

PLAN DE ACCIÓN							
Objetivo: Identificar las oportunidades de mejora respecto al clima laboral y falta de conocimiento de PIM de la Universidad Santo Tomas para promover la toma de consciencia de los docentes.							
Fase		Actividad	Objetivo	Nombre indicador	Indicador	Responsables	Tiempo de ejecución
1. <i>Clima Laboral y Desconocimiento del PIM.</i>		Organizar talleres grupales donde se aborden temas como la comunicación, el reconocimiento, el balance entre vida laboral y personal, y las relaciones interpersonales. A través de dinámicas que permitan a los docentes reflexionar sobre sus experiencias y sugerir mejoras.	Mejorar el clima laboral y asegurar el conocimiento y la comprensión del Plan Integral de Mejora (PIM) entre todos los empleados, fomentando un ambiente de trabajo positivo y colaborativo que facilite la implementación efectiva de las estrategias del PIM.	Índice satisfacción Laboral	((Puntos obtenidos en la encuesta de clima laboral por docente)/ (Puntos máximos posibles en la encuesta))*100	Oficina de Bienestar Universitario y Comité de Clima Organizacional	3 a 4 meses, teniendo en cuenta la planificación, promoción, ejecución y evaluación de los talleres. Es importante ajustar este cronograma en función de los recursos disponibles y las necesidades específicas de la universidad y los docentes.
		Implementar encuestas anónimas que midan diversos aspectos del clima laboral, como satisfacción, carga de trabajo, relaciones con colegas y jefes, y oportunidades de desarrollo.					
		Realizar Inducciones de las políticas y planes de acción que tiene la universidad a los docentes.					
2. <i>La toma de Conciencia y su Relación con el Hung Go.</i>	Trabajo con Propósito	Organizar sesiones informativas y talleres en los que se explique el propósito del PIM, destacando cómo cada línea de acción está diseñada para mejorar la calidad educativa, la investigación y la extensión en todas las sedes.	Fomentar la autonomía en el trabajo para aumentar la iniciativa y la capacidad de toma de decisiones de los docentes, promoviendo un ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan empoderados y responsables de sus tareas dentro del PIM, lo que contribuirá a una mayor eficiencia y satisfacción laboral.	Conocimiento del PIM	(Número de docentes con conocimiento sobre el PIM/ Número total de docentes evaluados)*100	Departamento de Comunicación Institucional y Unidad de Desarrollo Institucional o Capacitación	El proceso podría llevar 4 meses, dependiendo de la complejidad y el alcance de las sesiones informativas y talleres.
		Ayudar a cada miembro de la universidad a identificar cómo su trabajo diario se relaciona con los objetivos del PIM, generando un mayor sentido de propósito y pertenencia.					
	Autonomía en el Trabajo	Fomentar la autonomía de los docentes y del personal administrativo para adaptar las estrategias del PIM a las particularidades de cada campus o programa, siempre dentro de los límites establecidos por el plan.	Incrementar la capacidad de adaptación y personalización de las estrategias del PIM en cada campus o programa, asegurando que las particularidades locales sean tenidas en cuenta sin desviar los lineamientos generales del plan.	Nivel de Aprobación de Adaptaciones	(Adaptaciones propuestas que han sido implementadas /Adaptaciones propuestas que han sido aprobadas)*100	Director de Desarrollo Institucional o Coordinador del Plan Integral Multicampus (PIM) y Oficina de Innovación y Mejora Continua	Fomentar la Autonomía: 4-7 meses Promover la Innovación: 5-8 meses
		Promover la innovación en cada sede, permitiendo que se desarrollen iniciativas locales que apoyen los objetivos del PIM y que sean compartidas como buenas prácticas en toda la universidad.	Estimular y consolidar la innovación local que contribuya a los objetivos del PIM y facilitar el intercambio de buenas prácticas entre diferentes sedes de la universidad.	Impacto de las Iniciativas en otros campus	(Número de iniciativas innovadoras locales replicadas en otros campus / Número de iniciativas innovadoras locales documentadas)*100		
	Reconocimiento y Apoyo	Establecer programas de reconocimiento que celebren los logros y esfuerzos individuales y colectivos que contribuyan a la implementación exitosa del PIM. Esto puede incluir premios, menciones honoríficas y espacios para compartir historias de éxito.	Incrementar la visibilidad y el reconocimiento de los logros relacionados con el PIM, mediante la implementación de programas de reconocimiento que celebren los esfuerzos individuales y colectivos.	Impacto del Reconocimiento	(Número de respuestas positivas en la encuesta sobre reconocimiento/ Número total de encuestas respondidas)*100	Director de Recursos Humanos o Gestión del Talento y Coordinador del Plan Integral Multicampus (PIM)	6-11 meses puede variar según la complejidad de las actividades y los recursos disponibles
		Proveer recursos, capacitación y apoyo continuo para asegurar que todos los miembros de la comunidad universitaria se sientan respaldados en su esfuerzo por cumplir con los objetivos del PIM.	Aumentar la percepción de respaldo y apoyo entre los miembros de la comunidad universitaria, mediante la provisión efectiva de recursos y capacitación relacionados con el PIM.	Miembros de la comunidad universitaria que reportan sentirse respaldados y apoyados	(Número de respuestas positivas sobre el apoyo recibido/Número total de encuestas respondidas)*100		