



<b>Código:</b> 1.2.7_FZYE_01	Hoja 1 de 69
<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2016	<b>Fecha de Revisión:</b> 30/05/2016
	<b>Nº de Revisión:</b> 1
<b>Elaboró:</b>	COORDINADOR DE ÁREA
<b>Aprobó:</b>	SECRETARÍA ADMINISTRATIVA



# MEDICION DE CLIMA LABORAL FZYE ENERO 2016

## **DIRECTORIO INSTITUCIONAL**

M.C. JESÚS ENRIQUE SEÁÑEZ SÁENZ  
Rector

DR. JESÚS VILLALOBOS JIÓN  
Secretario General

M.C. JAVIER MARTÍNEZ NEVÁREZ  
Director Académico

Ph.D. ALMA DELIA ALARCON ROJO  
Director de Investigación y Posgrado

MTRO. JESÚS ENRIQUE PALLARES RONQUILLO  
Director de Extensión y Difusión Cultural

M.A.R.H. NORMA CECILIA GONZÁLEZ MARTÍNEZ  
Director Administrativo

DR. ROSENDO MARIO MALDONADO ESTRADA  
Director de Planeación y Desarrollo Institucional

## **DIRECTORIO DE LA FACULTAD**

M.A. LUIS RAÚL ESCÁRCEGA PRECIADO  
Director

M.C. ANTONIO HUMBERTO CHÁVEZ SILVA  
Secretario de Investigación y Posgrado

M.C. RICARDO ABEL SOTO CRUZ  
Secretario Académico

D.P.h. EUGENIO CÉSAR QUINTANA MARTÍNEZ  
Secretario de Extensión y Difusión

M.C. JOSÉ ROBERTO ESPINOZA PRIETO  
Secretario Administrativo

M.A.P. DIANA GONZÁLEZ LÓPEZ  
Secretario de Planeación



**Soluciones**

**Grupo de Consultores**

**Medición de Clima laboral  
En la Unidad Académica de la Facultad de Zootecnia y Ecología  
Diciembre 2015**

## ▶ Que se entiende por clima laboral:

- ▶ se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la unidad académica y que influyen sobre su conducta.
- ▶ Las dimensiones que han de considerarse como objeto de estudio son las siguientes:
  - **Motivación**  
Identificación de los valores por los cuales los trabajadores estén motivados hacia la acción y cuál es la fuerza con la que operan.
  - **Proceso de influencia**  
Identificar la influencia de los trabajadores en las decisiones de la facultad.



▶ **Proceso de control**

Identificación de los sistemas de supervisión y control

▶ **Información - Comunicación**

Identificación de los diferentes sistemas de comunicación y operatividad de los mismos

▶ **Establecimiento de objetivos**

Nivel de participación de los trabajadores en la definición de objetivos y aceptación de los mismos

▶  
Un diagnóstico del clima laboral nos revela la percepción de los individuos respecto a estas dimensiones, siendo esta información fundamental a la hora de valorar los instrumentos de gestión que están siendo utilizados y poder diseñar aquellos que sean idóneos para la resolución de posibles conflictos y la consecución de objetivos empresariales.

- ▶ **Se debe de tomar en cuenta que la complejidad de evaluar el clima laboral se debe, a tratar de medir en su mayoría factores de tipo cualitativo o subjetivo.**

# Factores claves:



- ▶ Tiempo disponible para realizar las encuestas de clima laboral y analizarlas. (menos de 4 semanas).
- ▶ Tamaño de la población. (Personal administrativo y docente) (se pretende encuestar más del 50 %).
- ▶ Que información se desea determinar en las encuestas.
- ▶ Que técnicas estadísticas se utilizaran para el análisis, como técnicas Multivariantes.
- ▶ Que inversión o presupuesto se tiene para el análisis.

# Cuestionario aplicado a la Unidad académica:

## 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

<b>Género</b>	<input type="radio"/> Femenino	<input type="radio"/> Masculino	
<b>Personal</b>	<input type="radio"/> Administrativo	<input type="radio"/> Docente	
<b>Edad</b>	<input type="radio"/> Menos de 20 años	<input type="radio"/> 20 a 24 años	<input type="radio"/> 25 a 34 años
	<input type="radio"/> 35 a 44 años	<input type="radio"/> 45 a 54 años	<input type="radio"/> 55 años o más
<b>Grado Académico</b>	<input type="radio"/> Secundaria o menos	<input type="radio"/> Bachillerato /Carrera Técnica Carrera Trunca	
	<input type="radio"/> Carrera Terminada	<input type="radio"/> Maestría	<input type="radio"/> Doctorado
<b>Antigüedad Laboral</b>	<input type="radio"/> Menos de 5 años	<input type="radio"/> 6 a 10 años	<input type="radio"/> 11 a 15 años
	<input type="radio"/> 16 a 20 años	<input type="radio"/> 21 a 25 años	<input type="radio"/> 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 efficientar 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.
- 6.-Me han informado cuales son las **actividades** que debo realizar según el puesto que tengo.
- 7.-Tengo bien definido mi nivel de **responsabilidad**.
- 8.-Me comprometo junto con la Facultad al **logro de resultados**.
- 9.-Me agrada participar en **proyectos** que ayuden a fortalecer a la Facultad.
- 10.-La Facultad promueve el trabajo mediante la **cooperación** de todo el personal.
- 11.-La **relación con directivos**, me hace sentir como una persona y no solo como un(a) empleado(a) más.
- 12.-Puedo **trabajar con personas** de otros departamentos, pues existe la misma sintonía de trabajo.
- 13.-El personal sabe quienes son las personas que pueden tomar **decisiones importantes** que afectan el rumbo de la organización.
- 14.-Los cambios adoptados por la organización, son **comunicados** a todos los niveles.
- 15.-Estoy altamente **comprometido(a)** con las metas de la Facultad.
- 16.-Podría asegurar que mi **desempeño** en esta Institución siempre son efectivos.
- 17.-Ocasionalmente utilizo parte de mi **tiempo laboral** para atender asuntos personales.
- 18.-Me aseguro de **hacer bien mi trabajo** sin necesidad de que me lo pidan.
- 19.-Es fácil adecuar la **actuación del personal**, al cambio de políticas y procedimientos.
- 20.-Considero que hay **mejoras posibles** a la manera que hago mi trabajo.

21. La Organización puede adaptarse **fácil y constantemente** a los  
-cambios.
22. Considero que el **ambiente laboral** en el cual me desempeño es  
-bueno.
23. Me siento satisfecho(a) con el estilo de **liderazgo** de mis superiores.  
-
24. Me siento **satisfecho(a)** con los servicios prestados por la Facultad.  
-
25. ¿Alguna Sugerencia para mejorar el clima  
- laboral? \_\_\_\_\_

---

---

---



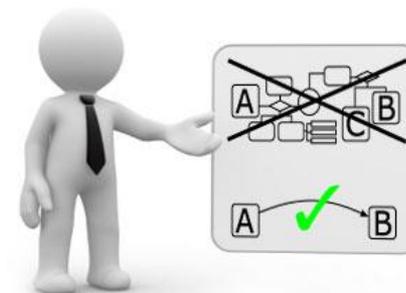


Que se busca medir:

- 1) Apoyo de superior inmediato
- 2) Claridad del Rol
- 3) Contribución Personal
- 4) Reconocimiento
- 5) Expresión de los propios sentimientos
- 6) Trabajo como reto
- 7) Compromiso Afectivo
- 8) Compromiso de Continuidad
- 9) Compromiso Normativo

# Resultados:

TOTAL DE PERSONAL	EMPLEADOS	ENCUESTADO	%
ADMINISTRATIVO	110	76	69%
DOCENTE	100	65	65%



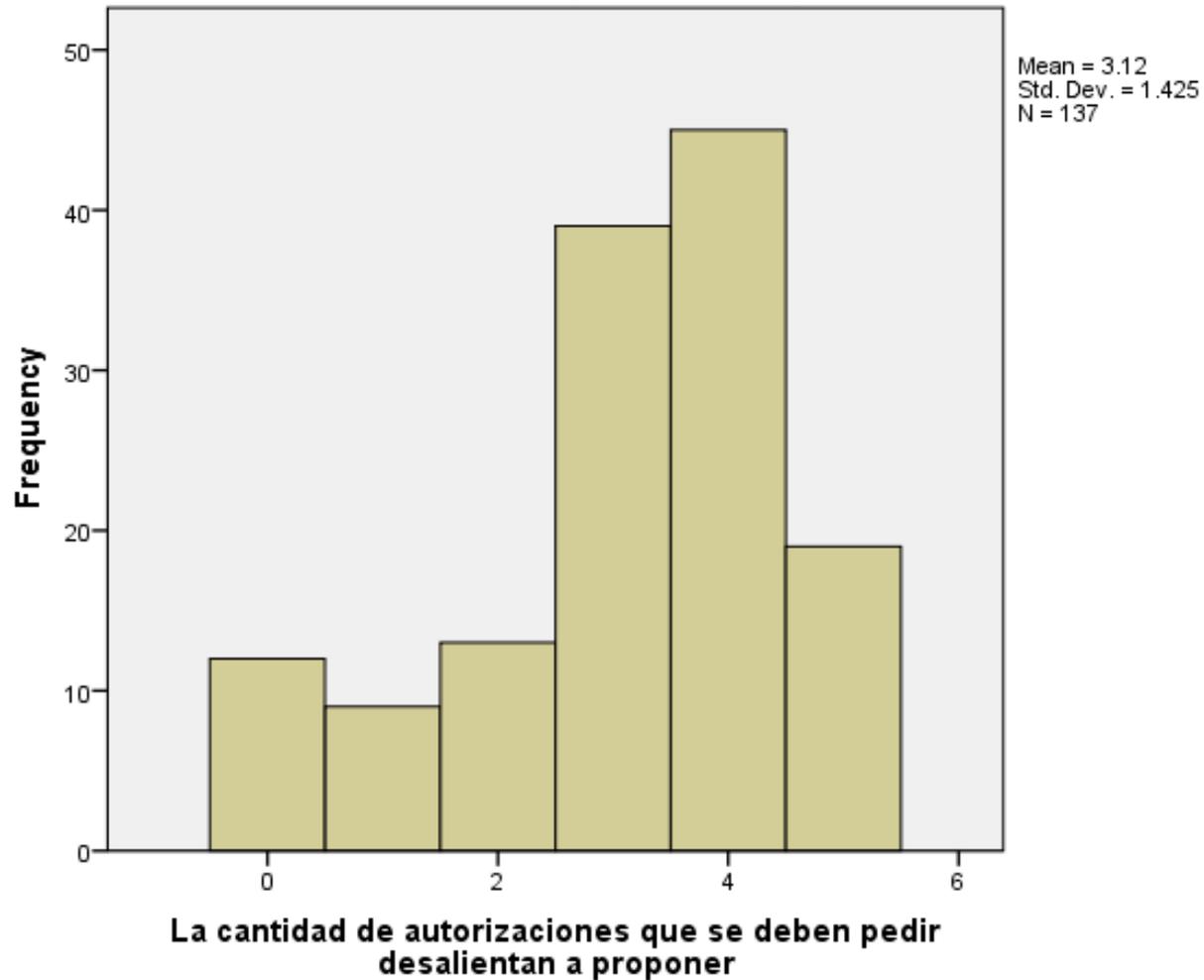
# Áreas de oportunidad:

- ▶ 1) La cantidad de autorizaciones desalientan a proponer mejoras que pudieran eficientar mi trabajo.
- ▶ 2) Cuando requiero información de otro departamento, es necesario que mi jefe intervenga para solicitarla.
- ▶ 3) Los cambios en la organización, son comunicados a todos los niveles.
- ▶ 4) Ocasionalmente utilizo parte de mi tiempo laboral para atender asuntos personales.
- ▶ 5) Es fácil adecuar la actuación del personal, al cambio de políticas y procedimientos.
- ▶ 6) La organización puede adaptarse fácil y constantemente a los cambios.
- ▶ **Movimientos laterales y verticales en la Facultad.**

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	C.V.
La cantidad de autorizaciones que se deben pedir desalientan a proponer	3.17	1.426	45.06
Conozco bien la aportación de mi trabajo a los objetivos de la Facultad.	4.42	.908	20.55
La institución me provee el material y/o el equipo de trabajo que necesito	3.42	1.177	34.45
Cuando requiero información de otro departamento es necesario que mi jefe intervenga para solicitarla.	2.86	1.474	51.53
Me siento orgullosa(o) de pertenecer a esta Facultad.	4.63	.852	18.37
Me han informado cuales son las actividades que debo realizar según el puesto que tengo.	4.12	1.069	25.94
Tengo bien definido mi nivel de responsabilidad.	4.52	.809	17.90
Me comprometo junto con la Facultad al logro de resultados.	4.63	.681	14.73
Me agrada participar en proyectos que ayuden a fortalecer a la Facultad.	4.43	.879	19.86
La Facultad promueve el trabajo mediante la cooperación de todo el personal.	3.56	1.230	34.58
La relación con directivos, me hace sentir como una persona y no solo como un(a) empleado(a) más.	3.81	1.256	32.97
Puedo trabajar con personas de otros departamentos, pues existe la misma sintonía de trabajo.	3.81	1.184	31.08
El personal sabe quienes son las personas que pueden tomar decisiones importantes que afectan el rumbo de la organización.	3.90	1.142	29.32

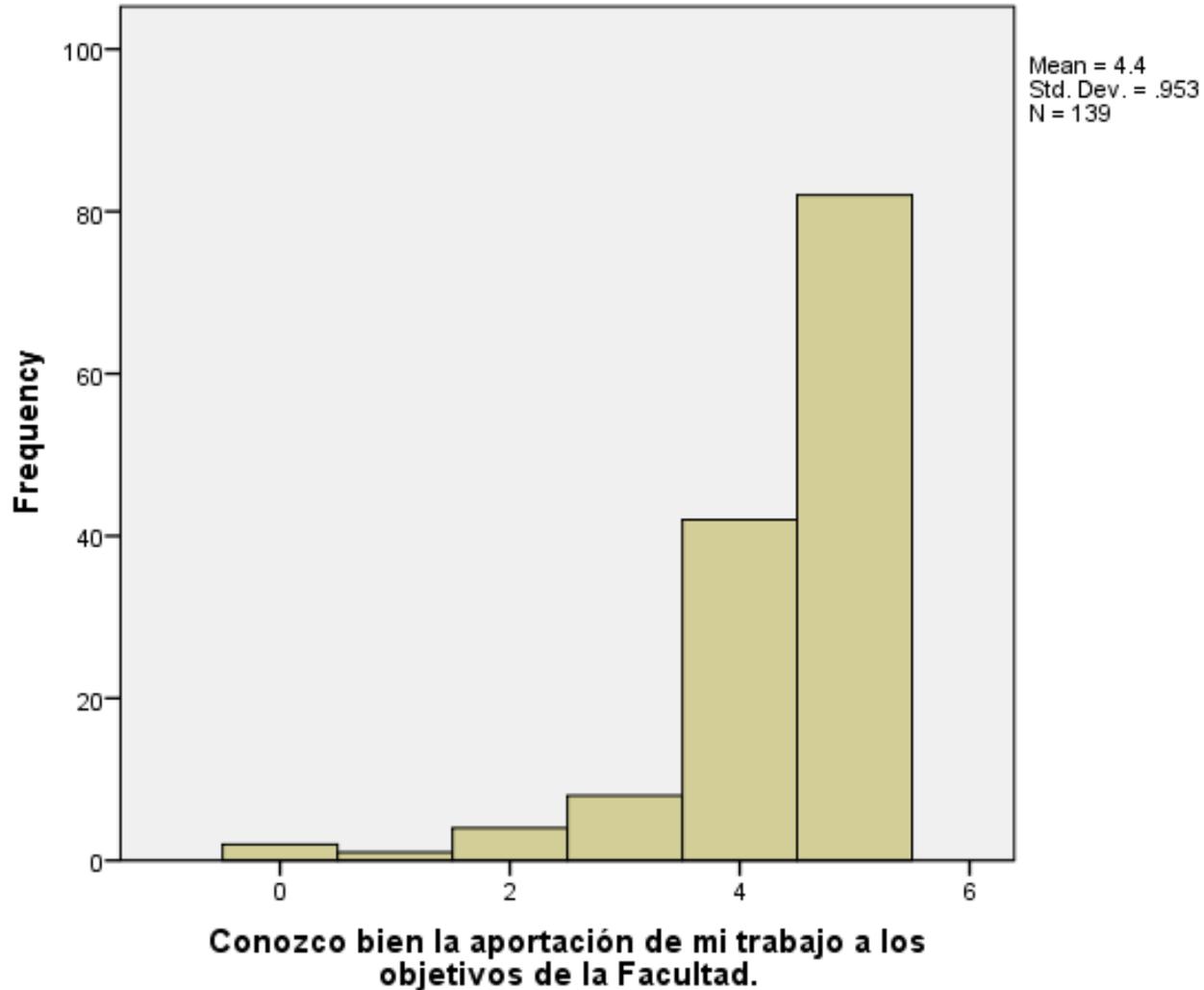
Los cambios adoptados por la organización, son comunicados a todos los niveles.	3.31	1.224	36.94
Estoy altamente comprometido(a) con las metas de la Facultad.	4.52	.730	16.14
Podría asegurar que mi desempeño en esta Institución siempre son efectivos.	4.23	.831	19.62
Ocasionalmente utilizo parte de mi tiempo laboral para atender asuntos personales.	2.48	1.416	57.15
Me aseguro de hacer bien mi trabajo sin necesidad de que me lo pidan.	4.63	.551	11.90
Es fácil adecuar la actuación del personal, al cambio de políticas y procedimientos.	3.30	1.292	39.11
Considero que hay mejoras posibles a la manera que hago mi trabajo.	4.23	.717	16.94
La Organización puede adaptarse fácil y constantemente a los cambios.	3.55	1.149	32.38
Considero que el ambiente laboral en el cual me desempeño es bueno.	4.10	.994	24.23
Me siento satisfecho(a) con el estilo de liderazgo de mis superiores.	3.70	1.279	34.60
No me siento satisfecho(a) con los servicios prestados por la Facultad.	3.99	1.047	26.23

## La cantidad de autorizaciones que se deben pedir desalientan a proponer



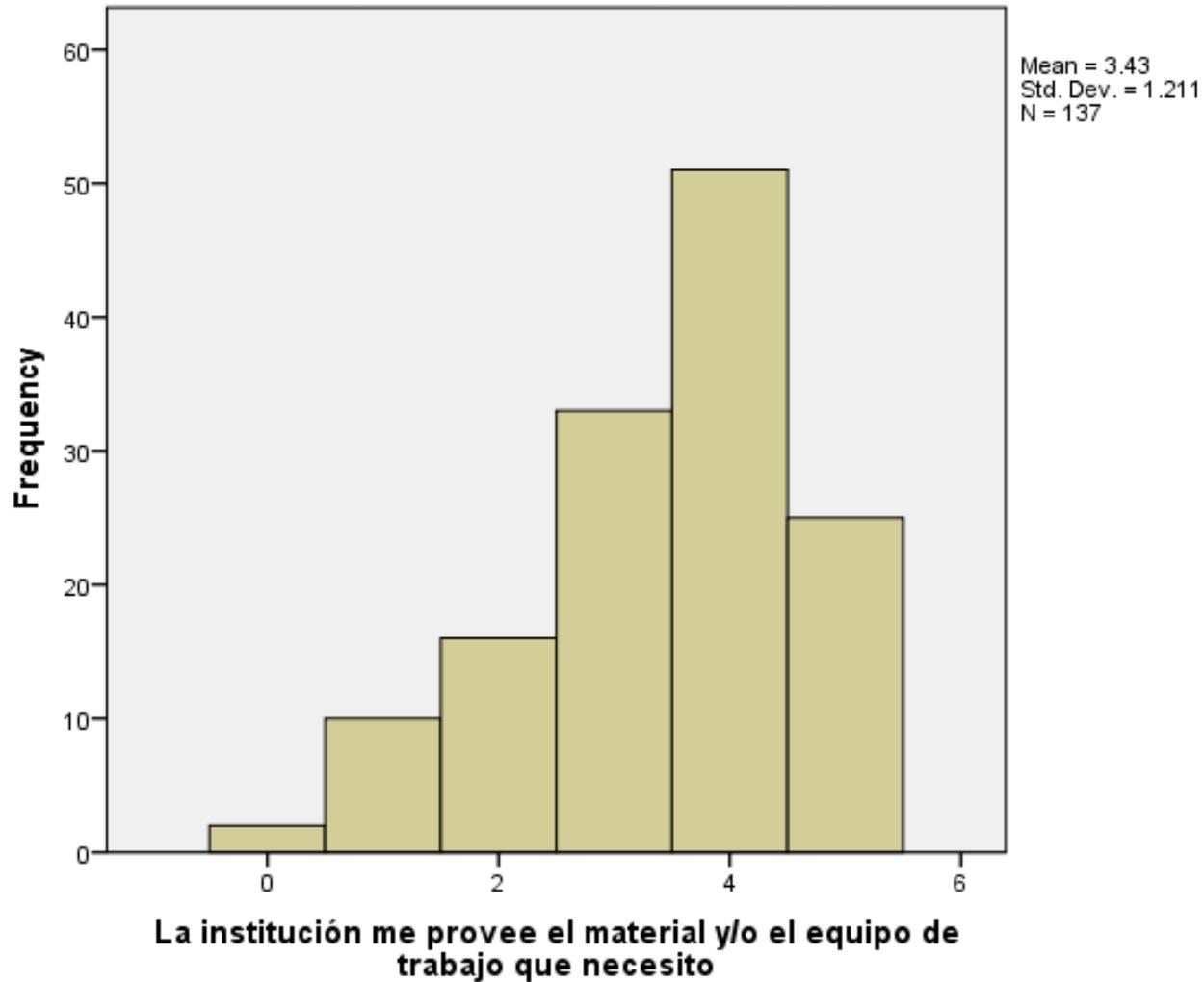
La cantidad de **autorizaciones** que se deben pedir desalientan a proponer mejoras que pudieran eficientar mi trabajo.

## Conozco bien la aportación de mi trabajo a los objetivos de la Facultad.



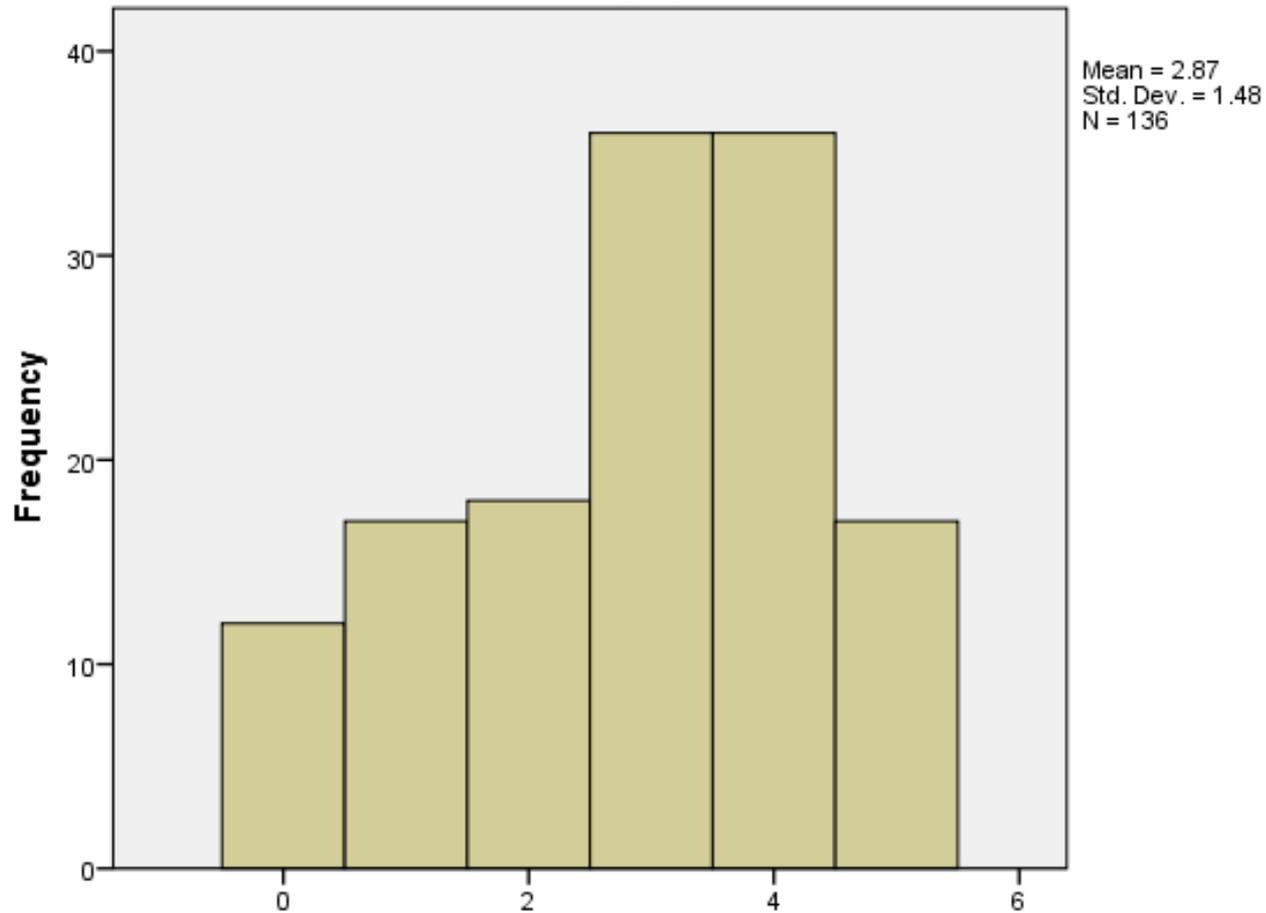
Conozco bien la **aportación de mi trabajo** a los objetivos de la Facultad.

## La institución me provee el material y/o el equipo de trabajo que necesito



La institución me provee el **material y/o el equipo de trabajo** que necesito para desarrollar mi trabajo de manera eficiente.

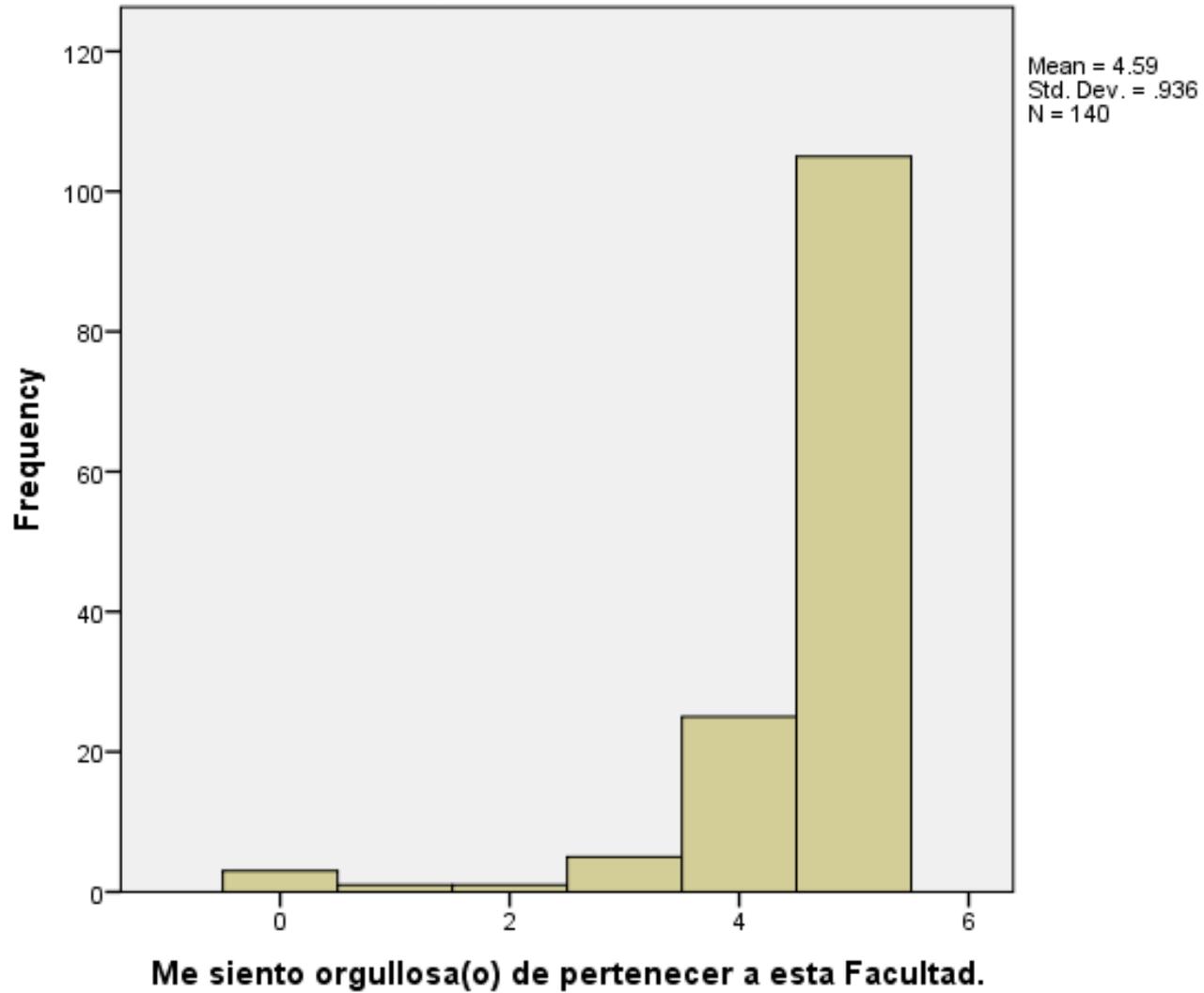
**Quando requiero información de otro departamento es necesario que mi jefe intervenga para solicitarla.**



**Quando requiero información de otro departamento es necesario que mi jefe intervenga para solicitarla.**

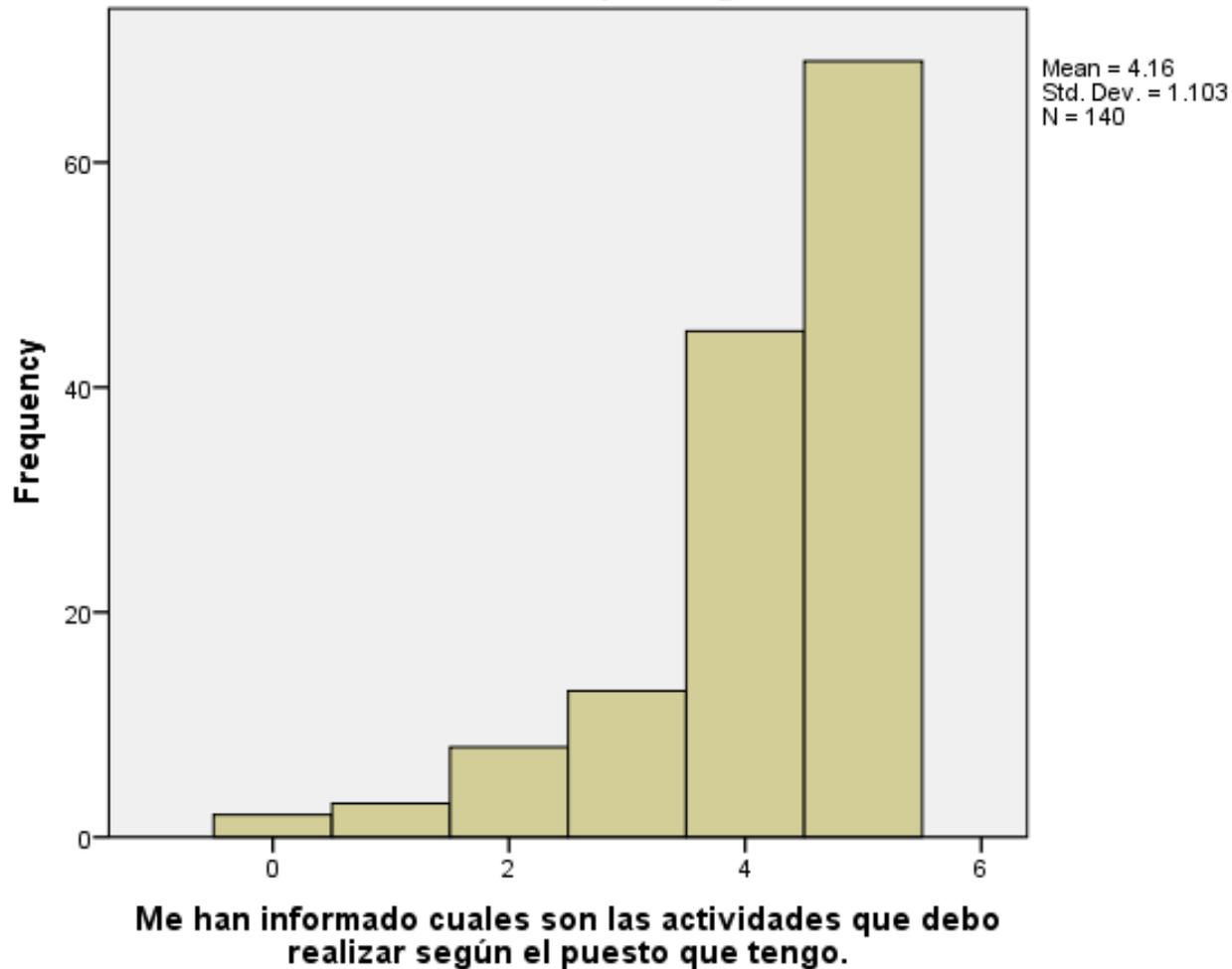
Quando requiero **información** de otro departamento es necesario que mi jefe intervenga para solicitarla.

### Me siento orgullosa(o) de pertenecer a esta Facultad.



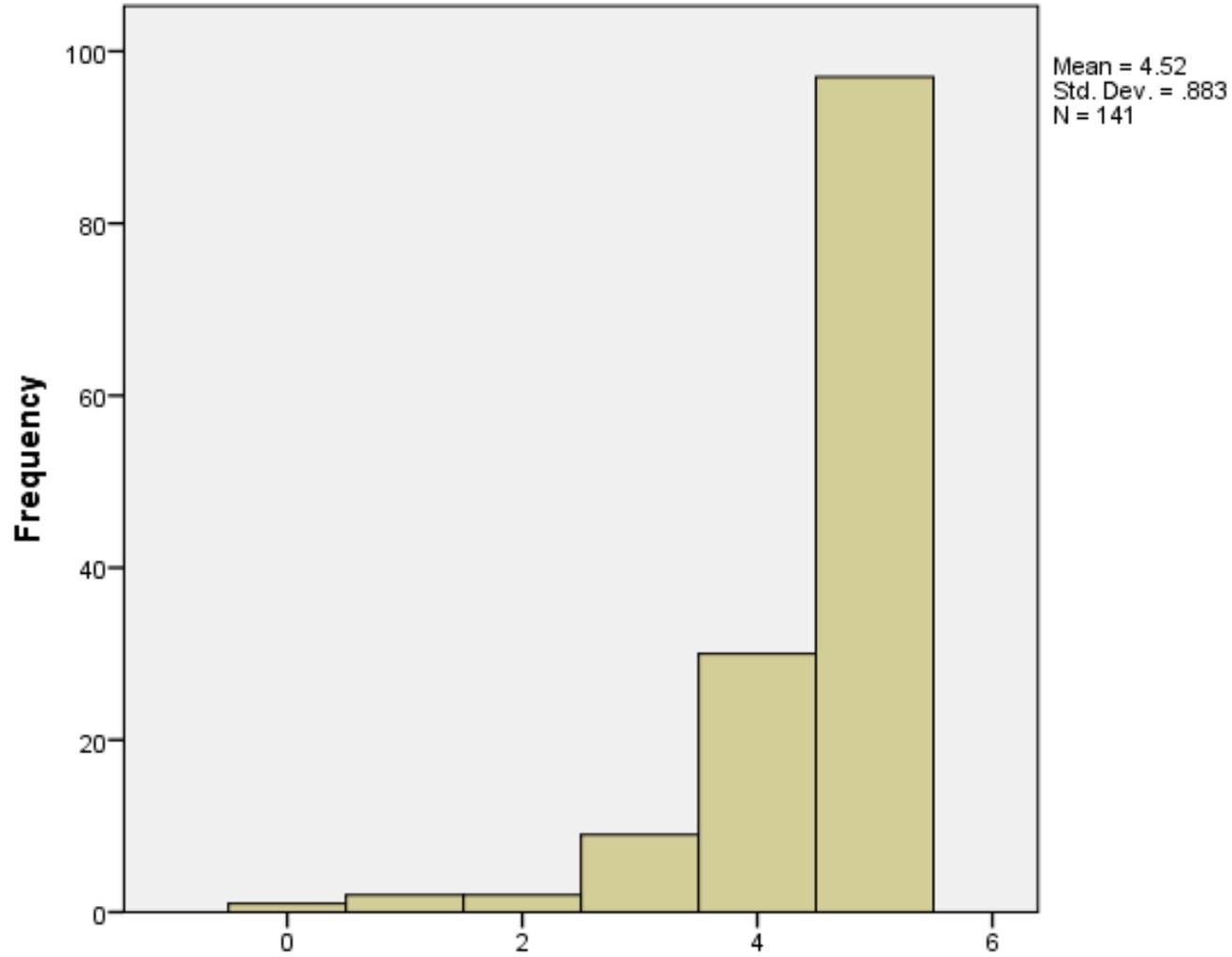
Me siento **orgullosa(o)** de pertenecer a esta Facultad.

Me han informado cuales son las actividades que debo realizar según el puesto que tengo.



Me han informado cuales son las **actividades** que debo realizar según el puesto que tengo.

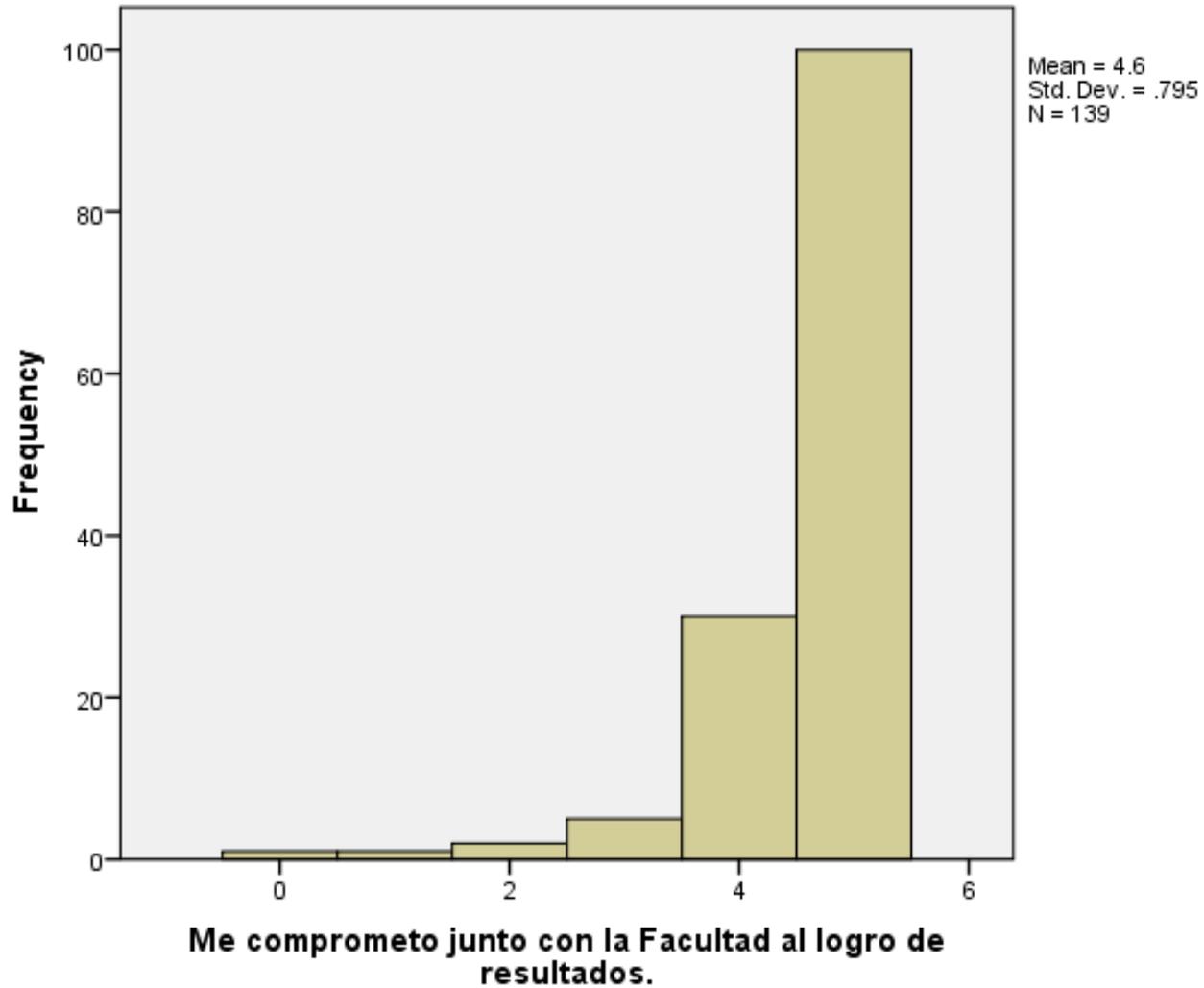
### Tengo bien definido mi nivel de responsabilidad.



Tengo bien definido mi nivel de responsabilidad.

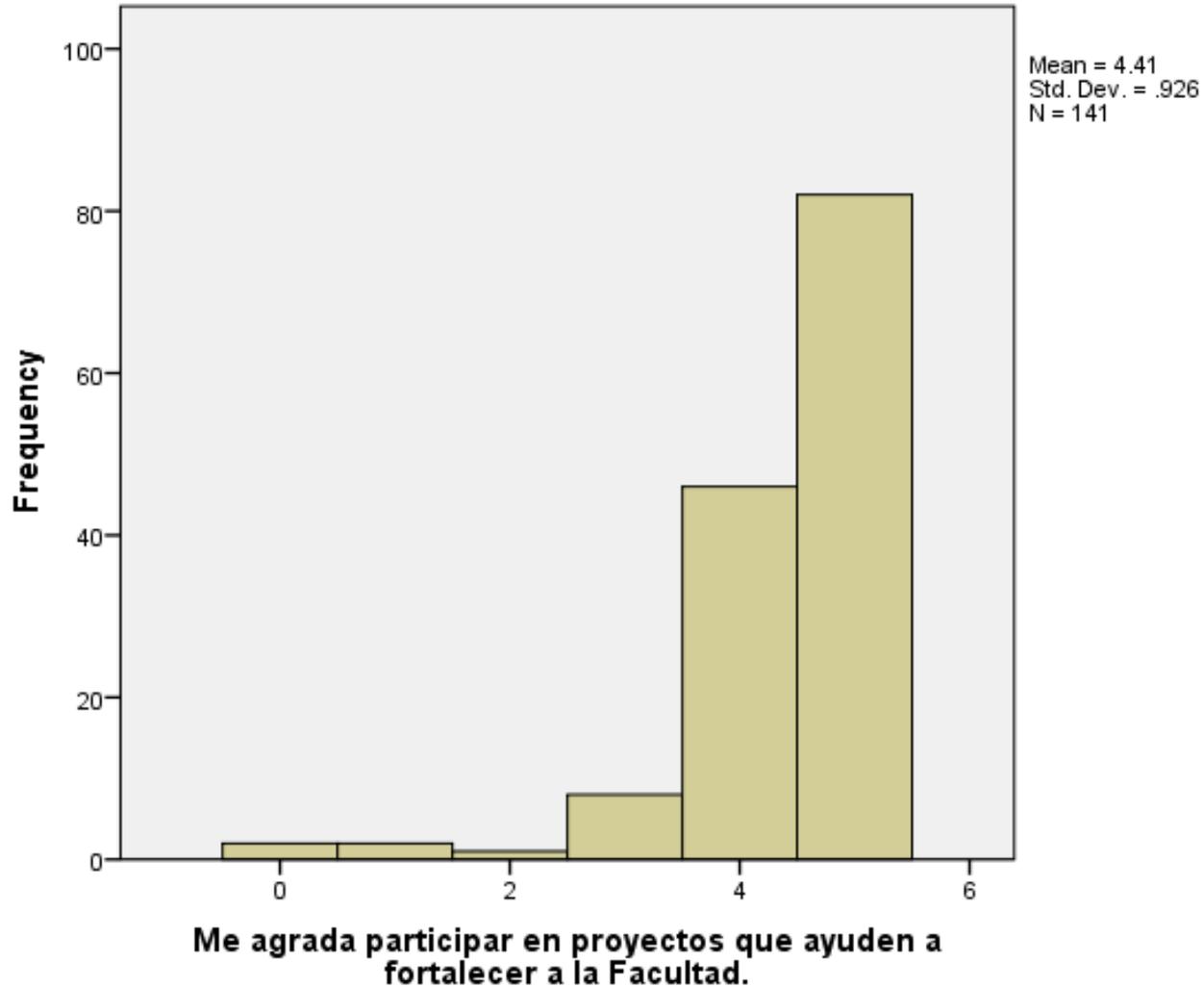
Tengo bien definido mi nivel de **responsabilidad.**

### Me comprometo junto con la Facultad al logro de resultados.



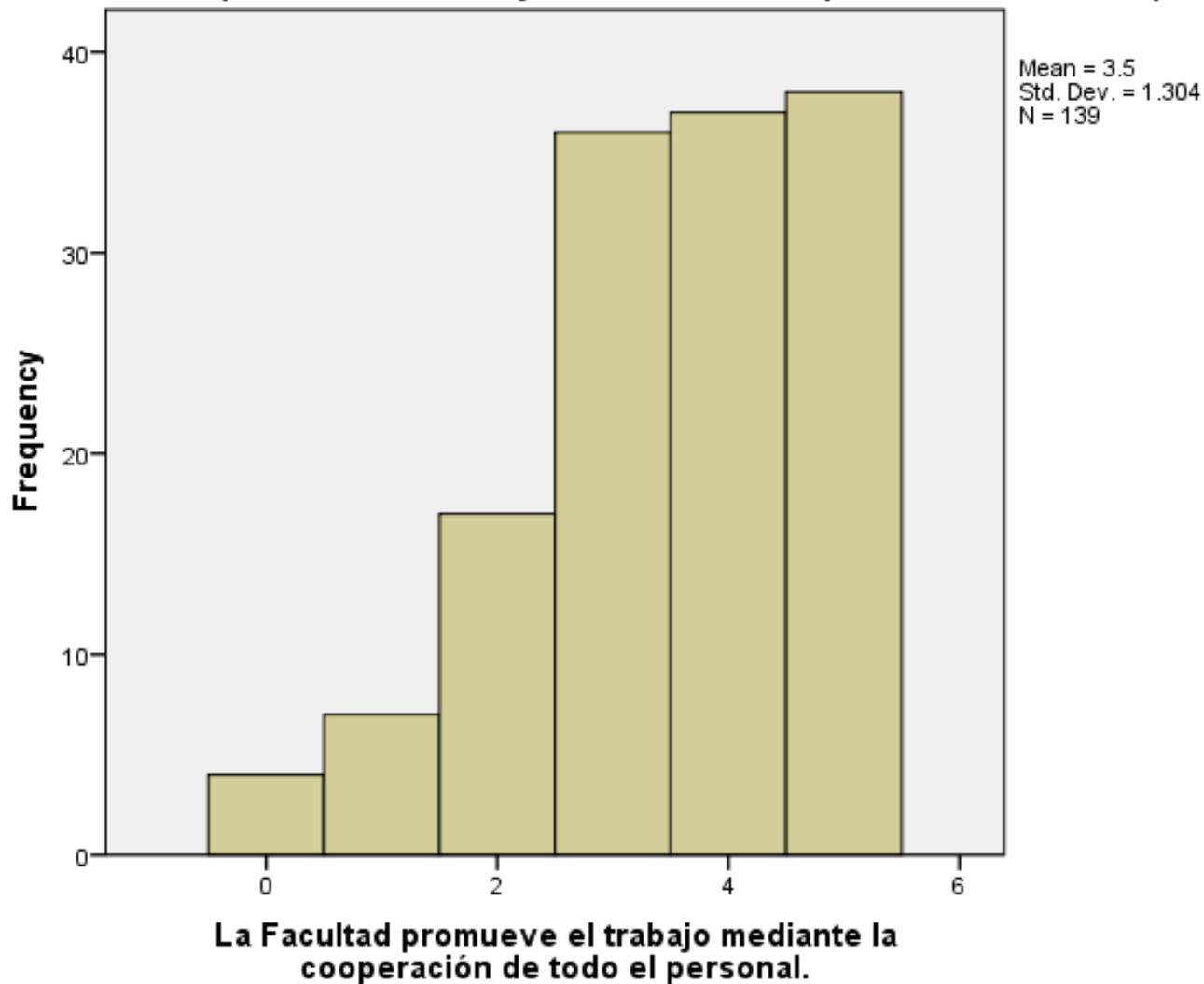
Me comprometo junto con la Facultad al **logro de resultados.**

## Me agrada participar en proyectos que ayuden a fortalecer a la Facultad.



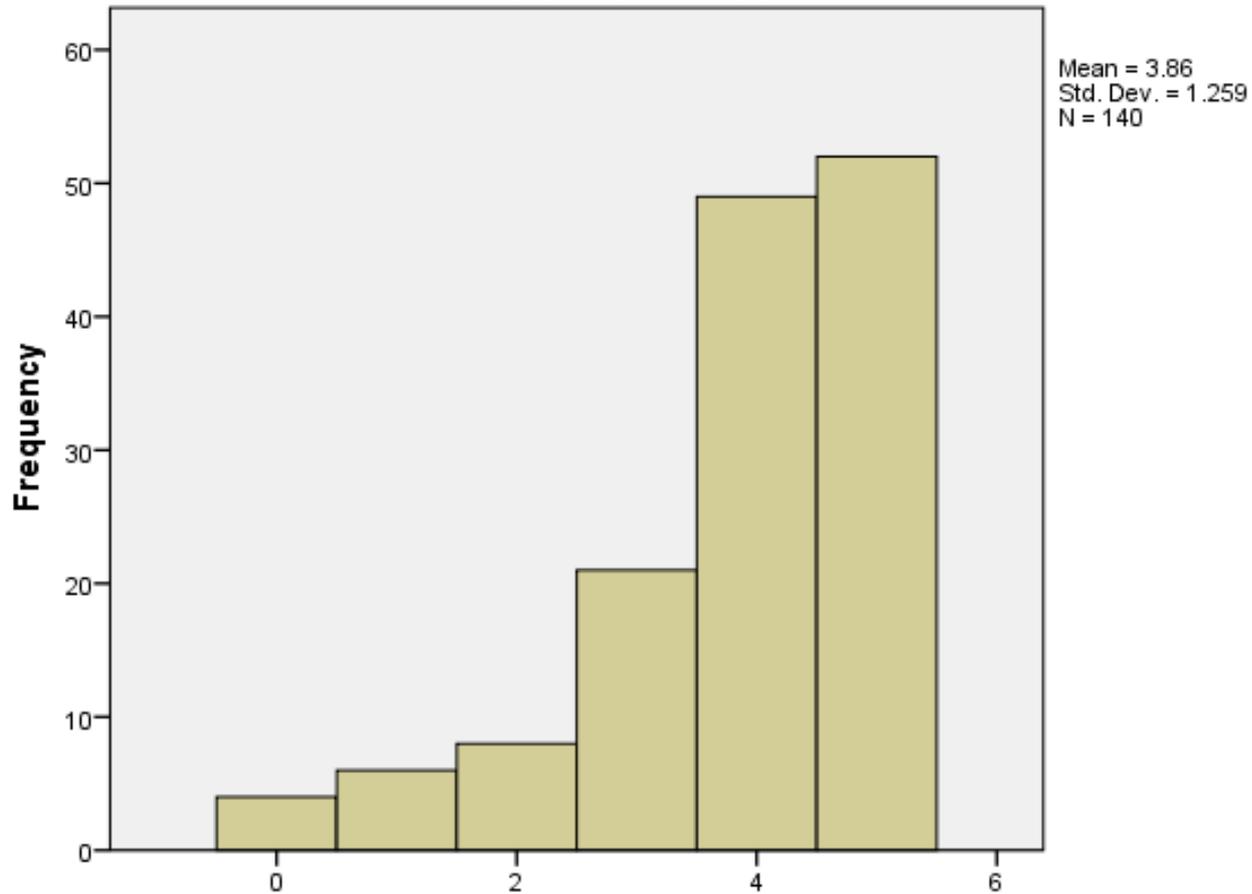
Me agrada participar en **proyectos** que ayuden a fortalecer a la Facultad.

## La Facultad promueve el trabajo mediante la cooperación de todo el personal.



La Facultad promueve el trabajo mediante la **cooperación** de todo el personal.

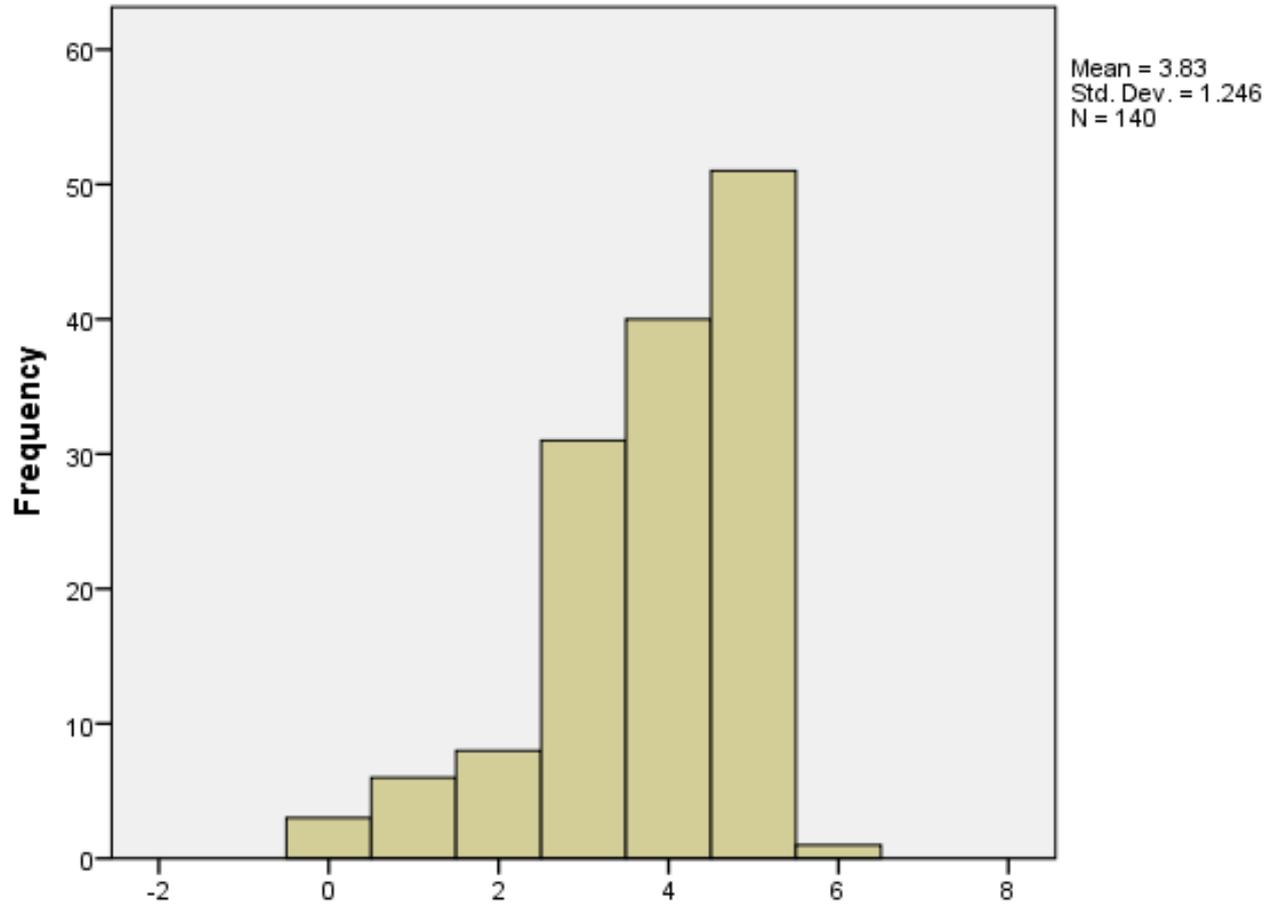
**La relación con directivos, me hace sentir como una persona y no solo como un (a) empleado(a) más.**



**La relación con directivos, me hace sentir como una persona y no solo como un(a) empleado(a) más.**

La **relación con directivos**, me hace sentir como una persona y no solo como un(a) empleado(a) más.

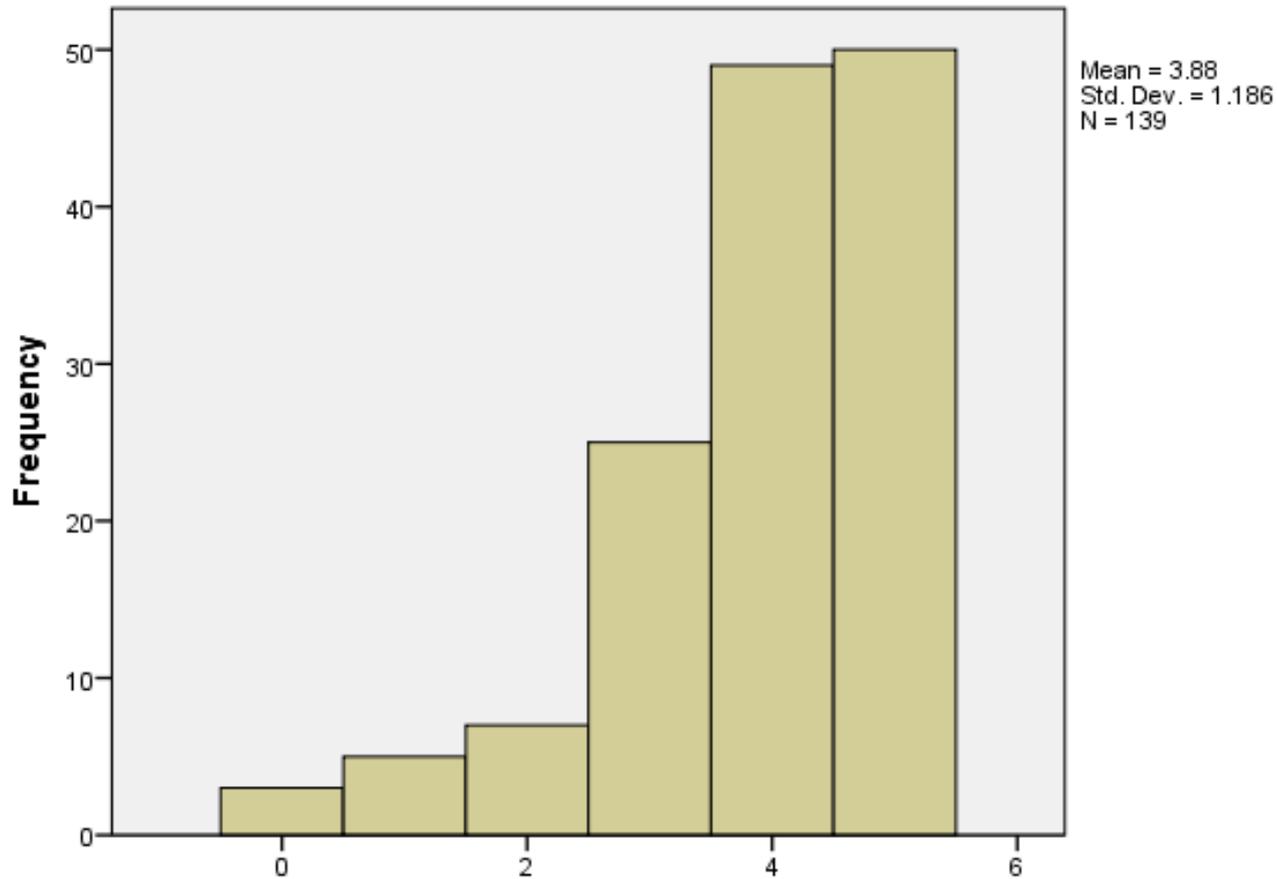
**Puedo trabajar con personas de otros departamentos, pues existe la misma sintonía de trabajo.**



**Puedo trabajar con personas de otros departamentos,  
pues existe la misma sintonía de trabajo.**

Puedo **trabajar con personas** de otros departamentos, pues existe la misma sintonía de trabajo.

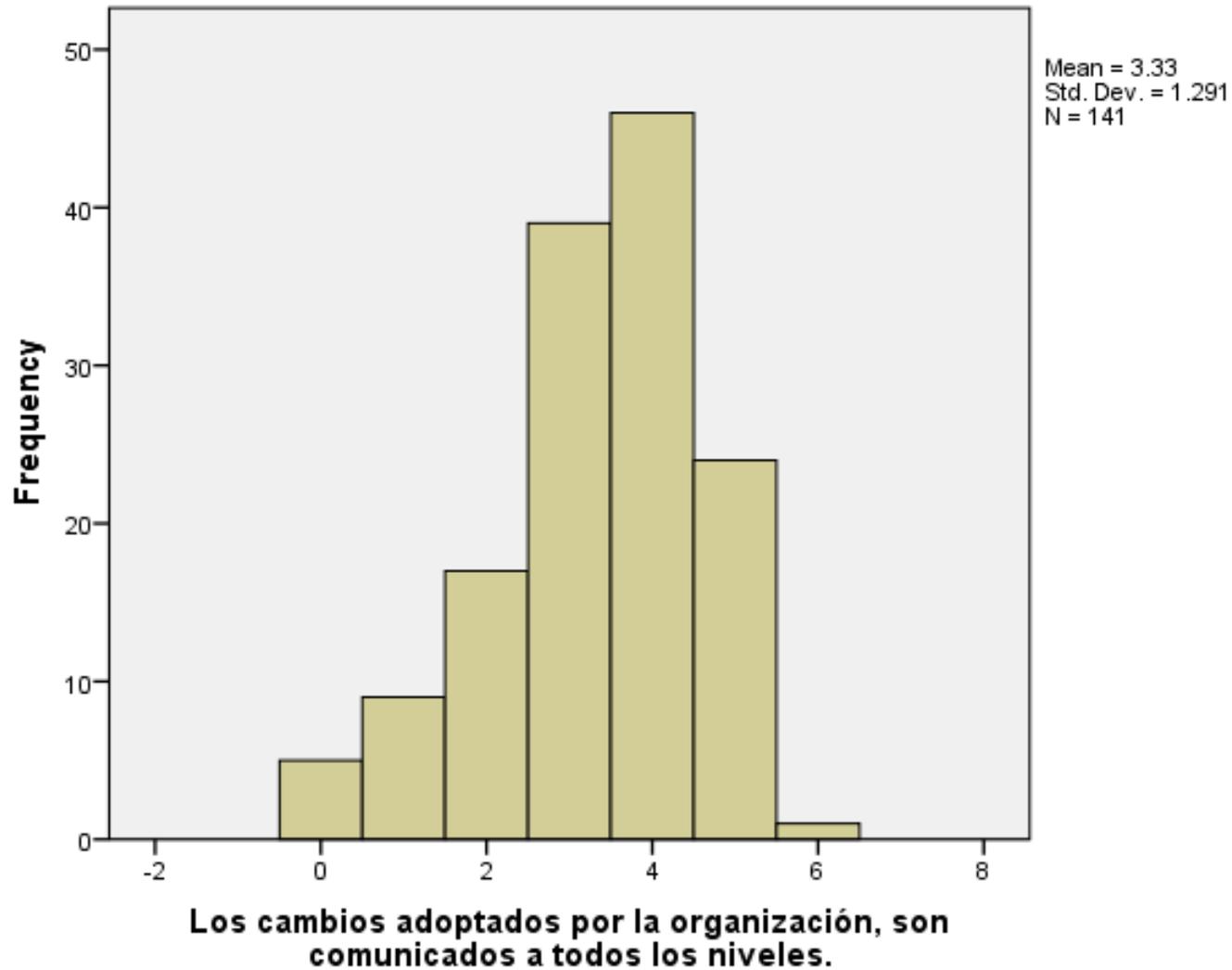
**El personal sabe quienes son las personas que pueden tomar decisiones importantes que afectan el rumbo de la organización.**



**El personal sabe quienes son las personas que pueden tomar decisiones importantes que afectan el rumbo de la organización.**

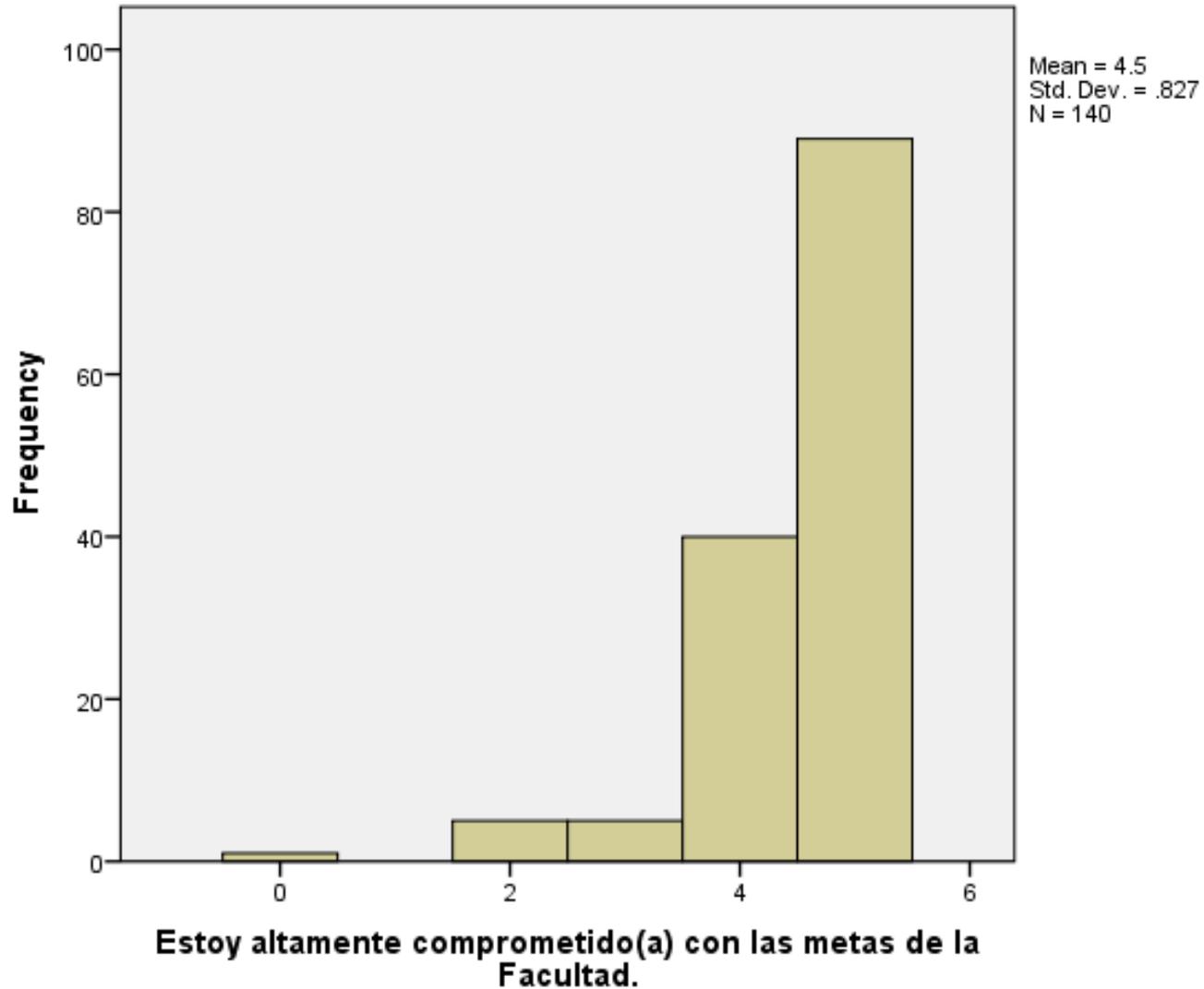
El personal sabe quienes son las personas que pueden tomar **decisiones importantes** que afectan el rumbo de la organización.

## Los cambios adoptados por la organización, son comunicados a todos los niveles.



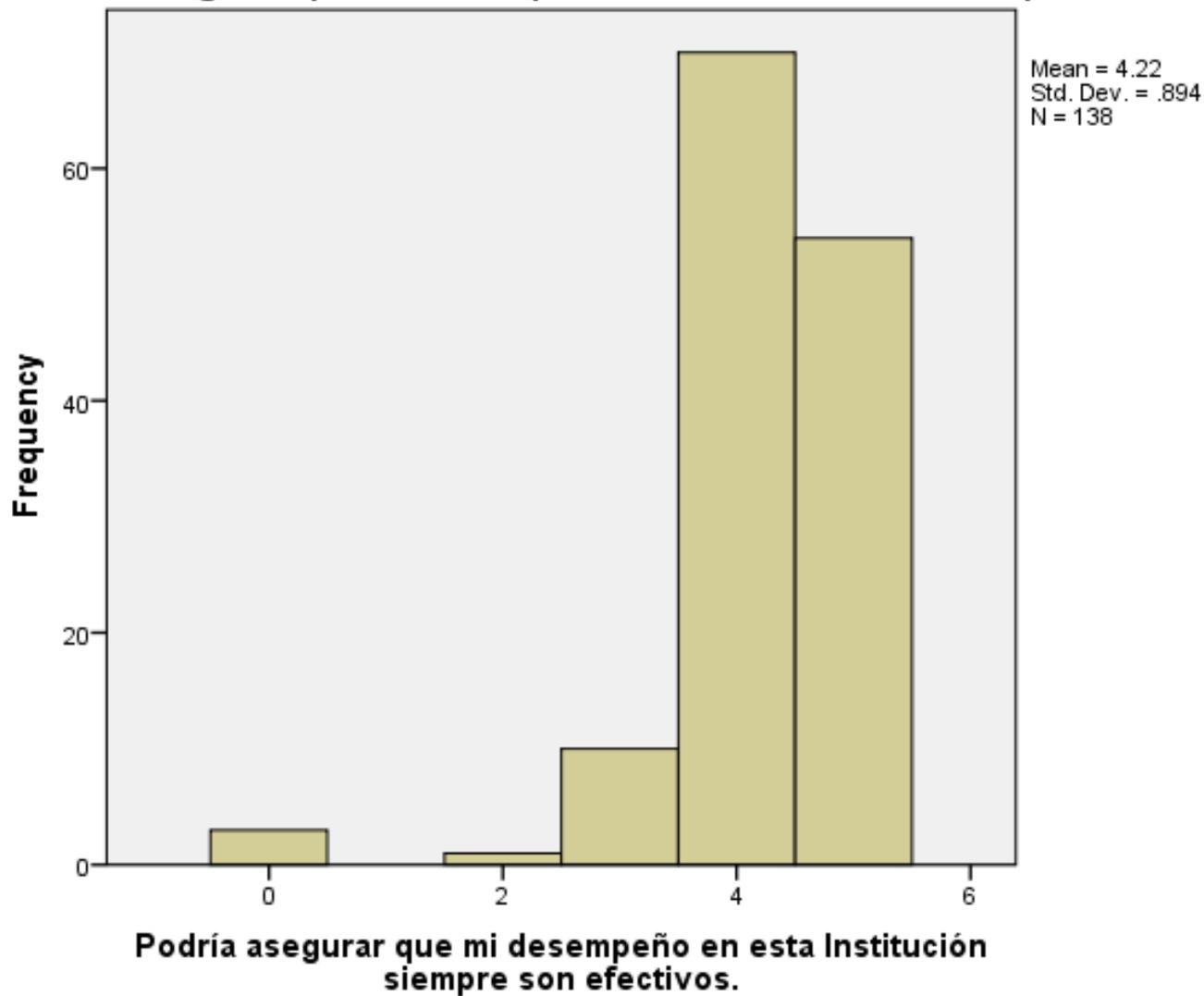
Los cambios adoptados por la organización, son **comunicados** a todos los niveles.

### Estoy altamente comprometido(a) con las metas de la Facultad.



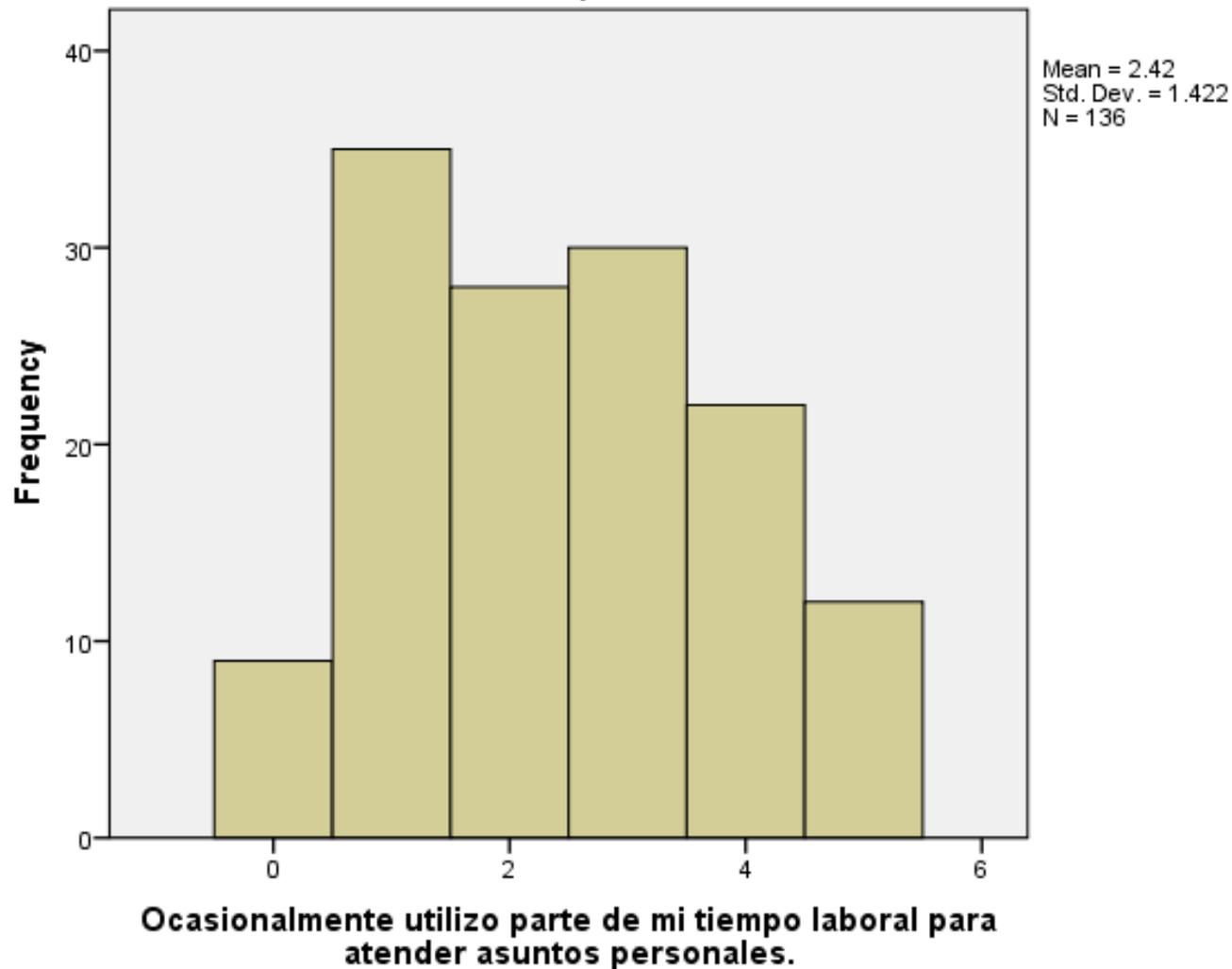
Estoy altamente **comprometido(a)** con las metas de la Facultad.

**Podría asegurar que mi desempeño en esta Institución siempre son efectivos.**



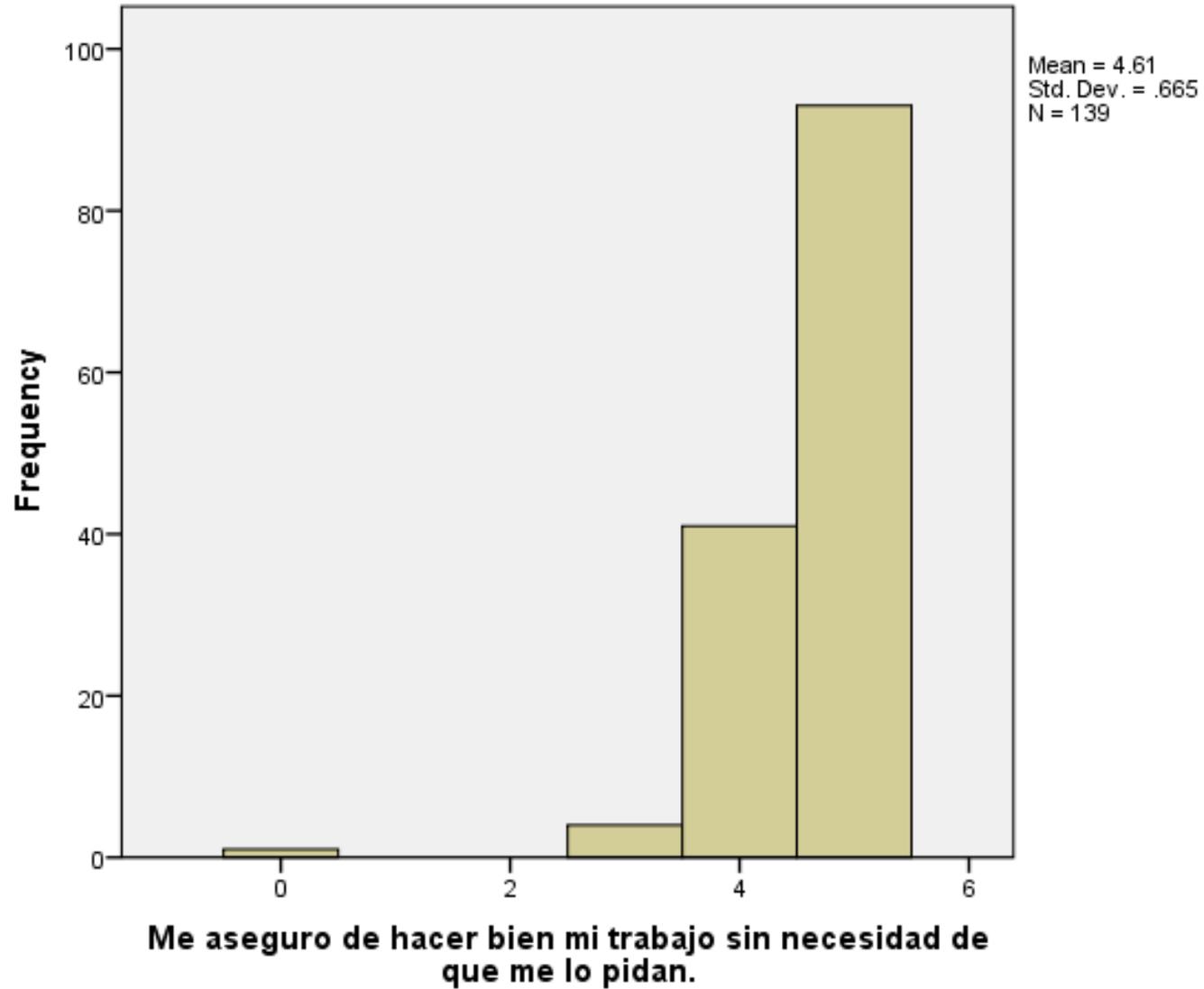
Podría asegurar que mi desempeño en esta Institución siempre son efectivos.

## Ocasionalmente utilizo parte de mi tiempo laboral para atender asuntos personales.



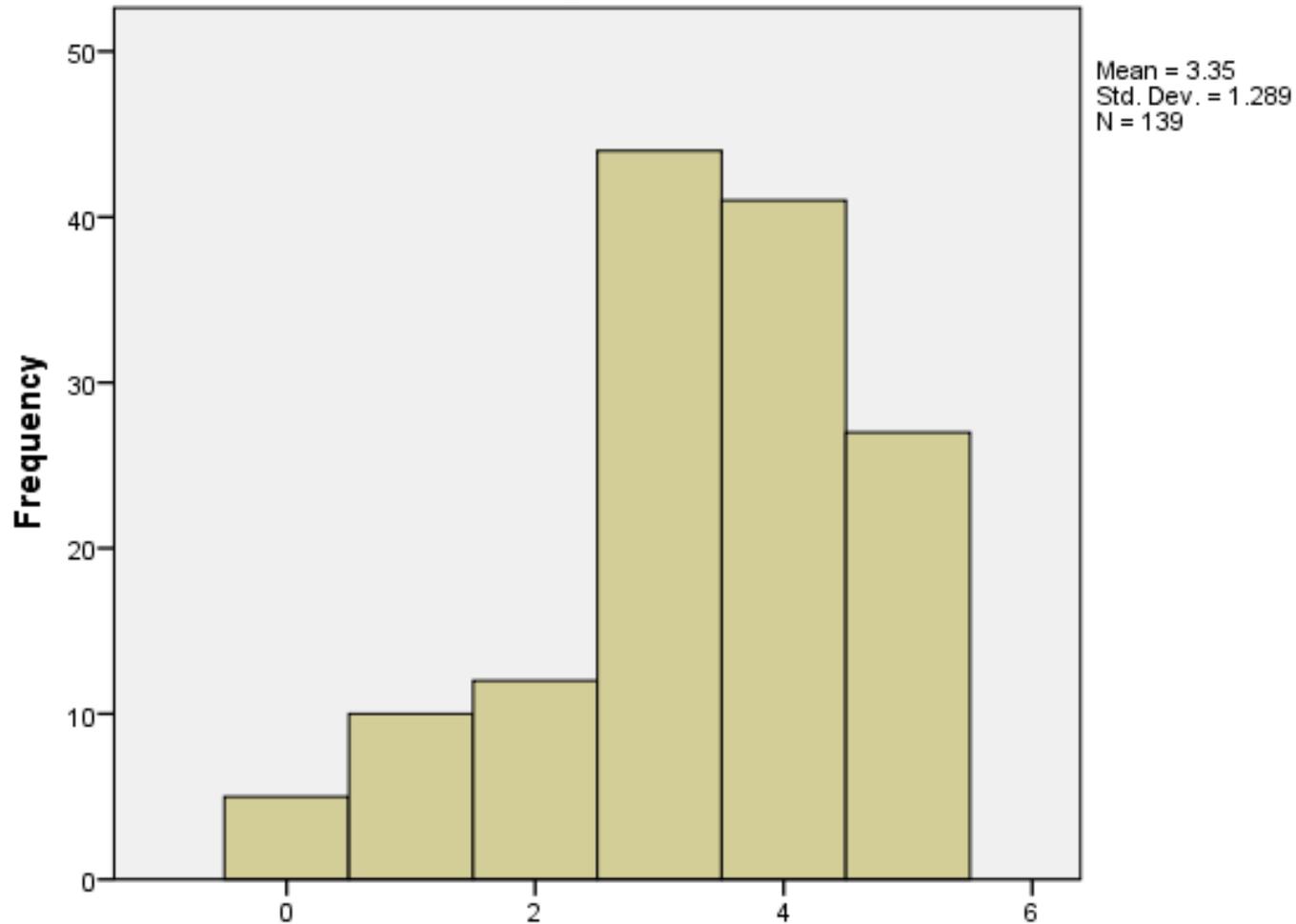
Ocasionalmente utilizo parte de mi tiempo laboral para atender asuntos personales.

## Me aseguro de hacer bien mi trabajo sin necesidad de que me lo pidan.



Me aseguro de **hacer bien mi trabajo** sin necesidad de que me lo pidan.

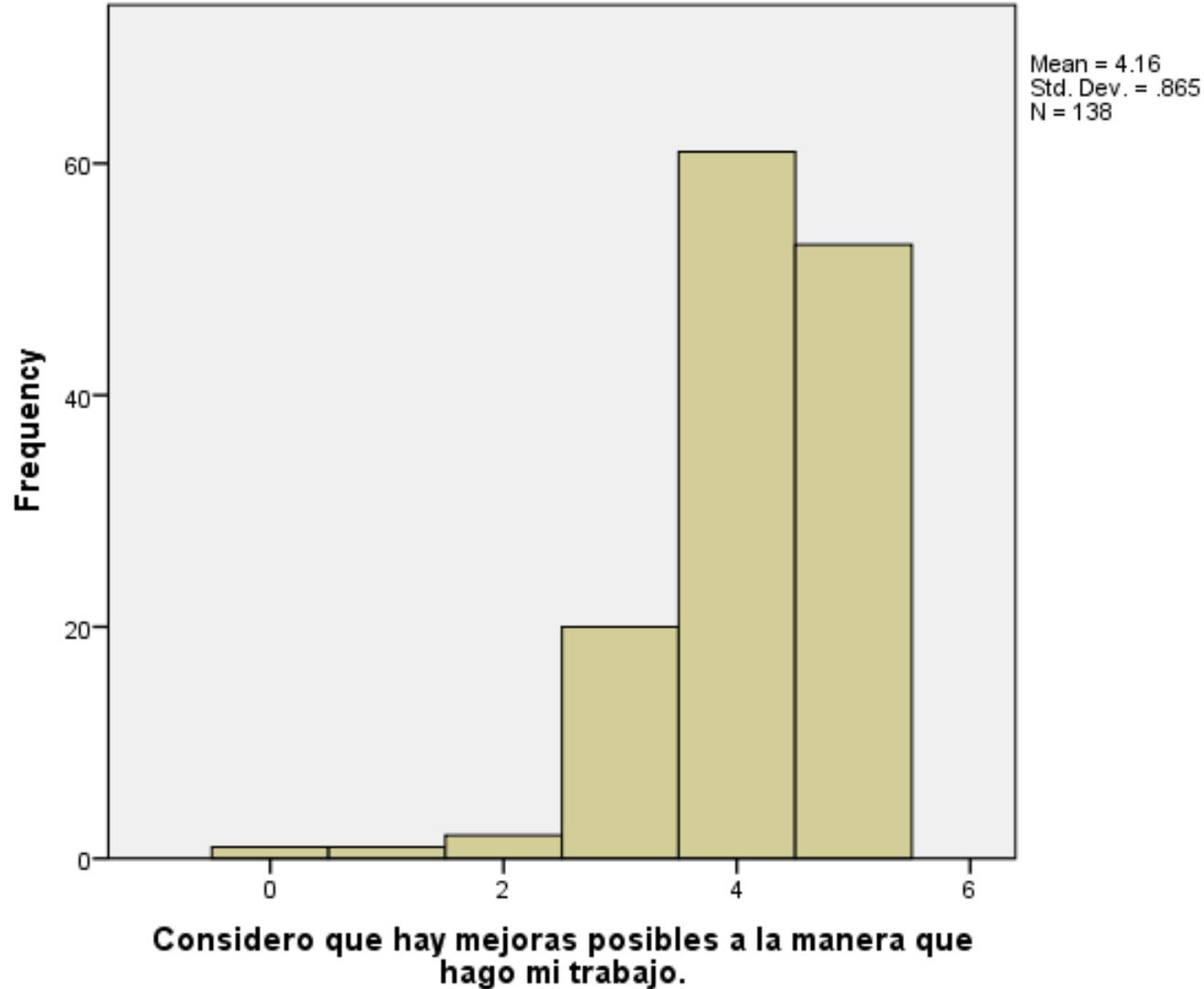
## Es fácil adecuar la actuación del personal, al cambio de políticas y procedimientos.



Es fácil adecuar la actuación del personal, al cambio de políticas y procedimientos.

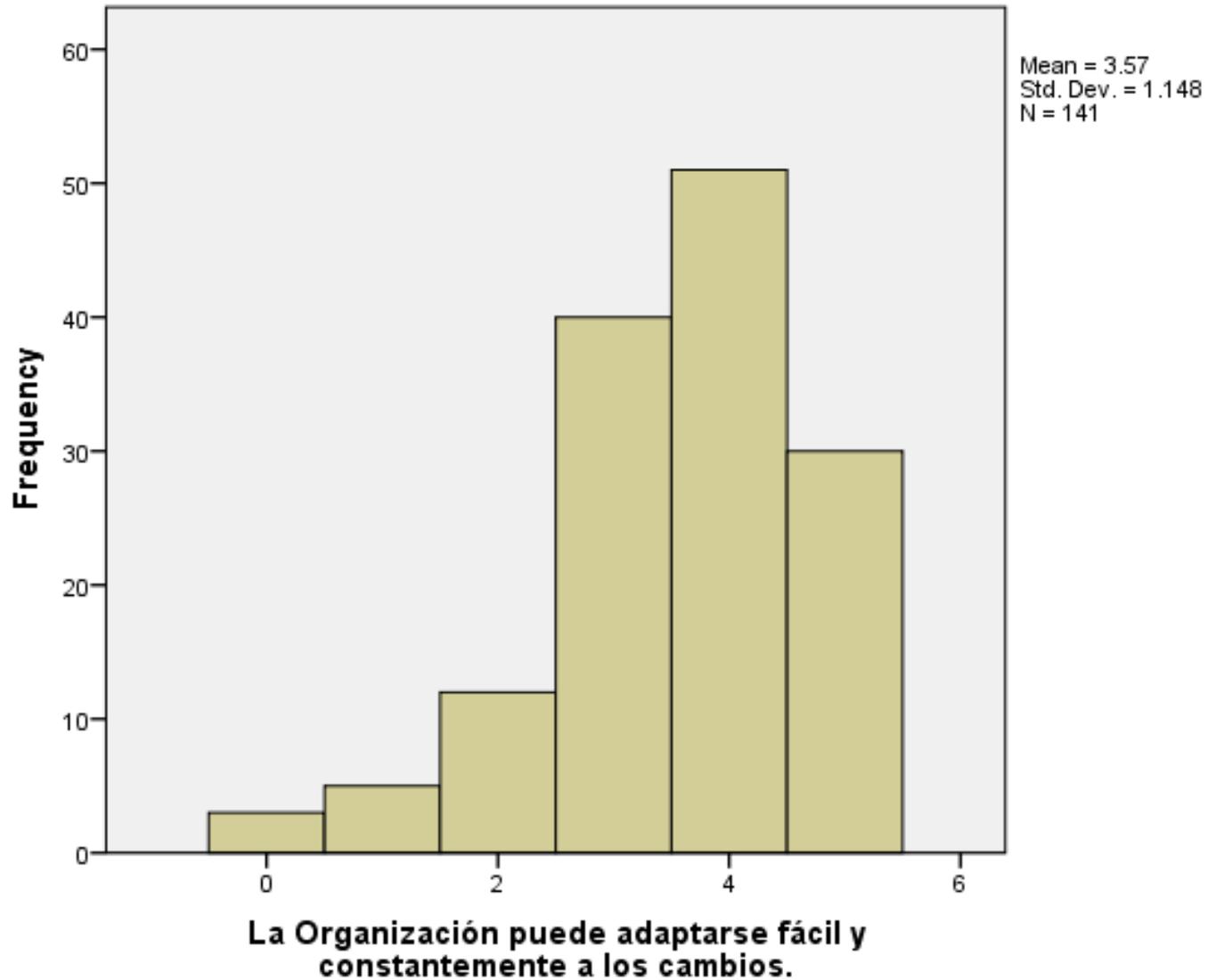
La Organización puede adaptarse **fácil y constantemente** a los cambios.

## Considero que hay mejoras posibles a la manera que hago mi trabajo.



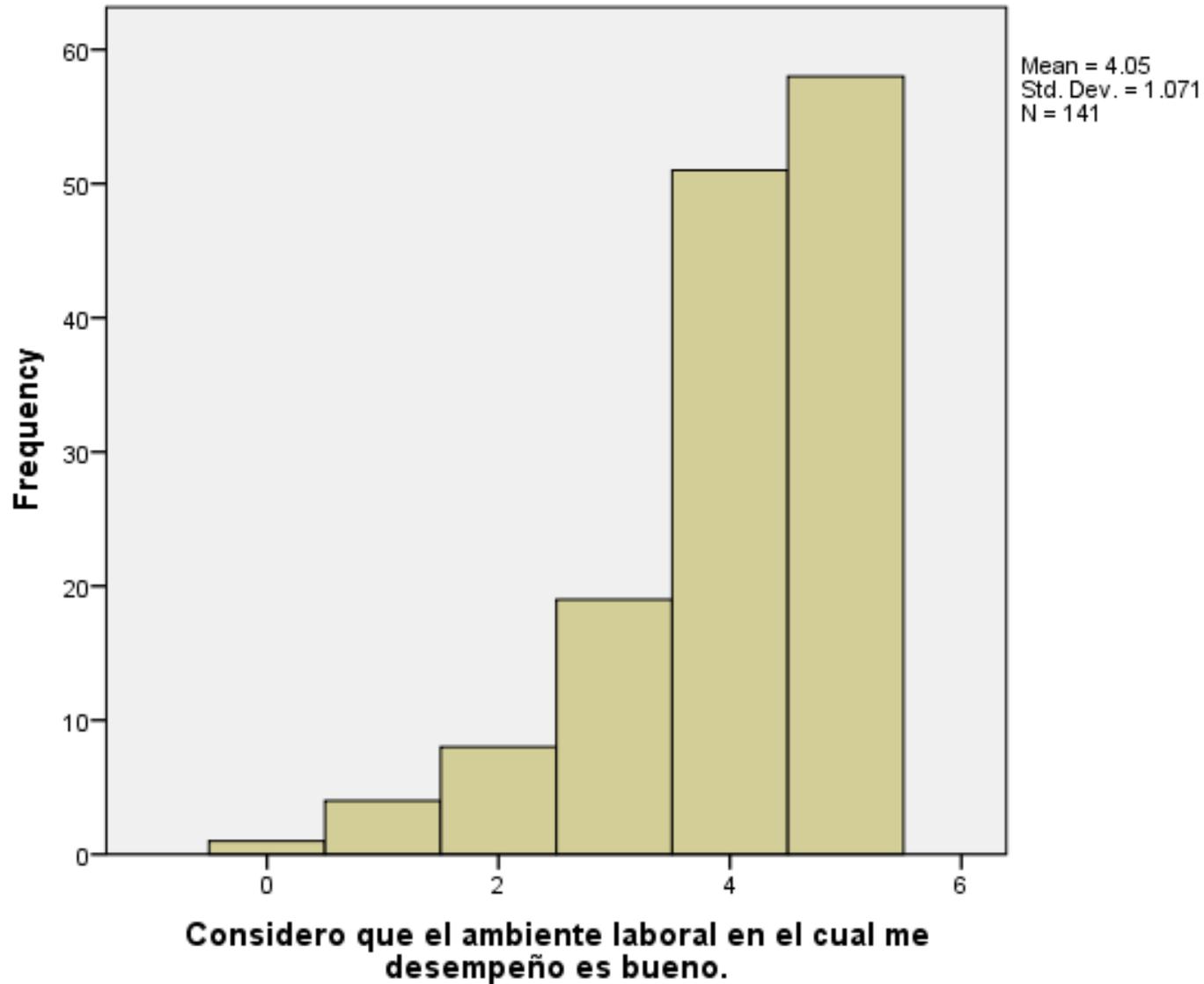
Considero que hay **mejoras posibles** a la manera que hago mi trabajo.

## La Organización puede adaptarse fácil y constantemente a los cambios.



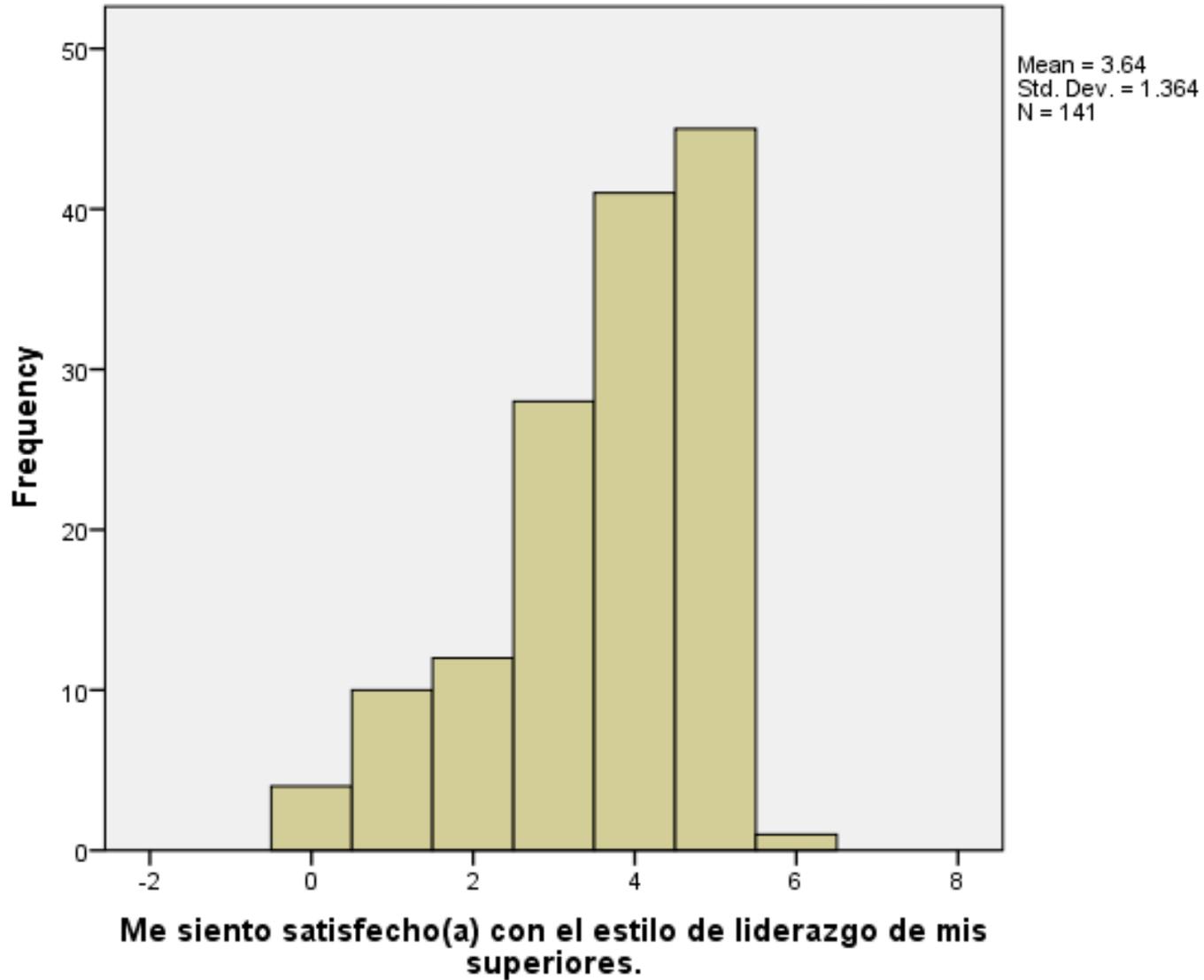
Considero que el **ambiente laboral** en el cual me desempeño es bueno.

## Considero que el ambiente laboral en el cual me desempeño es bueno.



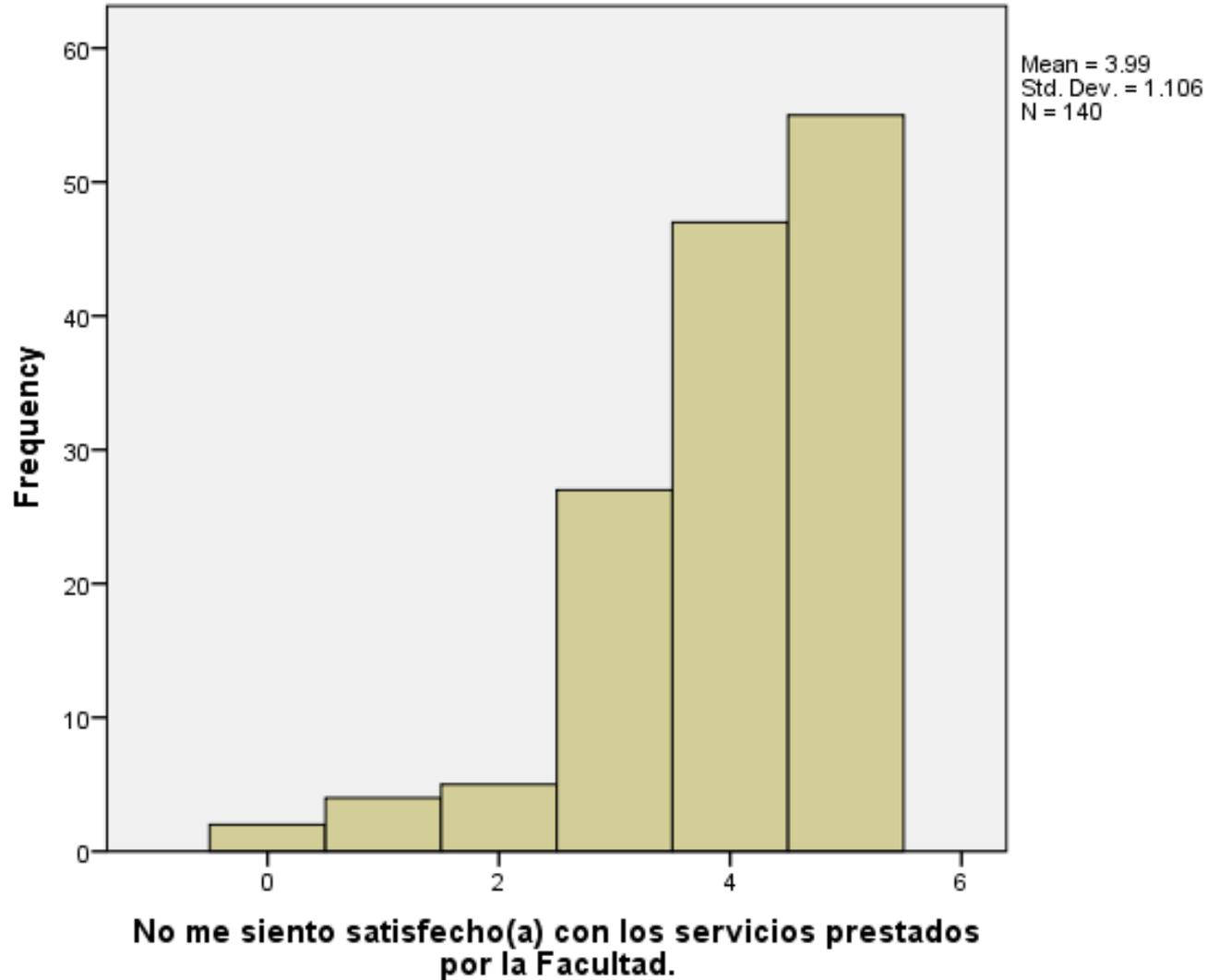
Me siento satisfecho(a) con el estilo de **liderazgo** de mis superiores.

## Me siento satisfecho(a) con el estilo de liderazgo de mis superiores.



La Organización puede adaptarse **fácil y constantemente** a los cambios.

## No me siento satisfecho(a) con los servicios prestados por la Facultad.



Me siento **satisfecho(a)** con los servicios prestados por la Facultad.

# ANALISIS FACTORIAL DE CLIMA LABORAL

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.860
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1365.167
	df	276
	Sig.	.000

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8.372	34.884	34.884	8.372	34.884	34.884
2	2.181	9.089	43.973	2.181	9.089	43.973
3	1.643	6.846	50.819	1.643	6.846	50.819
4	1.525	6.352	57.172	1.525	6.352	57.172
5	1.216	5.067	62.238	1.216	5.067	62.238
6	.959	3.997	66.235			
7	.886	3.690	69.925			
8	.846	3.525	73.450			
9	.778	3.240	76.690			
10	.757	3.153	79.842			
11	.656	2.734	82.577			
12	.524	2.183	84.759			
13	.492	2.050	86.809			
14	.431	1.796	88.605			
15	.415	1.728	90.333			
16	.377	1.573	91.906			
17	.360	1.499	93.404			
18	.321	1.339	94.744			
19	.280	1.169	95.912			
20	.236	.982	96.895			
21	.224	.933	97.828			
22	.202	.840	98.668			
23	.186	.775	99.443			
24	.134	.557	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Communalities

	Initial	Extraction
La cantidad de autorizaciones que se deben pedir desalientan a proponer	1.000	.667
Conozco bien la aportación de mi trabajo a los objetivos de la Facultad.	1.000	.649
La institución me provee el material y/o el equipo de trabajo que necesito	1.000	.573
Cuando requiero información de otro departamento es necesario que mi jefe intervenga para solicitarla.	1.000	.369
Me siento orgullosa(o) de pertenecer a esta Facultad.	1.000	.712
Me han informado cuales son las actividades que debo realizar según el puesto que tengo.	1.000	.611
Tengo bien definido mi nivel de responsabilidad.	1.000	.628
Me comprometo junto con la Facultad al logro de resultados.	1.000	.766
Me agrada participar en proyectos que ayuden a fortalecer a la Facultad.	1.000	.739
La Facultad promueve el trabajo mediante la cooperación de todo el personal.	1.000	.719
La relación con directivos, me hace sentir como una persona y no solo como un(a) empleado(a) más.	1.000	.658
Puedo trabajar con personas de otros departamentos, pues existe la misma sintonía de trabajo.	1.000	.453
El personal sabe quienes son las personas que pueden tomar decisiones importantes que afectan el rumbo de la organización.	1.000	.596
Los cambios adoptados por la organización, son comunicados a todos los niveles.	1.000	.656
Estoy altamente comprometido(a) con las metas de la Facultad.	1.000	.746

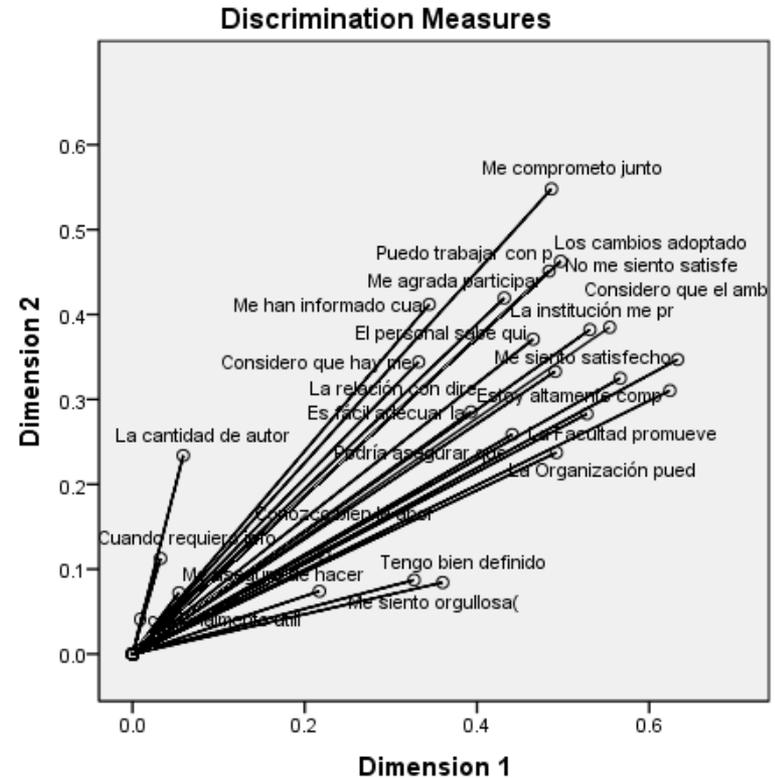
Podría asegurar que mi desempeño en esta Institución siempre son efectivos.	1.000	.497
Ocasionalmente utilizo parte de mi tiempo laboral para atender asuntos personales.	1.000	.582
Me aseguro de hacer bien mi trabajo sin necesidad de que me lo pidan.	1.000	.596
Es fácil adecuar la actuación del personal, al cambio de políticas y procedimientos.	1.000	.604
Considero que hay mejoras posibles a la manera que hago mi trabajo.	1.000	.465
La Organización puede adaptarse fácil y constantemente a los cambios.	1.000	.689
Considero que el ambiente laboral en el cual me desempeño es bueno.	1.000	.635
Me siento satisfecho(a) con el estilo de liderazgo de mis superiores.	1.000	.662
No me siento satisfecho(a) con los servicios prestados por la Facultad.	1.000	.664

Extraction Method: Principal Component Analysis.

# ANALISIS DE CORRESPONDENCIA MULTIPLES

## Fortalezas:

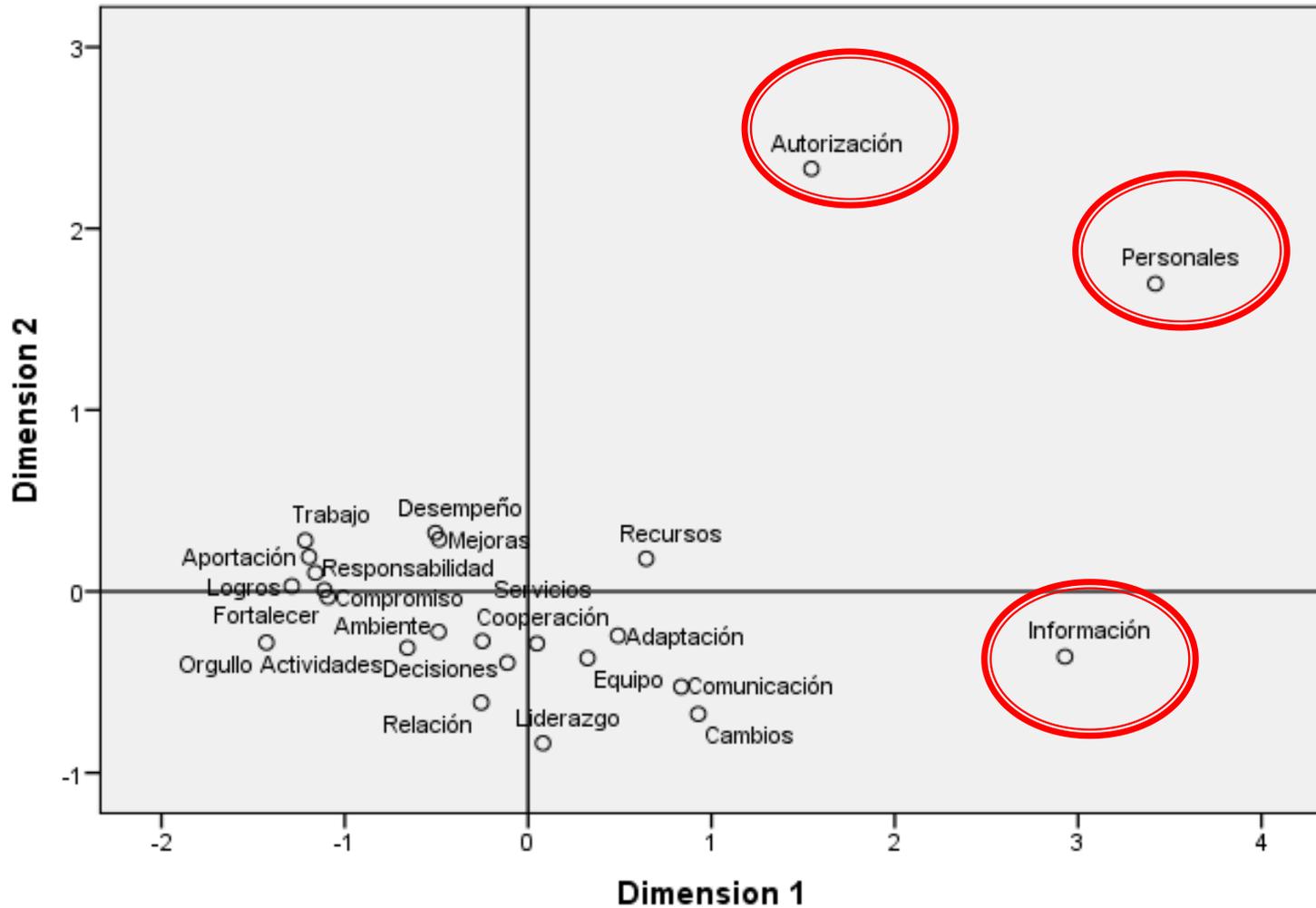
- \*Sentido de pertenencia
- \*Compromiso con la Institución.
- \*Compromiso con las metas De la Facultad.



Variable Principal Normalization.

## Derived Stimulus Configuration

Euclidean distance model

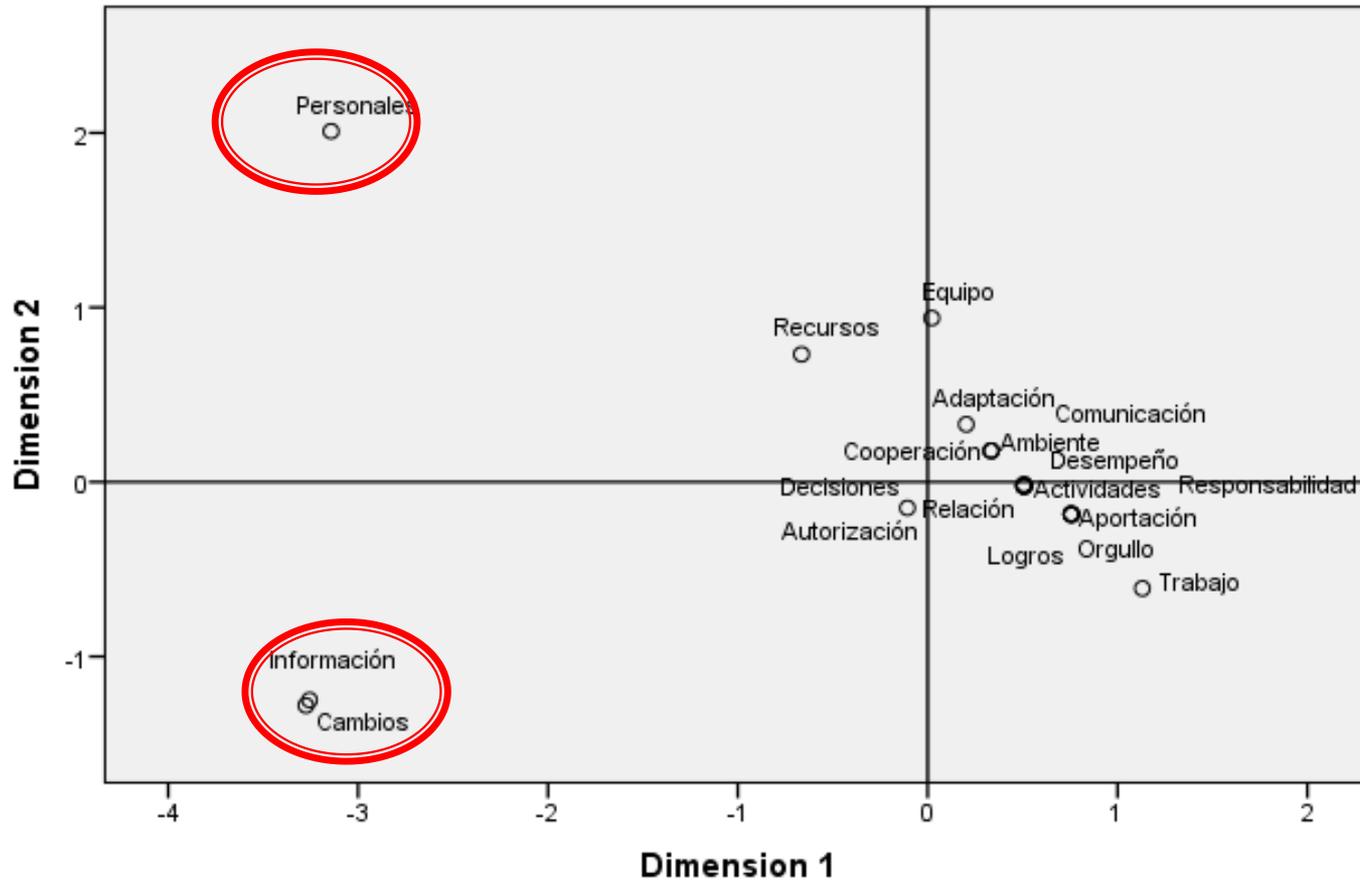


Escalamiento multidimensional de todas las variables

# Derived Stimulus Configuration

## Euclidean distance model

Genero: Missing

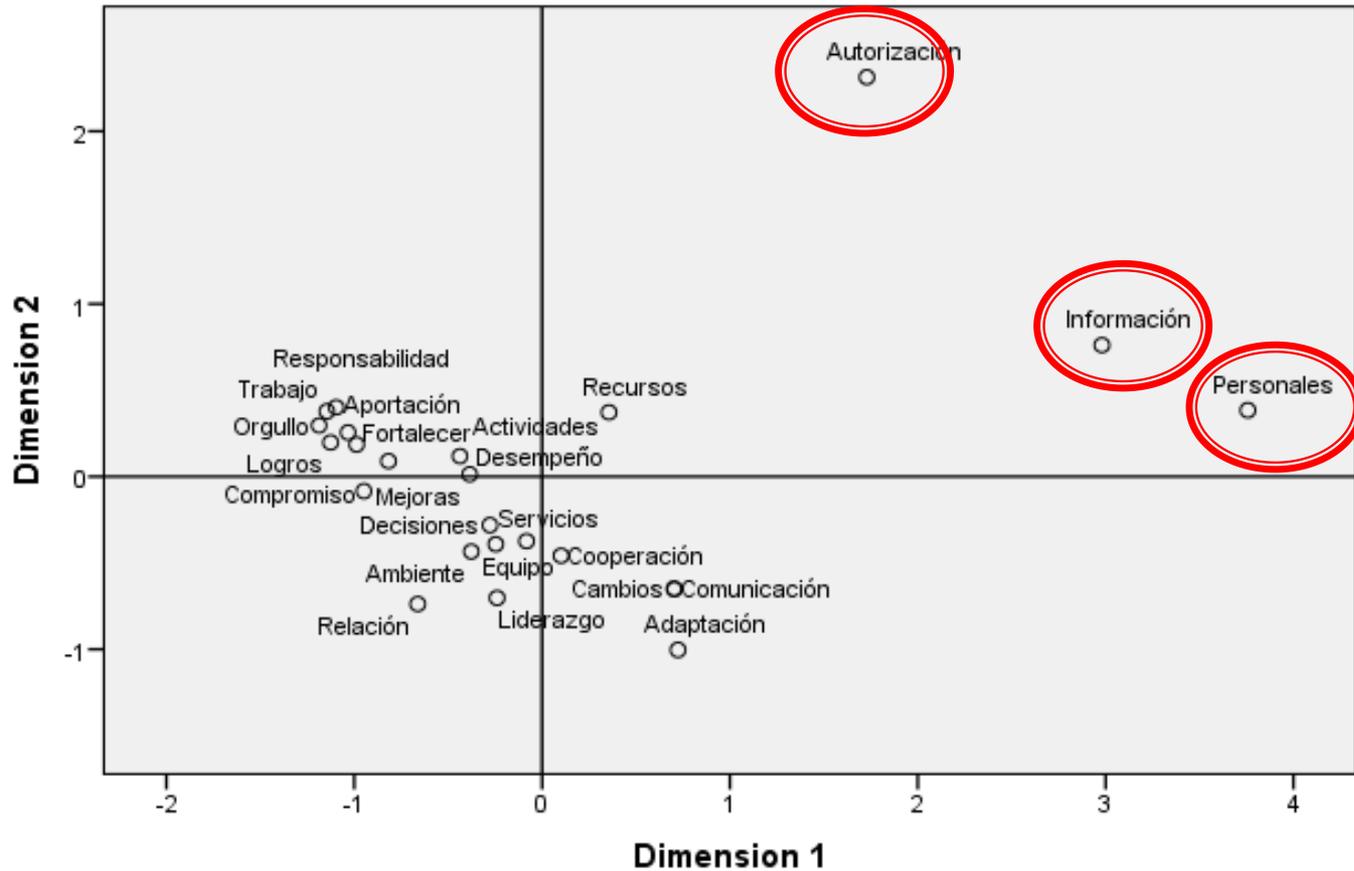


Escalamiento multidimensional para  
Sexo masculino

# Derived Stimulus Configuration

## Euclidean distance model

Genero: Femenino

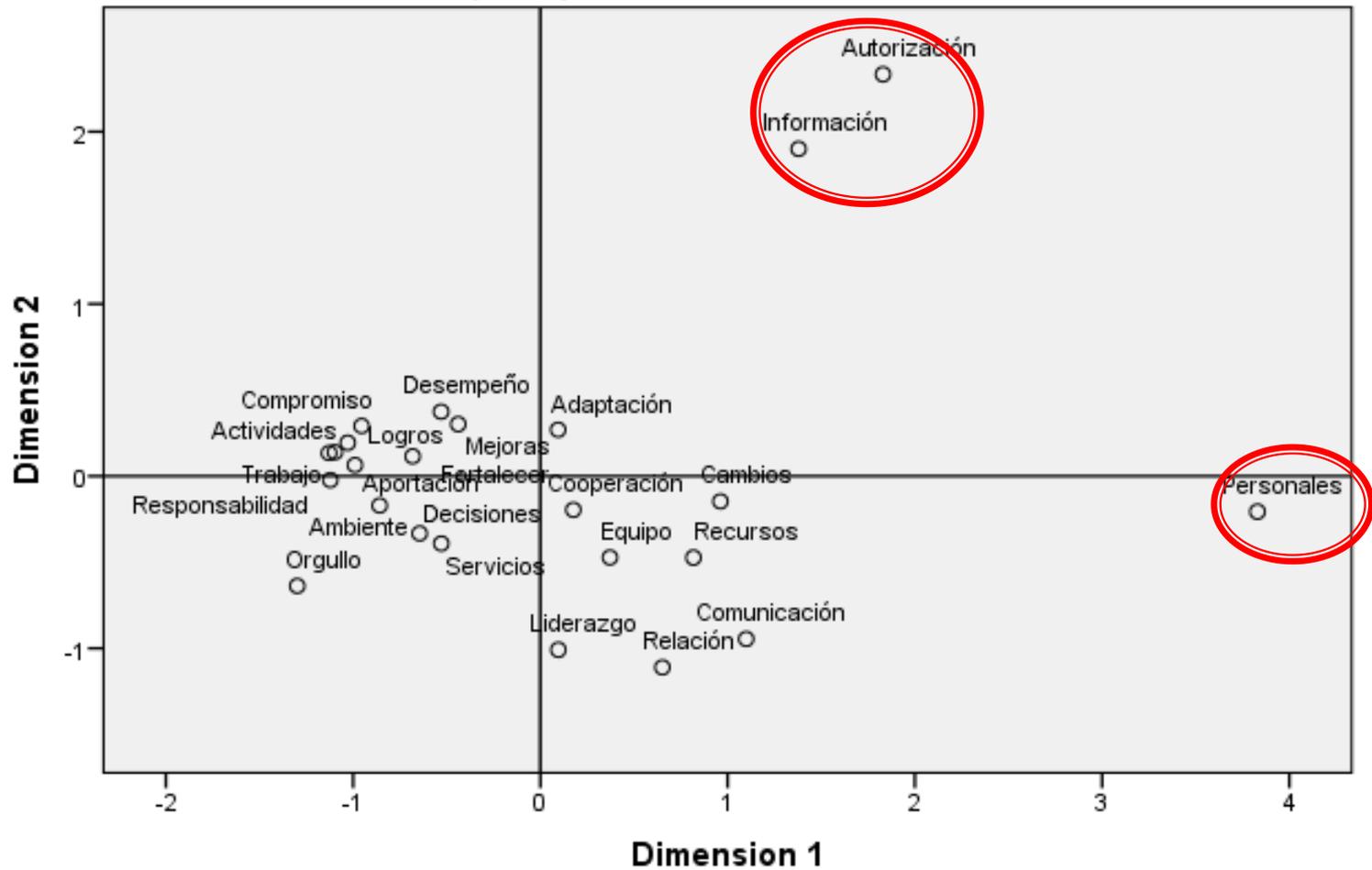


Escalamiento multidimensional para  
Sexo femenino

# Derived Stimulus Configuration

## Euclidean distance model

Tipo de personal: Administrativo

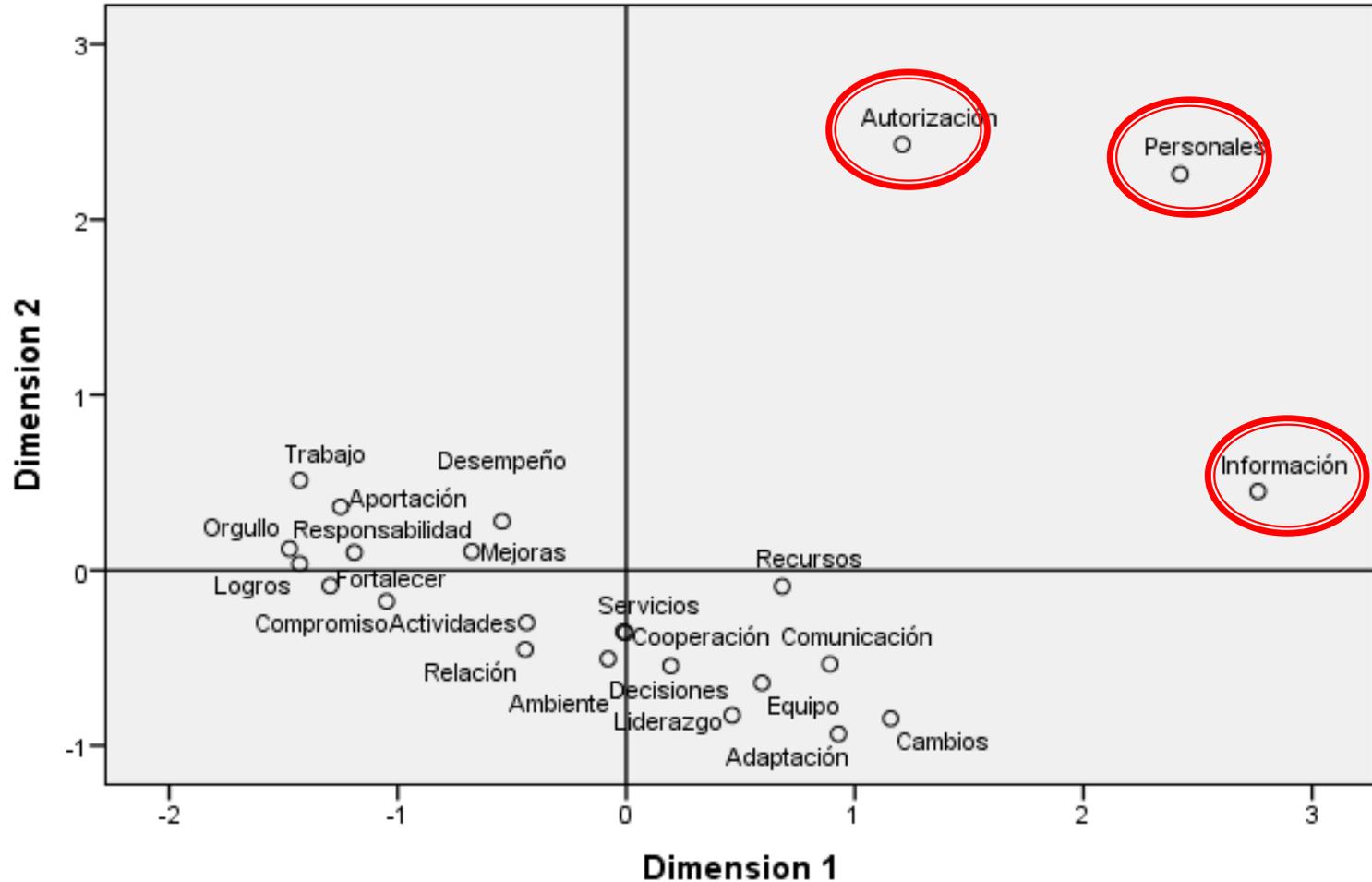


Escalamiento multidimensional para  
Personal administrativo

# Derived Stimulus Configuration

## Euclidean distance model

Tipo de personal: Docente

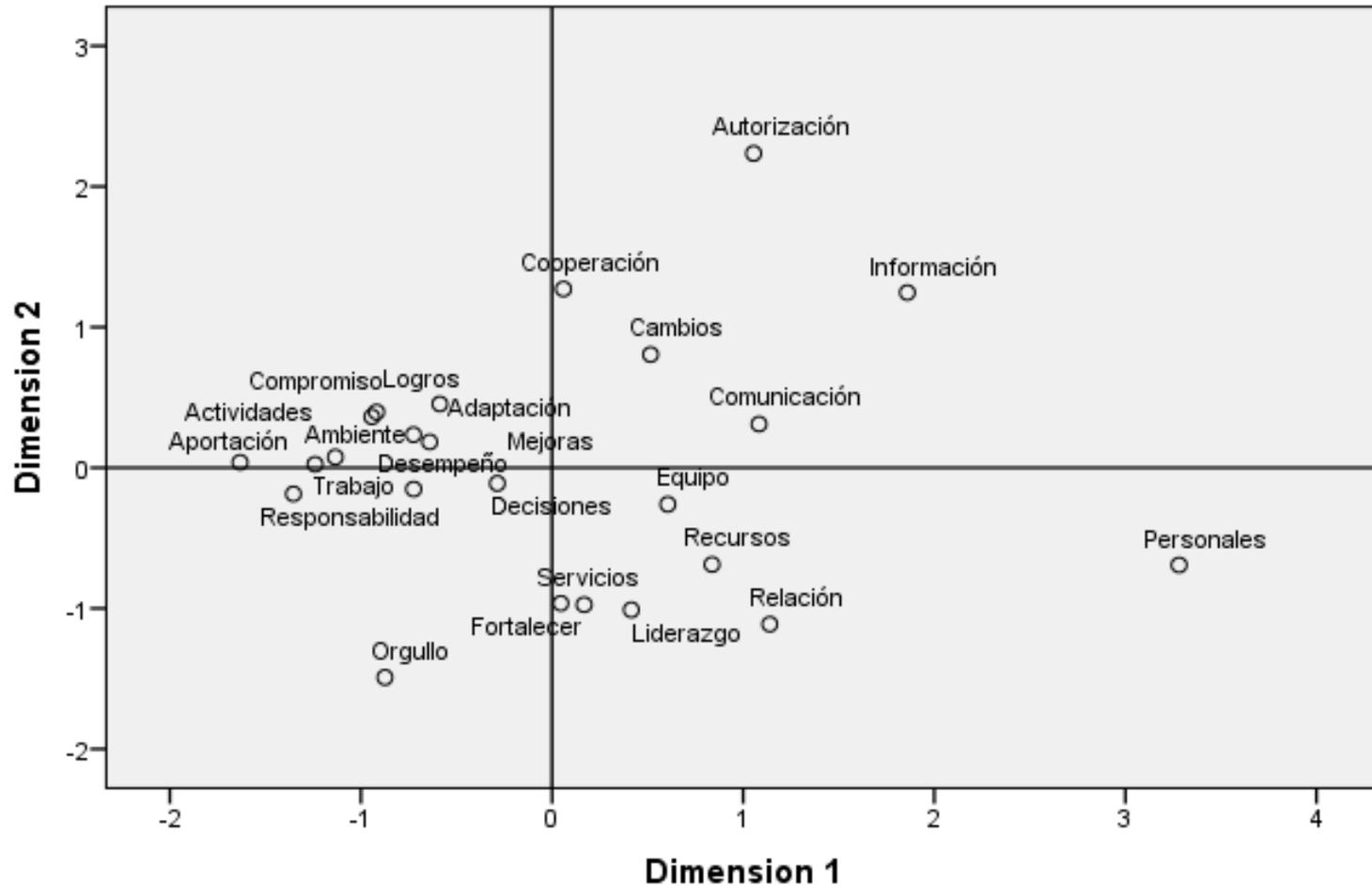


Escalamiento multidimensional para  
Personal docente

# Derived Stimulus Configuration

## Euclidean distance model

Grado académico: Bach/Carrer Tec

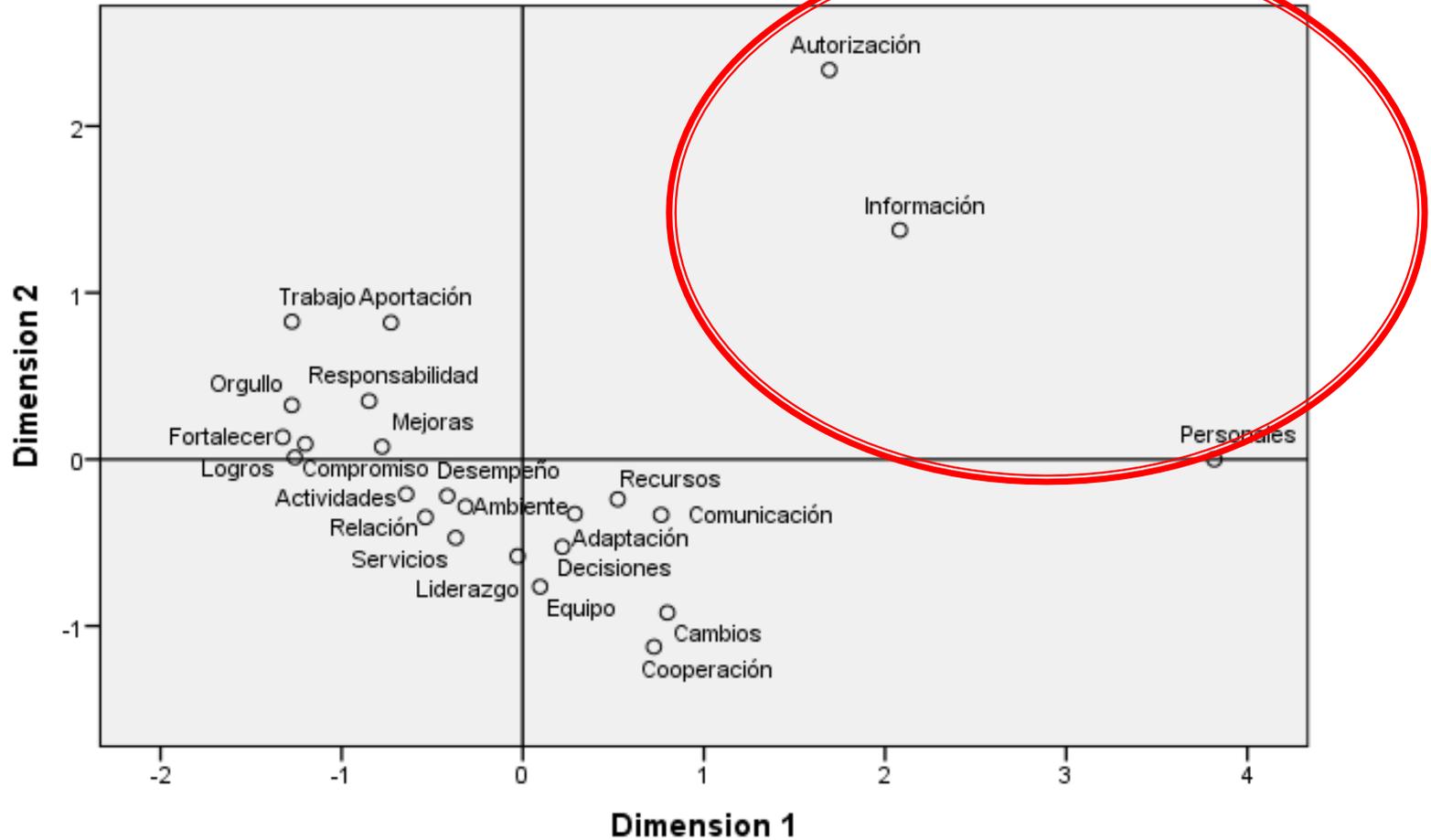


Escalamiento multidimensional para  
Intendencia y secretarias

# Derived Stimulus Configuration

## Euclidean distance model

Grado académico: Técnica Maestría

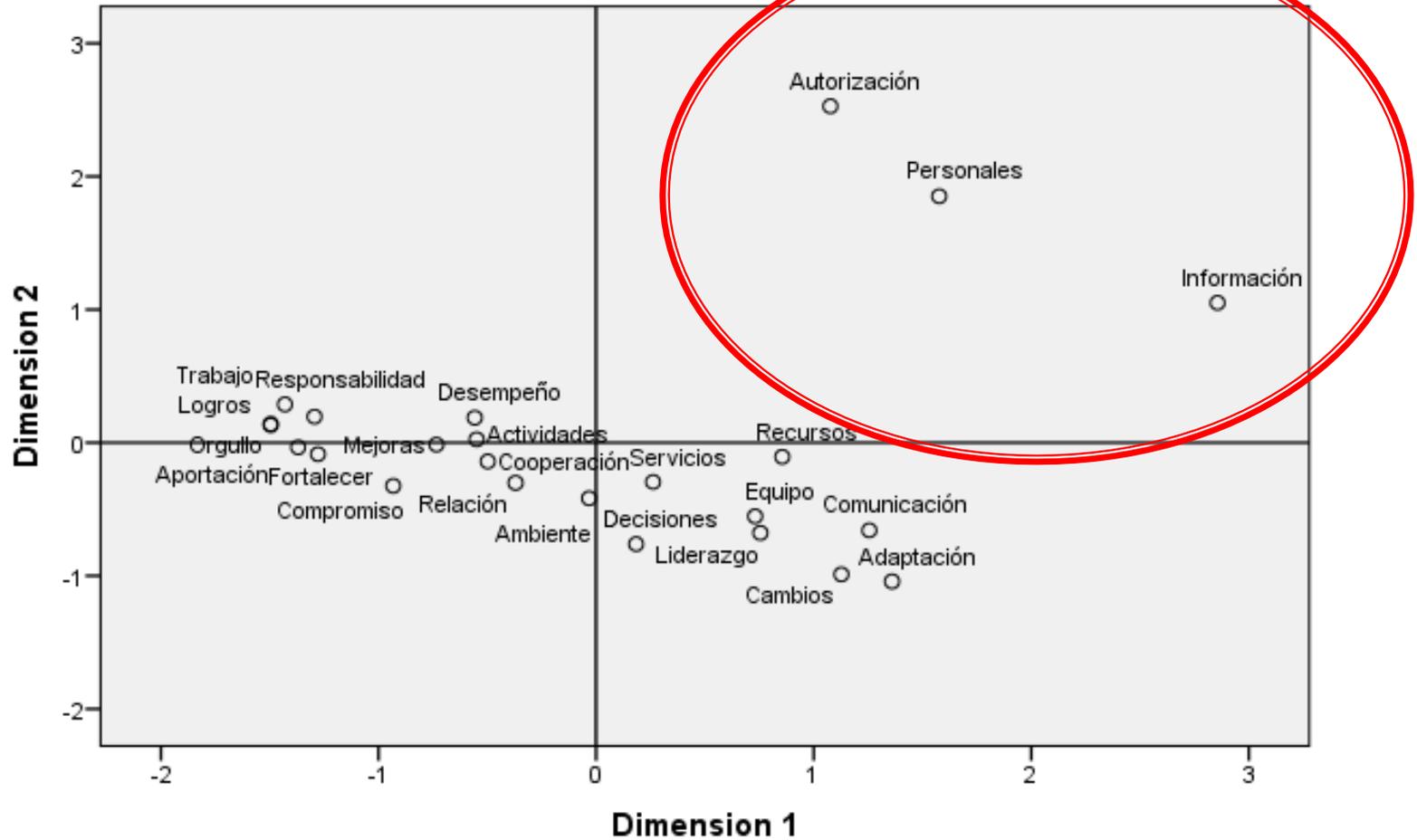


Escalamiento multidimensional para  
Docentes con maestría

# Derived Stimulus Configuration

Euclidean distance model

Grado académico: Doctorado

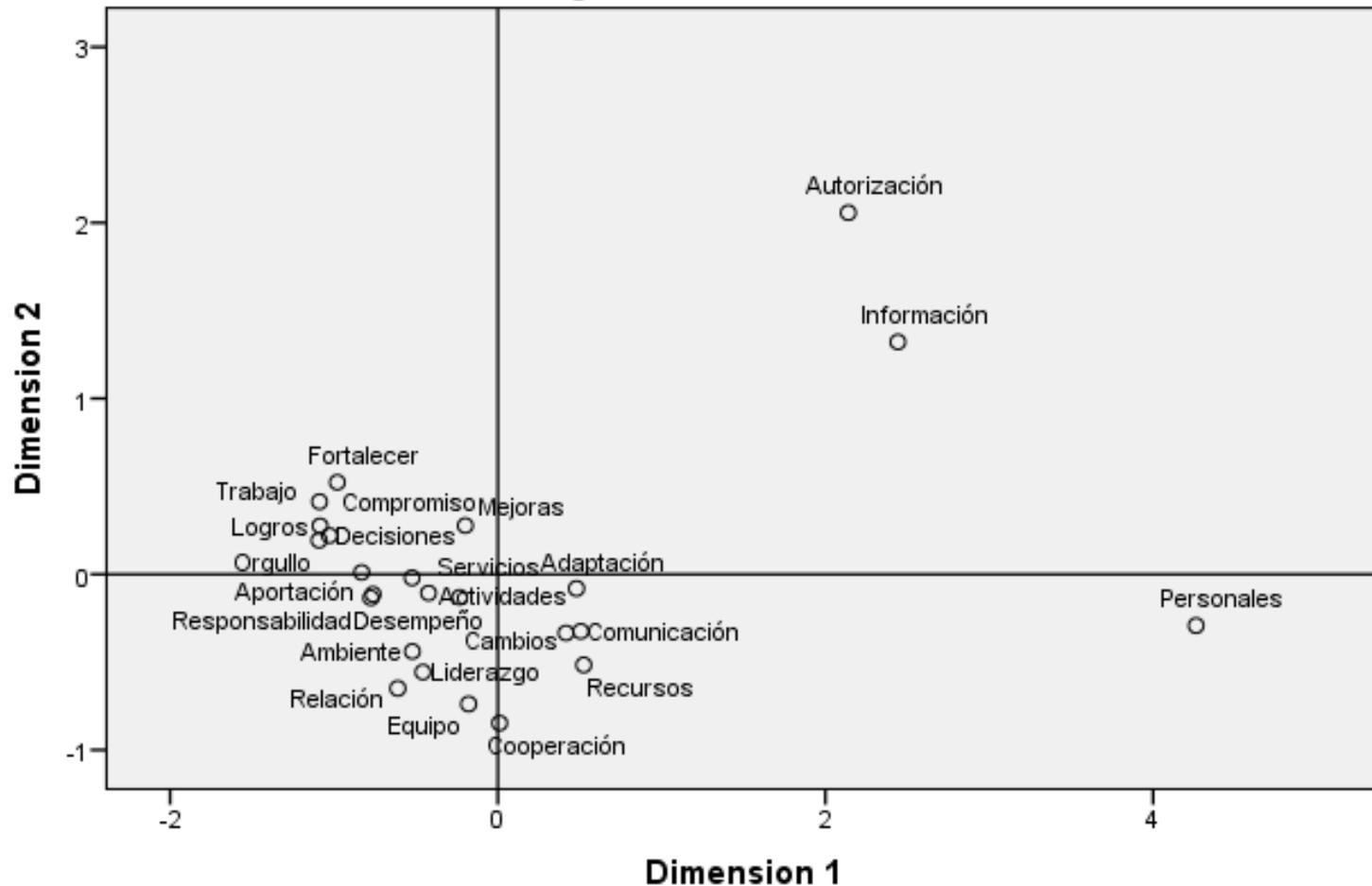


Escalamiento multidimensional para  
Docentes con nivel doctorado

## Derived Stimulus Configuration

### Euclidean distance model

Antigüedad: Menos de 5

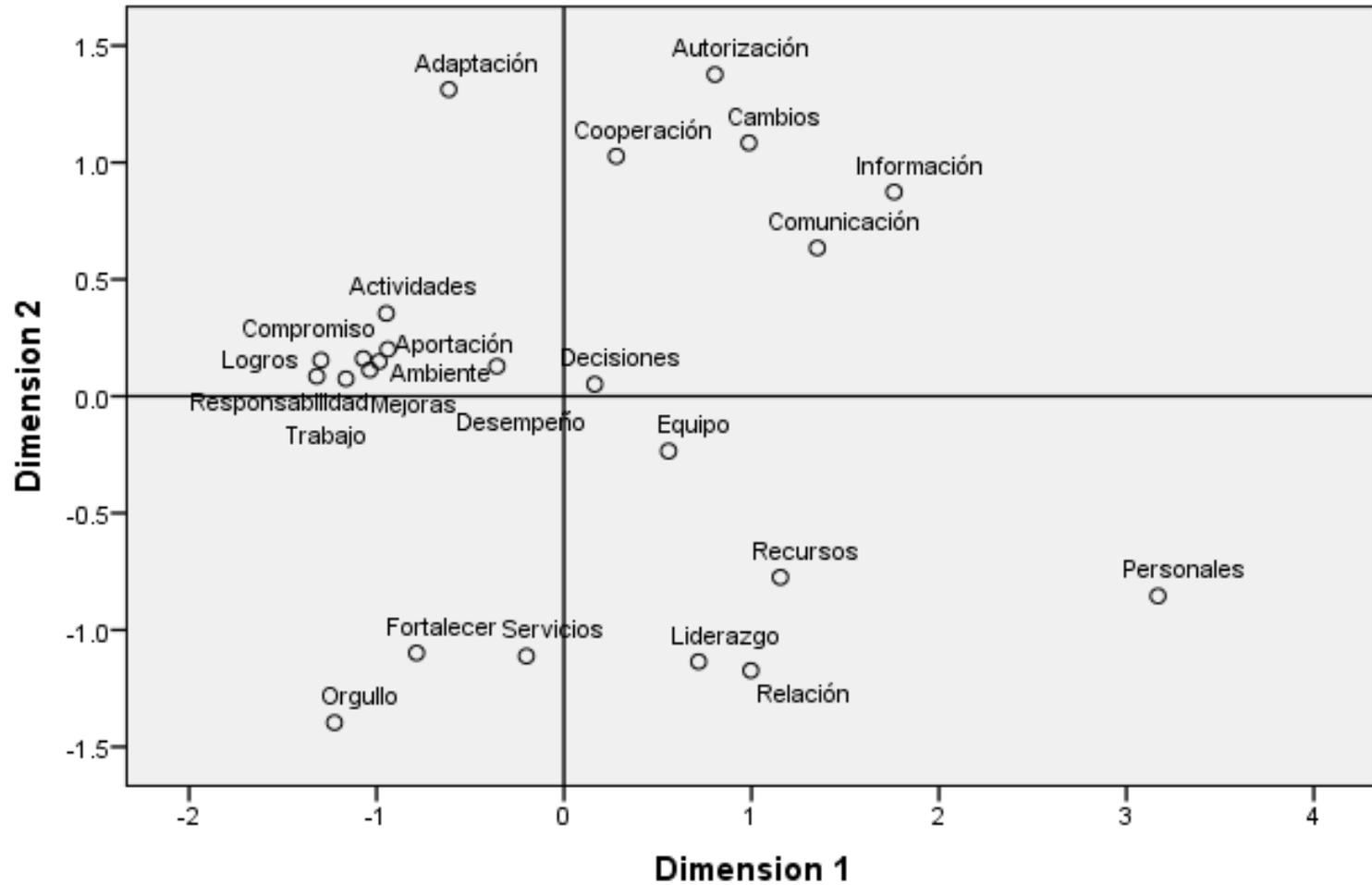


Escalamiento multidimensional para  
Personal con antigüedad menos de 5 años

# Derived Stimulus Configuration

## Euclidean distance model

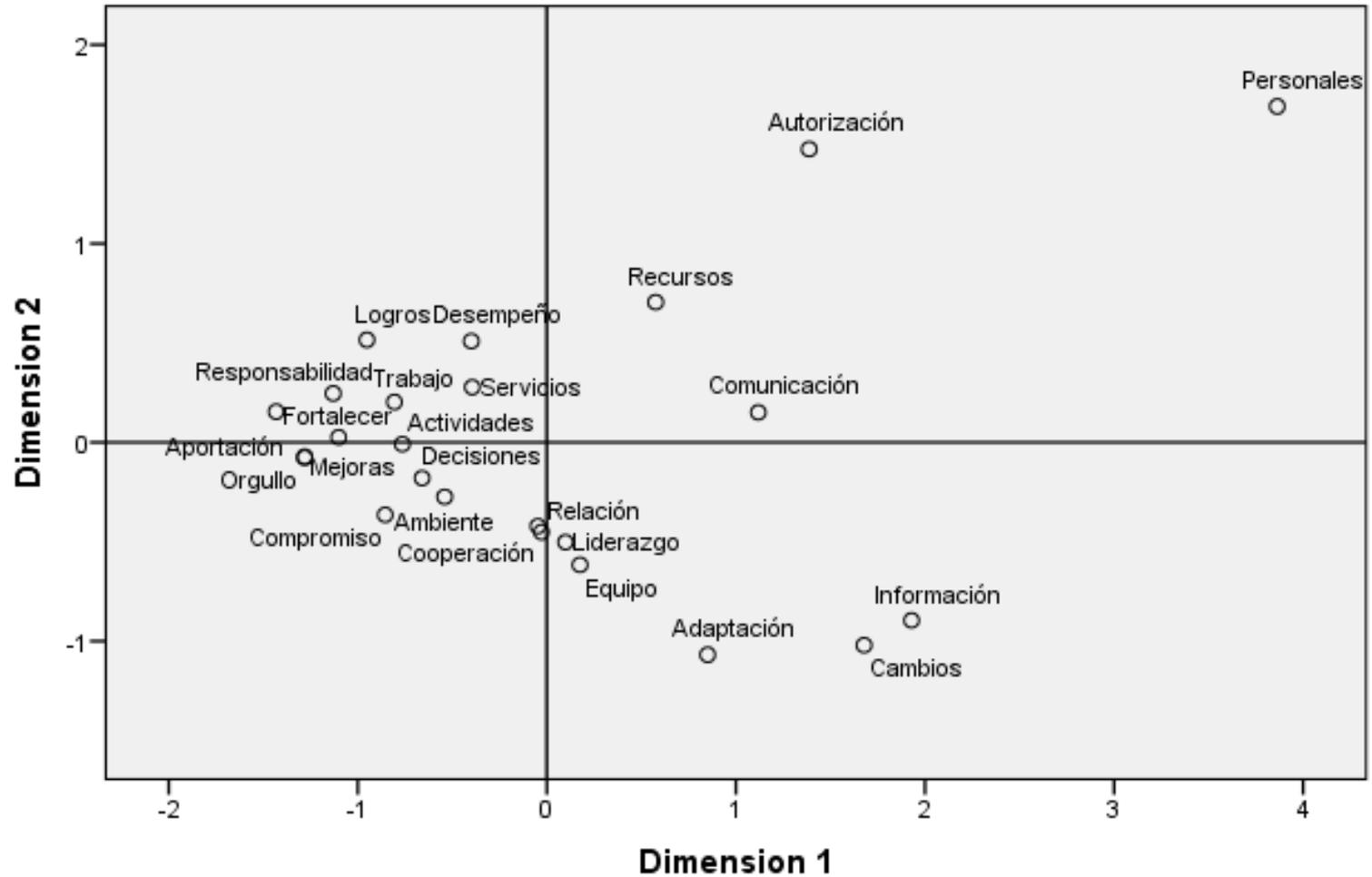
Antigüedad: 6-10



# Derived Stimulus Configuration

## Euclidean distance model

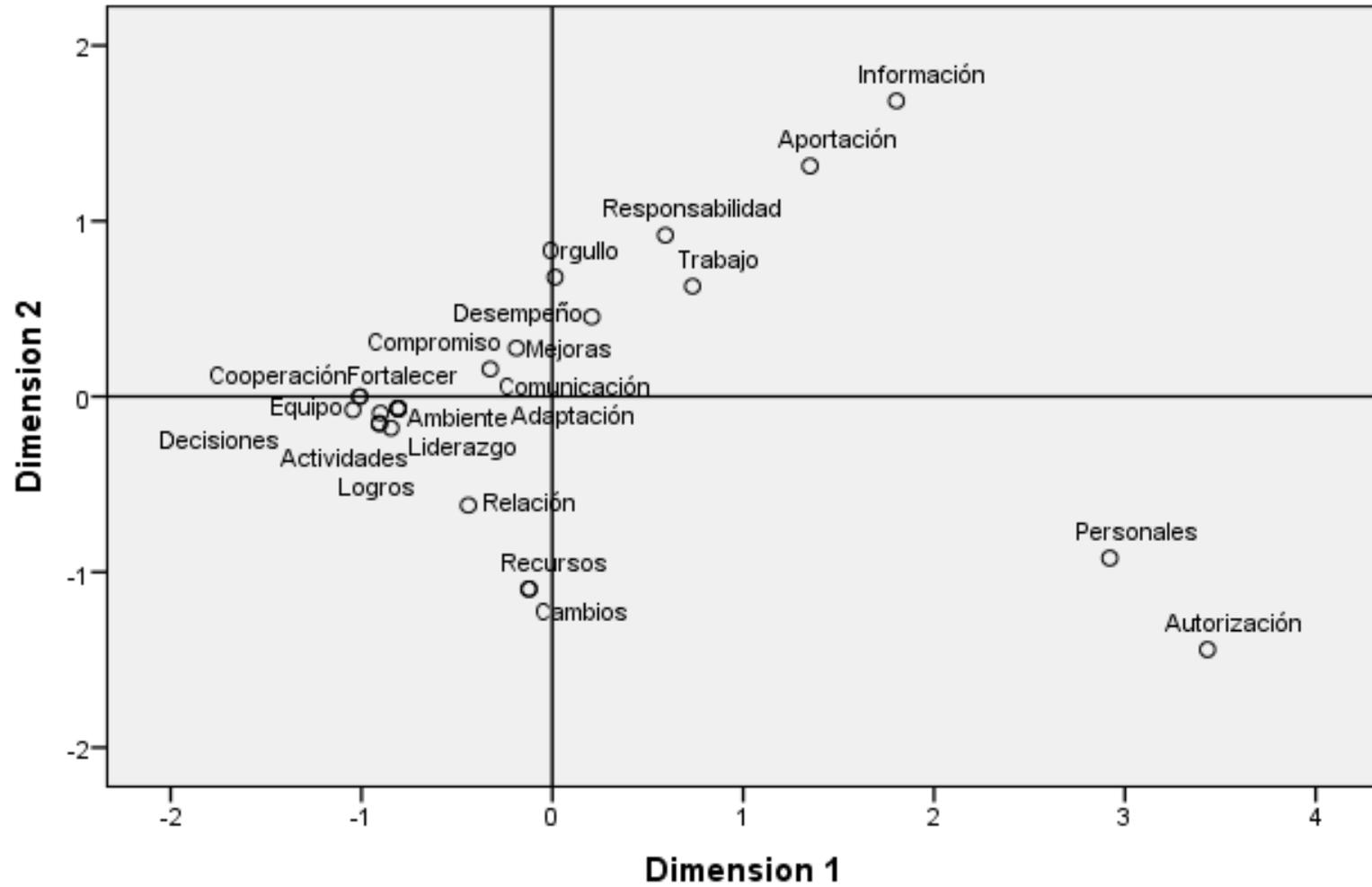
Antigüedad: 11-15



# Derived Stimulus Configuration

## Euclidean distance model

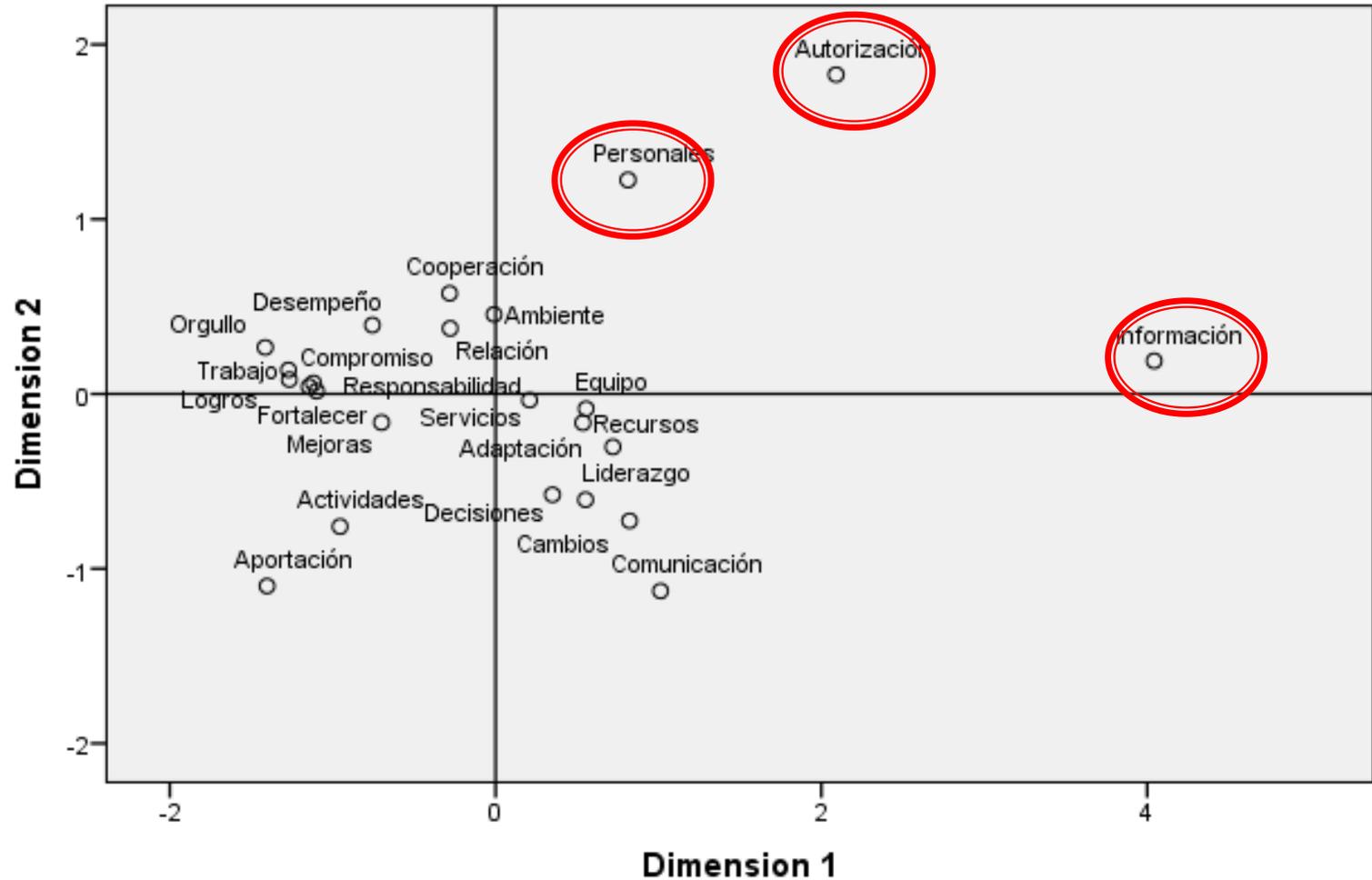
Antigüedad: 21-25



# Derived Stimulus Configuration

## Euclidean distance model

Antigüedad: 25 o Mas





	CALIFICACION	PORCENTAJE
<b>GESTION INSTITUCIONAL</b>	<b>3.70</b>	<b>74%</b>
<b>RETOS INDIVIDUALES</b>	<b>4.42</b>	<b>90%</b>
<b>INTERACCION</b>	<b>3.68</b>	<b>74%</b>
<b>RENDIMIENTO INSTITUCIONAL</b>	<b>3.97</b>	<b>80%</b>
<b>ACEPTACION AL CAMBIO</b>	<b>3.70</b>	<b>74%</b>
<b>SATISFACCION LABORAL</b>	<b>3.93</b>	<b>79%</b>
<b>MEDIA</b>	<b>3.89</b>	<b>78%</b>

Se mantuvo la misma evaluación de Clima laboral a la de hace 2 años.



# Conclusiones y recomendaciones:

- ▶ Los aspectos con índices mas bajos en el análisis de clima laboral corresponden a la comunicación entre Secretarías y departamentos en nuestra Facultad, tanto de manera horizontal, como vertical; es necesario incrementar la comunicación entre áreas, la importancia de claustros de maestros, academias (interdisciplinarias), Comité de calidad e innovación, reuniones, comité de laboratorios de producción, etc.
- ▶ Importante definir políticas y procedimientos y darlos a conocer para facilitar los procesos dentro de la Facultad.
- ▶ Otorgar mayor reconocimiento al personal: (Ejemplos)
  - Reconocimiento al mejor empleado del año.
  - Reconocimiento público al mejor empleado del mes.
  - Estimular proactivamente al personal que está en su equipo de trabajo. Fomentar una comunicación fluida con el superior inmediato. Eliminar las barreras entre jefe y subordinado, cambiar paradigmas de líder y equipos de alto desempeño.

- ▶ Continuar con la política de “puertas abiertas” lo que se esta manejando en la Dirección.
  - ▶ Fomentar la convivencia para aumentar el compromiso afectivo entre el personal.
    - Eventos deportivos y/o de convivencia adecuados al personal
  - ▶ Establecer equipos de trabajo definidos y auto dirigidos . (Academias, Comité de Calidad, claustros, etc.).
  - ▶ Constantemente conocer las opiniones de los empleados y darles seguimiento
    - (Entrevistas y/o buzón de sugerencias)
  - ▶ Manejo de conflictos.
  - ▶ Bajar las mesas de trabajo a todos los niveles, desarrollo de círculos de calidad o bien una administración participativa.
  - ▶ Mayor Presencia por parte de los líderes en los Laboratorios de Producción y de investigación.
  - ▶ Como ya se explico antes la gente tiene un fuerte compromiso con la institución, sentido permanencia, donde es necesario promover de manera más activa la participación en la Facultad.
- 

- ▶ Es necesario más trabajo en piso, en las bases, en nuestro quehacer cotidiano, reforzar más el servicio al cliente interno de la organización.
- ▶ La mayoría de la gente percibe que están satisfechos con los servicios prestados por la Facultad.
- ▶ En la evaluación del liderazgo una puntuación de 74 % favorable.



# Otros análisis estadísticos:

- ▶ Se elaboraron pruebas de independencia estadística para determinar que tanto influye la edad del trabajador, la antigüedad, el nivel de escolaridad, el sexo del personal y sí es docente o administrativo con relación al clima laboral con los siguientes resultados:
  - La única variable de CL fue significativa la diferencia en la pregunta de donde la facultad promueve la cooperación de todo el personal. (Siendo más alta en administrativos). (P 0.038).
- ▶ En el caso del grado académico con todas las variables de clima laboral resultaron independientes.



- ▶ En el caso de genero de la persona, todas las variables de clima laboral resultaron independientes.
- ▶ Se observo que si existe alguna dependencia estadística entre la antigüedad en el trabajo y sus respuestas en el Clima laboral en los siguiente:
- ▶ Me comprometo con los logros de resultados de la Facultad.(P 0.037)
- ▶ Me agrada participar en los proyectos que fortalecen a la Facultad.(P 0.028)
- ▶ Puedo trabajar con personal de otros departamentos, pues existe sintonía en el trabajo. (P 0.045)
- ▶ Los cambios en la organización, son comunicados a todos los niveles de la organización. (P 0.017).
- ▶ Considero que el clima laboral en el que me desempeño es bueno.(P 0.031)
- ▶ No me siento satisfecho con los servicios prestados por la Facultad.(P 0.006)



# Sugerencias de personal encuestado

- ▶ **36 personas expresaron sus sugerencias para la mejora dentro del clima laboral, en las que se destacan las siguientes.**
  - Reuniones más frecuentes para:
    - Retroalimentación.
    - Fomentar compañerismo.
    - Convivencia con todo el personal administrativo y académico.
    - Eventos que ayuden en la interacción entre todo el personal de la facultad.

# Sugerencias de personal encuestado

- Reconocimiento y motivación al personal.
  - Mas seguimiento de la limpieza de la Unidad académica.
  - Mayor equidad en las cargas de trabajo, como áreas de limpieza.

# Sugerencias de personal encuestado

- **Comunicación**
  - Establecer mejores medios de comunicación vertical y horizontalmente.



# Sugerencias de personal encuestado

- **Mejoramiento de instalaciones y cuidado del medio ambiente:**
  - Mantener limpia las áreas de trabajo.
  - Abastecer de herramientas de trabajo y así evitar problemas con compañeros.

# Sugerencias de personal encuestado

- Comunicar las metas a largo plazo de la institución.
- Promover la igualdad entre miembros de la UACH.
- Mayor difusión de las acciones que se realizan y sus objetivos.



▶ **“EL CLIMA LABORAL, SOMOS TODOS”**





**Soluciones creativas  
a tu alcance . . .**

**“Permítanos servirle y demostrarle un  
nuevo concepto de estadística y matemáticas  
aplicada a la Industria”**