Universidad Autónoma del Estado de México

Resultados
Clima Laboral
2021-2022

Centro Universitario UAEM Tenancingo

SA | ADMINISTRACIÓN UNIVERSITARIA 2021 - 2025 | DODA

Contenido

Página

Presentación 2
Importancia del Clima Laboral 3
Beneficios del clima laboral positivo 3
Resultados de la aplicación de la encuesta de clima laboral 4
Contexto 5
Actividad laboral en la UAEMéx. 5
Puesto funcional de los encuestados. 6
Nivel de estudios. 7
Tipo de Personal (Sindicalizado, Académico, Confianza). 8
Análisis de las dimensiones 9
Dimensión Participación. 10
Dimensión Comunicación. 13
Dimensión Orgullo. 16
Dimensión Respeto. 19
Dimensión Formación, capacitación y trabajo en equipo. 22
Dimensión Condiciones de trabajo. 25
Dimensión Reconocimiento. 29
Dimensión Equilibrio entre la vida laboral y personal. 33
Dimensión Compromiso. 36
Dimensión Gestión y Liderazgo 39
Correlación entre dimensiones. 43
Resultados globales 44
Resultados globales por sector participante. 45

Presentación

La Dirección de Organización y Desarrollo Administrativo (DODA), cuyo objetivo es consolidar a la Universidad como un modelo de vanguardia en su organización, a través de la estructura orgánico-funcional, manuales de organización y procedimientos de los espacios universitarios, así como en los procesos del Sistema de Gestión de la Calidad, promueve prácticas sobresalientes, la mejora continua y la capacitación en temas de calidad, también es responsable de la incorporación de mecanismos que permitan la evaluación y mejoramiento del clima laboral en nuestra Universidad.

Para la evaluación y mejoramiento del ambiente de trabajo, la Dirección de Organización y Desarrollo Administrativo, realizó el diagnóstico del Clima Laboral, durante el año 2021, utilizando una encuesta validada por personal experto de la Facultad de Ciencias de la Conducta, la cual cuenta con la fundamentación teórica sobre clima organizacional y el sustento metodológico de la escala de medición de Likert.

Este instrumento rescata la percepción del personal académico y administrativo de su lugar de trabajo, se compone de 64 preguntas o reactivos, construidos en forma de enunciados y agrupados en las 10 dimensiones, que se enuncian enseguida:

1. Participación
2. Comunicación
3. Orgullo
4. Respeto
5. Formación, capacitación y trabajo en equipo
6. Condiciones de trabajo
7. Reconocimiento
8. Equilibrio entre la vida laboral y personal
9. Compromiso
10. Gestión y Liderazgo

Importancia del Clima Laboral

El clima laboral considera las características del medio ambiente de trabajo que perciben los empleados sobre cómo se desarrollan las actividades de la organización; éste puede verse influenciado por la cultura organizacional, los valores y las tradiciones de la Institución.

El realizar un estudio de clima laboral permite conocer a la institución la percepción y sentimiento que tiene su personal y la influencia de los factores organizacionales en su actividad diaria y como impactan en su productividad, ya que cuando los empleados se encuentran satisfechos realizan su trabajo de manera eficiente y esto aumenta el sentimiento de pertenencia a la Universidad.

Por lo tanto, la institución debe propiciar en sus empleados un clima laboral positivo, motivándolos a desempeñar con agrado su trabajo.

Beneficios del clima laboral positivo

- Mejora el estado anímico, físico y mental de cada trabajador.
- Incrementa la creatividad de los colaboradores.
- Facilita la relación y rendimiento del empleado con el entorno.
- Mejora la gestión de los equipos de trabajo.
- Los trabajadores adquieren mayor confianza, lo que les permite enfrentarse a los retos laborales.
- Los colaboradores tienen mayor satisfacción en el cumplimiento de los deberes y una necesidad de hacer las cosas bien.
- Incrementa el sentimiento de pertenencia a la Institución.
- Se cumplen gran parte de los objetivos y la institución tiende a crecer progresivamente.

Resultados de la aplicación de la encuesta de clima laboral

Al analizar los porcentajes obtenidos por cada dimensión considerar:

- Para valores entre 100% y 80% es bueno.
- Para valores entre 79% y 60% es sinónimo de alerta.
- Para valores del 59% o menores, es necesario realizar acciones de intervención para fortalecer la dimensión.

Para resultados favorables en cada una de las dimensiones evaluadas, seguir fomentando el clima laboral positivo. En resultados menores al 80% será necesario revisar cada uno de los porcentajes de las preguntas en la dimensión correspondiente para establecer acciones y/o estrategias que mejoren la calificación.

La Dirección de Organización y Desarrollo Administrativo, en coordinación la Facultad de Ciencias de la Conducta para generar la encuesta y con la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones y el Laboratorio de Modelos Estadísticos de la Facultad de Ciencias realizaron el procesamiento de datos.

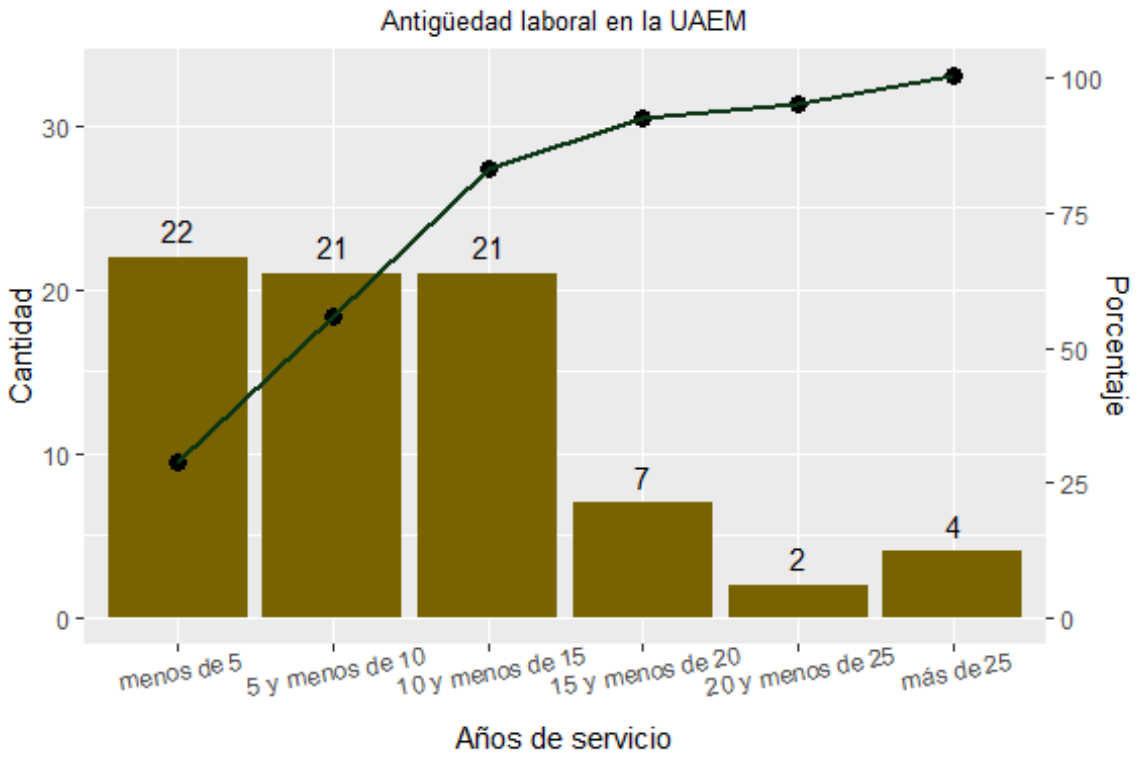
Contexto

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta del clima laboral, realizada en el Centro Universitario UAEM Tenancingo, este ejercicio se realizó con la participación de 77 servidores universitarios, distribuidos de la siguiente manera:

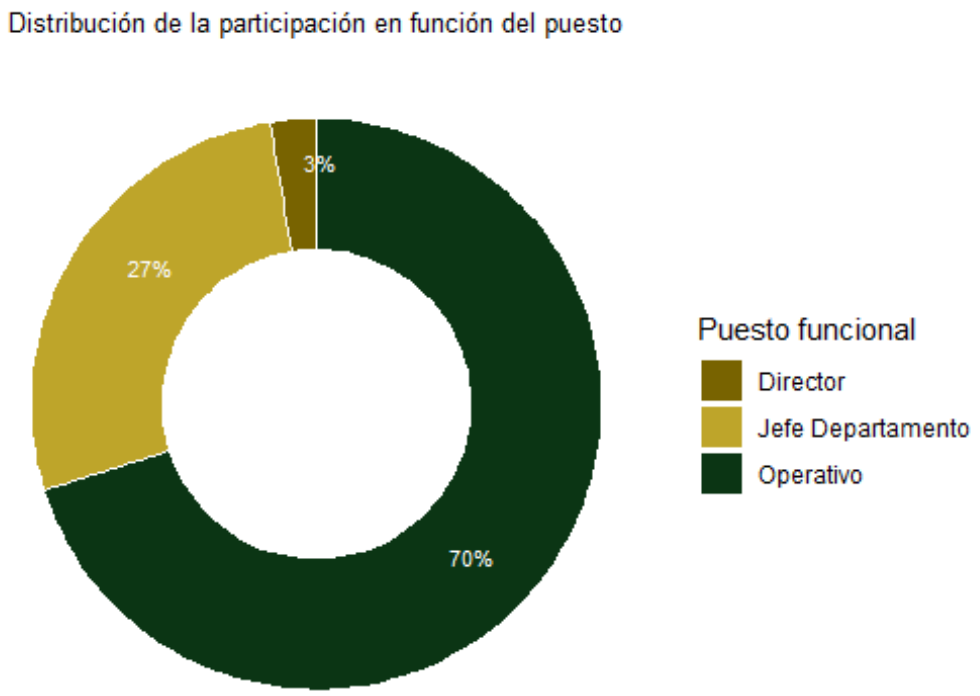
Personal Académico: 52
Personal Administrativo de Confianza: 17
Personal Administrativo Sindicalizado: 8

Actividad laboral en la UAEMéx.

De acuerdo con el número de personas que contestaron la encuesta de clima laboral se observa que 28.57% del personal encuestado ha laborado menos de 5 años en la UAEMéx, el 27.27% lo ha realizado entre 5 y 9 años, mismo porcentaje, entre 10 y 14 años, el 9.09% lo ha hecho entre 15 y 19 años, sólo el 2.59 % entre 20 y 24 años, finalmente el 5.19% restante lo ha realizado por más de 25 años.

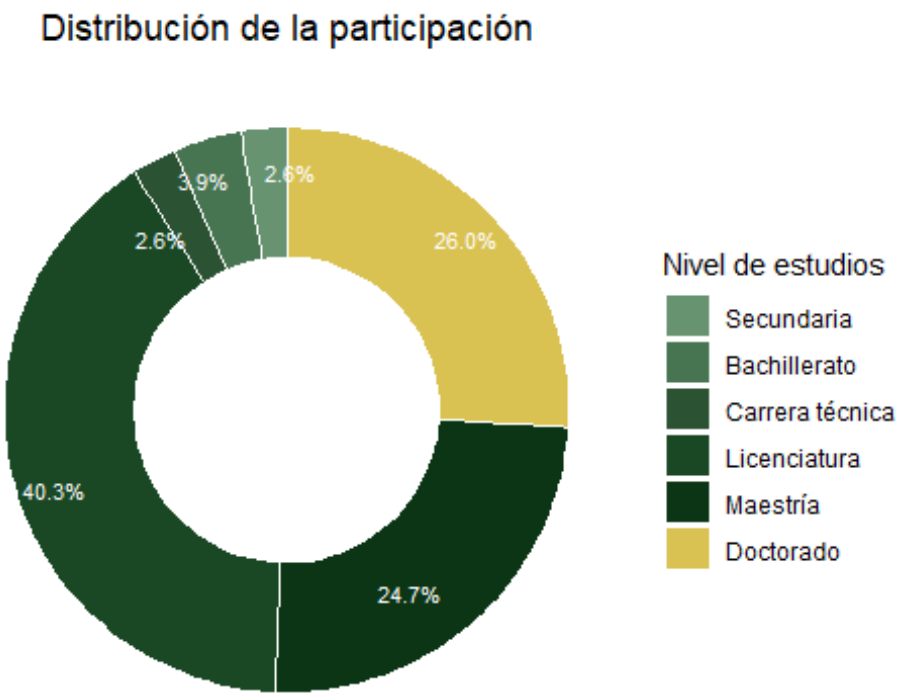


Puesto funcional de los encuestados.



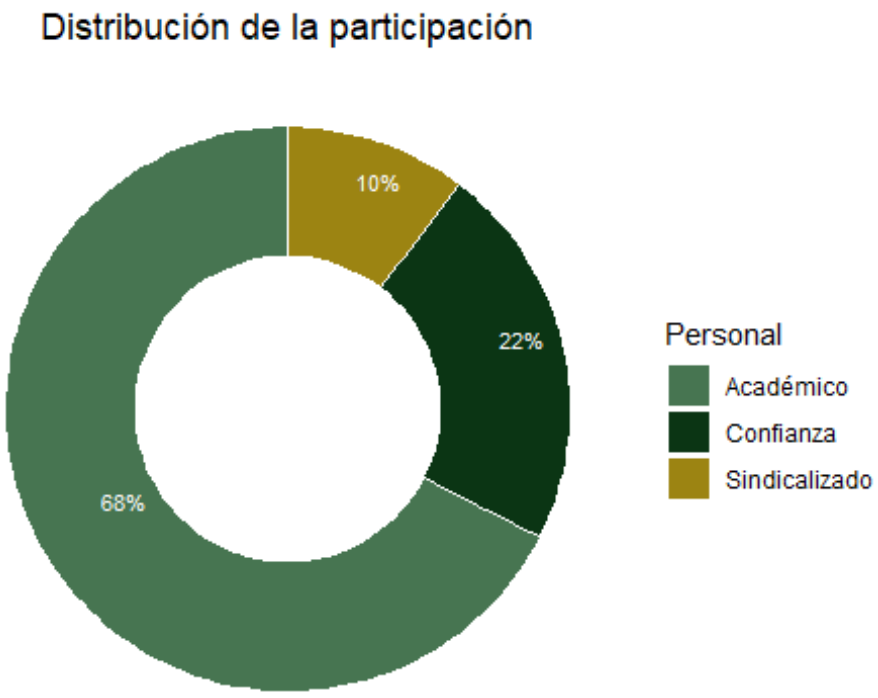
Por lo que respecta al puesto que desempeñan se puede notar que el 70% de los participantes son operativos, el 27% jefes de departamento y 3% desempeña el cargo de director.

Nivel de estudios.



En el rubro de nivel de estudios, se puede notar que el 2.6% cuenta únicamente con estudios de secundaria, 3.9% del personal cuenta con estudios de nivel medio, 2.6% cuenta con una carrera técnica, 40.3% tiene estudios de licenciatura, 24.7% tiene estudios de maestría y 26% tiene estudios de doctorado.

Tipo de Personal (Sindicalizado, Académico, Confianza).

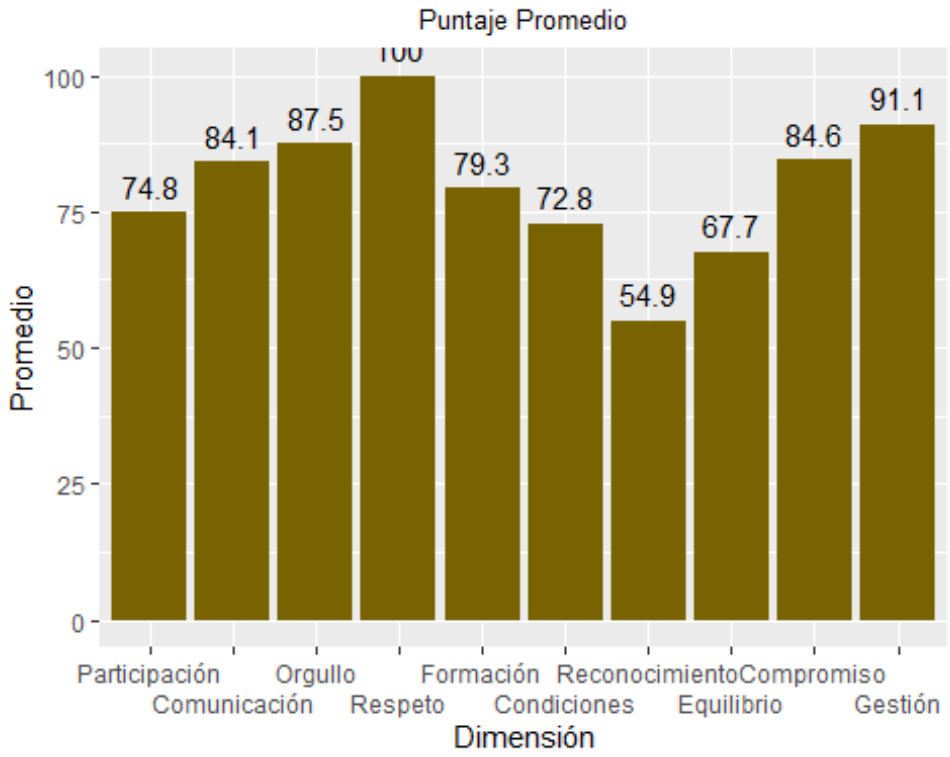


Por lo que respecta al tipo de personal, podemos observar que el 68% de los participantes son académicos, 22% personal de confianza y 10% personal con plaza de sindicalizado.

Análisis de las dimensiones.

Un análisis de las tendencias marca aquellos aspectos que resultan significativos para la mayoría de los participantes, ya sea en sentido negativo, neutro o positivo. Para el análisis de resultados, se acumulan las respuestas “siempre” y “casi siempre” como positivo, a la respuesta “algunas veces”, se le da un sentido neutro y finalmente, las respuestas “nunca” y “casi nunca” se acumulan en un sentido negativo.

El resultado de la aplicación de la encuesta de clima laboral es de **79.68%,** el cual se obtuvo promediando la calificación de las dimensiones, misma que se muestra en la siguiente gráfica.

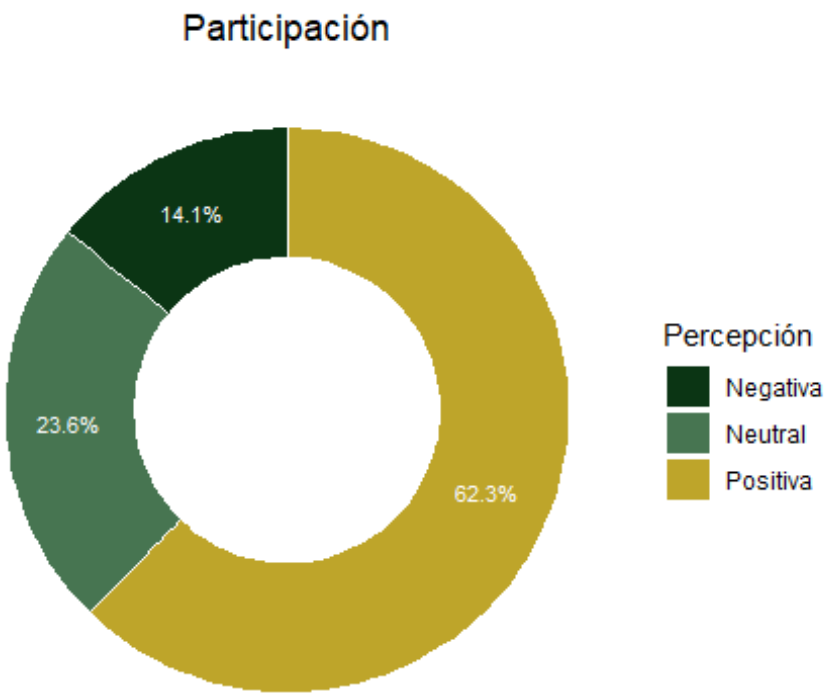


Enseguida se presenta el desglose de los resultados obtenido por cada dimensión que integran la encuesta de clima laboral.

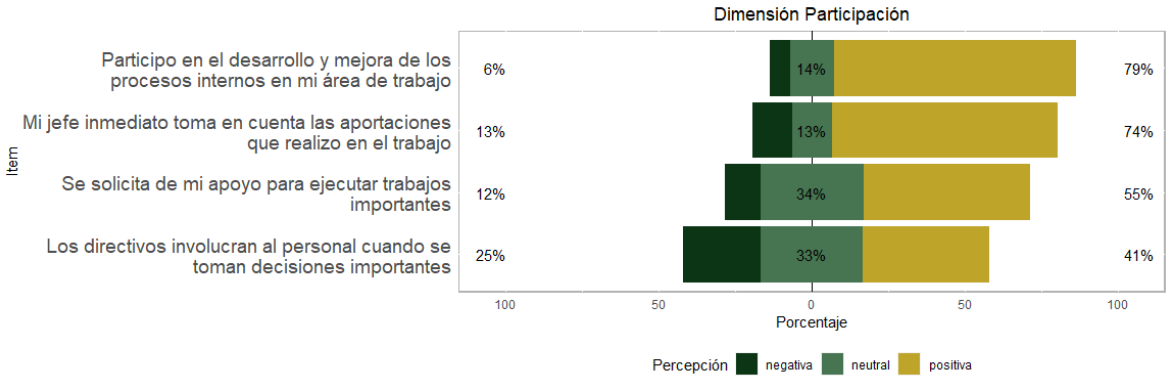
Dimensión Participación.

La participación es el nivel de involucramiento que perciben los trabajadores con respecto a la toma de decisiones o a la forma de cómo realizan sus actividades.

Resultados de la dimensión Participación 74.8%.

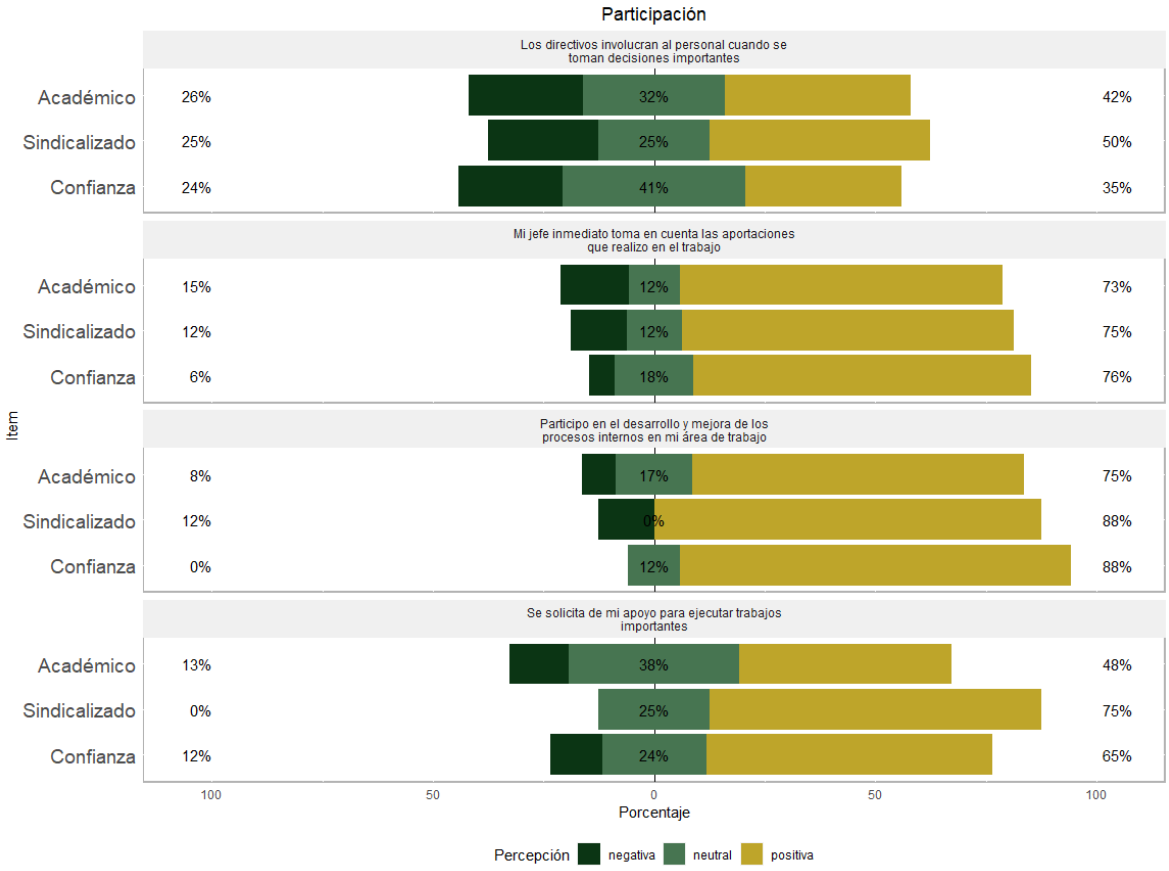


Desglose de la dimensión Participación por pregunta.



Análisis de resultados por tipo de personal participante.

Es importante entender el comportamiento de la dimensión para establecer estrategias de mejora diferenciadas para cada tipo de personal.



Estrategias

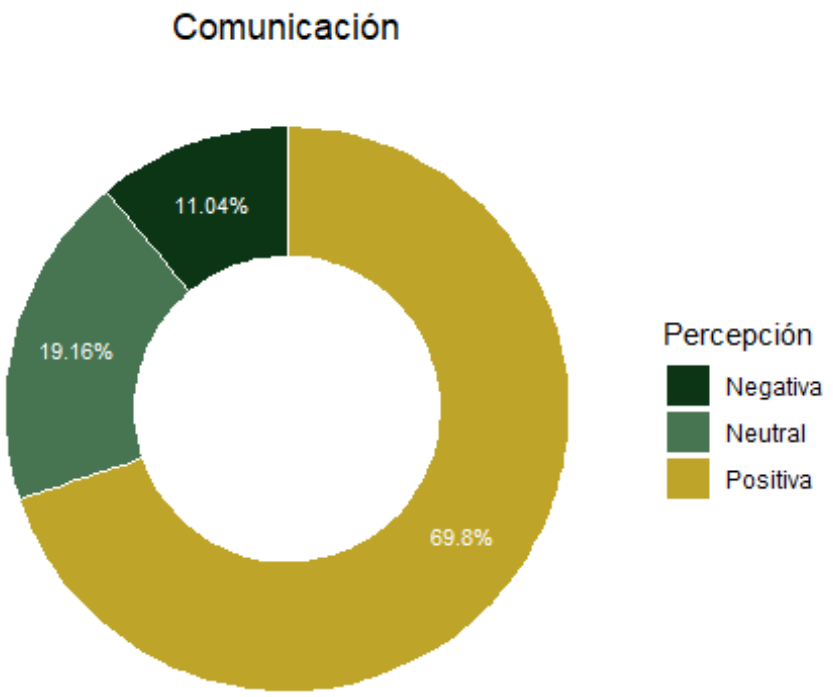
A continuación, se presentan ejemplos de estrategias a implementar, con la finalidad de mejorar la percepción de los empleados con respecto a la dimensión participación.

- Mantener el involucramiento del personal en las actividades que influyen directamente en el cumplimiento de metas y logro de objetivo del Centro Universitario.
- Comunicar al personal que su contribución cotidiana permite el crecimiento en su área de trabajo.
- Escuchar las propuestas de mejora de las actividades emitidas por los colaboradores.
- Hacer del conocimiento del personal, el impacto positivo o negativo que tienen las actividades que realiza dentro del Centro Universitario.
- Retroalimentar al personal sobre las actividades realizadas al interior del Centro Universitario, a fin de buscar la mejora continua.

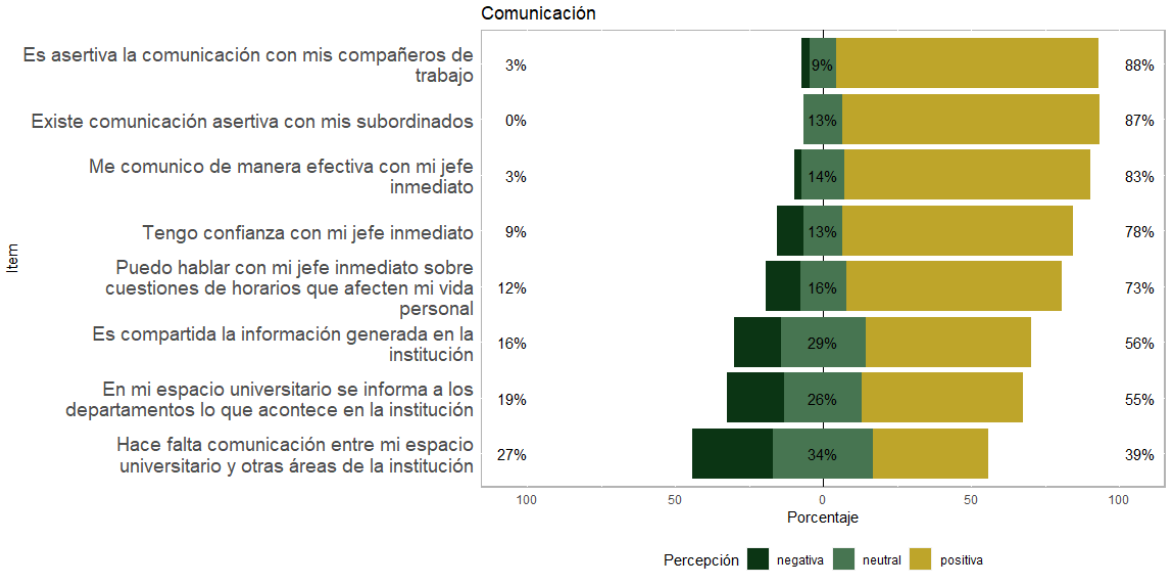
Dimensión Comunicación.

Es la transmisión de información de la institución con su personal y la sociedad. Se tiene que considerar que la comunicación no sólo es informativa, sino que también se hace presente la retroalimentación.

Resultados de la dimensión Comunicación 84.1%.

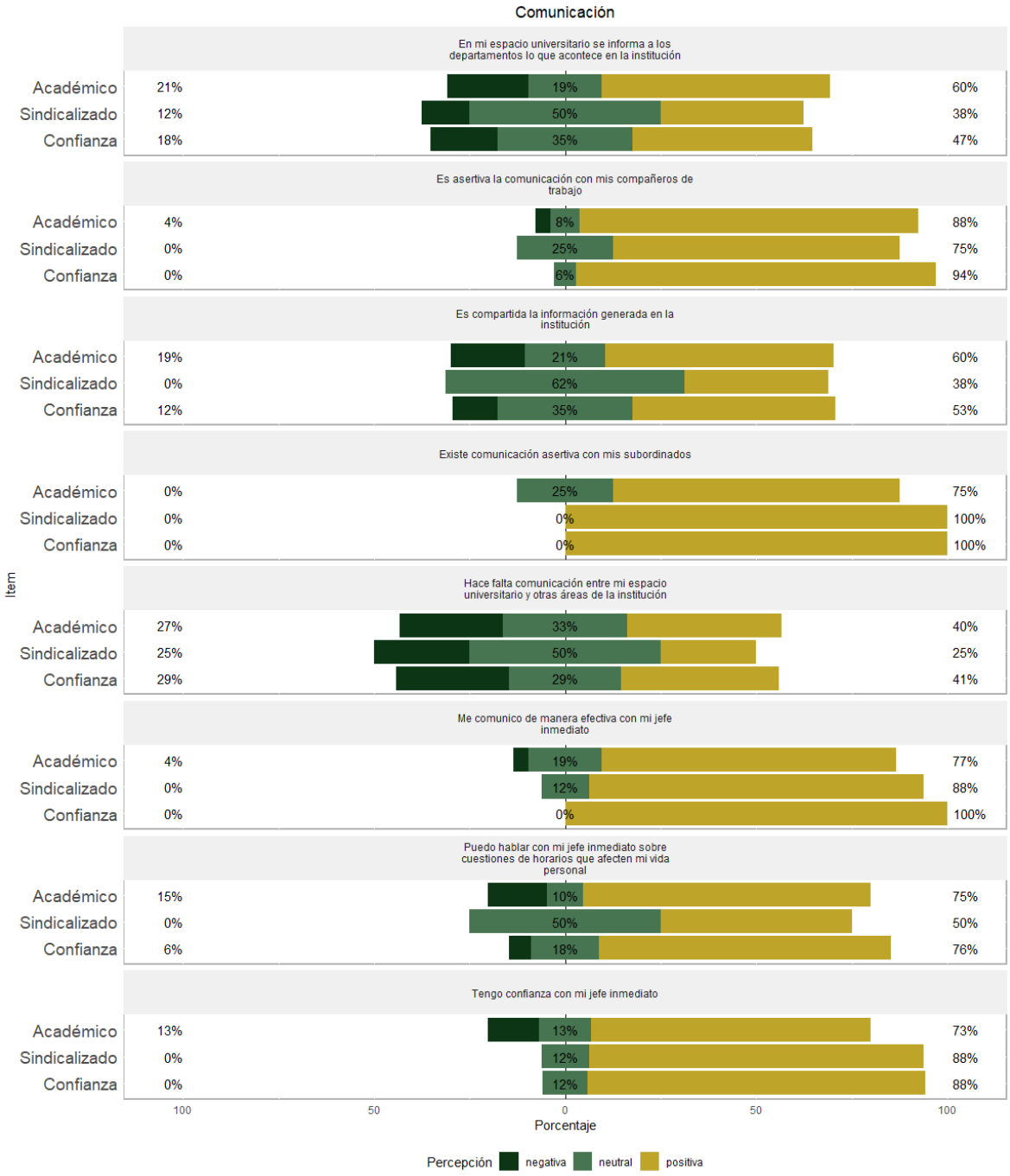


Desglose de la dimensión Comunicación por pregunta.



Análisis de resultados por sector participante.

En cuanto al análisis por sector es importante entender el comportamiento de la dimensión para establecer estrategias de mejora diferenciadas para cada tipo de personal.



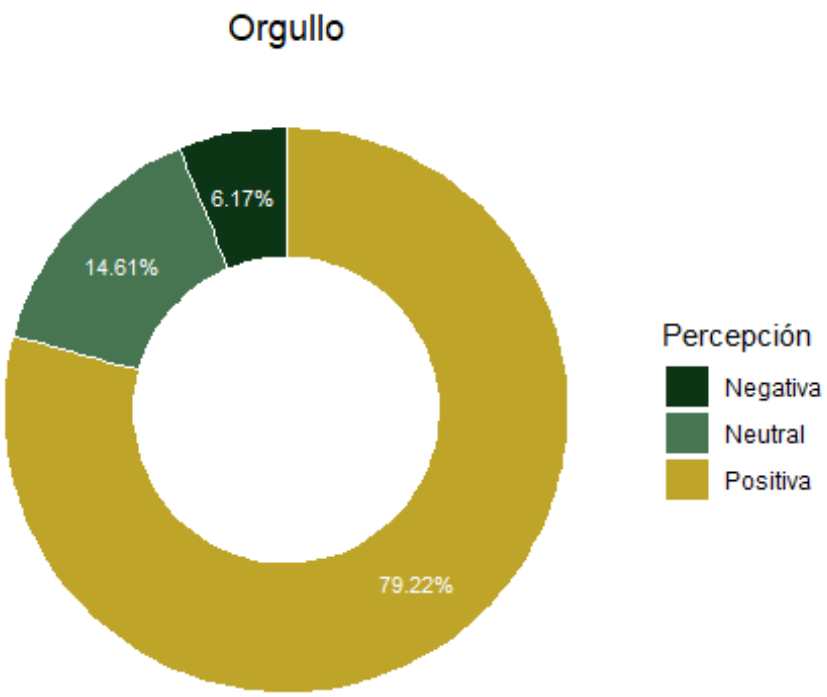
Estrategias.

- Mantener los lazos de confianza, y comunicación que se tiene jefe-subordinado, a fin de involucrarse para establecer los logros.
- Incrementar la difusión del quehacer universitario y logros del Centro Universitario, a través de los medios dispuestos para tal fin.
- Incentivar al personal universitario que haga uso de los medios de comunicación institucionales para transmitir y recibir información.
- Solicitar que la información referente al Centro Universitario sea comunicada a todos espacios universitarios.
- Establecer estrategias que permitan eliminar la barrera que existe entre subordinados y directivos.

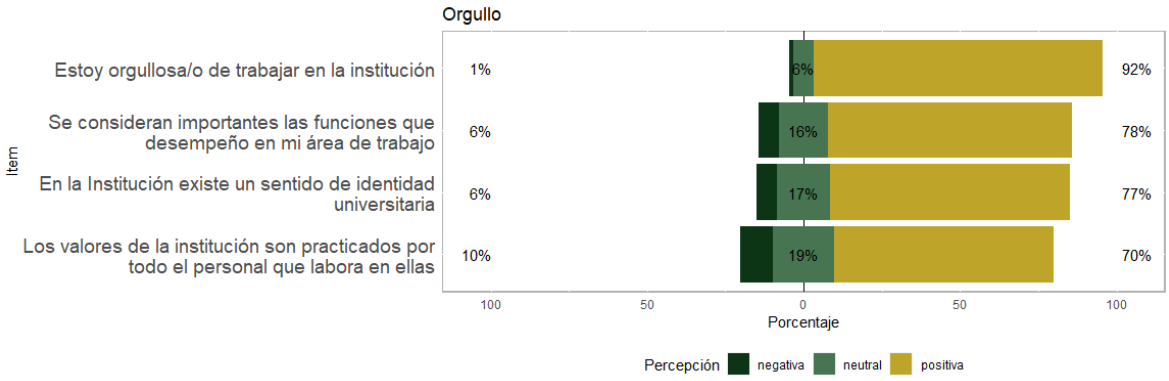
Dimensión Orgullo.

Evalúa en qué medida cada empleado se siente conforme de pertenecer a la institución, por su trabajo, así como por el grupo de colaboradores al cual pertenece.

Resultados de la dimensión Orgullo 87.5%.

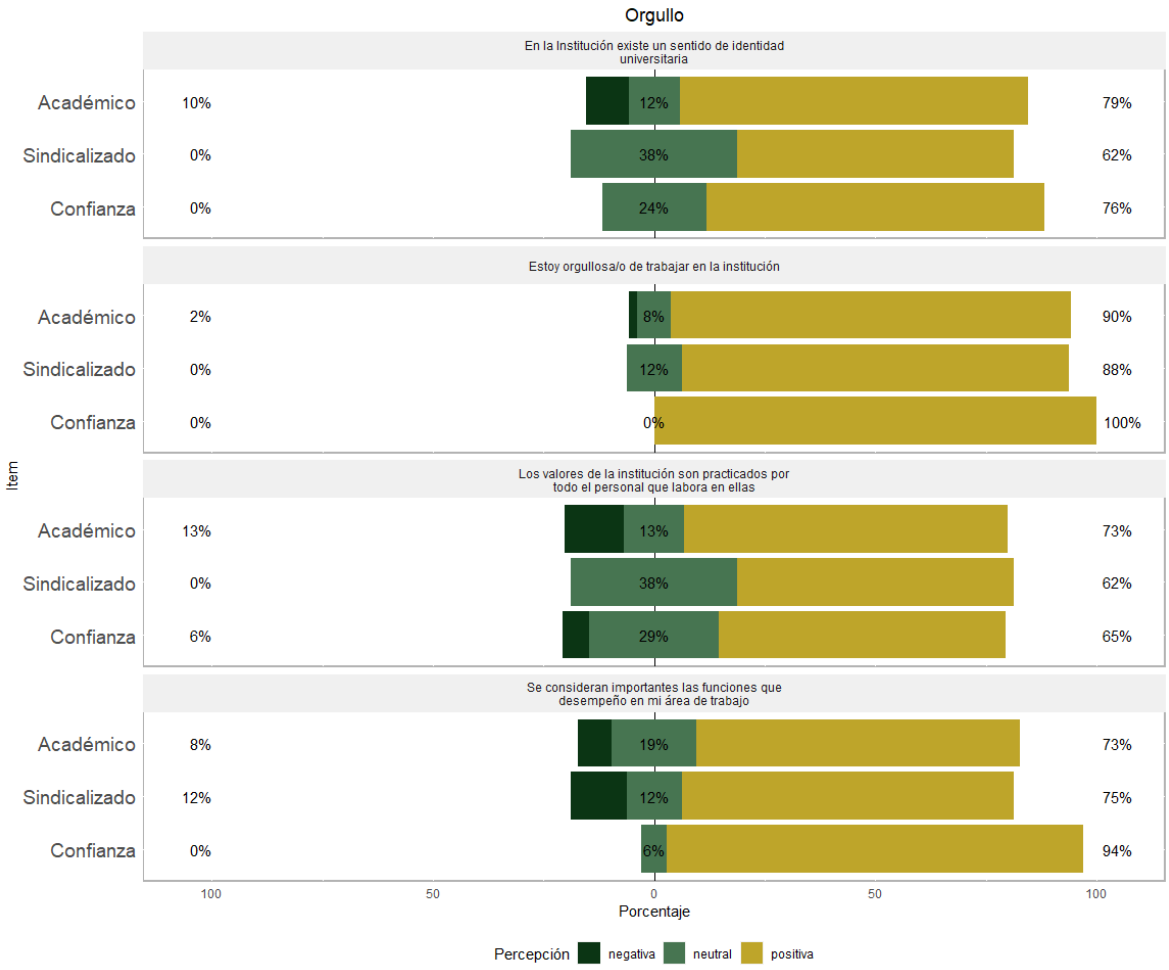


Desglose de la dimensión Orgullo por pregunta.



Análisis de resultados por sector participante.

En cuanto al análisis por sector es importante entender el comportamiento de la dimensión para establecer estrategias de mejora diferenciadas para cada tipo de personal.



Estrategias.

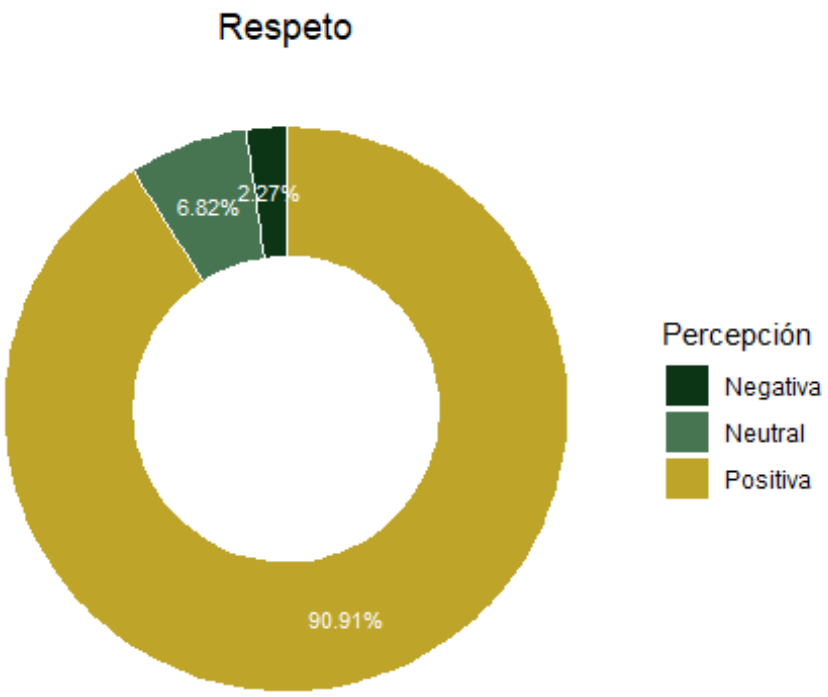
A continuación, se presentan ejemplos de estrategias a implementar, con la finalidad de mejorar la percepción de los empleados con respecto a la dimensión orgullo.

- Continuar con la retroalimentación al personal universitario sobre las funciones que desempeña en su puesto de trabajo y el impacto que tienen para el cumplimiento y logro de objetivos del Centro Universitario.
- Realizar una mayor difusión del significado de los símbolos universitarios, así como de los valores que dan identidad a la Institución.
- Si el personal se siente contento de pertenecer a la institución valora las funciones que desempeña en su puesto de trabajo.
- Fomentar que los valores universitarios sean practicados por sus compañeros de área.

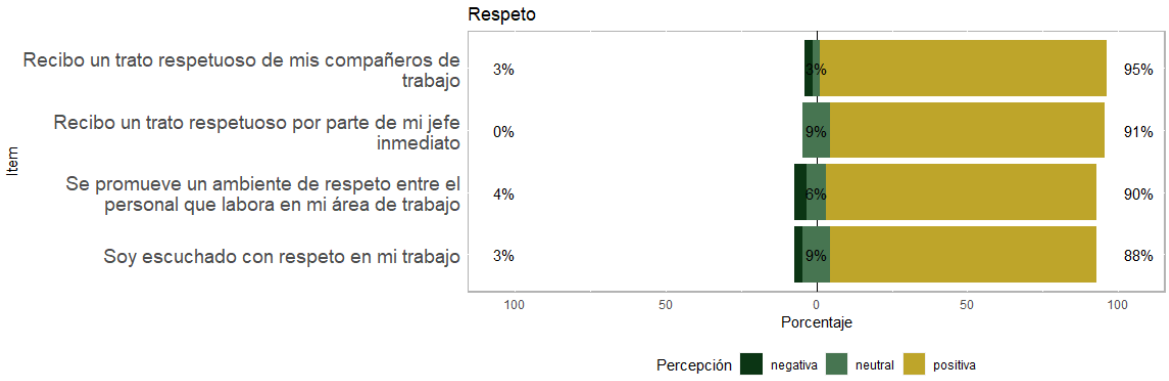
Dimensión Respeto.

Para el clima laboral, se entenderá como el trato que recibe el empleado en la institución, considerando a su jefe inmediato y compañeros de trabajo.

Resultados de la dimensión Respeto.

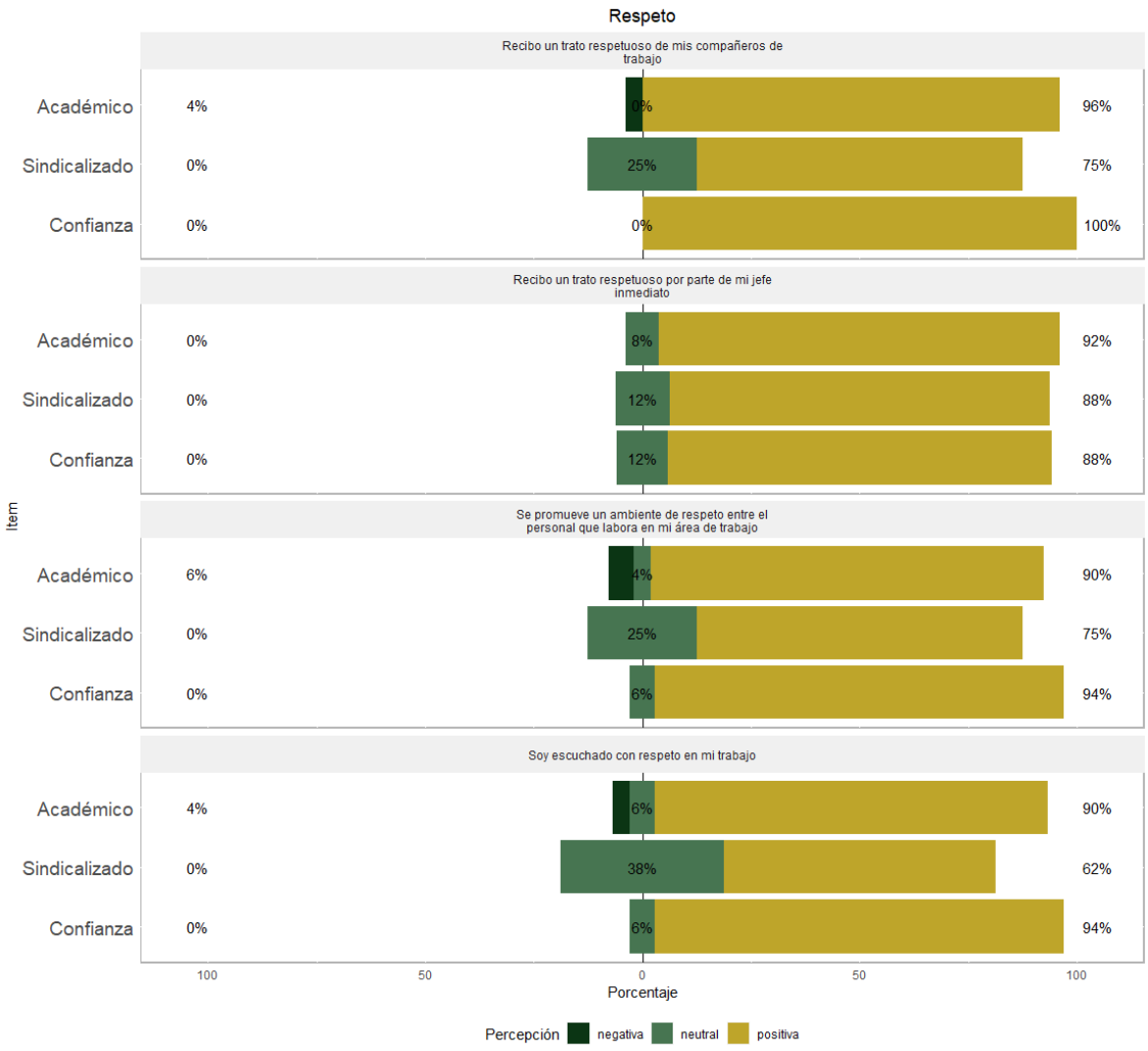


Desglose de la dimensión Respeto por pregunta.



Análisis de resultados por sector participante.

En cuanto al análisis por sector es importante entender el comportamiento de la dimensión para establecer estrategias de mejora diferenciadas para cada tipo de personal.



Estrategias.

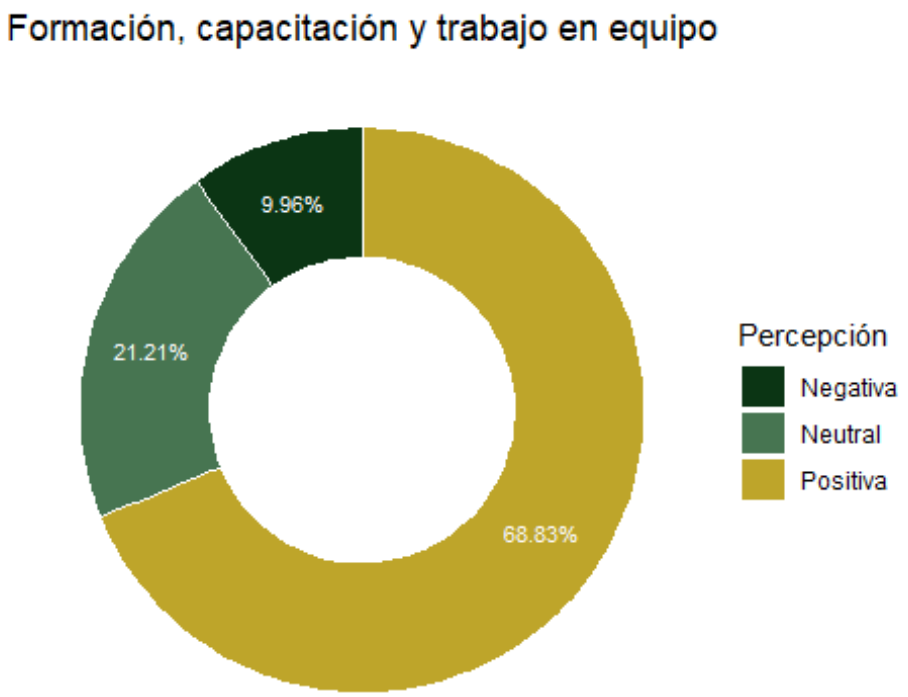
A continuación, se presentan ejemplos de estrategias a implementar, con la finalidad de mejorar la percepción de los empleados con respecto a la dimensión respeto.

- Continuar fomentando el valor del respeto entre los compañeros de trabajo.
- Para el personal recibir un trato respetuoso de sus compañeros y de su jefe inmediato, es sumamente valorado.
- También ser escuchado con respeto como consecuencia de la promoción de un ambiente favorable entre el personal.
- Dar atención a las inconformidades del personal, que se pudieran presentar con el trato que reciben del jefe inmediato o compañeros de trabajo.

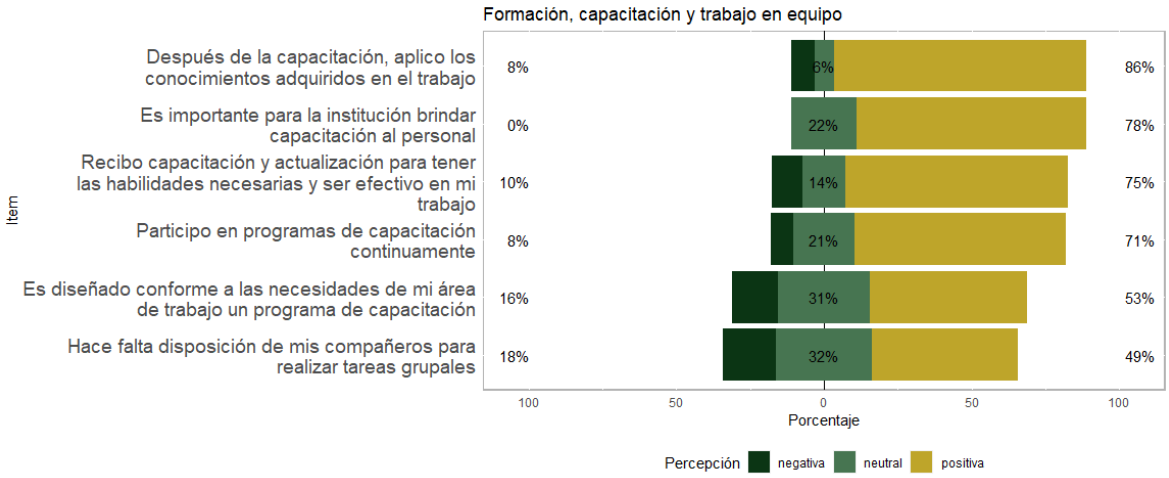
Dimensión Formación, capacitación y trabajo en equipo.

Evalúa el grado en que los empleados reciben conocimientos, habilidades y aptitudes, dando como resultado la eficacia en el logro de objetivos y existe una manera organizada de trabajar de tal modo que es conveniente para el empleado y para la institución.

Resultados de la dimensión Formación, capacitación y trabajo en equipo 79.3%.

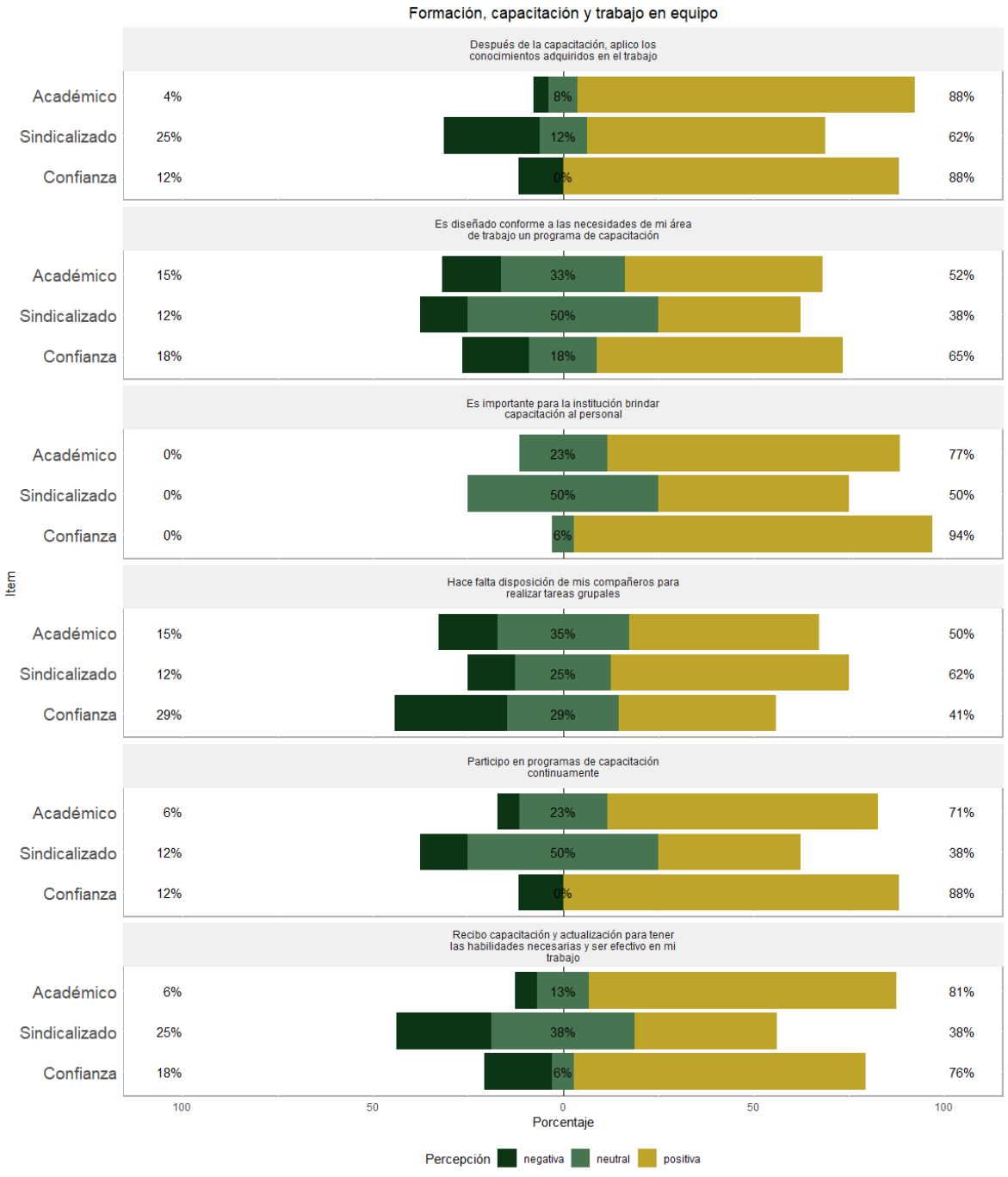


Desglose de la dimensión Formación, capacitación y trabajo en equipo por pregunta.



Análisis de resultados por sector participante.

En cuanto al análisis por sector es importante entender el comportamiento de la dimensión para establecer estrategias de mejora diferenciadas para cada tipo de personal.



Estrategias.

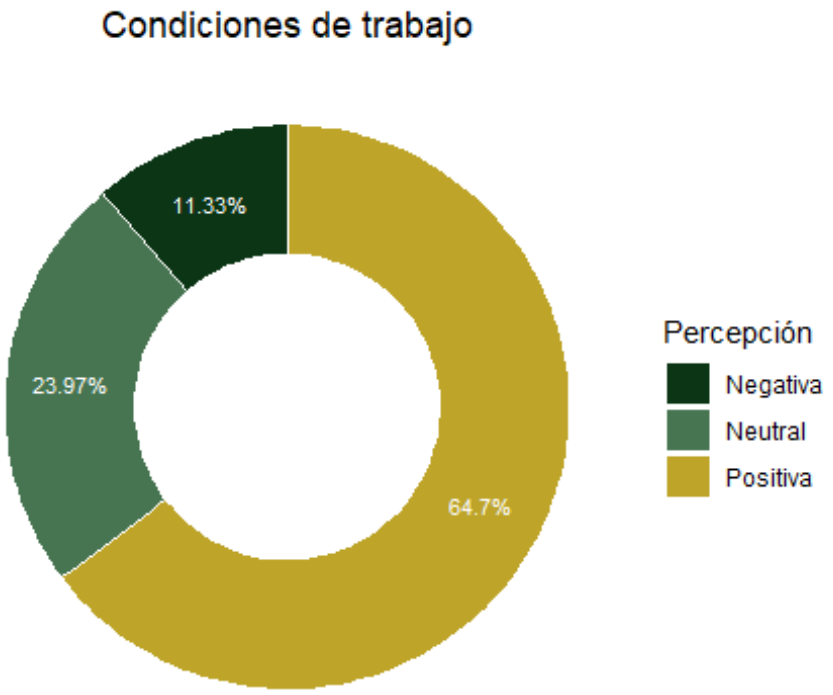
A continuación, se presentan ejemplos de estrategias a implementar, con la finalidad de mejorar la percepción de los empleados con respecto a la dimensión formación, capacitación y trabajo en equipo.

- Crear un programa de desarrollo que permita al personal mejorar sus habilidades.
- Realizar un análisis para actualizar, cuando sea necesario, los cursos de capacitación que actualmente se ofrecen en la institución.
- Fomentar la participación del personal universitario en la realización de actividades grupales, eliminando el celo profesional.
- Promover la formación del personal y también la aplicación de los conocimientos y habilidades adquiridos después de las capacitaciones, ya que esto ayuda a su desempeño laboral incrementando su efectividad.

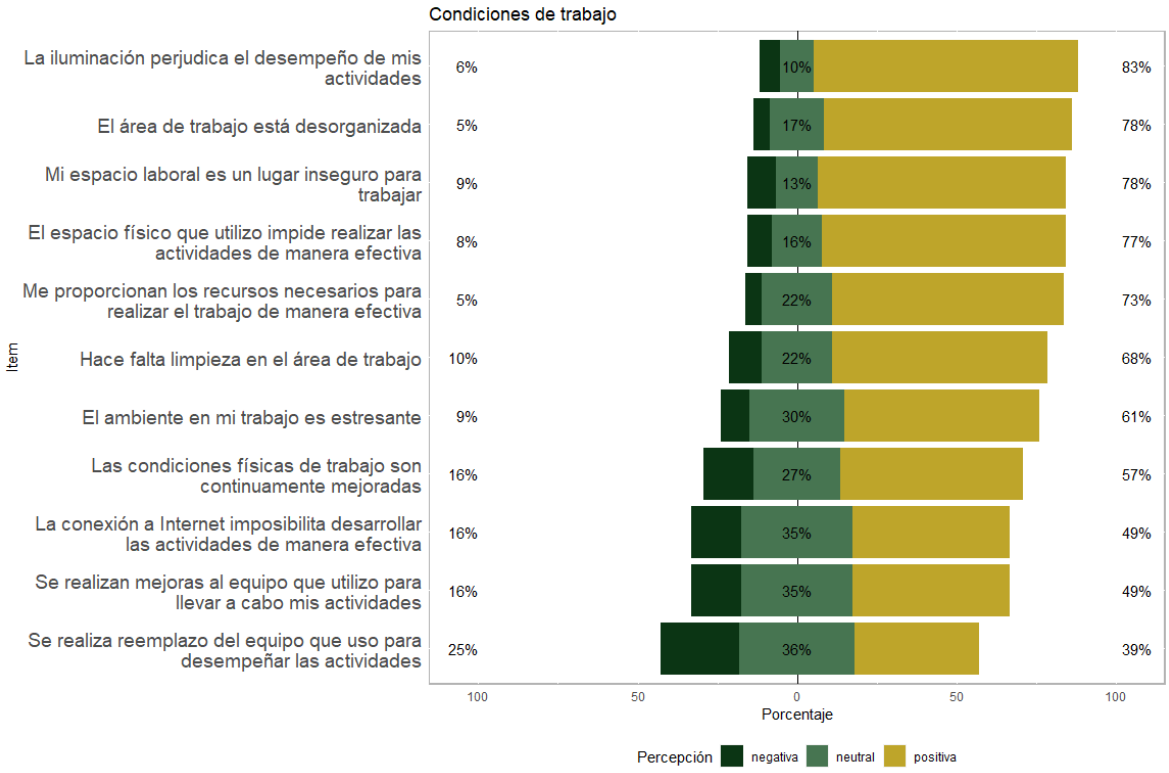
Dimensión Condiciones de trabajo.

Es el conjunto de circunstancias que determinan el desempeño de una persona en su entorno laboral, incluye aspectos ambientales, tecnológicos y las cuestiones de organización del trabajo, el personal con buenas condiciones laborales se sentirá motivado y valorado.

Resultados de la dimensión Condiciones de trabajo 72.8%.

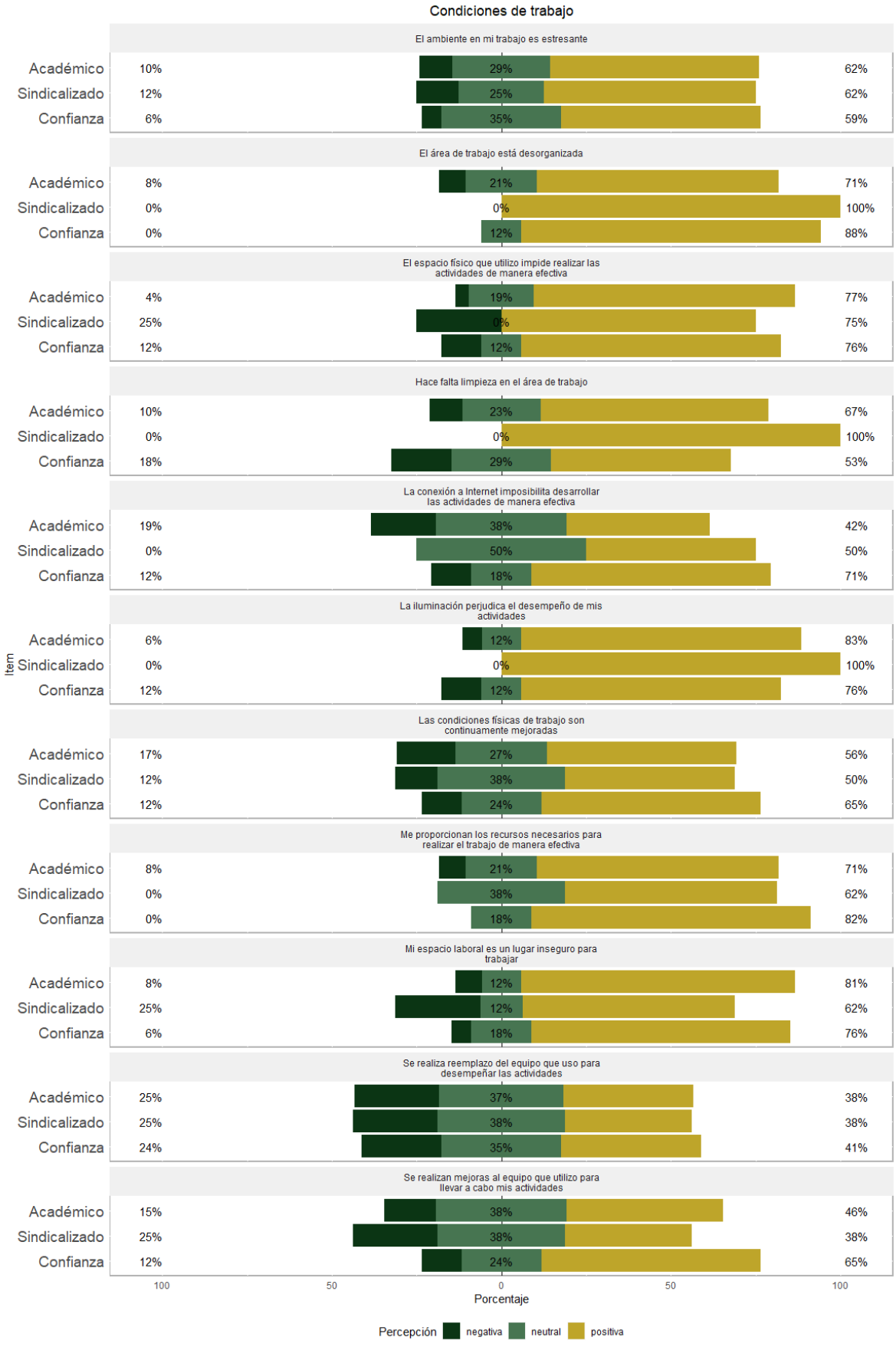


Desglose de la dimensión Condiciones de trabajo por pregunta.



Análisis de resultados por sector participante

En cuanto al análisis por sector es importante entender el comportamiento de la dimensión para establecer estrategias de mejora diferenciadas para cada tipo de personal.


Condiciones de trabajo
El ambiente en mi trabajo es estresante
Académico 10% 29% 62%
Sindicalizado 12% 25% 62%
Confianza 6% 35% 59%
El área de trabajo está desorganizada
Académico 8% 21% 71%
Sindicalizado 0% 0% 100%
Confianza 0% 12% 88%
El espacio físico que utilizo impide realizar las actividades de manera efectiva
Académico 4% 19% 77%
Sindicalizado 25% 0% 75%
Confianza 12% 12% 76%
Hace falta limpieza en el área de trabajo
Académico 10% 23% 67%
Sindicalizado 0% 0% 100%
Confianza 18% 29% 53%
La conexión a Internet imposibilita desarrollar las actividades de manera efectiva
Académico 19% 38% 42%
Sindicalizado 0% 50% 50%
Confianza 12% 18% 71%
La iluminación perjudica el desempeño de mis actividades
Académico 6% 12% 83%
Sindicalizado 0% 0% 100%
Confianza 12% 12% 76%
Las condiciones físicas de trabajo son continuamente mejoradas
Académico 17% 27% 56%
Sindicalizado 12% 38% 50%
Confianza 12% 24% 65%
Me proporcionan los recursos necesarios para realizar el trabajo de manera efectiva
Académico 8% 21% 71%
Sindicalizado 0% 38% 62%
Confianza 0% 18% 82%
Mi espacio laboral es un lugar inseguro para trabajar
Académico 8% 12% 81%
Sindicalizado 25% 12% 62%
Confianza 6% 18% 76%
Se realiza reemplazo del equipo que uso para desempeñar las actividades
Académico 25% 37% 38%
Sindicalizado 25% 38% 38%
Confianza 24% 35% 41%
Se realizan mejoras al equipo que utilizo para llevar a cabo mis actividades
Académico 15% 38% 46%
Sindicalizado 25% 38% 38%
Confianza 12% 24% 65%
Ítem
100 50 0 50 100
Porcentaje
Percepción negativa neutral positiva

Estrategias.

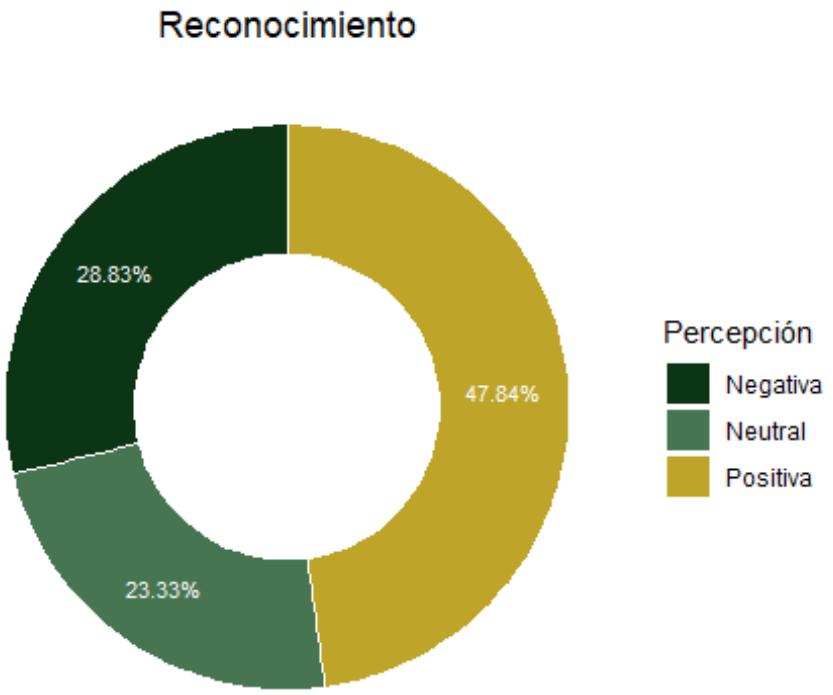
A continuación, se presentan ejemplos de estrategias a implementar, con la finalidad de mejorar la percepción de los empleados con respecto a la dimensión condiciones de trabajo.

- Para mejorar la percepción de los recursos tecnológicos con que se cuenta, se puede realizar una campaña de mantenimiento a equipos de cómputo, que no necesariamente implica su remplazo, quizás con formatear e instalar paquetería actualizada, mejore su rendimiento.
- Implementar la metodología de 5´s en cada espacio universitario, a fin de tener un lugar de trabajo mejor organizado y limpio, propiciando motivación personal y eficiencia para realizar las funciones asignadas. Un lugar desorganizado da la impresión de ser inseguro y obstaculiza el cumplimiento de las actividades.
- El personal requiere para el desempeño de su actividad laboral que se le proporcionen los recursos mínimos necesarios, las mejoras en equipos y reemplazo de éstos.
- Promover la organización y limpieza de las áreas de trabajo con regularidad.

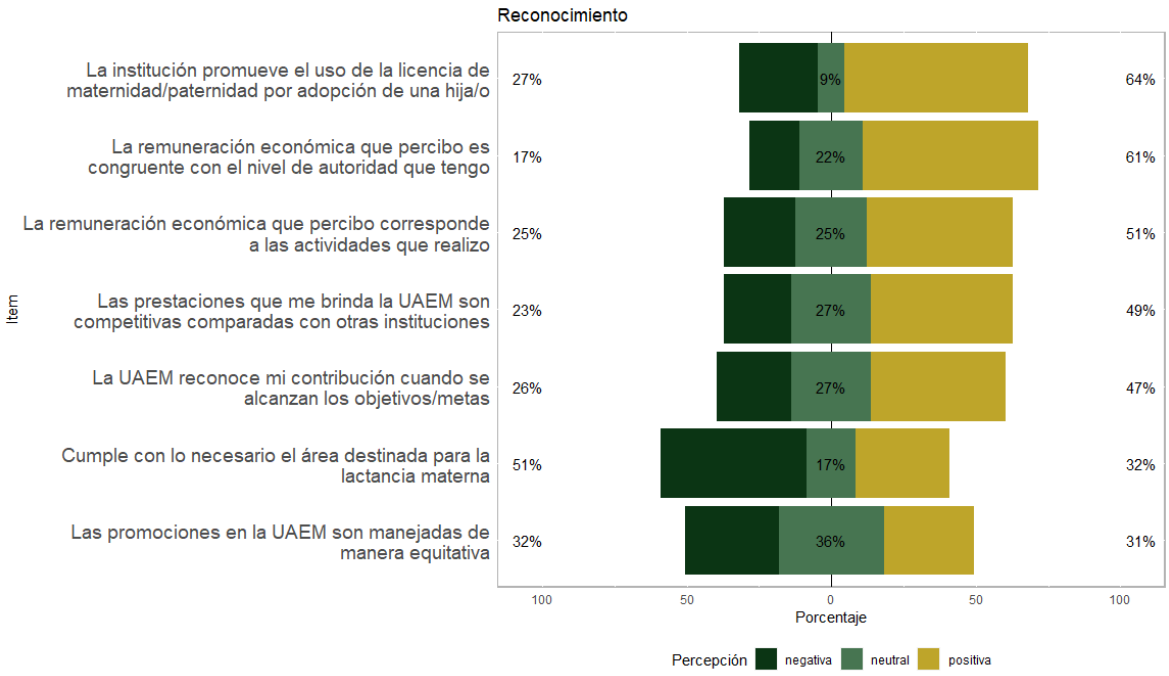
Dimensión Reconocimiento.

Es la percepción que tiene el empleado referente a como la institución compensa y retroalimenta el trabajo realizado, lo que permite lograr los objetivos establecidos por la Institución. Fomentar el reconocimiento genera una satisfacción en los trabajadores lo que conlleva a retener el talento, contar con empleados leales y motivados para conseguir el éxito.

Resultados de la dimensión Reconocimiento 54.9%.

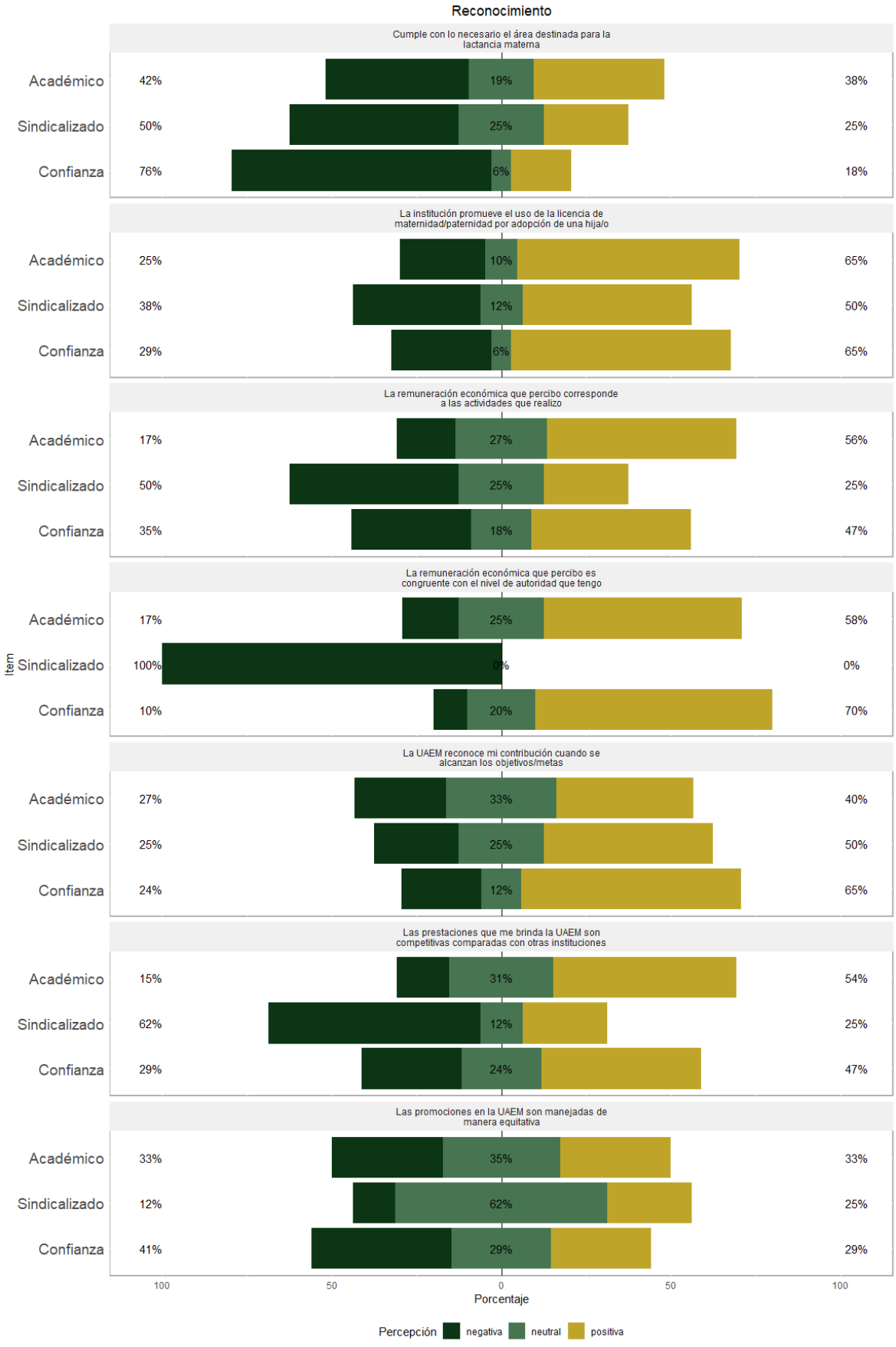


Desglose de la dimensión Reconocimiento por pregunta.



Análisis de resultados por sector participante

En cuanto al análisis por sector es importante entender el comportamiento de la dimensión para establecer estrategias de mejora diferenciadas para cada tipo de personal.


Reconocimiento
Cumple con lo necesario el área destinada para la lactancia materna
Académico 42% 19% 38%
Sindicalizado 50% 25% 25%
Confianza 76% 6% 18%
La institución promueve el uso de la licencia de maternidad/paternidad por adopción de una hija/o
Académico 25% 10% 65%
Sindicalizado 38% 12% 50%
Confianza 29% 6% 65%
La remuneración económica que percibo corresponde a las actividades que realizo
Académico 17% 27% 56%
Sindicalizado 50% 25% 25%
Confianza 35% 18% 47%
La remuneración económica que percibo es congruente con el nivel de autoridad que tengo
Académico 17% 25% 58%
Sindicalizado 100% 0% 0%
Confianza 10% 20% 70%
La UAEM reconoce mi contribución cuando se alcanzan los objetivos/metas
Académico 27% 33% 40%
Sindicalizado 25% 25% 50%
Confianza 24% 12% 65%
Las prestaciones que me brinda la UAEM son competitivas comparadas con otras instituciones
Académico 15% 31% 54%
Sindicalizado 62% 12% 25%
Confianza 29% 24% 47%
Las promociones en la UAEM son manejadas de manera equitativa
Académico 33% 35% 33%
Sindicalizado 12% 62% 25%
Confianza 41% 29% 29%
Item
100
50
0
50
100
Porcentaje
Percepción negativa neutral positiva

Estrategias.

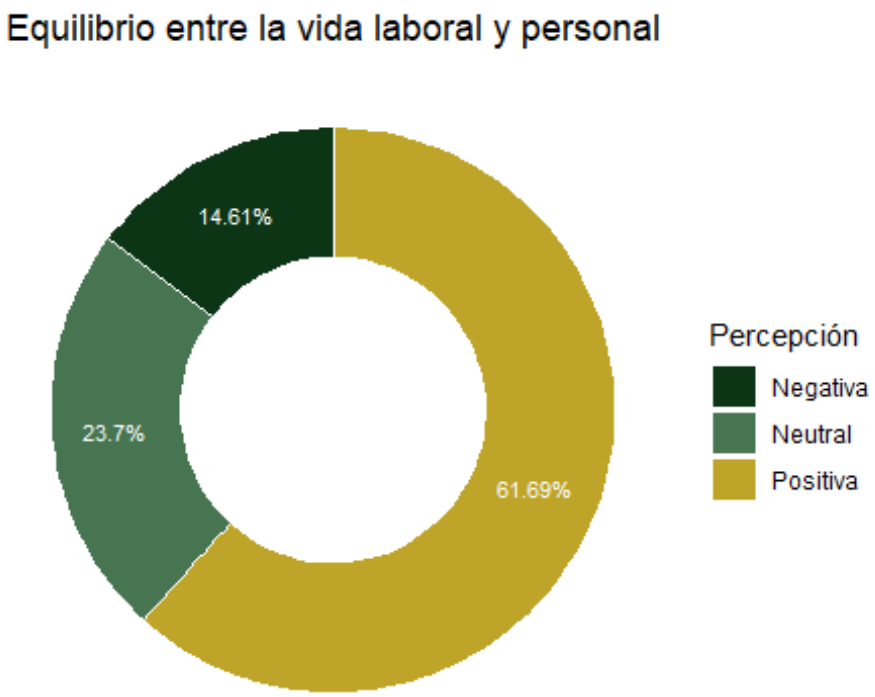
A continuación, se presentan ejemplos de estrategias a implementar, con la finalidad de mejorar la percepción de los empleados con respecto a la dimensión reconocimiento.

- Implementar acciones de reconocimiento que vayan más allá de una retribución económica, por ejemplo, implementar el teletrabajo de manera recurrente, no sólo derivado de una situación sanitaria.
- Otorgar días de asueto derivado de jornadas exhaustivas de trabajo, adicionales a los marcados en el calendario escolar.
- Implementar un plan de desarrollo de carrera, que permita a los empleados alcanzar niveles jerárquicos superiores, con base en méritos laborales obtenidos.
- Mayor difusión de las prestaciones con las que cuenta el empleado universitario, de acuerdo con el tipo de contratación.

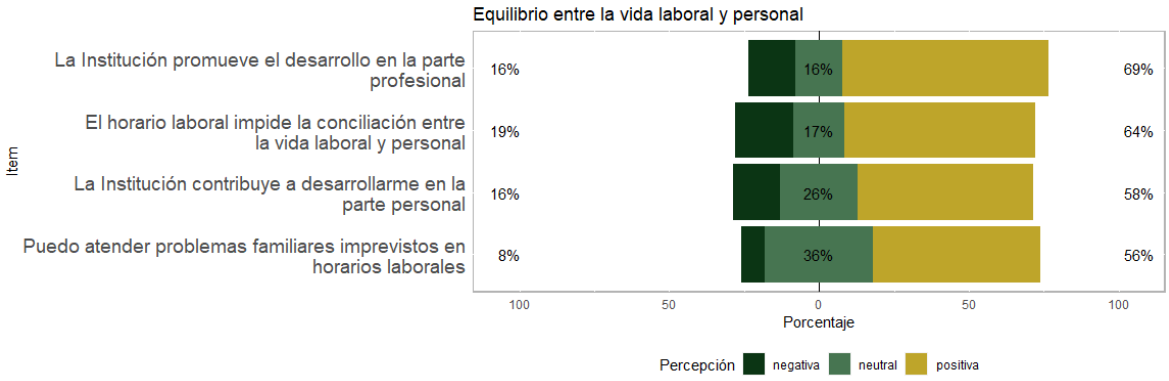
Dimensión Equilibrio entre la vida laboral y personal.

Es la relación que existe entre las horas destinadas al trabajo dentro de la institución en comparación con el tiempo que se destina a la vida personal, familiar y actividades de ocio.

Resultados de la dimensión Equilibrio entre la vida laboral y personal 67.7%.

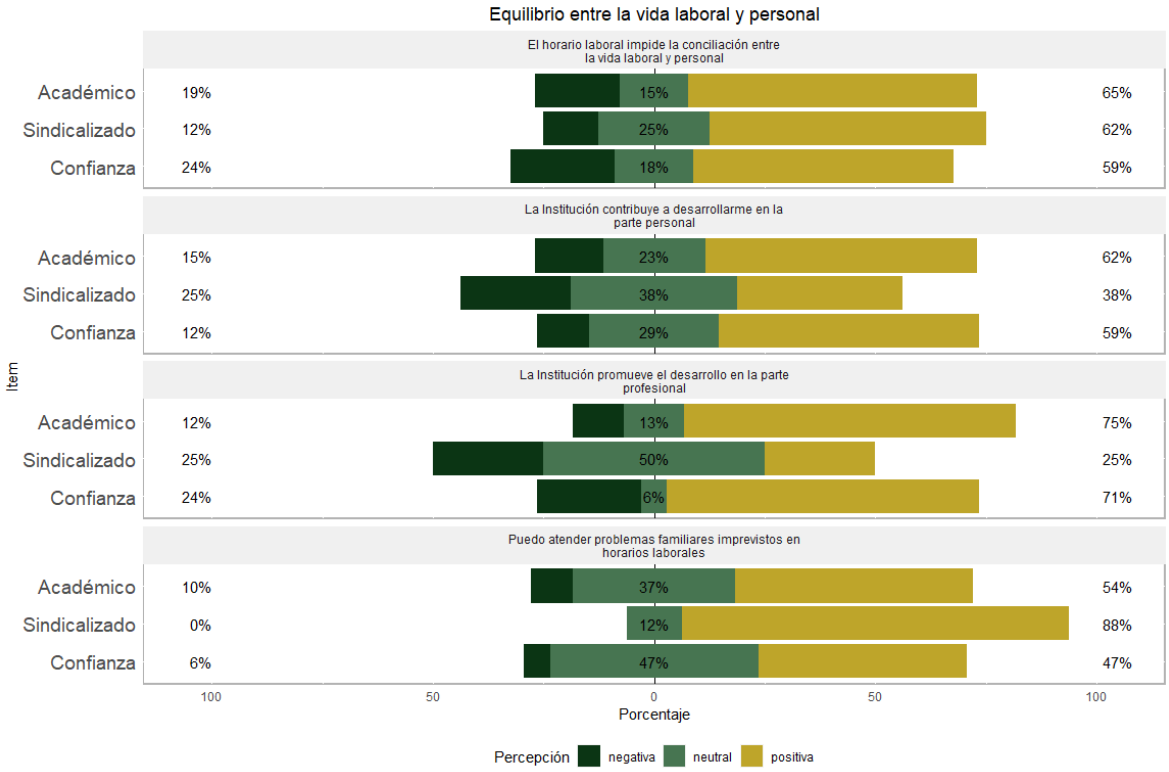


Desglose de la dimensión Equilibrio entre la vida laboral y personal por pregunta.



Análisis de resultados por sector participante.

En cuanto al análisis por sector es importante entender el comportamiento de la dimensión para establecer estrategias de mejora diferenciadas para cada tipo de personal.



Estrategias.

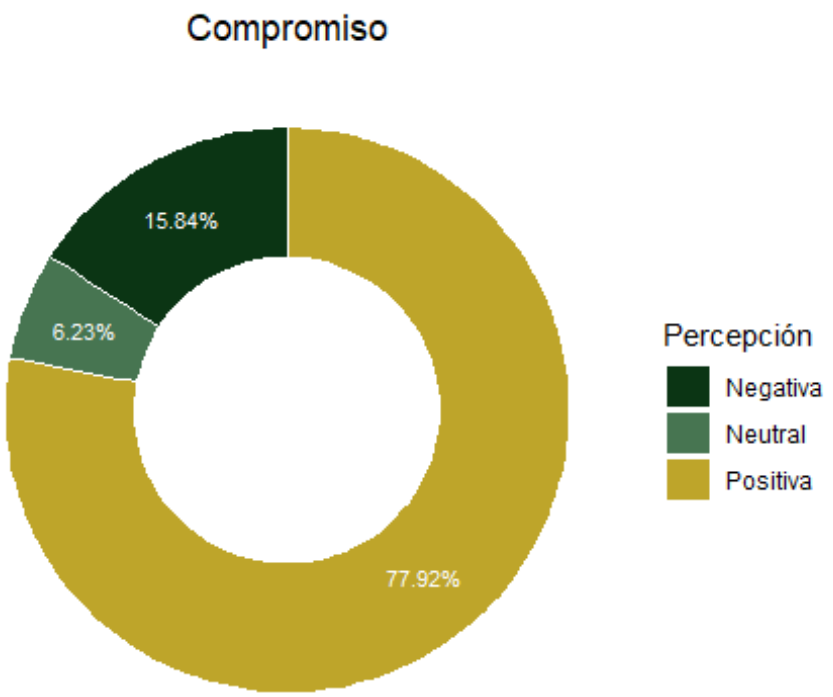
A continuación, se presentan ejemplos de estrategias a implementar, con la finalidad de mejorar la percepción de los empleados con respecto a la dimensión Equilibrio entre la vida laboral y personal.

- Establecer una flexibilidad de la jornada laboral de acuerdo con la buena organización de las actividades a realizar a lo largo de la semana, así como establecer horarios y días de entrega de estas, a efecto de evitar trabajar horas adicionales por tareas no planeadas u el olvido de realizarlas.
- La institución promueva y contribuya con el desarrollo profesional.
- Se considere de ser posible al universitario atender problemas familiares imprevistos en horario laboral.
- Jornadas de trabajo reducidas: establecer el total de horas a la semana dentro de un patrón más breve de trabajo. Es decir, trabajar más horas en menos días. Permitiéndole al trabajador gozar de más días seguidos sin trabajar, para poder dedicarlos a su familia y tiempo libre.
- Teletrabajo: trabajar desde la casa, a través de diferentes herramientas digitales que le permiten al empleado cumplir sus tareas y a su vez poder estar con su familia. Se ha comprobado que esta actividad conlleva beneficios adicionales para la institución, como lo es el ahorro en los gastos de operación (luz, agua, internet, desgaste en equipo de cómputo y oficina).
- Brindar servicios de guardería para madres que se reincorporan nuevamente al trabajo.

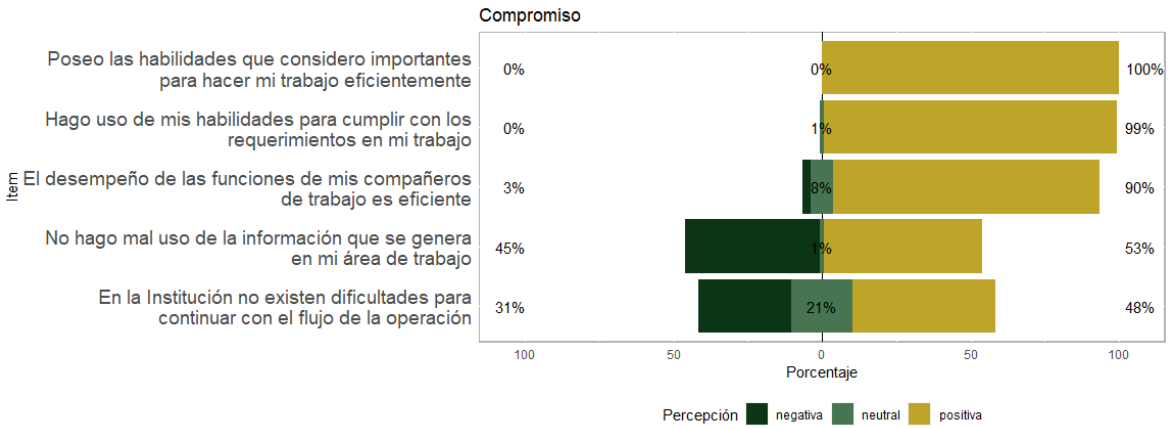
Dimensión Compromiso.

Es la relación que establece el trabajador con la institución considerando los aspectos emocional e intelectual, el personal comprometido se siente impulsado a dar cumplimiento a los retos y objetivos de la institución.

Resultados de la dimensión Compromiso 84.6%.

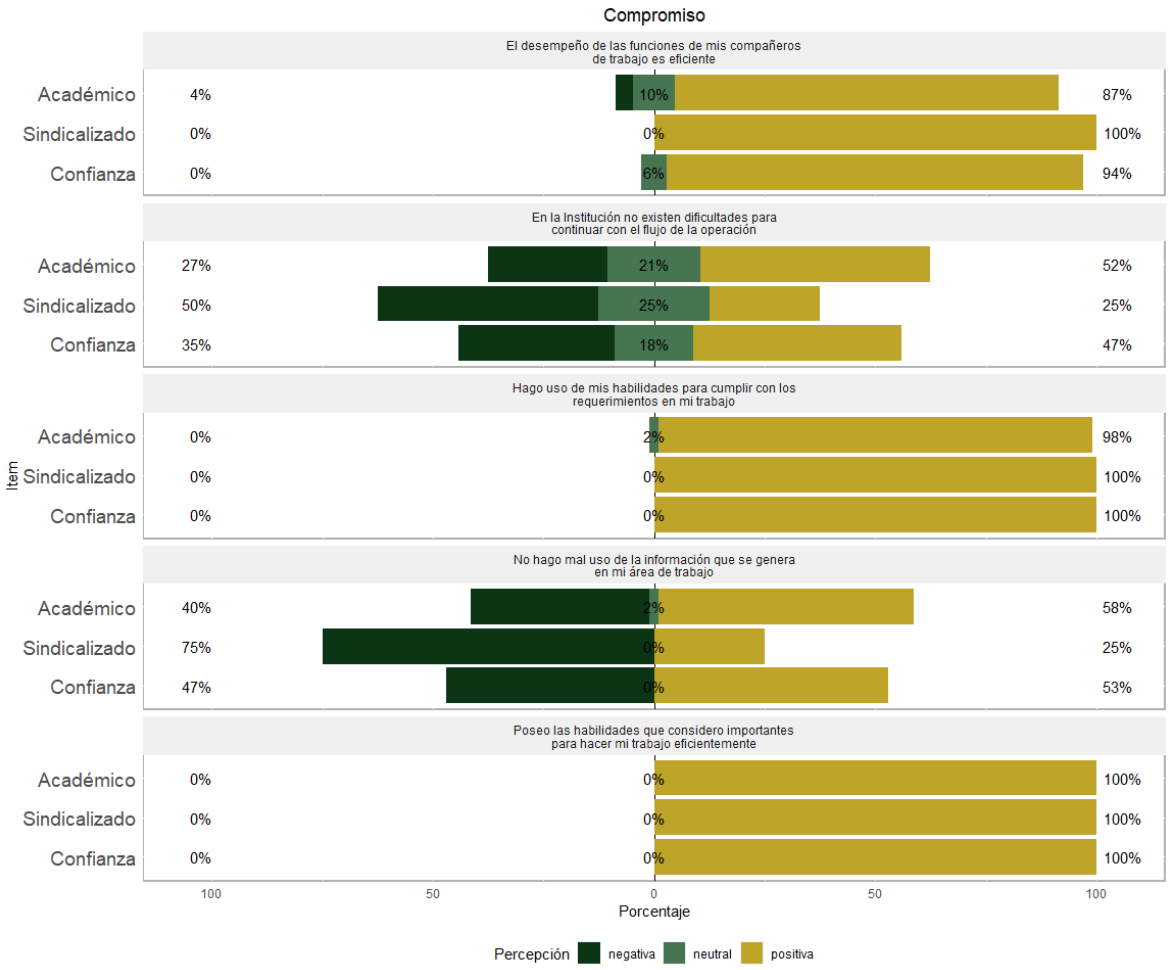


Desglose de la dimensión Compromiso por pregunta.



Análisis de resultados por sector participante

En cuanto al análisis por sector es importante entender el comportamiento de la dimensión para establecer estrategias de mejora diferenciadas para cada grupo.



Estrategias.

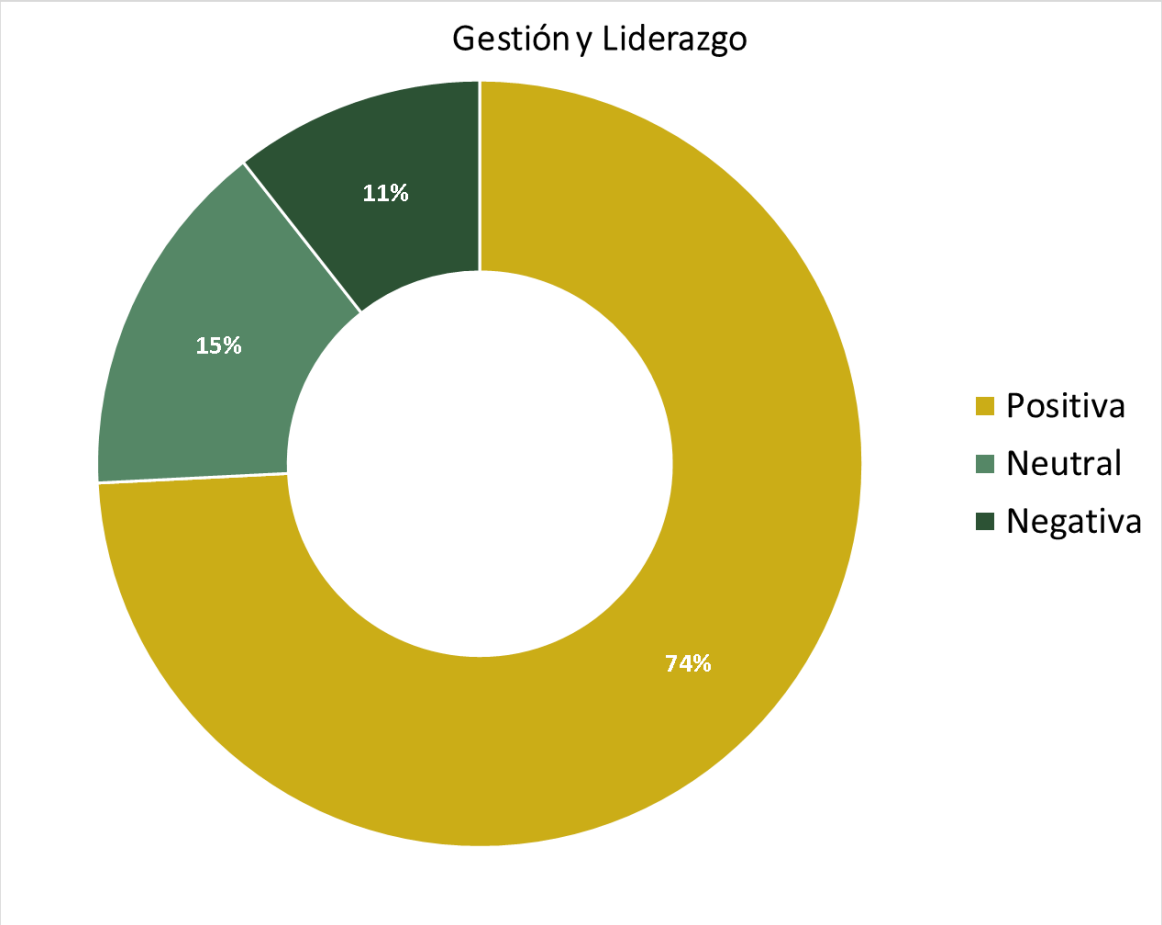
A continuación, se presentan ejemplos de estrategias a implementar, con la finalidad de mejorar la percepción de los empleados con respecto a la dimensión Compromiso.

- Se podría realizar una evaluación 360 de manera anónima a cada personal, a fin de conocer la percepción que tiene sus compañeros de trabajo, su jefe inmediato o, en su caso, subordinados de la forma en cómo desempeña sus actividades, para que, con base en ello, se identifiquen los aspectos a mejorar de cada empleado.
- Generar un documento en el cual cada empleado universitario, se responsabiliza por el uso correcto de la información que genera en su área de trabajo, del mismo modo garantizar su confidencialidad.
- Cada espacio universitario, deberá contar con el manual de organización y procedimientos actualizados, a fin de que cada empleado conozca paso a paso las actividades a realizar para la realización de trámites y servicios que se ofrecen en la institución.
- Promover en el personal operativo que se haga uso correcto de las habilidades que posee para el cumplimiento de sus actividades.
- Fomentar la participación de sus compañeros lo que ayuda al cumplimiento de objetivos y metas
- Sean coherentes los jefes con la forma en cómo se conducen las actividades dentro de su área de trabajo.

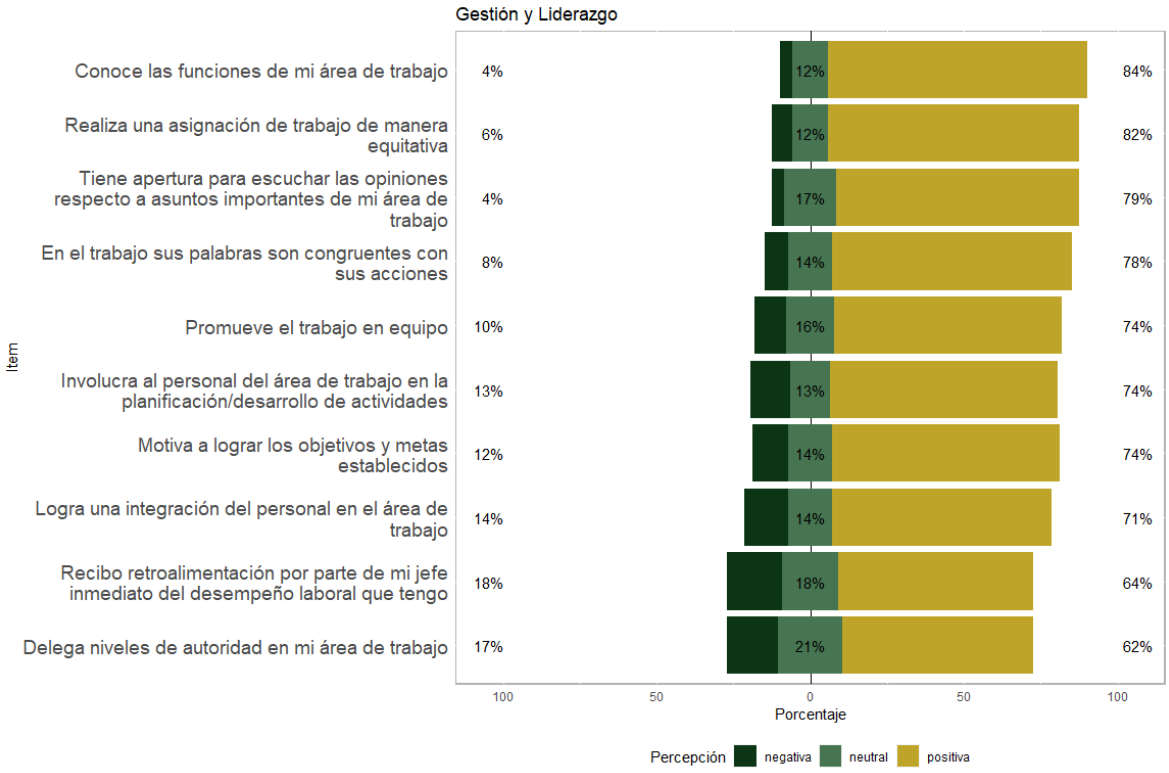
Dimensión Gestión y Liderazgo.

Evalúa la influencia que se tiene sobre el equipo de trabajo, esto puede impactar en que las metas se cumplan o no, los trabajadores identifican si la persona que los coordina les hace participe en la toma de decisiones, sus actos son congruentes con sus palabras, así como lograr la integración del grupo de trabajo o no.

Resultados de la dimensión Gestión y Liderazgo 91.1%.

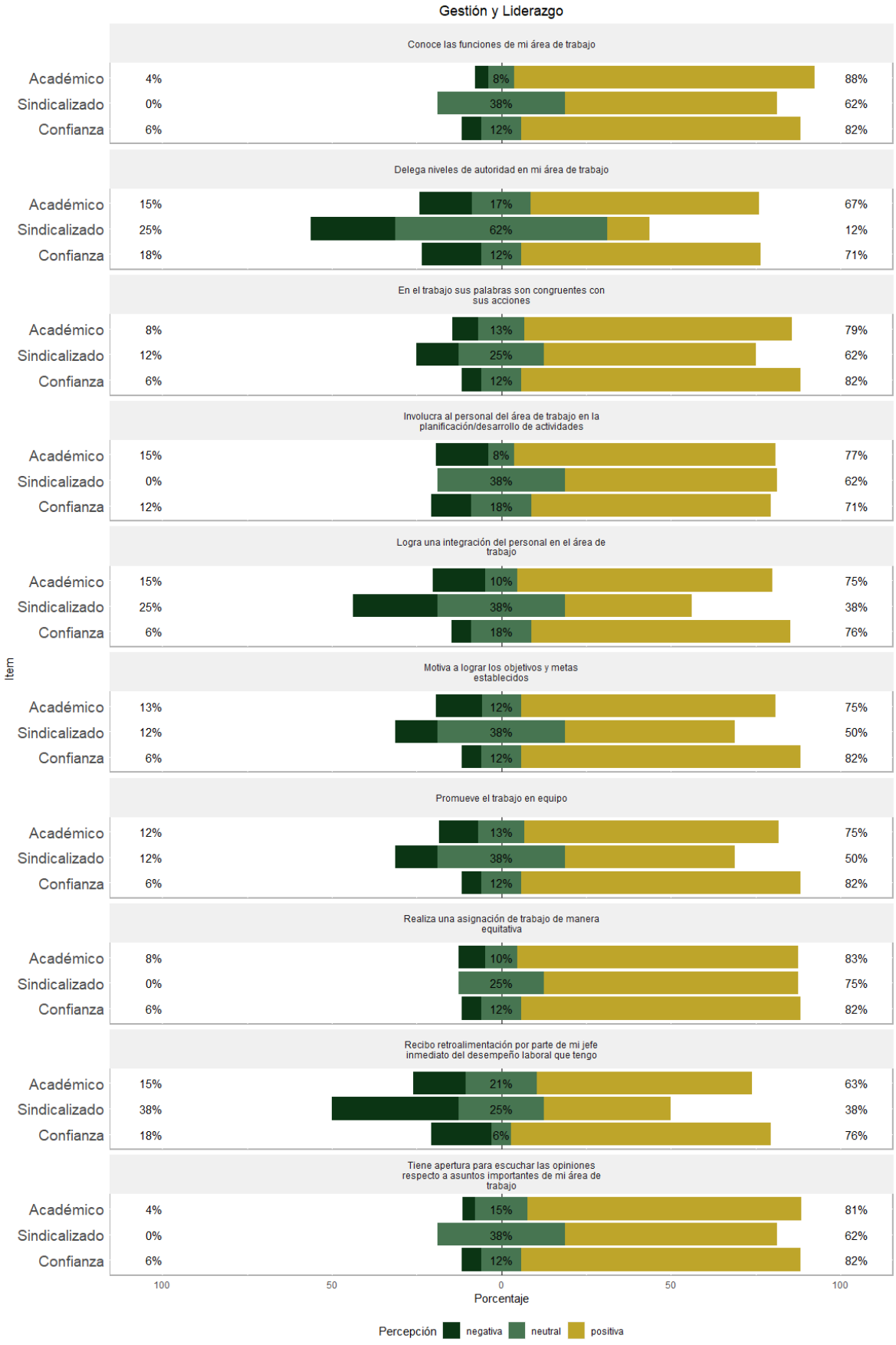


Desglose de la dimensión Gestión y Liderazgo por pregunta.



Análisis de resultados por sector participante

En cuanto al análisis por sector es importante entender el comportamiento de la dimensión para establecer estrategias de mejora diferenciadas para cada tipo de personal.


Gestión y Liderazgo
Conoce las funciones de mi área de trabajo
Académico 4% 8% 88%
Sindicalizado 0% 38% 62%
Confianza 6% 12% 82%
Delega niveles de autoridad en mi área de trabajo
Académico 15% 17% 67%
Sindicalizado 25% 62% 12%
Confianza 18% 12% 71%
En el trabajo sus palabras son congruentes con sus acciones
Académico 8% 13% 79%
Sindicalizado 12% 25% 62%
Confianza 6% 12% 82%
Involucra al personal del área de trabajo en la planificación/desarrollo de actividades
Académico 15% 8% 77%
Sindicalizado 0% 38% 62%
Confianza 12% 18% 71%
Logra una integración del personal en el área de trabajo
Académico 15% 10% 75%
Sindicalizado 25% 38% 38%
Confianza 6% 18% 76%
Motiva a lograr los objetivos y metas establecidos
Académico 13% 12% 75%
Sindicalizado 12% 38% 50%
Confianza 6% 12% 82%
Promueve el trabajo en equipo
Académico 12% 13% 75%
Sindicalizado 12% 38% 50%
Confianza 6% 12% 82%
Realiza una asignación de trabajo de manera equitativa
Académico 8% 10% 83%
Sindicalizado 0% 25% 75%
Confianza 6% 12% 82%
Recibo retroalimentación por parte de mi jefe inmediato del desempeño laboral que tengo
Académico 15% 21% 63%
Sindicalizado 38% 25% 38%
Confianza 18% 6% 76%
Tiene apertura para escuchar las opiniones respecto a asuntos importantes de mi área de trabajo
Académico 4% 15% 81%
Sindicalizado 0% 38% 62%
Confianza 6% 12% 82%
Ítem
100
50
0
50
100
Porcentaje
Percepción negativa neutral positiva

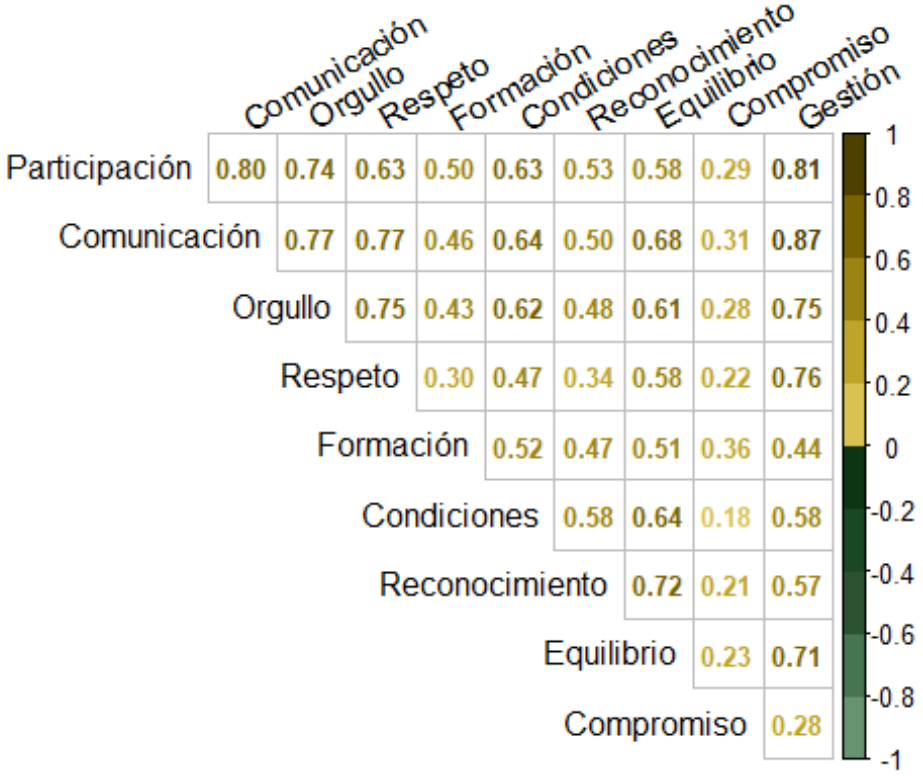
Estrategias.

A continuación, se presentan ejemplos de estrategias a implementar, con la finalidad de mejorar la percepción de los empleados con respecto a la dimensión Gestión y liderazgo.

- Implementar actividades que promuevan un clima laboral positivo dentro del área de trabajo, de manera permanente.
- Mantener el trabajo en equipo al interior de su área de trabajo.
- Tanto personal directivo, como operativo asistir al curso “Bienestar emocional en el ámbito laboral” o “Valor al trabajo y productividad” ofrecidos por la Dirección de Recursos Humanos.
- Jefes de departamento asistir a cursos de gestión y liderazgo.
- Promover una percepción positiva por parte de los trabajadores sobre el personal que los dirige.
- Propiciar la participación del personal y que éste considere que sus opiniones pueden ser escuchadas por su jefe inmediato.
- Suscitar la distribución de las actividades de forma equitativa.
- Brindar retroalimentación del trabajo realizado por las personas que los dirigen.

Correlación entre dimensiones.

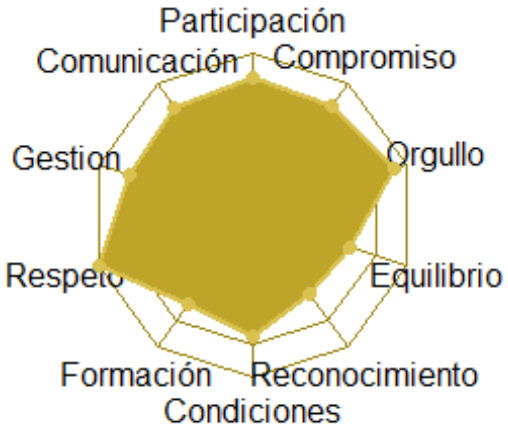
A continuación, se presenta la relación que existe entre las dimensiones que conforman la encuesta de clima laboral, es decir, como impactan los resultados de cada una de ellas entre sí. Cabe mencionar que los resultados marcados en color oro, representan resultados positivos y los verdes, negativos. Sabemos que hay resultados que no siempre están en manos de la institución resolver, como es el caso del reconocimiento, sin embargo, en la tabla se muestra como incrementaría el valor del resultado obtenido en cada dimensión, si se realizan acciones en las dimensiones con las que tiene relación.



Resultados globales

Resultados globales por sector participante.

Resultados del personal Académico

Resultados del personal de Confianza

Resultados del personal Sindicalizado