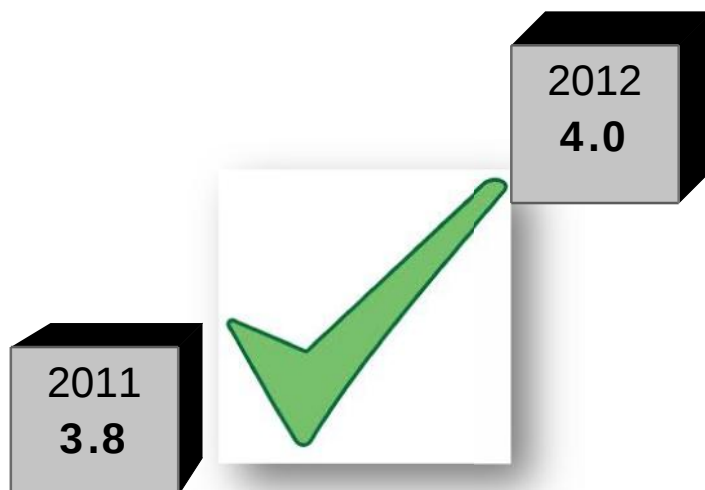


Universidad Autónoma de Chihuahua

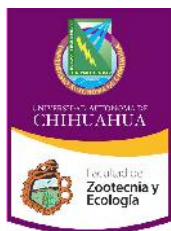
Facultad de Zootecnia y Ecología

Código: NOR_1.4 fzye 02	Página 1 de 9
Fecha de Emisión: 11/02/2013	Fecha de Revisión: 19/02/2013
	Nº de Revisión: 1
Elaboró:	Responsable de la Categoría de Normatividad.
Aprobó:	Secretaría de Planeación.

ANÁLISIS COMPARATIVO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2011 Y 2012.



Elaboró: M.C. Alberto Flores Mariñelarena.
Responsable de la Categoría de Normatividad.
Fecha: 11 de febrero de 2013.



Universidad Autónoma de Chihuahua

Facultad de Zootecnia y Ecología

Código: NOR_1.4 fzye 02	Página 2 de 9
Fecha de Emisión: 11/02/2013	Fecha de Revisión: 19/02/2013
	Nº de Revisión: 1
Elaboró:	Responsable de la Categoría de Normatividad.
Aprobó:	Secretaría de Planeación.

ANÁLISIS COMPARATIVO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE ACUERDO A LAS MEDICIONES REALIZADAS EN LOS AÑOS 2011 Y 2012

PRESENTACIÓN.

El enfoque más empleado, que ha demostrado mayor utilidad es el **que utiliza como elemento fundamental las percepciones que las personas que componen la unidad académica** tienen de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.

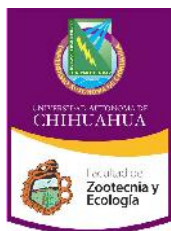
La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de las personas no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tengan las personas de estos factores.

Sin embargo, estas percepciones **dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias** que cada miembro tenga con la institución. De ahí que el Clima Organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales.

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante **induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en él.**

METODOLOGÍA.

En este proceso de mejora continua **se analizaron dos mediciones de clima laboral** en la unidad académica de la Facultad de Zootecnia y Ecología en abril del 2011 y la más reciente en octubre del 2012.



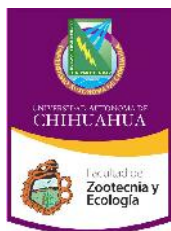
Código: NOR_1.4 fzye 02	Página 3 de 9
Fecha de Emisión: 11/02/2013	Fecha de Revisión: 19/02/2013
	Nº de Revisión: 1
Elaboró:	Responsable de la Categoría de Normatividad.
Aprobó:	Secretaría de Planeación.

Para el análisis del clima laboral se tomo una población representativa del personal administrativo (55%) y docente (55%) de la Facultad para el año 2011, mientras que para el 2012 fue 46% y 56% respectivamente, **ambas evaluaciones consideraron seis puntos, para el análisis de las variables** evaluadas en la medición del clima laboral donde la escala de medida utilizada fue: 0= No lo sé, 1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Probable, 4= De acuerdo, 5= Totalmente de acuerdo (INSTRUMENTO ANEXO).

RESULTADOS

1.- **Gestión Institucional.** Las variables analizadas fueron: la cantidad de autorizaciones que se deben pedir desalientan a proponer mejoras que pudieran mejora mi trabajo, la aportación de mi trabajo a los objetivos de la Facultad, la institución me provee el material y/o el equipo de trabajo que necesito para desarrollar mi trabajo de manera eficiente, cuando requiero información de otro departamento es necesario que mi jefe intervenga para solicitarla, me siento orgullosa(o) de pertenecer a esta Facultad, me han informado cuales son las actividades que debo realizar según el puesto que tengo.

La calificación promedio obtenida en el 2011 fue de 3.63 vs 3.72 para el 2012 lo que representa un avance del 1.8% en el 2012, la variable que obtuvo menor calificación fue la de cuando requiero información de otro departamento es necesario que mi jefe intervenga para solicitarla (2.68), por lo que refleja que la comunicación entre secretarías y coordinación dentro de la institución es poco eficiente, esto también se refleja en la cantidad de autorizaciones que se deben pedir desalientan a proponer mejoras que pudieran mejora mi trabajo que fue calificada con (3.25), lo que dificulta también el acceso al material y equipo de



Universidad Autónoma de Chihuahua

Facultad de Zootecnia y Ecología

Código: NOR_1.4 fzye 02	Página 4 de 9
Fecha de Emisión: 11/02/2013	Fecha de Revisión: 19/02/2013
	Nº de Revisión: 1
Elaboró:	Responsable de la Categoría de Normatividad.
Aprobó:	Secretaría de Planeación.

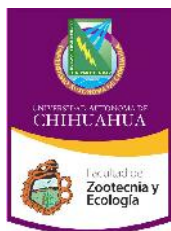
trabajo (3.37), lo cual indica que hay necesidad de definir las políticas y procedimientos y darlos a conocer.

2.- Retos Individuales. Las variables analizadas en este punto: Tengo bien definido mi nivel de responsabilidad, me comprometo junto con la Facultad al logro de resultados, y me agrada participar en proyectos que ayuden a fortalecer a la Facultad.

Los valores promedio obtenidos del 2011 y 2012 fueron: 4.45 vs 4.55 respectivamente, lo que representa una mejora del 1.9% con respecto al 2011. En este punto el personal expresa que existe un alto nivel de responsabilidad, compromiso en el logro de resultados y participación de proyectos para fortalecer a la institución, ya que la escala de valoración predominante fue superior a 4.

3.- Interacción. Estas variables midieron la percepción por parte de los miembros de la institución acerca de: la Facultad promueve el trabajo mediante la cooperación de todo el personal, la relación con directivos, puedo trabajar con personas de otros departamentos, pues existe la misma sintonía de trabajo, el personal sabe quiénes son las personas que pueden tomar decisiones importantes que afectan el rumbo de la organización.

Los promedios de las variables evaluadas del 2011 fueron 3.56 vs 3.63 para el 2012, lo que representa una mejora de 1.0%, las variables con menor promedio fueron los cambios adoptados por la organización son comunicados a todos los niveles (3.01) y la Facultad promueve el trabajo mediante la cooperación de todo el personal (3.46), de lo cual se deduce que la falta comunicación y de políticas de organización en la institución, afecta la motivación del personal para participar en la institución.



Código: NOR_1.4 fzye 02	Página 5 de 9
Fecha de Emisión: 11/02/2013	Fecha de Revisión: 19/02/2013
	Nº de Revisión: 1
Elaboró:	Responsable de la Categoría de Normatividad.
Aprobó:	Secretaría de Planeación.

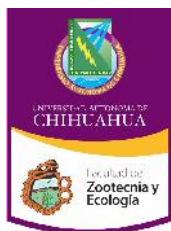
4.- Rendimiento Institucional. Esta agrupación de las variables cuantificó lo referente al compromiso con las metas de la institución, el desempeño, tiempo laboral para atender asuntos personales, y hacer bien las cosas sin necesidad que me lo pidan.

En este punto **los resultados obtenidos fueron buenos y registraron un gran avance ya que la percepción del 2011 promedio 4.10 vs 4.48 para 2012**, lo cual representa un incremento del 7.6% es decir existe disponibilidad e interés por el trabajo en la institución solo es necesario mejorar la coordinación y la promoción del trabajo en conjunto que se refleje en el logro de metas.

5.-Aceptación al cambio. Las variables evaluadas fueron: actualización personal, mejoras posibles a la manera que hago mi trabajo, la organización puede adaptarse fácil y constantemente a los cambios.

Este punto fue el que registró un mayor avance (9.2%), en el año 2011 se obtuvo un promedio de 3.50 vs 3.96 para el 2012. Dentro de éste punto las variables con menor promedio fueron la organización puede adaptarse fácil y constantemente a los cambios (3.26) y actualización personal (3.4), en el primer aspecto nuevamente la ausencia de políticas y procedimientos tienen un efecto importante, aunque cabe destacar que algunas de estas políticas están influenciadas por otros ámbitos que escapan al núcleo de influencia de esta unidad académica, sin embargo normar los procedimientos y dar a conocer los que ya existen sin duda alguna ayudarían a mejorar estos valores.

6.- Satisfacción laboral. La variables utilizadas para evaluar este punto se refieren al ambiente laboral en el cual me desempeño es bueno, me siento satisfecho con el estilo de liderazgo de mis superiores y me siento satisfecho con los servicios prestados por la Facultad.

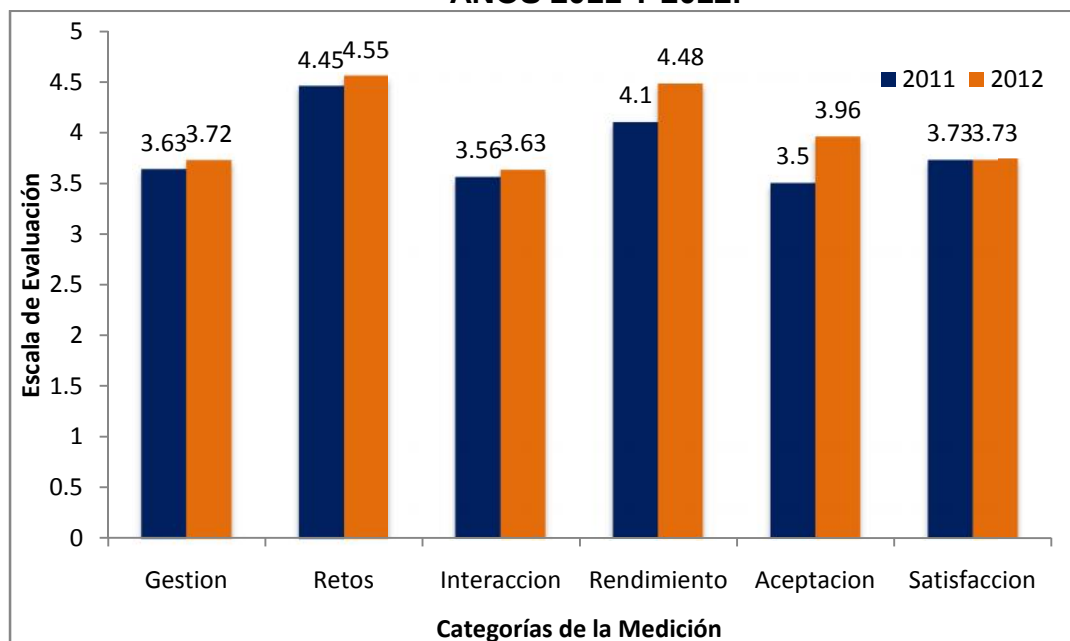


Código: NOR_1.4 fzye 02	Página 6 de 9
Fecha de Emisión: 11/02/2013	Fecha de Revisión: 19/02/2013
	Nº de Revisión: 1
Elaboró:	Responsable de la Categoría de Normatividad.
Aprobó:	Secretaría de Planeación.

Podemos observar que en **las dos evaluaciones realizadas tanto el 2011 como 2012 la percepción fue la misma con una calificación de 3.73**. La variable con menor promedio fue liderazgo (3.56) y Ambiente laboral (3.75), por lo que existe de promover una mayor participación de los miembros del equipo directivo con el personal.

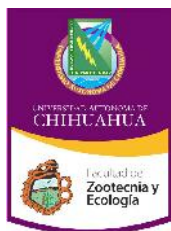
CONCLUSIONES

GRÁFICA 1. COMPARATIVO RELACIONADO CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE ACUERDO A MEDICIONES REALIZADAS EN LOS AÑOS 2011 Y 2012.



Fuente: Elaboración por M.C. Alberto Flores M a partir de los estudios de medición de clima laboral en la Facultad de Zootecnia y Ecología Abril 2011 y Octubre 2012 realizado Creα Soluciones.

En la gráfica se observa el comportamiento de los puntos tomados en cuenta en la medición de clima laboral en la unidad académica de la Facultad de Zootecnia y Ecología del 2011 y 2012, se aprecia un **incremento en cinco de los seis puntos evaluados y para el punto de satisfacción se obtuvo el mismo valor en los dos años**.



Universidad Autónoma de Chihuahua

Facultad de Zootecnia y Ecología

Código: NOR_1.4 fzye 02	Página 7 de 9
Fecha de Emisión: 11/02/2013	Fecha de Revisión: 19/02/2013
	Nº de Revisión: 1
Elaboró:	Responsable de la Categoría de Normatividad.
Aprobó:	Secretaría de Planeación.

Este incremento es por las políticas que se han implementado por la institución como: otorgar reconocimientos al mejor empleado del año, continuar con la política de puertas abiertas para todo el personal, fomentar la convivencia, establecer equipos de trabajo definidos y auto dirigidos, conocer las opiniones del personal y darles seguimiento, bajar las mesas de trabajo a todos los niveles, desarrollo de círculos de calidad y una administración participativa. **En conclusión se obtuvo un avance promedio de dos puntos decimales (3.8 a 4.0) en una escala de 0 a 5 que representa un cuatro por ciento de mejoría en el periodo analizado.**

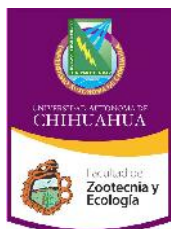
REFERENCIAS.

Crea Consultores (2011). Reporte de Medición del Clima Organizacional de la Facultad de Zootecnia y Ecología. Chihuahua, México.

Crea Consultores (2012). Reporte de Medición del Clima Organizacional de la Facultad de Zootecnia y Ecología. Chihuahua, México.

Facultad de Zootecnia y Ecología, Universidad Autónoma de Chihuahua (2011) I Informe del Actividades Administración 2010-2016. Chihuahua, México.

Facultad de Zootecnia y Ecología, Universidad Autónoma de Chihuahua (2011) II Informe del Actividades Administración 2010-2016. Chihuahua, México.

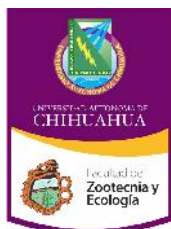


Universidad Autónoma de Chihuahua

Facultad de Zootecnia y Ecología

Código: NOR_1.4 fzye 02	Página 8 de 9
Fecha de Emisión: 11/02/2013	Fecha de Revisión: 19/02/2013
	Nº de Revisión: 1
Elaboró:	Responsable de la Categoría de Normatividad.
Aprobó:	Secretaría de Planeación.

		EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL	
INTRODUCCIÓN			
El clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción del personal y por lo tanto en su productividad. Está relacionado con el comportamiento de las personas, con su manera de trabajar, de relacionarse y con su interacción con la organización. El clima laboral depende de todos y por ello necesitamos expresar cual es nuestro sentir, solo así podemos mejorar y ser una organización que se preocupe por el bienestar de su personal y además con su nivel de productividad. Por lo anterior, se realiza esta evaluación; la información que proporcione es anónima, confidencial y será utilizada para mejorar nuestras condiciones de trabajo.			
DATOS PERSONALES			
Género	☐ Femenino	☐ Masculino	
Personal	☐ Administrativo	☐ Docente	
Edad	☐ Menos de 20 años	☐ 20 a 24 años	☐ 25 a 34 años
	☐ 35 a 44 años	☐ 45 a 54 años	☐ 55 años o más
Grado Académico	☐ Secundaria o menos	☐ Bachillerato /Carrera Técnica	☐ Carrera Trunca
	☐ Carrera Terminada	☐ Maestría	☐ Doctorado
Antigüedad Laboral	☐ Menos de 5 años	☐ 6 a 10 años	☐ 11 a 15 años
	☐ 16 a 20 años	☐ 21 a 25 años	☐ 25 años o más
INSTRUCCIONES			
1.-A continuación, usted encontrará 25 preguntas de las cuales deberá marcar el círculo que corresponda a la respuesta que considere más adecuada según su criterio, tal y como se muestra en el siguiente ejemplo:			
¿Considera que la organización le provee un crecimiento profesional adecuado?			
☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐			
2.- Sólo se debe seleccionar una sola respuesta por pregunta.			
ESCALA DE EVALUACIÓN			
0 No lo sé			
1 Totalmente en desacuerdo			
2 En desacuerdo			
3 Probable			
4 De acuerdo			
5 Totalmente de acuerdo			
PREGUNTAS:			
1.- La cantidad de autorizaciones que se deben pedir desalientan a proponer mejoras que pudieran eficientar mi trabajo.		☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	
2.- Conozco bien la aportación de mi trabajo a los objetivos de la Facultad.		☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	
3.- La institución me provee el material y/o el equipo de trabajo que necesito para desarrollar mi trabajo de manera eficiente.		☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	
4.- Cuando requiero información de otro departamento es necesario que mi jefe intervenga para solicitarla.		☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	
CONTINUAR AL REVERSO			
5.- Me siento orgullosa(o) de pertenecer a esta Facultad.		☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	



Universidad Autónoma de Chihuahua

Facultad de Zootecnia y Ecología

Código: NOR_1.4 fzye 02	Página 9 de 9
Fecha de Emisión: 11/02/2013	Fecha de Revisión: 19/02/2013
	Nº de Revisión: 1
Elaboró:	Responsable de la Categoría de Normatividad.
Aprobó:	Secretaría de Planeación.

5.- Me siento orgullosa(o) de pertenecer a esta Facultad.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
6.- Me han informado cuales son las actividades que debo realizar según el puesto que tengo.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
7.- Tengo bien definido mi nivel de responsabilidad .	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
8.- Me comprometo junto con la Facultad al logro de resultados .	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
9.- Me agrada participar en proyectos que ayuden a fortalecer a la Facultad.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
10.- La Facultad promueve el trabajo mediante la cooperación de todo el personal.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
11.- La relación con directivos , me hace sentir como una persona y no solo como un(a) empleado(a) más.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
12.- Puedo trabajar con personas de otros departamentos, pues existe la misma sintonía de trabajo.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
13.- El personal sabe quienes son las personas que pueden tomar decisiones importantes que afectan el rumbo de la organización.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
14.- Los cambios adoptados por la organización, son comunicados a todos los niveles.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
15.- Estoy altamente comprometido(a) con las metas de la Facultad.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
16.- Podría asegurar que mi desempeño en esta Institución siempre es efectivo.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
17.- Ocasionalmente utilizo parte de mi tiempo laboral para atender asuntos personales.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
18.- Me aseguro de hacer bien mi trabajo sin necesidad de que me lo pidan.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
19.- Es fácil adecuar la actuación del personal , al cambio de políticas y procedimientos.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
20.- Considero que hay mejoras posibles a la manera que hago mi trabajo.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
21.- La Organización puede adaptarse fácil y constantemente a los cambios.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
22.- Considero que el ambiente laboral en el cual me desempeño es bueno.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
23.- Me siento satisfecho(a) con el estilo de liderazgo de mis superiores.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
24.- Me siento satisfecho(a) con los servicios prestados por la Facultad.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
25.- ¿Alguna sugerencia para mejorar el clima laboral?	
	¡GRACIAS!