar la creatividad tales como: lluvia de ideas, generación de espacios creativos, formación de grupos de trabajo, combinación de tareas, estableciendo canales de comunicación, facilitando el flujo de información y en general cualquier otra que sea propuesta y que sea financiera y organizacionalmente viable.

Mide el clima laboral

Se asegura de percibir el nivel de motivación laboral que experimentan los colaboradores a través de un estudio de clima laboral y como este puede o no influir en el logro de los objetivos.

Establece un equipo de trabajo de motivación laboral

Establece un equipo de trabajo multidisciplinario en el que estén involucradas todas las áreas de la CGTI, con la intención de minimizar una conducta evasiva al cambio, permitiendo la implementación del diagnóstico de la motivación laboral y la participación activa de los mismos. Logrando el apoyo a lo largo del todo el proceso y en sus diferentes etapas.

4.2 CCGTI Aplicación del diagnóstico de clima laboral

Todos los jefes de área deben de aplicar el estudio de clima laboral en sus áreas y asegurarse de que participe todo el personal, con el propósito de caracterizar el estado actual de la motivación laboral en los colaboradores que forman parte de la CGTI y de los elementos que propician o no la labor de los mismos, dicho estudio se realizara al menos una vez cada año o cada vez que el equipo de trabajo así lo determine.

4.3 EML Analiza y propone acciones de motivación laboral

El equipo de Motivación Laboral sesionara al menos una vez trimestralmente y en dicha sesión analizara los resultados del estudio de clima laboral y propondrá el plan de acción que deberá de aplicarse en el trimestre posterior, evaluando los resultados de las acciones aplicadas anteriormente, dichas acciones podrán ser entre otras:

- Actividades de socialización
- Participación en actividades deportivas
- Esquemas de reconocimiento de habilidades, experiencia, conocimiento u dedicación, valores, compañerismo, innovación, creatividad, etc.
- Valoración de personal para viajes de trabajo o esparcimiento
- Búsqueda de reconocimiento externo
- Recomendaciones futuras
- Estímulos económicos
- Bonos
- Viajes
- Certificaciones
- Capacitación
- Intercambio de estudios y cualesquier otro que el equipo de motivación personal considere, evaluando en cada caso su viabilidad económica y factibilidad de aplicación, presente o futura, así como diversos escenarios para su implantación.

4.4 EML Presenta Propuestas a la Coordinación General

Presentan al CGE la propuesta general de acciones para la motivación del personal, a través de un Plan de bienestar y estímulos.



4.5 CGE Analiza y aprueba

Analiza la propuesta del Plan de Bienestar y Estímulos, determina su factibilidad y realiza las modificaciones pertinentes, tomando en consideración para ello las condiciones organizacionales y financieras, estableciendo las acciones a ejecutar, se apoya para ello además en todas sus áreas funcionales y operativas y mediante la toma de opiniones vertidas por todo el personal a través de los canales de comunicación establecidos para ello. Una vez determinado el plan de Bienestar y estímulos este pasa a ejecutarse para medir su eficacia de manera trimestral.

5.0 Referencias.

5.1 Documentos de referencia

Plan de Bienestar y Estímulos

CGTI-IDI: D08

6.0 Formatos.

Encuesta de clima laboral

CGTI-IDI:F09

Retenido por al menos 1 año

Reporte de no conformidad

CGTI-IDI:F07

Retenido por al menos 1 año

7.0 Historial de revisiones.

No. Revisión	Descripción de la Revisión	Fecha de Revisión
1	Liberación del Procedimiento para la toma de conciencia, motivación del personal y fomento a la creatividad.	04/08/2014
2	Se agrega en 4.1 acciones por no cumplimiento. Se agrega referencia del formato de Reporte de no conformidad.	31/08/2015

