

Adecco
Training & Consulting



Informe de Clima Laboral 2023



**UNIVERSIDAD DE
GUADALAJARA**
Red Universitaria e Institución Benemérita de Jalisco

CUSUR
Comunidad abierta

Informe de Clima Laboral 2023

Introducción

El clima laboral hace referencia al conjunto de percepciones y representaciones de los colaboradores sobre las condiciones y cualidades laborales, sociales y estructurales de la institución. Estas percepciones constituyen una variable que influye positiva o negativamente sobre el comportamiento individual y colectivo. Por lo tanto, un diagnóstico de clima laboral supone tarea esencial para el mejoramiento del desempeño organizacional.

Objetivo general

Realizar un diagnóstico de clima laboral de la institución, a fin de conocer la percepción de sus colaboradores con relación al entorno y condiciones de trabajo en la institución.

Objetivos específicos

1. Entender la importancia de mantener y preservar un sano ambiente laboral que posibilite el desarrollo del personal, incremente el sentido de pertenencia, impulse la motivación y coadyuve al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.
2. Identificar las fortalezas del ambiente de trabajo de la institución y guiar el diseño de planes de acción para aquellos dominios que obtengan puntuaciones por debajo de lo esperado, con el fin de generar estrategias de intervención que permitan corregir o mejorar las condiciones de trabajo presentes.

Metodología

Se diseñó y aplicó un cuestionario digital conformado por **98 reactivos** para la recopilación y análisis de las percepciones de los colaboradores sobre **7 categorías y 23 factores** de análisis vinculados a condiciones, cualidades y atributos de la institución y la incorporación de **2 preguntas abiertas** para la recolección de información complementaria, con una ejecución promedio de respuesta de **20 min.**

Categorías evaluadas

- Calidad de vida
- Compromiso
- Liderazgo
- Oportunidades
- Personas
- Prácticas institucionales
- Retribución total

Factores evaluados

- Ajuste al puesto
- Alta dirección
- Ambiente físico de trabajo
- Balance vida-trabajo
- Beneficios
- Carrera y promoción
- Claridad organizacional
- Colaboración
- Comunicación
- Formación y desarrollo
- Gestión del desempeño
- Igualdad y no discriminación
- Motivación laboral
- Orientación al trabajador
- Orientación al usuario
- Procesos y procedimientos
- Reconocimiento
- Relación líder-subordinado

- Relaciones interpersonales
- Remuneración y recompensas
- Reputación institucional
- Satisfacción laboral
- Sentido de pertenencia y permanencia

Escala de valoración

Se utilizó una **escala tipo Likert de 5 niveles**, para solicitar al encuestado la expresión de su grado de acuerdo/desacuerdo con cada declaración del cuestionario.

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. En desacuerdo
5. Totalmente en desacuerdo

Población encuestada

Participaron **399 colaboradores** de una meta de **714 empleados**, logrando un porcentaje de participación del **55.88 %**, garantizando la representatividad estadística de los datos con un tamaño de muestra superior al requerido (251 participantes) para un **nivel de confianza del 95 %** con un **margen de error del 5 %**.



Definiciones

Categoría	Factor	Descripción
Calidad de vida 	<ul style="list-style-type: none"> • Balance vida-trabajo • Ambiente físico de trabajo 	Grado en que los trabajadores perciben bienestar derivado de la calidad de su vida laboral relacionada con factores organizacionales como la carga y jornada de trabajo, la seguridad laboral, la relación de equilibrio vida personal-trabajo, así como la calidad, suficiencia e idoneidad del entorno físico y de las herramientas que proporciona la organización para la realización del trabajo.
Compromiso 	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido de pertenencia • Motivación laboral • Satisfacción laboral • Ajuste al puesto • Reputación institucional 	Grado en que los trabajadores se identifican con la institución, caracterizado por un sentido de vinculación y afiliación hacia la organización vinculado a su comportamiento ético, impacto social y reputación organizacional, así como el bienestar derivado de la afinidad entre sus competencias personales y sus responsabilidades laborales, la percepción de intensidad en la realización de sus actividades, y el grado de impulso derivado de las condiciones organizacionales para desempeñarse de manera responsable, comprometida y sostenida en el tiempo.
Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> • Alta dirección • Relación líder-subordinado 	Grado en que los trabajadores perciben un liderazgo efectivo, responsable y alentador por parte de sus superiores y de los líderes de la institución, así como su opinión con respecto a sus habilidades para analizar problemas, tomar decisiones, comunicar, solucionar conflictos, dirigir, inspirar, desarrollar el talento de las personas y alcanzar objetivos de trabajo.

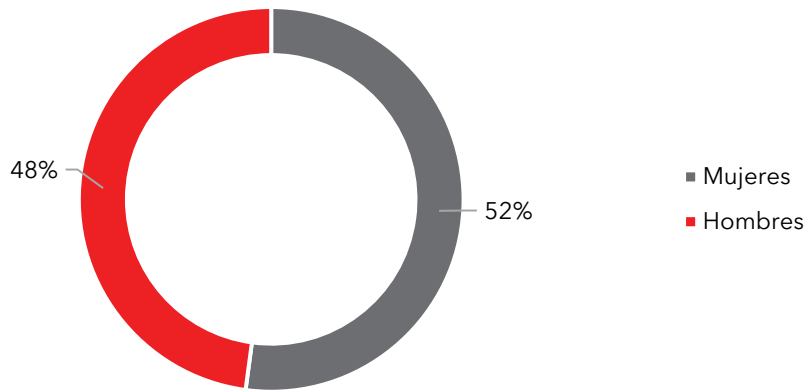
Categoría	Factor	Descripción
<p>Oportunidades</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Formación y desarrollo • Carrera y promoción 	<p>Grado en que los trabajadores perciben efectividad y suficiencia en las acciones formativas de la institución y su correspondencia con las necesidades de entrenamiento, formación y/o certificación del personal, para el mejoramiento de las actitudes, conocimientos, habilidades y/o conductas del personal, así como las oportunidades de desarrollo y promoción interna.</p>
<p>Personas</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación al usuario • Relaciones interpersonales • Colaboración • Orientación al trabajador • Igualdad y no discriminación 	<p>Grado en que los trabajadores perciben una atmósfera de cordialidad y colaboración en la organización, caracterizada por una disposición para el trabajo en equipo, la sinergia, el respeto y la ayuda mutua, así como el grado de interés que encuentran en la institución hacia la identificación y satisfacción de las necesidades y expectativas de sus usuarios y trabajadores.</p>
<p>Prácticas institucionales</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad organizacional • Comunicación • Gestión del desempeño • Procesos y procedimientos 	<p>Grado en que los trabajadores perciben efectividad y eficiencia en los procesos y políticas institucionales, la identificación de confianza, funcionalidad y calidad en los medios y estilos de comunicación interna, tanto vertical como horizontal, dentro y entre las áreas que componen a la organización, la existencia de acciones para medir el desempeño y alinearlos con los objetivos estratégicos institucionales, la difusión y promoción de la misión y visión institucionales, así como el entendimiento claro acerca de las responsabilidades y aportes inherentes a los puestos de trabajo y áreas funcionales, y la estructura organizacional de la institución.</p>
<p>Retribución total</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios • Reconocimiento • Remuneración y recompensas 	<p>Grado en que los trabajadores perciben beneficio en el esquema salarial y de prestaciones de la institución, los estímulos económicos y simbólicos, el reconocimiento al alto desempeño e incentivos complementarios que otorga la organización.</p>

Escala e interpretación de resultados

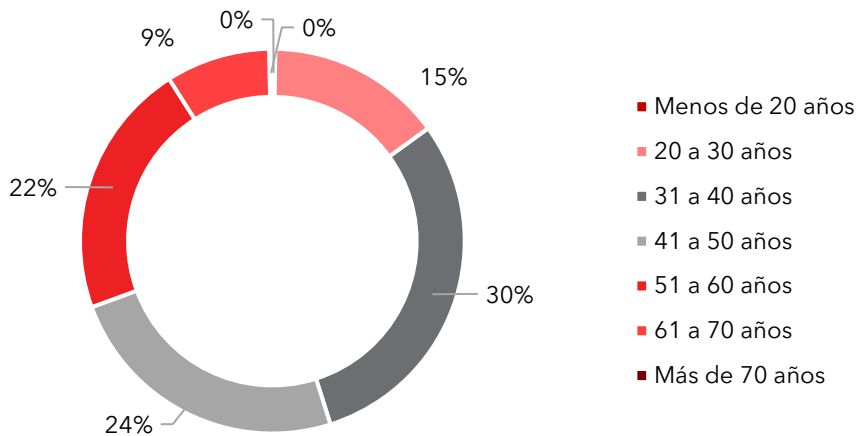
Código de color	Interpretación
95-100 %	Las condiciones laborales y el entorno de trabajo impactan positivamente y de forma significativa sobre la motivación, productividad, permanencia y calidad de vida del personal.
90-94 %	Las condiciones laborales y el entorno de trabajo impactan positivamente sobre la motivación, productividad, permanencia y calidad de vida del personal.
85-89 %	Las condiciones laborales y el entorno de trabajo impactan positivamente sobre la motivación, productividad, permanencia y calidad de vida del personal.
80-84 %	Las condiciones laborales y el entorno de trabajo impactan mínimamente, de forma positiva, sobre la motivación, productividad, permanencia y calidad de vida del personal.
75-79 %	Las condiciones laborales y el entorno de trabajo impactan mínimamente, de forma negativa, sobre la motivación, productividad, permanencia y calidad de vida del personal.
70-74 %	Las condiciones laborales y el entorno de trabajo impactan negativamente sobre la motivación, productividad, permanencia y calidad de vida del personal.
65-69 %	Las condiciones laborales y el entorno de trabajo afectan negativamente y de forma importante sobre la motivación, productividad, permanencia y calidad de vida del personal.
60-64 %	Las condiciones laborales y el entorno de trabajo afectan negativamente y de forma importante sobre la motivación, productividad, permanencia y calidad de vida del personal.
55-59 %	Las condiciones laborales y el entorno de trabajo afectan negativamente y de forma importante sobre la motivación, productividad, permanencia y calidad de vida del personal.
50-54 %	Las condiciones laborales y el entorno de trabajo afectan negativamente y de forma importante sobre la motivación, productividad, permanencia y calidad de vida del personal.
45-49 %	Las condiciones laborales y el entorno de trabajo afectan negativamente y de forma importante sobre la motivación, productividad, permanencia y calidad de vida del personal.
>= 44 %	Las condiciones laborales y el entorno de trabajo afectan negativamente y de forma importante sobre la motivación, productividad, permanencia y calidad de vida del personal.

Niveles de participación

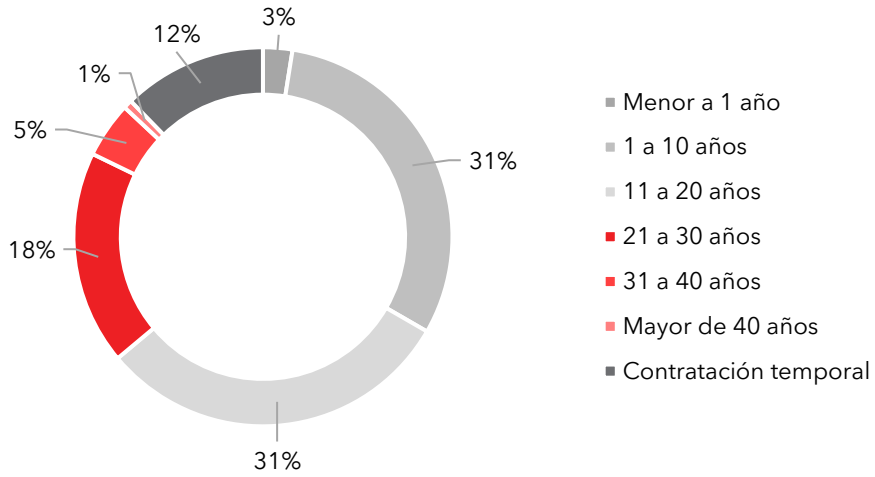
Participación por Sexo



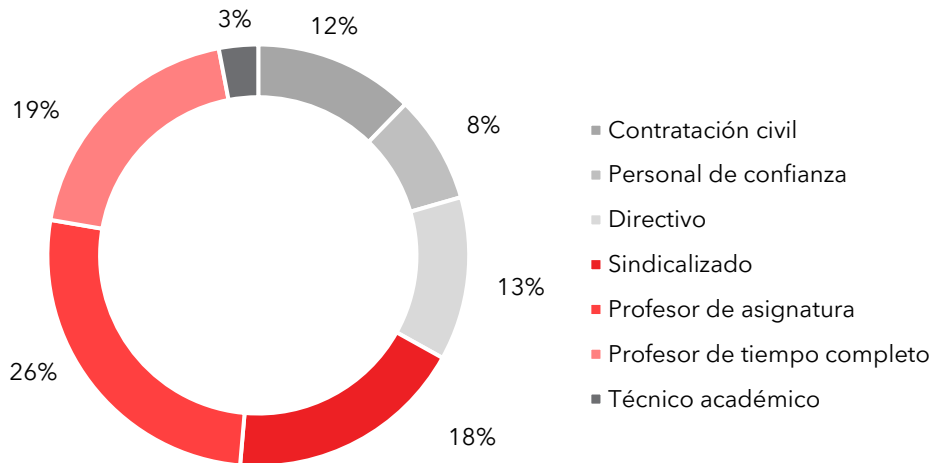
Participación por Edad



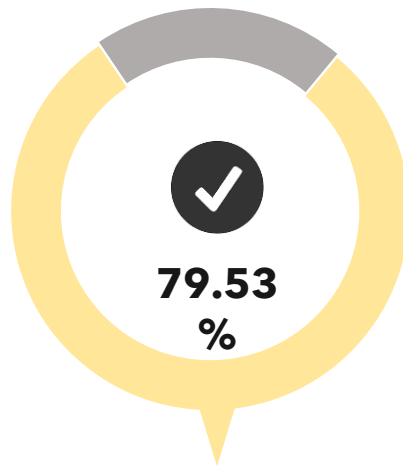
Participación por Antigüedad laboral



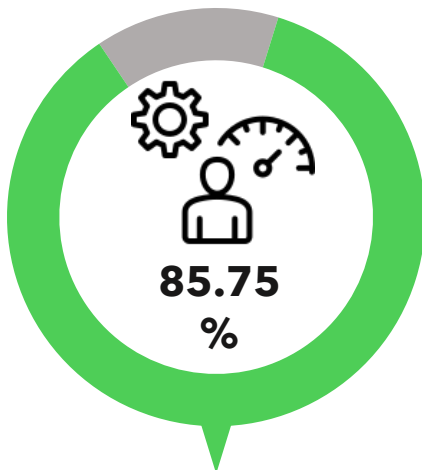
Participación por Tipo de personal



Resultados generales

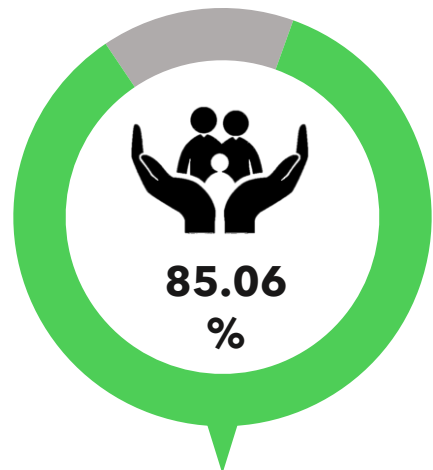


Calificación Global



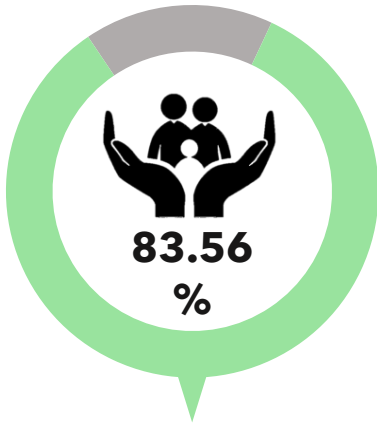
Compromiso

Sentido de pertenencia y permanencia, Motivación laboral, Satisfacción laboral, Ajuste al puesto, Reputación institucional



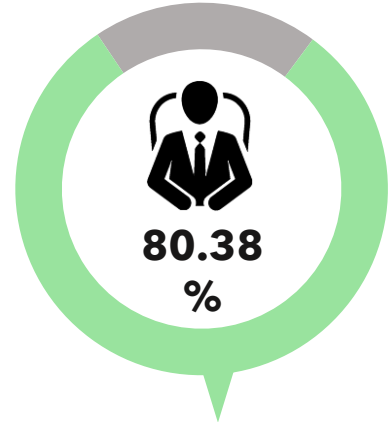
Prácticas institucionales

Claridad organizacional, Comunicación, Gestión del Desempeño, Procesos y procedimientos



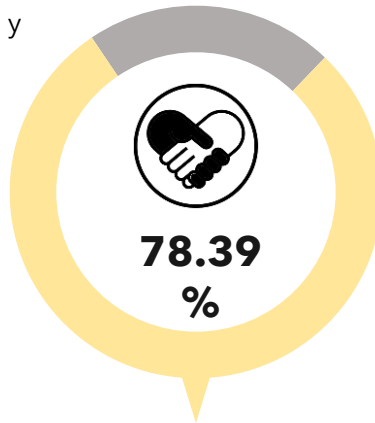
Personas

Orientación al usuario, Relaciones interpersonales, Colaboración, Orientación al trabajador, Igualdad y no discriminación



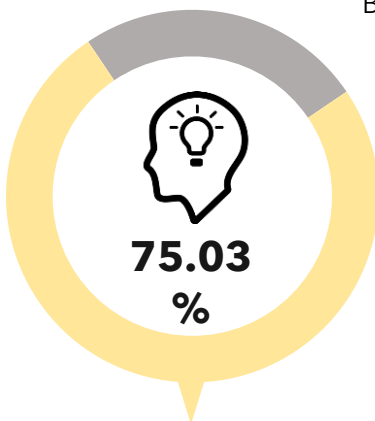
Liderazgo

Alta Dirección, Relación líder-subordinado



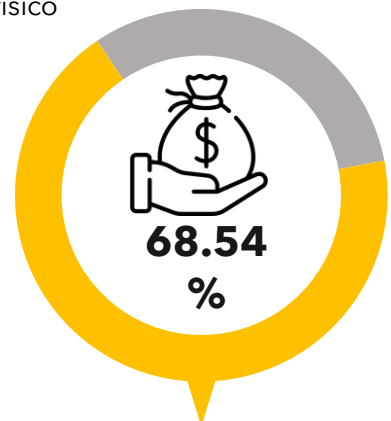
Calidad de vida

Balance Vida-Trabajo, Ambiente físico de trabajo



Oportunidades

Formación y desarrollo, Carrera y promoción



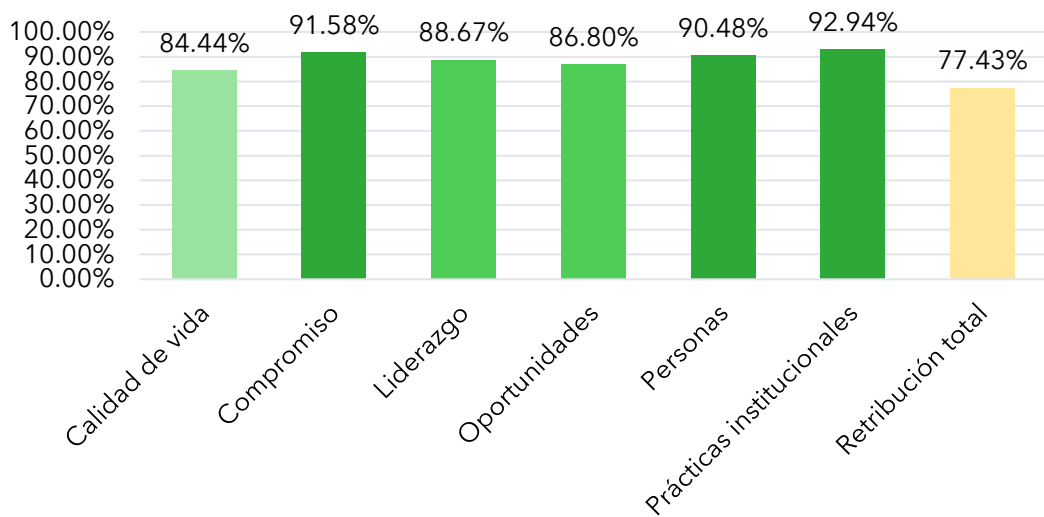
Retribución total

Beneficios, Reconocimiento, Remuneración y recompensas

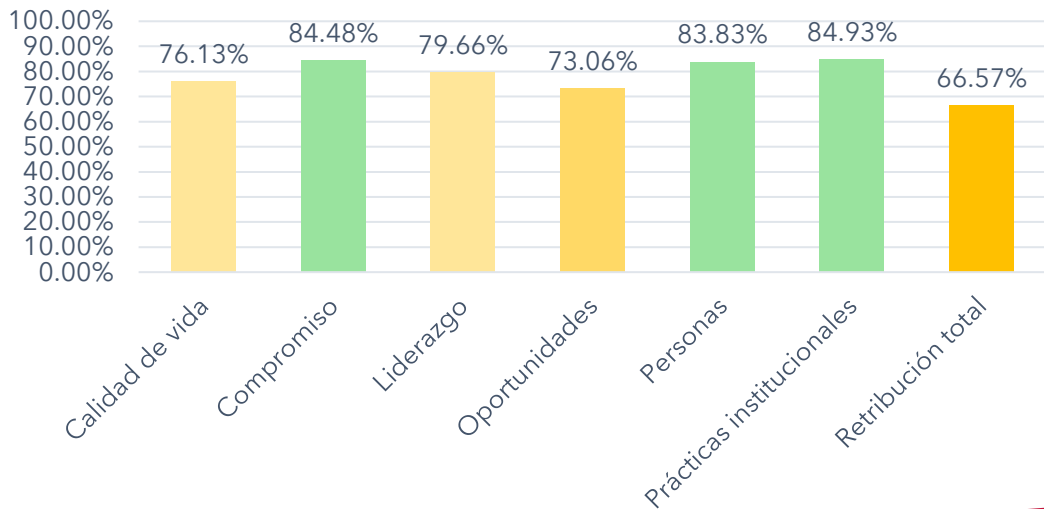
Resultados sociolaborales

Antigüedad

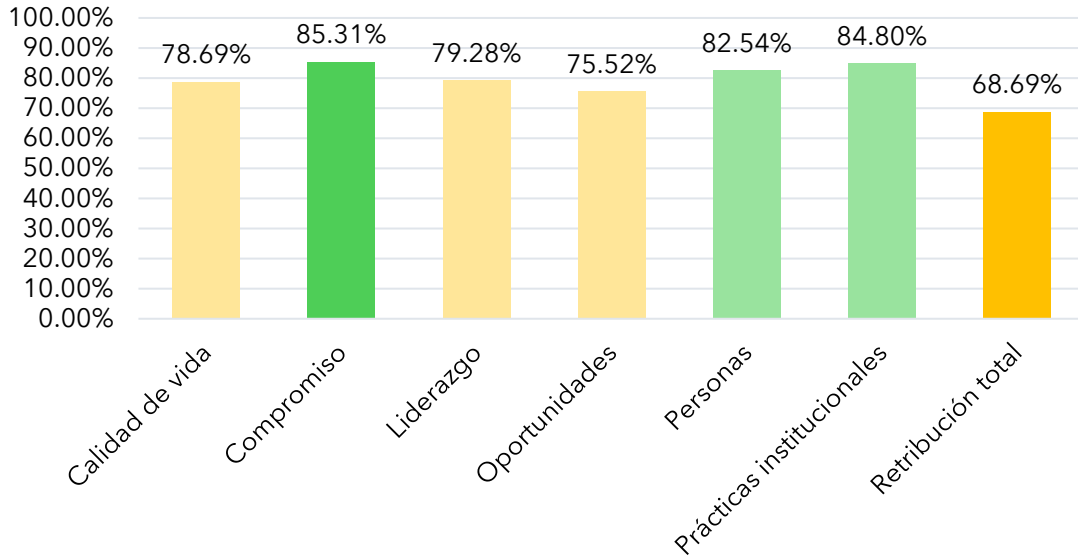
Antigüedad menor a 1 año



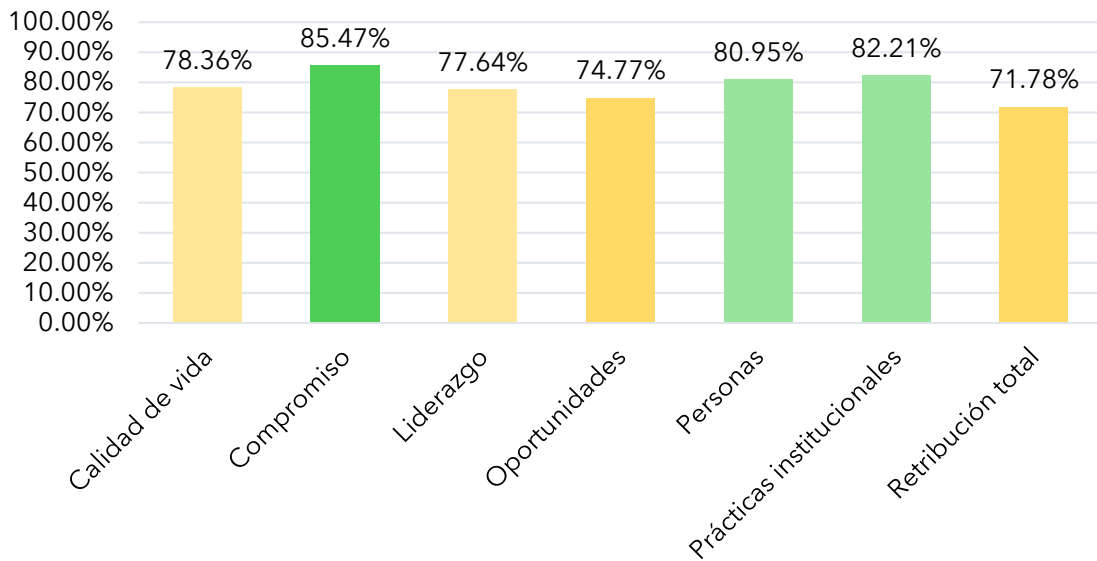
Antigüedad de 1 a 10 años



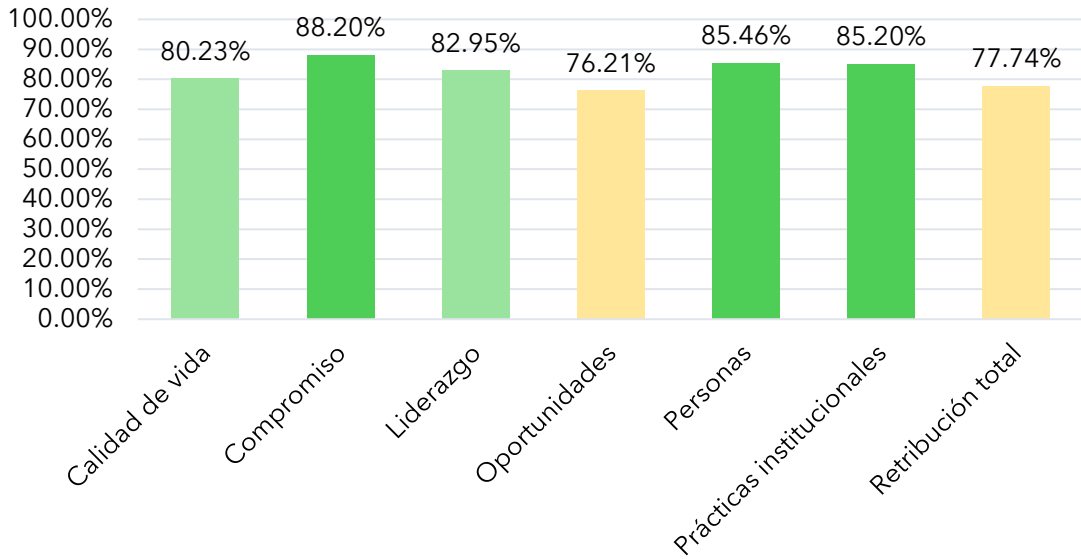
Antigüedad de 11 a 20 años



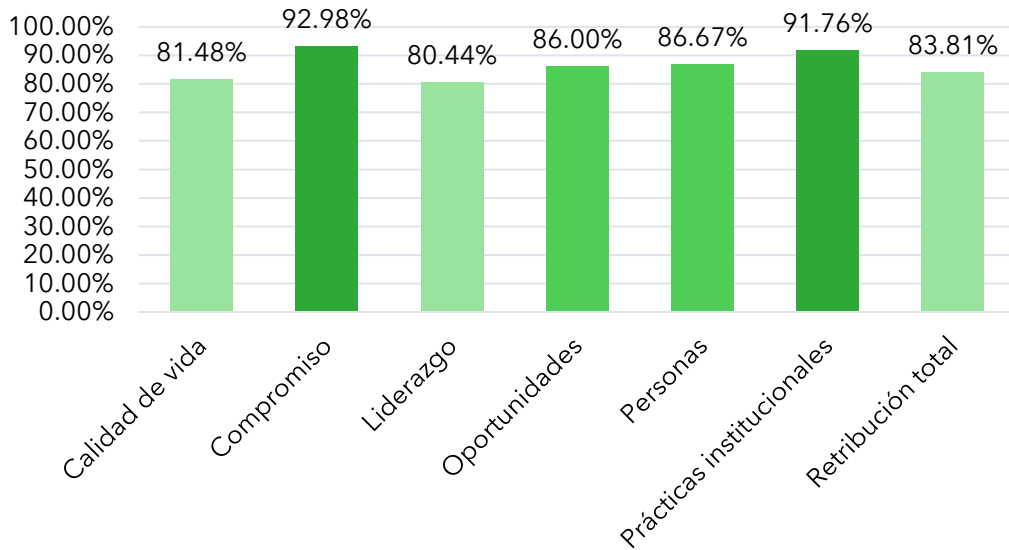
Antigüedad de 21 a 30 años



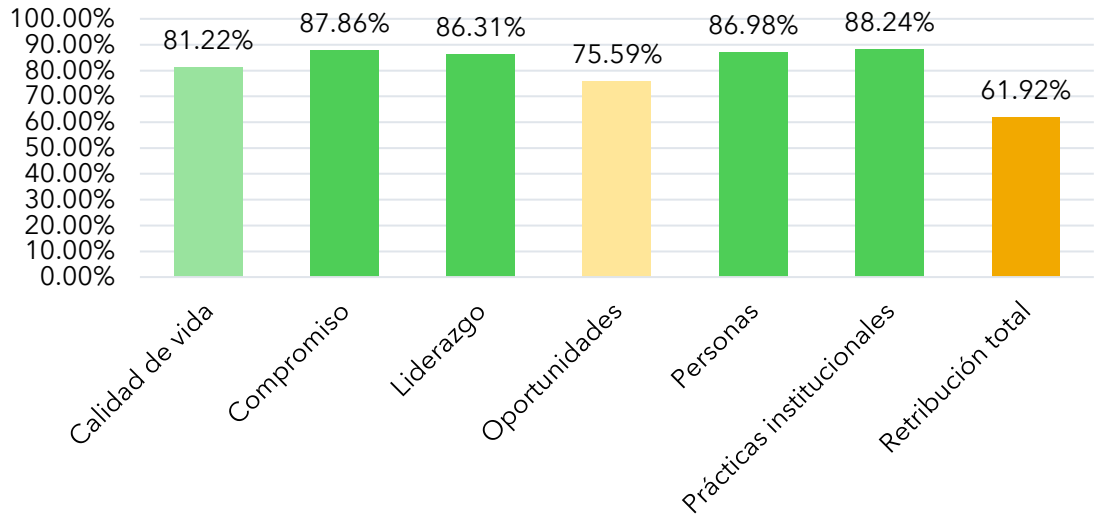
Antigüedad de 31 a 40 años



Antigüedad mayor a 40 años

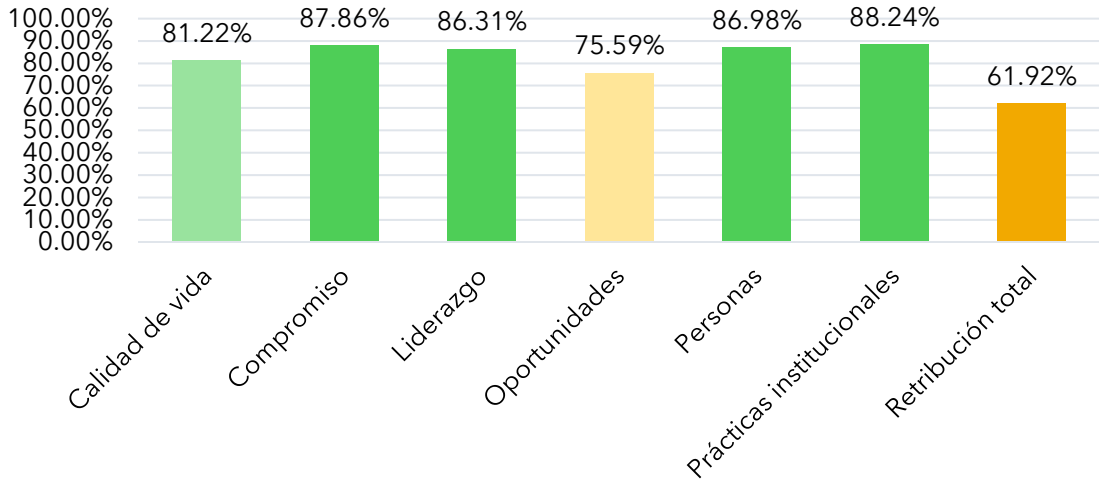


Antigüedad de Contratación Temporal

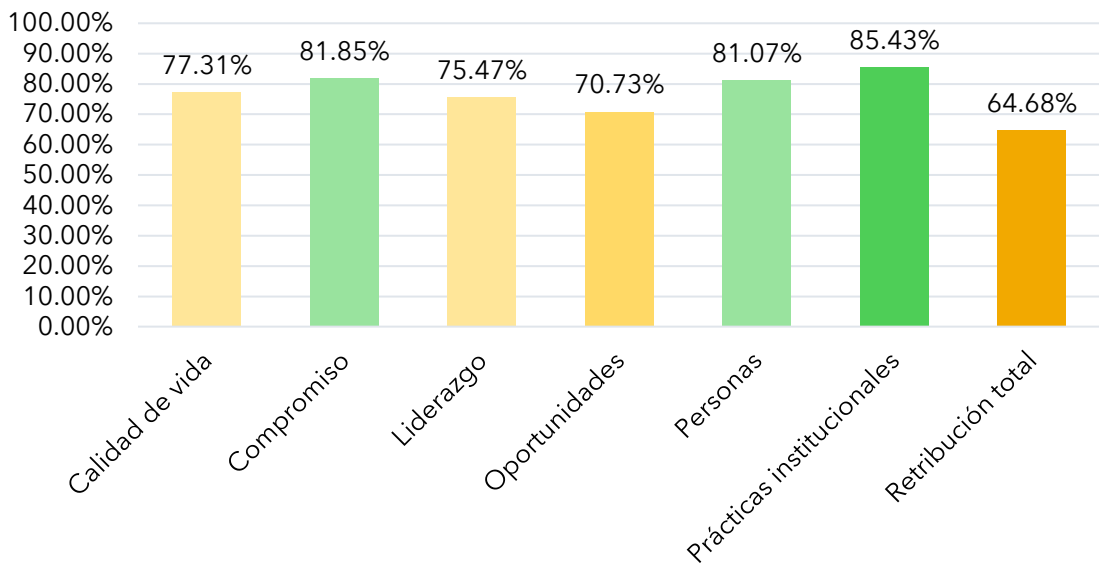


Tipo de personal

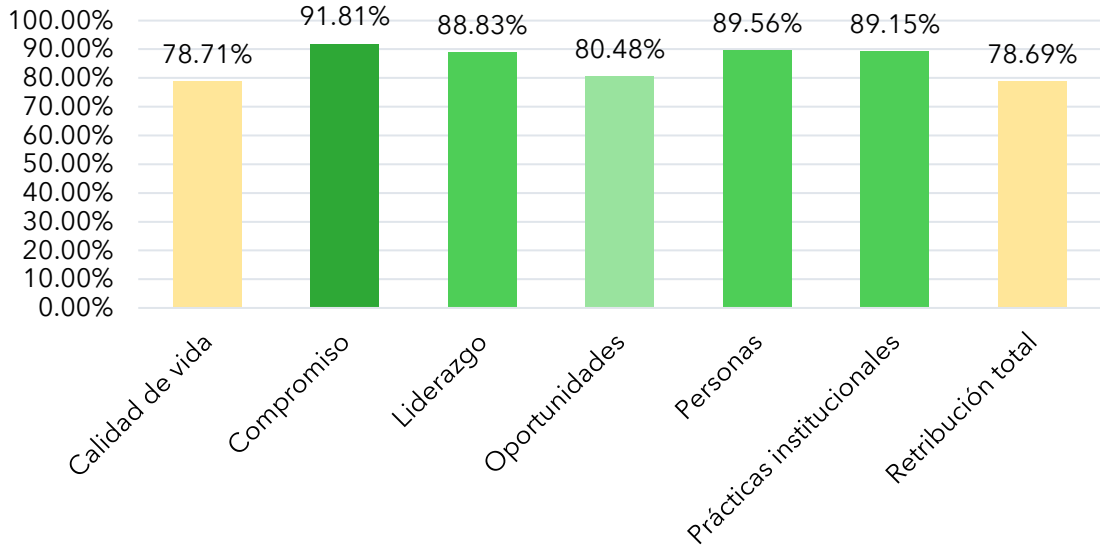
Contratación civil



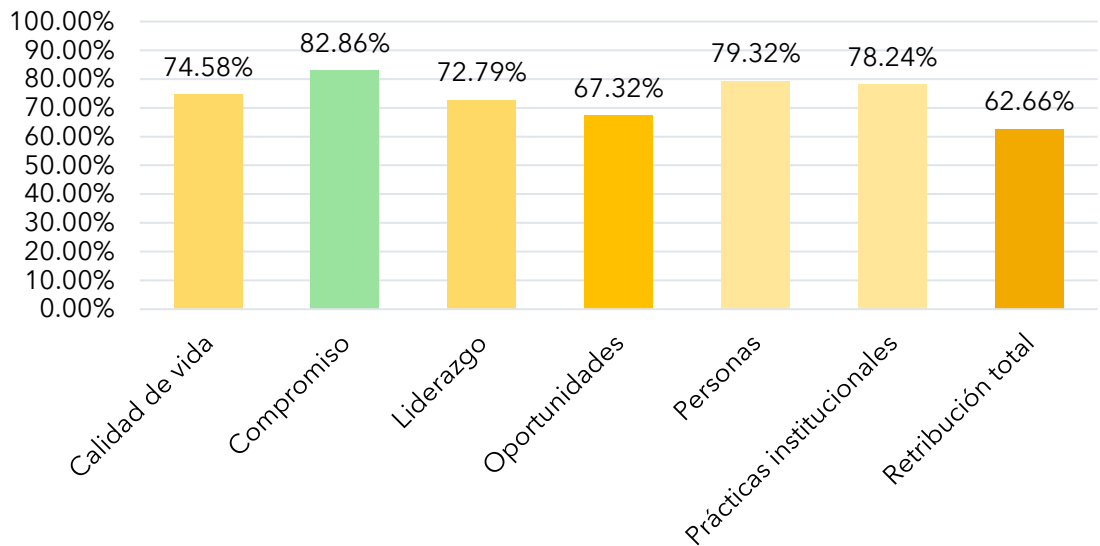
Personal de Confianza



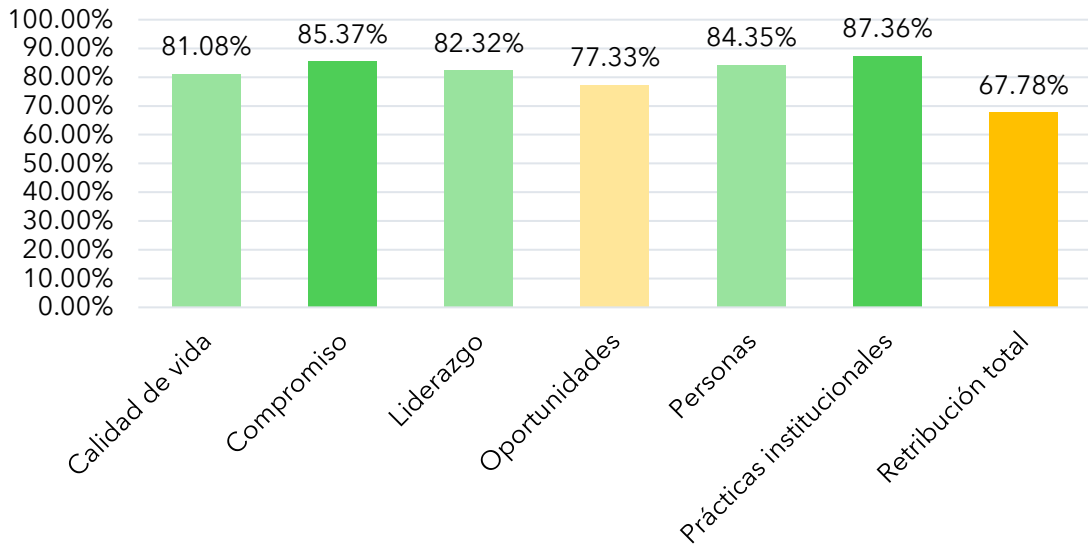
Directivo



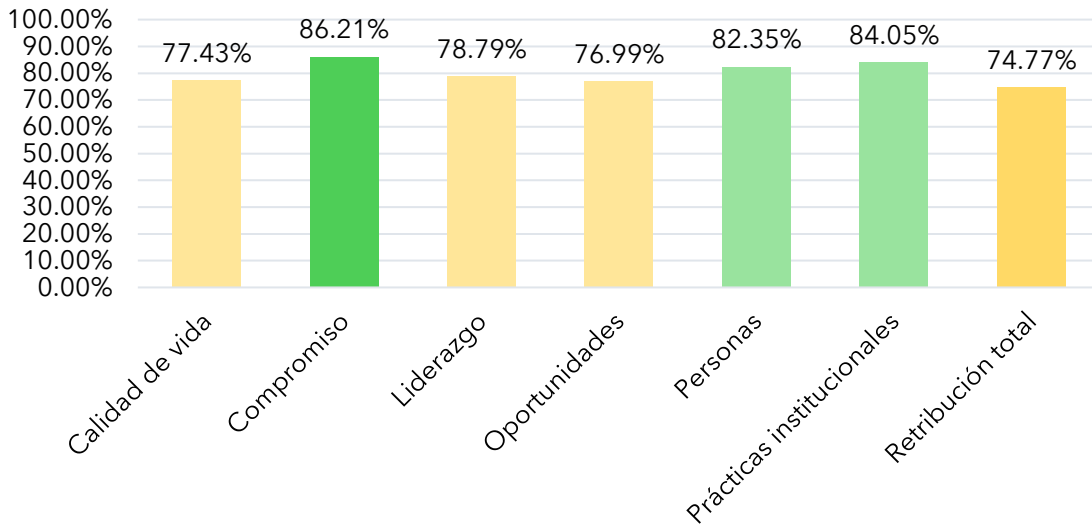
Sindicalizado



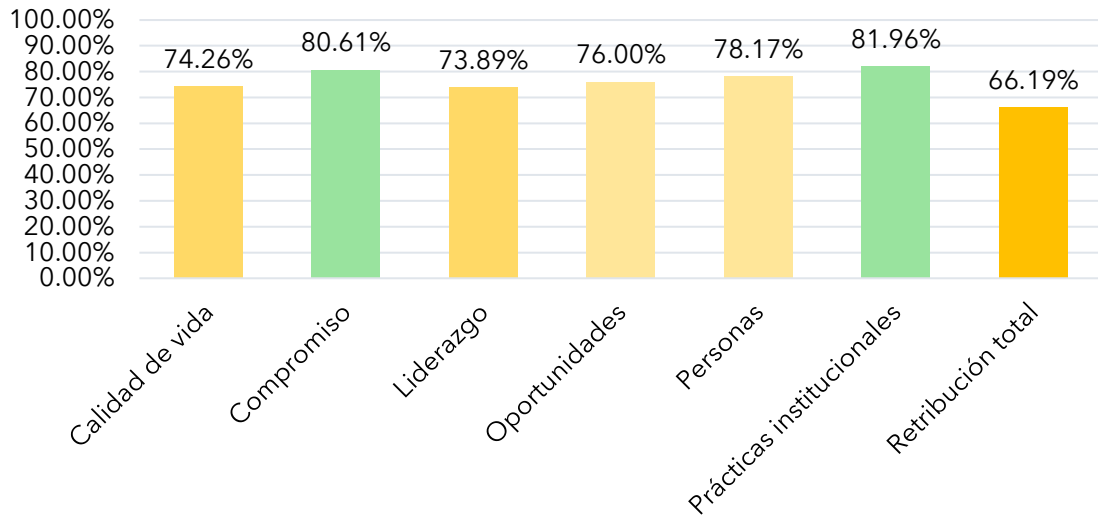
Profesor de Asignatura



Profesor de Tiempo Completo

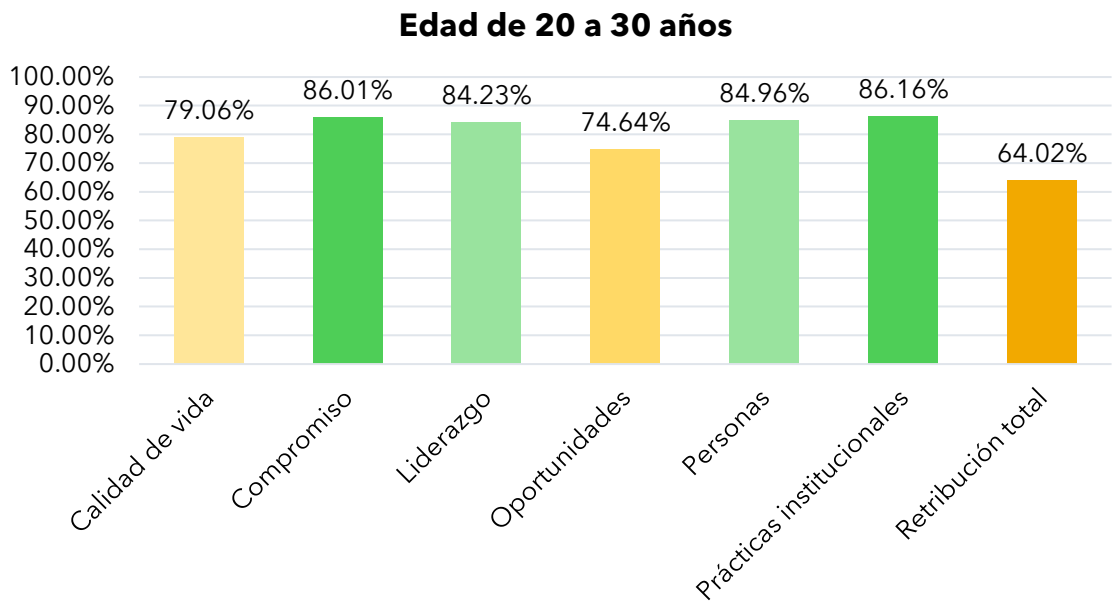
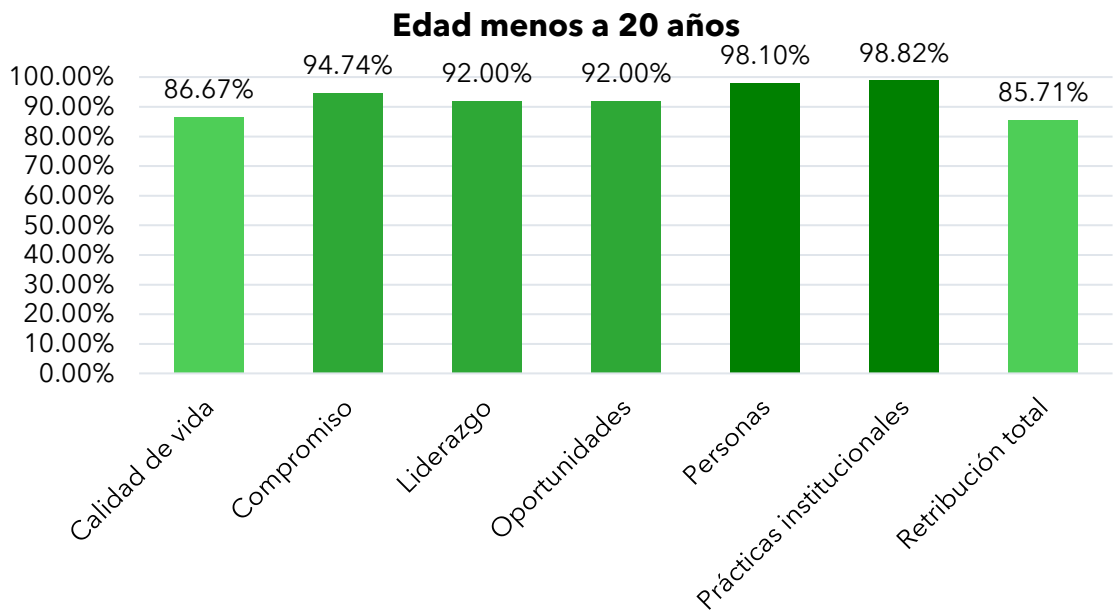


Personal Técnico Académico

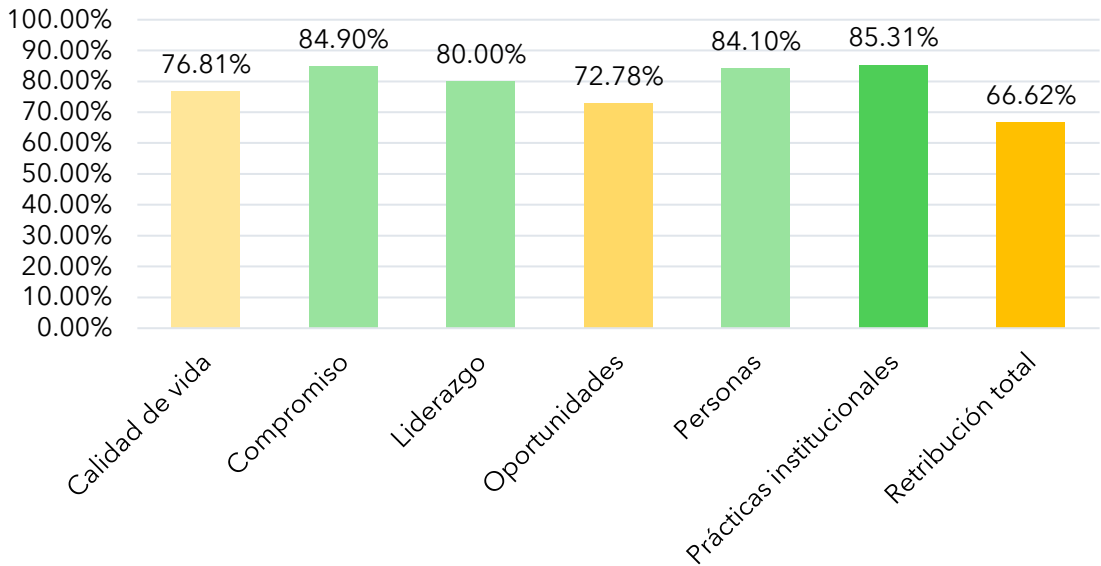


Resultados sociodemográficos

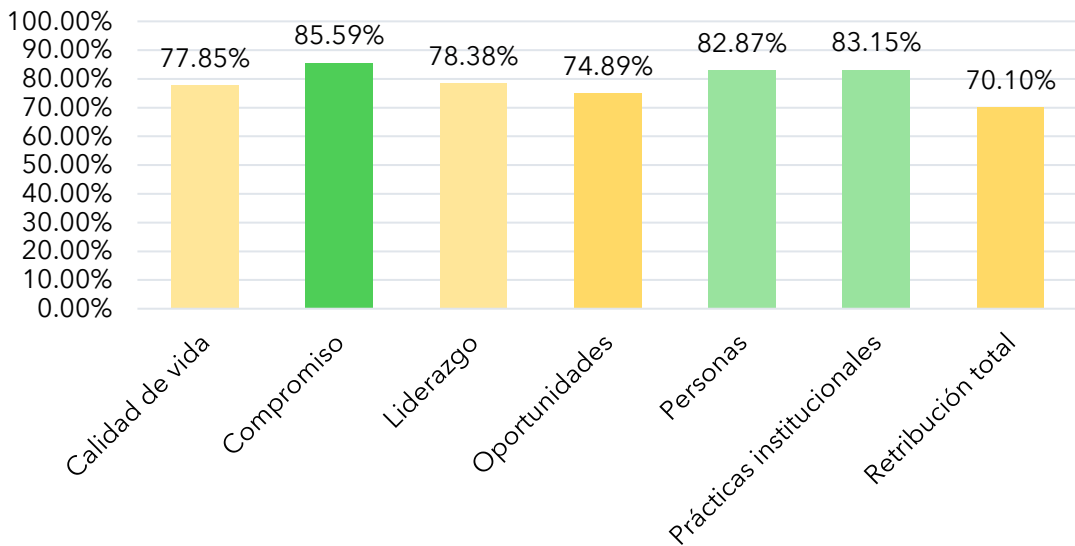
Edad



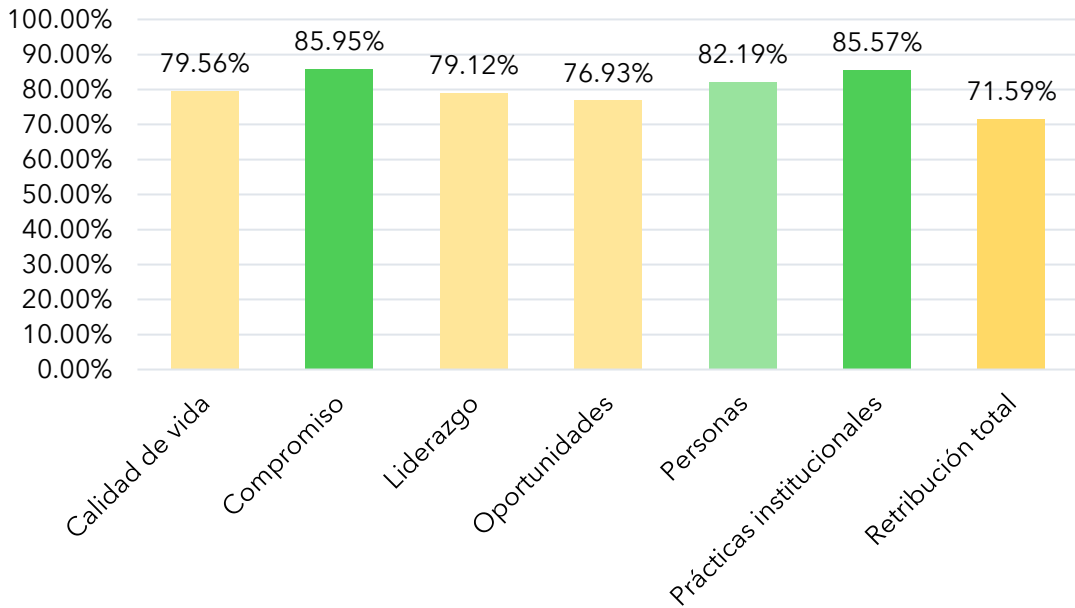
Edad de 31 a 40 años



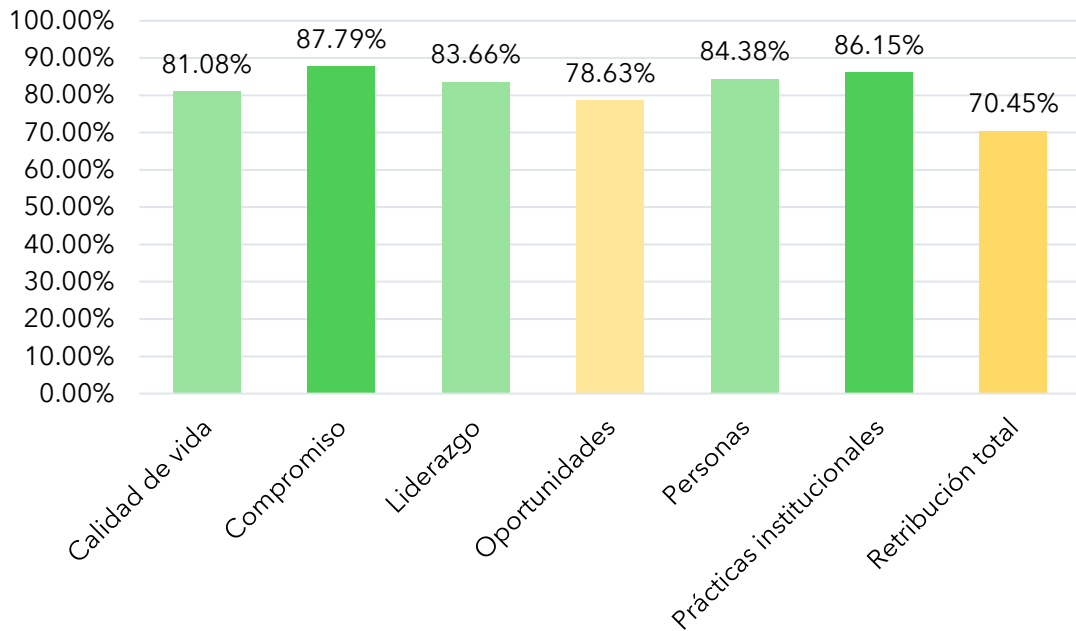
Edad de 41 a 50 años



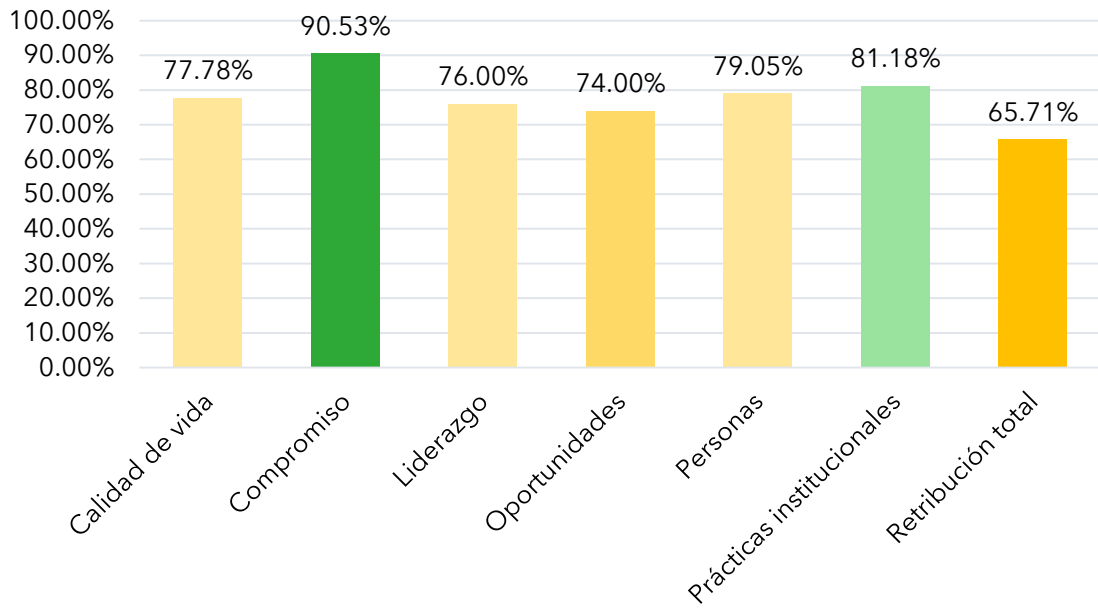
Edad de 51 a 60 años



Edad de 61 a 70 años

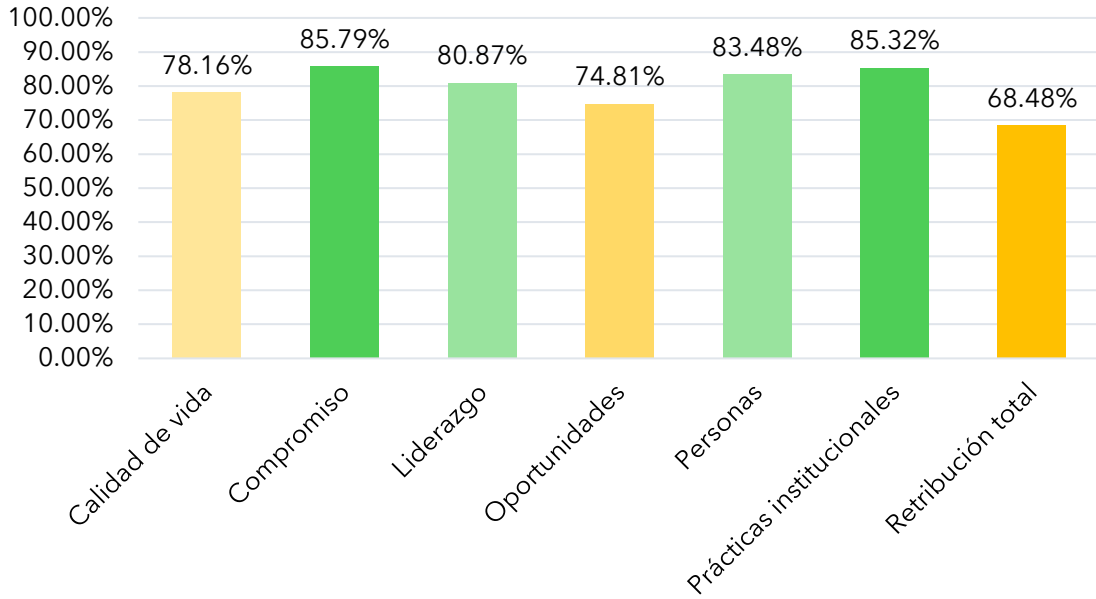


Edad mayor a 70 años

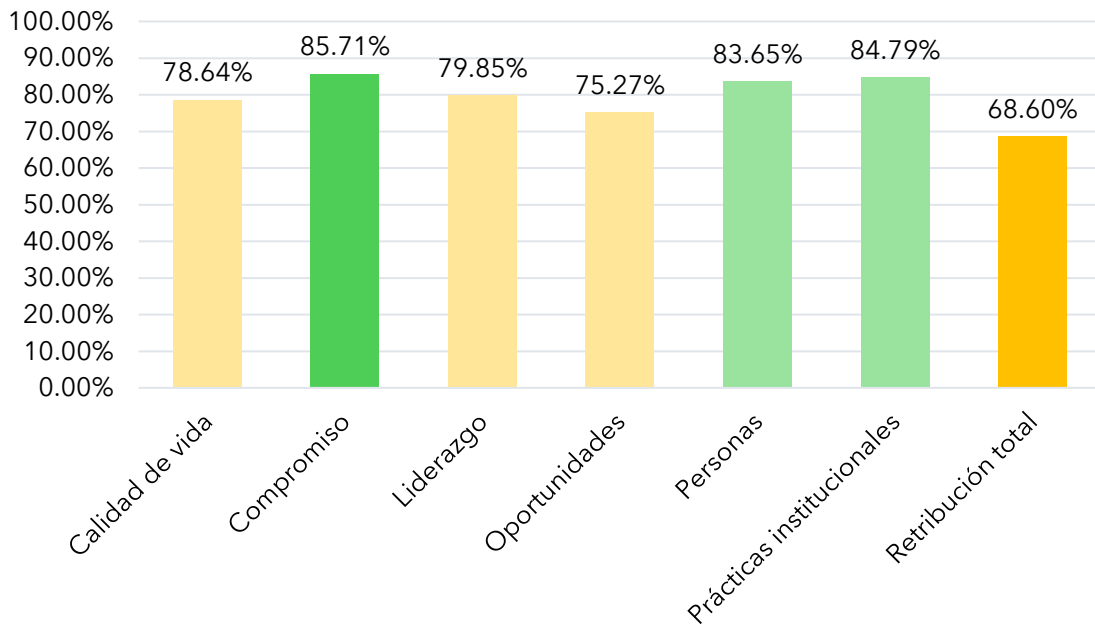


Sexo

Mujeres

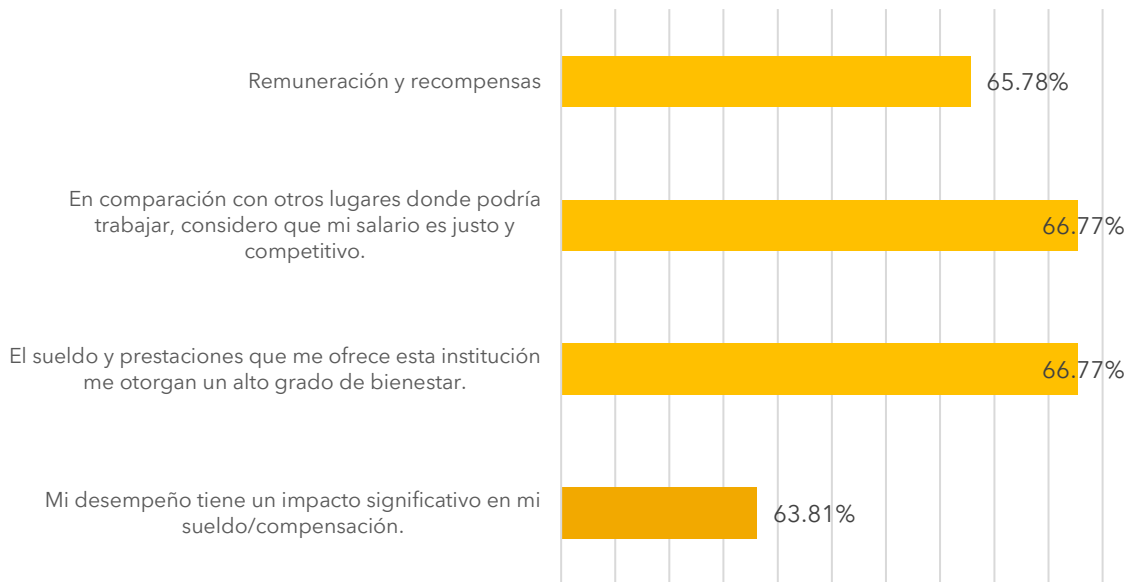


Hombres

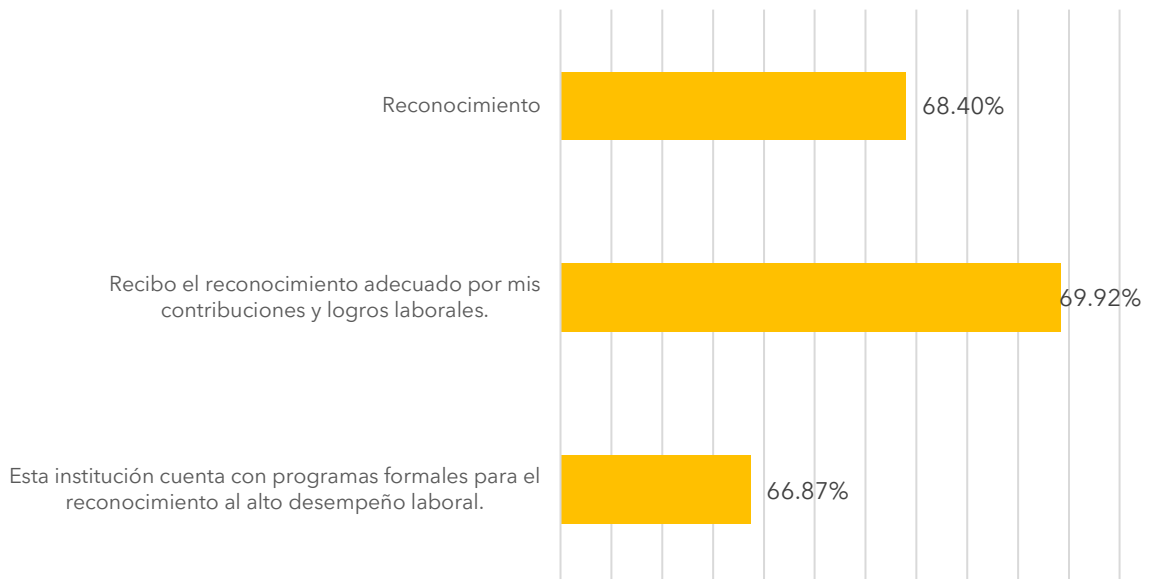


Análisis de áreas de oportunidad

Remuneración y recompensas



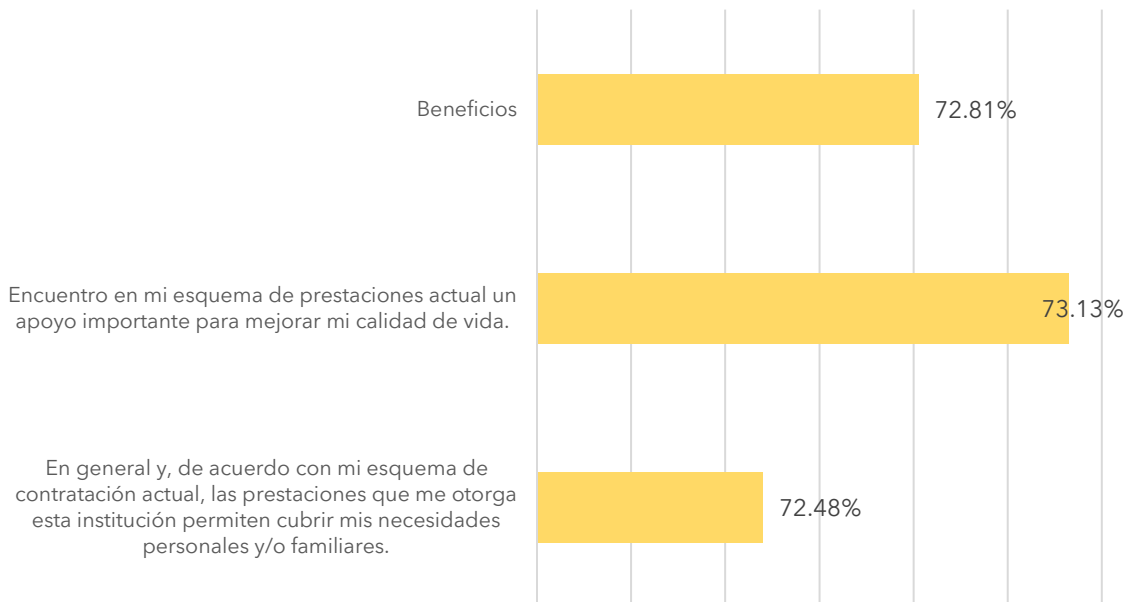
Reconocimiento



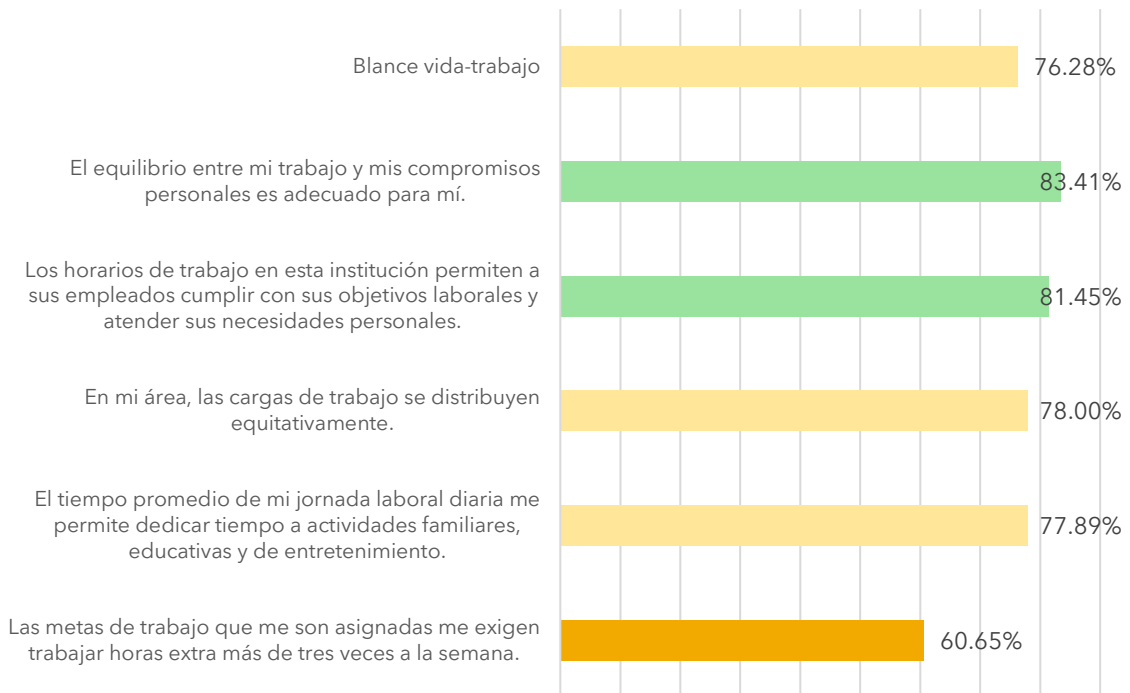
Carrera y Promoción



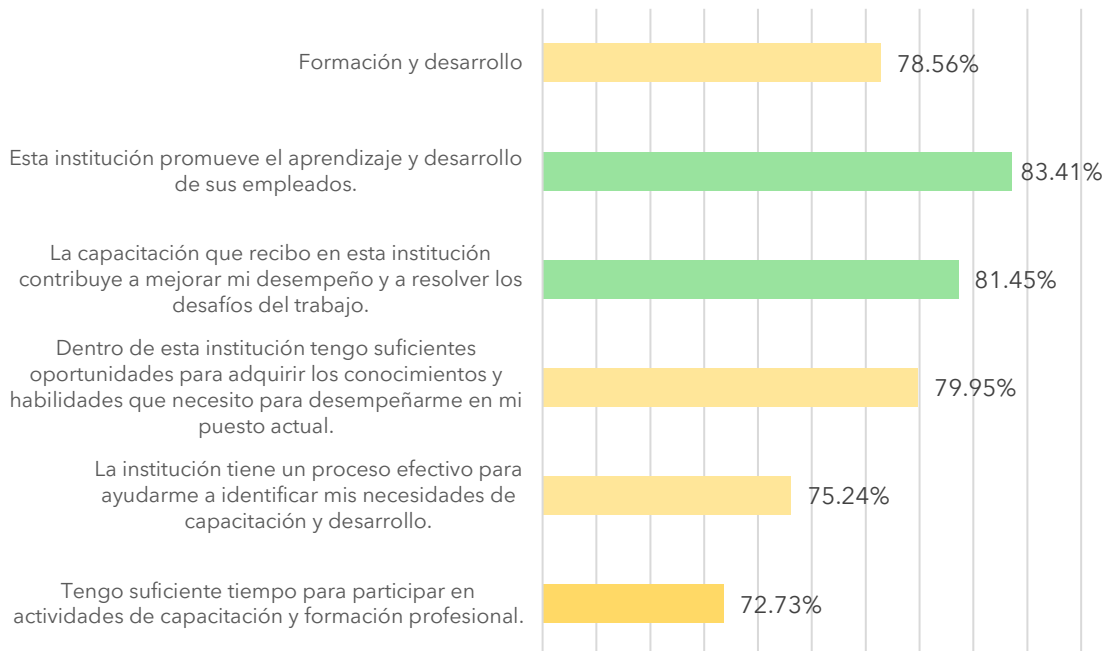
Beneficios



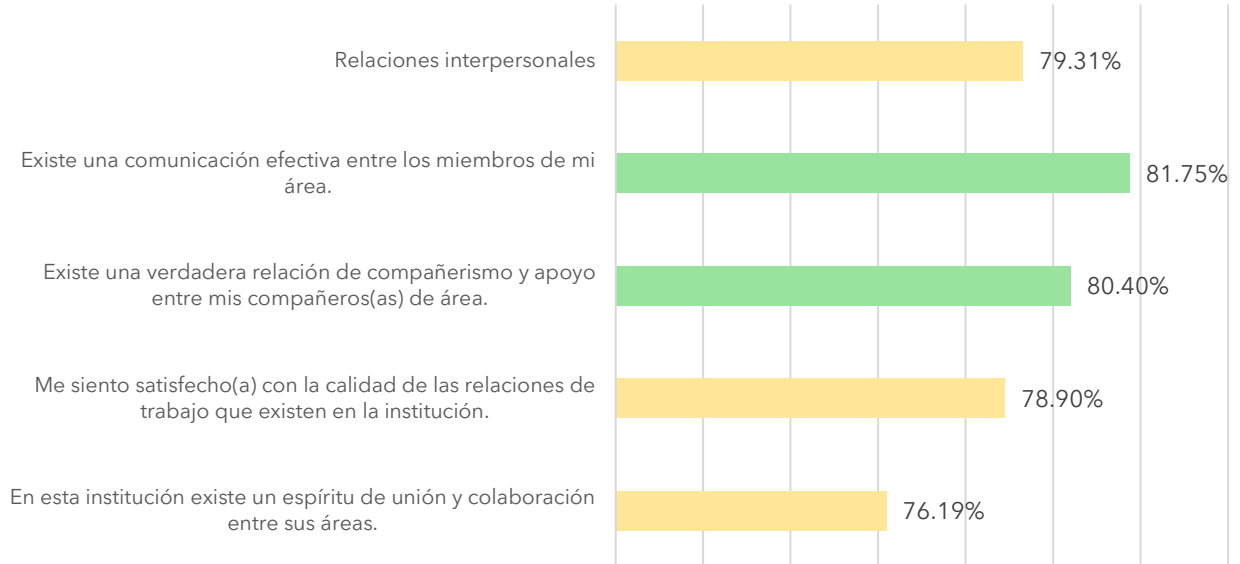
Balance vida-trabajo



Formación y desarrollo



Relaciones Interpersonales



Ranking de preguntas

Factores	Pregunta	Resultado
Claridad organizacional	Conozco claramente la estructura organizacional de mi área.	93.13%
Sentido de pertenencia y permanencia	Me siento orgulloso(a) de trabajar en esta institución.	93.08%
Igualdad y no discriminación	En mi área prevalece un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales y culturales del personal.	91.78%
Reputación institucional	Estoy seguro(a) de que recomendaría esta institución a cualquier persona en busca de servicios educativos y/o profesionalizantes de alta calidad.	91.53%
Motivación laboral	Me siento comprometido(a) a participar en los cambios que vive la institución.	90.08%
Claridad organizacional	Conozco la misión, visión y valores de la institución.	89.97%
Reputación institucional	Esta institución es reconocida por la calidad y el alto valor agregado de sus servicios.	89.67%
Gestión del Desempeño	Sé con claridad los resultados que se esperan de mi trabajo en términos de calidad, cantidad, tiempo y forma de presentación.	89.32%
Gestión del Desempeño	Conozco la manera en que mis objetivos individuales de trabajo contribuyen al logro de los objetivos de la institución.	89.32%
Claridad organizacional	En mi área las responsabilidades están claramente definidas.	89.15%
Satisfacción laboral	Tengo un alto nivel de satisfacción con el trabajo que realizo en esta institución.	89.02%
Orientación al usuario	El usuario es el foco de mis decisiones y la razón principal de mi trabajo en esta institución.	88.87%
Reputación institucional	En esta institución tenemos un alto sentido de responsabilidad por el impacto social de nuestras actividades.	88.67%
Motivación laboral	En general, considero que esta institución es un gran lugar para trabajar.	88.37%
Igualdad y no discriminación	En esta institución tanto mujeres como hombres tienen las mismas facilidades para atender problemas familiares no previstos.	88.07%

Factores	Pregunta	Resultado
Orientación al usuario	En mi área emprendemos constantemente acciones para contribuir a la satisfacción de nuestros usuarios.	87.72%
Ajuste al puesto	Mi trabajo es adecuado para mis habilidades y experiencia.	87.42%
Colaboración	Entre compañeros(as) solucionamos los problemas de trabajo de forma respetuosa.	86.57%
Reputación institucional	Formo parte de una institución honesta y ética, congruente con los principios y valores que promulga.	86.12%
Gestión del Desempeño	En mi área todos(as) conocemos claramente las metas y objetivos a alcanzar.	86.02%
Procesos y procedimientos	Las políticas institucionales están claramente definidas y comunicadas.	85.96%
Motivación laboral	Esta institución me inspira a dar el máximo en mi trabajo todos los días.	85.86%
Sentido de pertenencia y permanencia	Recomendaría esta institución a un(a) amigo(a) que esté buscando empleo.	85.66%
Igualdad y no discriminación	La institución se ocupa por promover y vigilar condiciones de igualdad laboral y no discriminación.	85.61%
Igualdad y no discriminación	En esta institución las mujeres y los hombres tienen por igual oportunidades de contratación, ascenso y capacitación.	85.46%
Sentido de pertenencia y permanencia	Veo a esta institución como un lugar propicio para desarrollar una carrera profesional a largo plazo.	85.41%
Relación líder-subordinado	Mi líder promueve un ambiente de respeto y confianza.	85.41%
Comunicación	Considero que la comunicación que mantengo con el personal de otras áreas facilita el logro de resultados en conjunto.	85.16%
Orientación al usuario	La relación con los usuarios de esta institución es gratificante.	85.06%
Orientación al trabajador	En esta institución las personas son tratadas con respeto y dignidad sin importar su cargo, raza, género, religión o cualquier otro tipo de condición social.	85.01%

Factores	Pregunta	Resultado
Comunicación	Esta institución cuenta con medios y canales de comunicación interna efectivos.	84.86%
Ajuste al puesto	Obtengo un sentido de logro en mi trabajo.	84.66%
Igualdad y no discriminación	La institución cuenta con mecanismos efectivos para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral.	84.56%
Relación líder-subordinado	Encuentro apoyo en mi líder para el desarrollo de mis actividades y la solución de problemas en el trabajo.	84.06%
Procesos y procedimientos	La institución cuenta con una estructura de procesos y procedimientos claramente definidos y documentados que contribuyen a la eficiencia de sus divisiones.	83.86%
Procesos y procedimientos	Los procesos de trabajo establecidos en mi área me permiten ser lo más productivo(a) posible.	83.71%
Colaboración	En mi trabajo me hacen sentir parte del grupo.	83.61%
Orientación al usuario	La institución se preocupa por atender de manera integral a sus usuarios, proporcionando instalaciones, tecnología, recursos y servicios de alta calidad.	83.56%
Colaboración	Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo, los miembros de mi área colaboran.	83.46%
Balance vida-trabajo	El equilibrio entre mi trabajo y mis compromisos personales es el adecuado para mí.	83.41%
Formación y desarrollo	Esta institución promueve el aprendizaje y desarrollo de sus empleados.	83.41%
Satisfacción laboral	Esta institución me ofrece la posibilidad de realizar actividades laborales que me gustan y en las cuales destaco.	83.26%
Ambiente físico de trabajo	Encuentro que las instalaciones de esta institución son estimulantes para mi trabajo.	83.06%
Alta Dirección	La alta dirección muestra una elevada capacidad para dirigir estratégicamente al personal hacia el logro de las metas institucionales.	82.76%
Comunicación	En esta institución nos comunicamos de manera oportuna, efectiva y empática.	82.26%

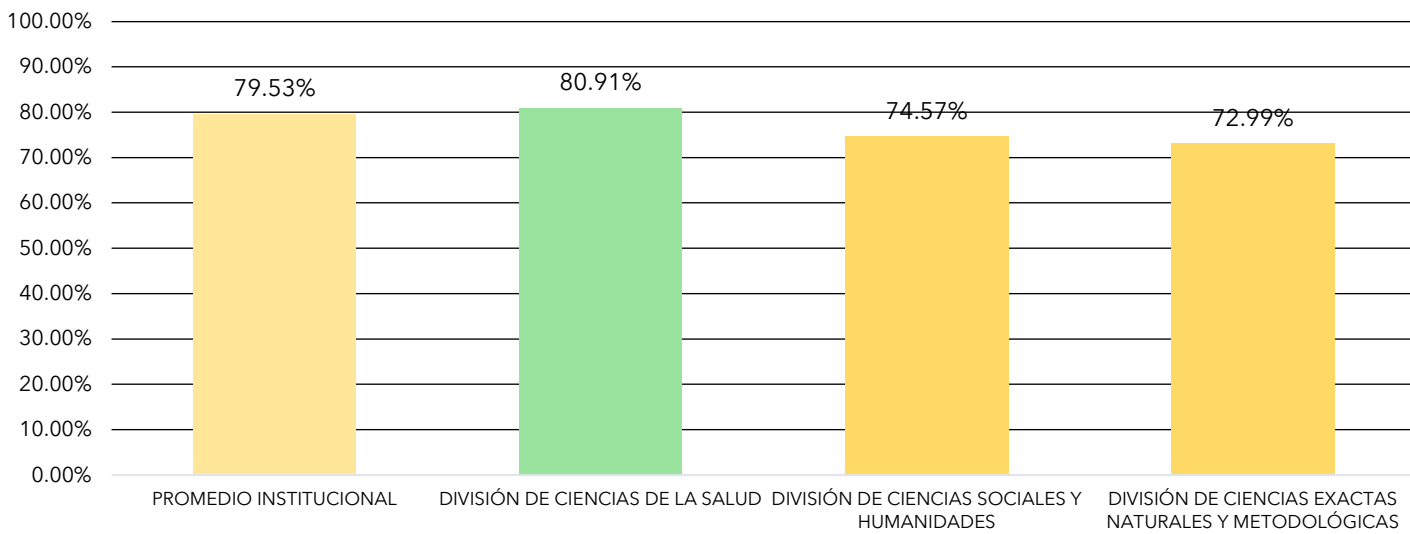
Factores	Pregunta	Resultado
Colaboración	Mi área se caracteriza por el apoyo entre compañeros(as) para resolver problemas.	82.16%
Motivación laboral	Esta institución me motiva a contribuir más de lo que normalmente se requiere para llevar a cabo mi trabajo.	82.01%
Ajuste al puesto	Mi trabajo me provee la oportunidad de demostrar mi máximo potencial.	81.80%
Comunicación	Las estrategias de la institución son comunicadas claramente.	81.80%
Relaciones interpersonales	Existe una comunicación efectiva entre los miembros de mi área.	81.75%
Ambiente físico de trabajo	La institución se preocupa porque existan condiciones adecuadas de seguridad, higiene y salud para sus empedados.	81.75%
Relación líder-subordinado	Mi líder realiza seguimiento al cumplimiento y calidad de mi trabajo.	81.45%
Balance vida-trabajo	Los horarios de trabajo en la institución permiten a sus empleados cumplir con sus objetivos laborales y atender sus necesidades personales.	81.45%
Formación y desarrollo	La capacitación que recibo en esta institución contribuye a mejorar mi desempeño y a resolver los desafíos del trabajo.	81.45%
Procesos y procedimientos	Las prácticas de recursos humanos ayudan a crear un ambiente de trabajo positivo para mí.	81.40%
Relación líder-subordinado	El líder de mi área guía, inspira y motiva a los integrantes del equipo.	81.30%
Alta Dirección	La alta dirección ejerce un liderazgo efectivo.	81.05%
Gestión del Desempeño	Las prácticas de retroalimentación en esta institución me ayudan a identificar mis fortalezas y las áreas que debo mejorar.	81.05%
Alta Dirección	La alta dirección es transparente y abierta en sus comunicaciones.	80.90%
Alta Dirección	La alta dirección promueve un sentido de identidad entre los empleados.	80.85%

Factores	Pregunta	Resultado
Relación líder-subordinado	Mi líder establece metas de trabajo claras y medibles para el equipo.	80.45%
Relaciones interpersonales	Existe una verdadera relación de compañerismo y apoyo entre mis compañeros(as) de área.	80.40%
Relación líder-subordinado	Mi líder anticipa y remueve obstáculos para ayudar al equipo a lograr un desempeño de excelencia.	80.15%
Gestión del Desempeño	Mi trabajo es evaluado de forma objetiva y transparente.	80.10%
Formación y desarrollo	Dentro de esta institución tengo suficientes oportunidades para adquirir los conocimientos y habilidades que necesito para desempeñarme en mi puesto actual.	79.95%
Satisfacción laboral	Estoy satisfecho(a) con el puesto que ocupo en esta institución.	79.75%
Ambiente físico de trabajo	Tengo un alto nivel de satisfacción con el funcionamiento de las herramientas de trabajo que me brinda la institución.	79.75%
Carrera y promoción	Tengo un claro entendimiento de lo que se requiere para progresar en esta institución.	79.75%
Orientación al trabajador	La institución brinda estabilidad laboral a sus empleados.	79.70%
Ambiente físico de trabajo	La infraestructura presente en mi área (mobiliario, recursos tecnológicos y herramientas) agiliza el trabajo y facilita la realización de mis actividades.	79.55%
Relación líder-subordinado	Mi líder brinda reconocimiento al equipo por el trabajo sobresaliente (cumplimiento de metas, indicadores u objetivos).	79.20%
Gestión del Desempeño	Conozco los criterios y/o indicadores que se emplean para evaluar mi trabajo.	79.00%
Alta Dirección	La alta dirección trata a los empleados como el bien más valioso de la institución.	78.90%
Relaciones interpersonales	Me siento satisfecho(a) con la calidad de las relaciones de trabajo que existen en la institución.	78.90%
Sentido de pertenencia y permanencia	Solo una razón extraordinaria me haría dejar esta institución.	78.75%

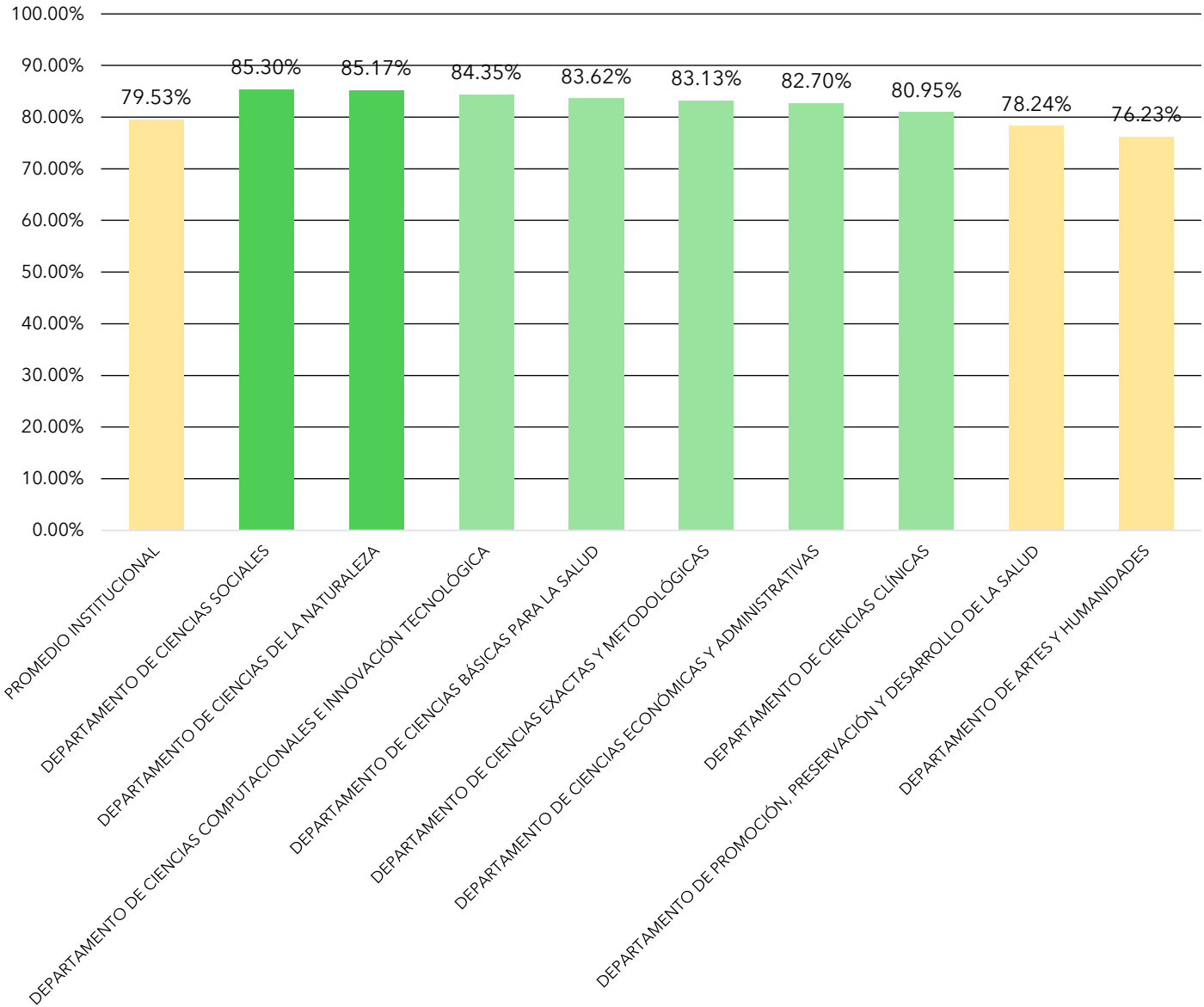
Factores	Pregunta	Resultado
Orientación al trabajador	Se me trata como un miembro valioso de esta institución.	78.30%
Satisfacción laboral	Las condiciones laborales de esta institución proporcionan satisfacción, seguridad y estabilidad.	78.15%
Orientación al trabajador	La institución se preocupa por el bienestar de sus empleados.	78.10%
Balance vida-trabajo	En mi área, las cargas de trabajo se distribuyen equitativamente.	78.00%
Balance vida-trabajo	El tiempo promedio de mi jornada laboral diaria me permite dedicar tiempo a actividades familiares, educativas y de entretenimiento.	77.89%
Relación líder-subordinado	Mi líder me provee retroalimentación regular para ayudarme a mejorar mi desempeño.	76.94%
Relación líder-subordinado	Mi líder me ayuda a encontrar formas para desarrollarme y crecer en mi trabajo.	76.29%
Relaciones interpersonales	En esta institución existe un espíritu de unión y colaboración entre sus áreas.	76.19%
Relación líder-subordinado	Mi líder toma el tiempo para dejarme saber que aprecia mis esfuerzos y reconocer el trabajo sobresaliente.	75.99%
Carrera y promoción	Conozco las oportunidades de carrera que están disponibles para mí en esta institución.	75.54%
Formación y desarrollo	La institución tiene un proceso efectivo para ayudarme a identificar mis necesidades de capacitación y desarrollo.	75.24%
Beneficios	Encuentro en mi esquema de prestaciones actual un apoyo importante para mejorar mi calidad de vida.	73.13%
Formación y desarrollo	Tengo suficiente tiempo para participar en actividades de capacitación y formación profesional.	72.73%
Beneficios	En general y, de acuerdo con mi esquema de contratación actual, las prestaciones que me otorga esta institución permiten cubrir mis necesidades personales y/o familiares.	72.48%

Factores	Pregunta	Resultado
Reconocimiento	Recibo el reconocimiento adecuado por mis contribuciones y logros laborales.	69.92%
Carrera y promoción	La institución ofrece oportunidades de desarrollo para las personas que tienen un desempeño sobresaliente.	69.47%
Reconocimiento	Esta institución cuenta con programas formales para el reconocimiento al alto desempeño laboral.	66.87%
Remuneración y recompensas	En comparación con otros lugares donde podría trabajar, considero que mi salario es justo y competitivo.	66.77%
Remuneración y recompensas	El sueldo y prestaciones que me ofrece esta institución me otorgan un alto grado de bienestar.	66.77%
Carrera y promoción	Las oportunidades de crecimiento en esta institución son dadas a las personas mejor calificadas.	66.47%
Carrera y promoción	En esta institución existen oportunidades de ascenso y promoción para los empleados.	66.27%
Remuneración y recompensas	Mi desempeño tiene un impacto significativo en mi sueldo/compensación.	63.81%
Balance vida-trabajo	Las metas de trabajo que me son asignadas me exigen trabajar horas extra más de tres veces a la semana.	60.65%

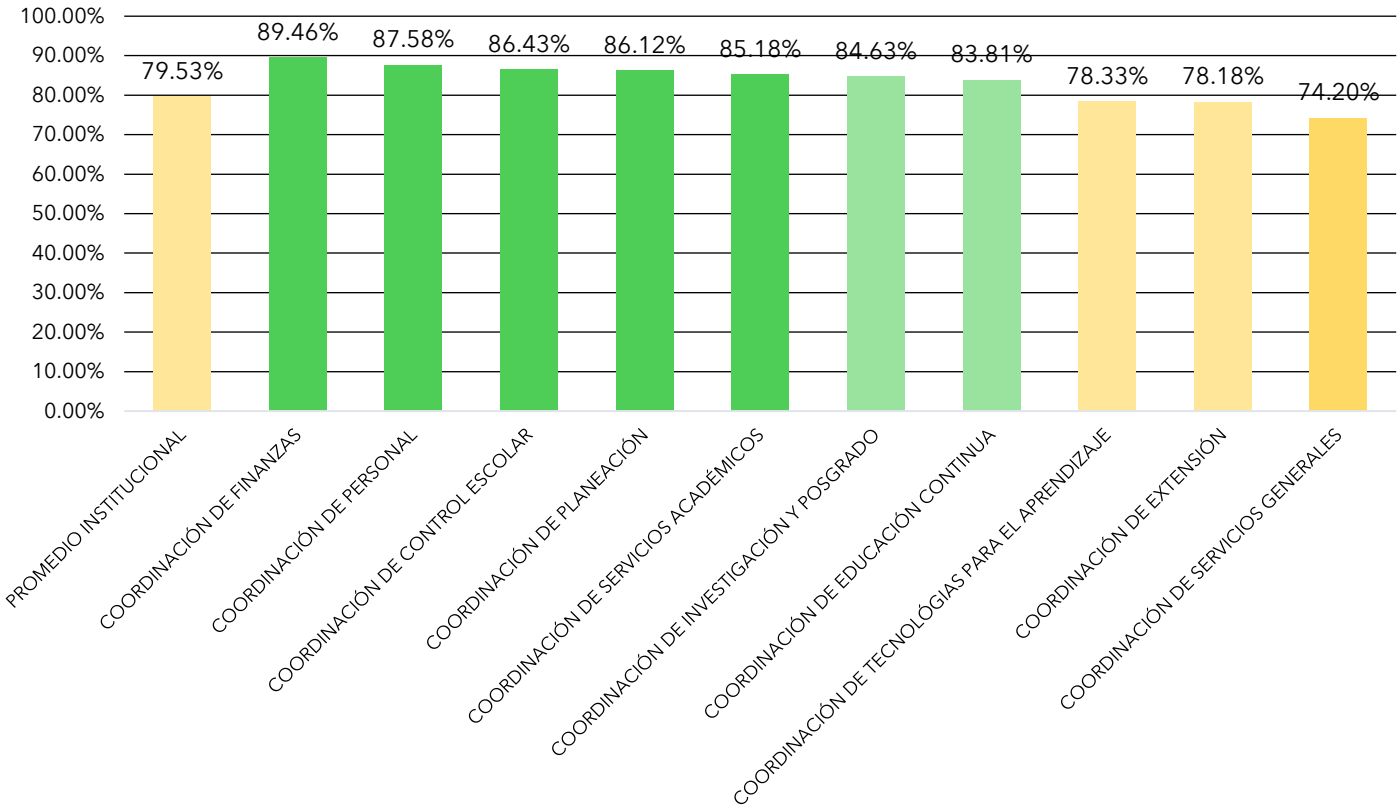
Ranking de Divisiones



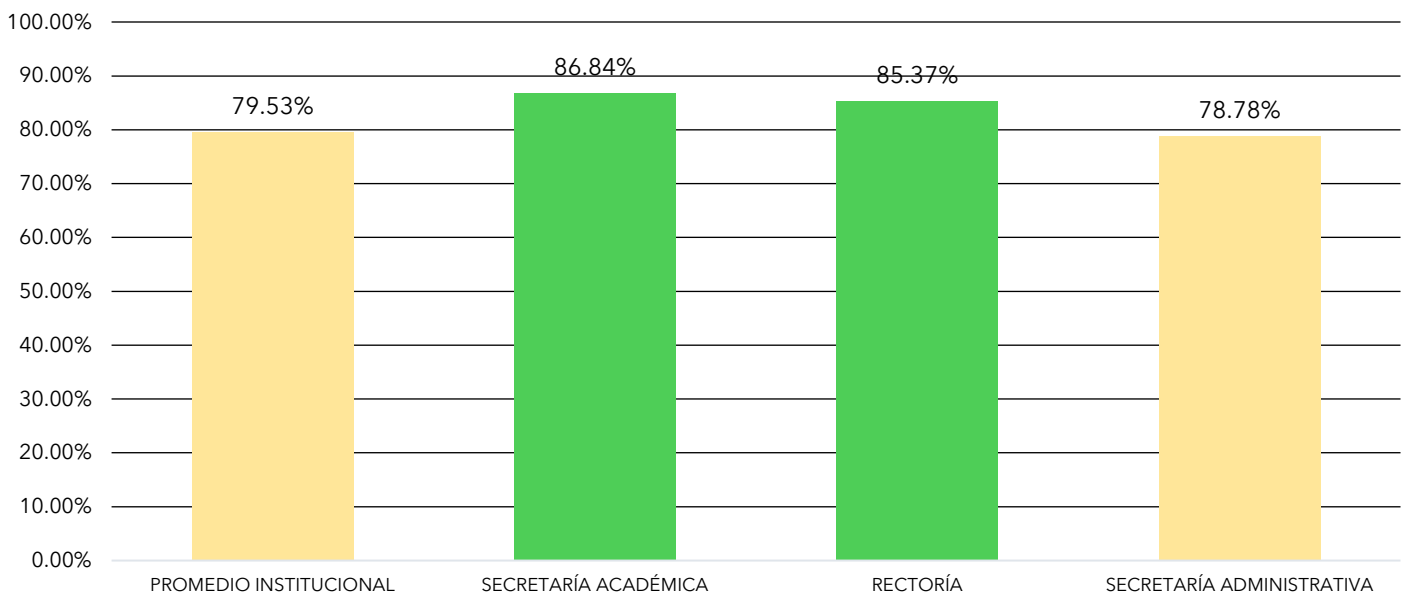
Ranking de Departamentos



Ranking de Coordinaciones



Ranking de Rectoría y Secretarías



Análisis de divisional interno

FACTORES	COORDINACIÓN DE FINANZAS
Resultado del área	89.46%
Sentido de pertenencia y permanencia	83.00%
Motivación laboral	86.00%
Satisfacción laboral	85.00%
Ajuste al puesto	82.00%
Reputación institucional	90.00%
Alta Dirección	96.00%
Relación líder-subordinado	95.00%
Orientación al usuario	90.00%
Relaciones interpersonales	96.00%
Colaboración	96.00%
Orientación al trabajador	91.00%
Igualdad y no discriminación	94.00%
Balance vida-trabajo	76.00%
Ambiente físico de trabajo	91.00%
Formación y desarrollo	77.00%
Carrera y promoción	85.00%
Claridad organizacional	91.00%
Comunicación	93.00%
Gestión del Desempeño	93.00%
Procesos y procedimientos	91.00%
Beneficios	86.00%
Reconocimiento	90.00%
Remuneración y recompensas	82.00%

FACTORES	COORDINACIÓN DE PERSONAL
Resultado del área	87.58%
Sentido de pertenencia y permanencia	88.00%
Motivación laboral	95.00%
Satisfacción laboral	89.00%
Ajuste al puesto	89.00%
Reputación institucional	95.00%
Alta Dirección	90.00%
Relación líder-subordinado	92.00%
Orientación al usuario	91.00%
Relaciones interpersonales	82.00%
Colaboración	88.00%
Orientación al trabajador	91.00%
Igualdad y no discriminación	90.00%
Balance vida-trabajo	77.00%
Ambiente físico de trabajo	90.00%
Formación y desarrollo	82.00%
Carrera y promoción	76.00%
Claridad organizacional	86.00%
Comunicación	84.00%
Gestión del Desempeño	89.00%
Procesos y procedimientos	87.00%
Beneficios	88.00%
Reconocimiento	75.00%
Remuneración y recompensas	83.00%

FACTORES	SECRETARÍA ACADÉMICA
Resultado del área	86.84%
Sentido de pertenencia y permanencia	88.00%
Motivación laboral	92.00%
Satisfacción laboral	85.00%
Ajuste al puesto	89.00%
Reputación institucional	93.00%
Alta Dirección	89.00%
Relación Líder-subordinado	90.00%
Orientación al usuario	91.00%
Relaciones interpersonales	86.00%
Colaboración	90.00%
Orientación al trabajador	86.00%
Igualdad y no discriminación	91.00%
Balance vida-trabajo	77.00%
Ambiente físico de trabajo	81.00%
Formación y desarrollo	80.00%
Carrera y promoción	79.00%
Claridad organizacional	91.00%
Comunicación	89.00%
Gestión del Desempeño	88.00%
Procesos y procedimientos	89.00%
Beneficios	81.00%
Reconocimiento	74.00%
Remuneración y recompensas	73.00%

FACTORES	COORDINACIÓN DE CONTROL ESCOLAR
Resultado del área	86.43%
Sentido de pertenencia y permanencia	88.00%
Motivación laboral	92.00%
Satisfacción laboral	87.00%
Ajuste al puesto	84.00%
Reputación institucional	94.00%
Alta Dirección	89.00%
Relación Líder-subordinado	87.00%
Orientación al usuario	90.00%
Relaciones interpersonales	80.00%
Colaboración	88.00%
Orientación al trabajador	88.00%
Igualdad y no discriminación	93.00%
Balance vida-trabajo	77.00%
Ambiente físico de trabajo	87.00%
Formación y desarrollo	82.00%
Carrera y promoción	78.00%
Claridad organizacional	89.00%
Comunicación	88.00%
Gestión del Desempeño	91.00%
Procesos y procedimientos	85.00%
Beneficios	78.00%
Reconocimiento	75.00%
Remuneración y recompensas	74.00%

FACTORES	COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN
Resultado del área	86.12%
Sentido de pertenencia y permanencia	90.00%
Motivación laboral	95.00%
Satisfacción laboral	100.00%
Ajuste al puesto	100.00%
Reputación institucional	90.00%
Alta Dirección	76.00%
Relación líder-subordinado	100.00%
Orientación al usuario	95.00%
Relaciones interpersonales	85.00%
Colaboración	100.00%
Orientación al trabajador	85.00%
Igualdad y no discriminación	88.00%
Balance vida-trabajo	72.00%
Ambiente físico de trabajo	95.00%
Formación y desarrollo	88.00%
Carrera y promoción	36.00%
Claridad organizacional	100.00%
Comunicación	100.00%
Gestión del Desempeño	86.00%
Procesos y procedimientos	100.00%
Beneficios	80.00%
Reconocimiento	40.00%
Remuneración y recompensas	46.00%

FACTORES	RECTORÍA
Resultado del área	85.37%
Sentido de pertenencia y permanencia	85.00%
Motivación laboral	90.00%
Satisfacción laboral	91.00%
Ajuste al puesto	86.00%
Reputación institucional	86.00%
Alta Dirección	86.00%
Relación líder-subordinado	85.00%
Orientación al usuario	91.00%
Relaciones interpersonales	86.00%
Colaboración	93.00%
Orientación al trabajador	86.00%
Igualdad y no discriminación	97.00%
Balance vida-trabajo	78.00%
Ambiente físico de trabajo	90.00%
Formación y desarrollo	76.00%
Carrera y promoción	78.00%
Claridad organizacional	95.00%
Comunicación	86.00%
Gestión del Desempeño	77.00%
Procesos y procedimientos	81.00%
Beneficios	83.00%
Reconocimiento	66.00%
Remuneración y recompensas	77.00%

FACTORES	DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
Resultado del área	85.30%
Sentido de pertenencia y permanencia	93.00%
Motivación laboral	91.00%
Satisfacción laboral	87.00%
Ajuste al puesto	89.00%
Reputación institucional	95.00%
Alta Dirección	83.00%
Relación Líder-subordinado	84.00%
Orientación al usuario	90.00%
Relaciones interpersonales	80.00%
Colaboración	85.00%
Orientación al trabajador	86.00%
Igualdad y no discriminación	94.00%
Balance vida-trabajo	79.00%
Ambiente físico de trabajo	84.00%
Formación y desarrollo	85.00%
Carrera y promoción	77.00%
Claridad organizacional	93.00%
Comunicación	85.00%
Gestión del Desempeño	84.00%
Procesos y procedimientos	85.00%
Beneficios	74.00%
Reconocimiento	69.00%
Remuneración y recompensas	67.00%

FACTORES	COORDINACIÓN DE SERVICIOS ACADÉMICOS
Resultado del área	85.18%
Sentido de pertenencia y permanencia	87.00%
Motivación laboral	90.00%
Satisfacción laboral	88.00%
Ajuste al puesto	91.00%
Reputación institucional	91.00%
Alta Dirección	86.00%
Relación Líder-subordinado	90.00%
Orientación al usuario	93.00%
Relaciones interpersonales	82.00%
Colaboración	88.00%
Orientación al trabajador	82.00%
Igualdad y no discriminación	89.00%
Balance vida-trabajo	73.00%
Ambiente físico de trabajo	84.00%
Formación y desarrollo	87.00%
Carrera y promoción	70.00%
Claridad organizacional	91.00%
Comunicación	86.00%
Gestión del Desempeño	90.00%
Procesos y procedimientos	85.00%
Beneficios	70.00%
Reconocimiento	73.00%
Remuneración y recompensas	62.00%

FACTORES	DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA NATURALEZA
Resultado del área	85.17%
Sentido de pertenencia y permanencia	87.00%
Motivación laboral	86.00%
Satisfacción laboral	88.00%
Ajuste al puesto	87.00%
Reputación institucional	87.00%
Alta Dirección	84.00%
Relación Líder-subordinado	77.00%
Orientación al usuario	90.00%
Relaciones interpersonales	87.00%
Colaboración	84.00%
Orientación al trabajador	88.00%
Igualdad y no discriminación	89.00%
Balance vida-trabajo	79.00%
Ambiente físico de trabajo	86.00%
Formación y desarrollo	86.00%
Carrera y promoción	80.00%
Claridad organizacional	92.00%
Comunicación	87.00%
Gestión del Desempeño	88.00%
Procesos y procedimientos	89.00%
Beneficios	83.00%
Reconocimiento	77.00%
Remuneración y recompensas	77.00%

FACTORES	COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
Resultado del área	84.63%
Sentido de pertenencia y permanencia	88.00%
Motivación laboral	83.00%
Satisfacción laboral	71.00%
Ajuste al puesto	84.00%
Reputación institucional	90.00%
Alta Dirección	81.00%
Relación Líder-subordinado	98.00%
Orientación al usuario	76.00%
Relaciones interpersonales	86.00%
Colaboración	100.00%
Orientación al trabajador	78.00%
Igualdad y no discriminación	89.00%
Balance vida-trabajo	78.00%
Ambiente físico de trabajo	81.00%
Formación y desarrollo	86.00%
Carrera y promoción	64.00%
Claridad organizacional	100.00%
Comunicación	86.00%
Gestión del Desempeño	90.00%
Procesos y procedimientos	88.00%
Beneficios	80.00%
Reconocimiento	60.00%
Remuneración y recompensas	68.00%

FACTORES	DEPARTAMENTO DE CIENCIAS COMPUTACIONALES E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA
Resultado del área	84.35%
Sentido de pertenencia y permanencia	86.00%
Motivación laboral	85.00%
Satisfacción laboral	81.00%
Ajuste al puesto	85.00%
Reputación institucional	88.00%
Alta Dirección	84.00%
Relación líder-subordinado	85.00%
Orientación al usuario	88.00%
Relaciones interpersonales	82.00%
Colaboración	87.00%
Orientación al trabajador	86.00%
Igualdad y no discriminación	89.00%
Balance vida-trabajo	80.00%
Ambiente físico de trabajo	84.00%
Formación y desarrollo	84.00%
Carrera y promoción	74.00%
Claridad organizacional	90.00%
Comunicación	88.00%
Gestión del Desempeño	85.00%
Procesos y procedimientos	87.00%
Beneficios	79.00%
Reconocimiento	73.00%
Remuneración y recompensas	69.00%

FACTORES	COORDINACIÓN DE EDUCACIÓN CONTINUA
Resultado del área	83.81%
Sentido de pertenencia y permanencia	90.00%
Motivación laboral	91.00%
Satisfacción laboral	81.00%
Ajuste al puesto	84.00%
Reputación institucional	98.00%
Alta Dirección	84.00%
Relación Líder-subordinado	88.00%
Orientación al usuario	85.00%
Relaciones interpersonales	85.00%
Colaboración	91.00%
Orientación al trabajador	83.00%
Igualdad y no discriminación	88.00%
Balance vida-trabajo	81.00%
Ambiente físico de trabajo	86.00%
Formación y desarrollo	77.00%
Carrera y promoción	76.00%
Claridad organizacional	82.00%
Comunicación	86.00%
Gestión del Desempeño	88.00%
Procesos y procedimientos	75.00%
Beneficios	50.00%
Reconocimiento	76.00%
Remuneración y recompensas	64.00%

FACTORES	DEPARTAMENTO DE CIENCIAS BÁSICAS PARA LA SALUD
Resultado del área	83.62%
Sentido de pertenencia y permanencia	83.00%
Motivación laboral	86.00%
Satisfacción laboral	85.00%
Ajuste al puesto	87.00%
Reputación institucional	87.00%
Alta Dirección	87.00%
Relación líder-subordinado	81.00%
Orientación al usuario	87.00%
Relaciones interpersonales	79.00%
Colaboración	86.00%
Orientación al trabajador	83.00%
Igualdad y no discriminación	90.00%
Balance vida-trabajo	80.00%
Ambiente físico de trabajo	76.00%
Formación y desarrollo	82.00%
Carrera y promoción	69.00%
Claridad organizacional	96.00%
Comunicación	83.00%
Gestión del Desempeño	87.00%
Procesos y procedimientos	88.00%
Beneficios	80.00%
Reconocimiento	72.00%
Remuneración y recompensas	73.00%

FACTORES	DEPARTAMENTO DE CIENCIAS EXACTAS Y METODOLÓGICAS
Resultado del área	83.13%
Sentido de pertenencia y permanencia	82.00%
Motivación laboral	86.00%
Satisfacción laboral	88.00%
Ajuste al puesto	84.00%
Reputación institucional	85.00%
Alta Dirección	81.00%
Relación líder-subordinado	83.00%
Orientación al usuario	90.00%
Relaciones interpersonales	81.00%
Colaboración	85.00%
Orientación al trabajador	79.00%
Igualdad y no discriminación	88.00%
Balance vida-trabajo	77.00%
Ambiente físico de trabajo	77.00%
Formación y desarrollo	82.00%
Carrera y promoción	76.00%
Claridad organizacional	94.00%
Comunicación	80.00%
Gestión del Desempeño	85.00%
Procesos y procedimientos	82.00%
Beneficios	85.00%
Reconocimiento	73.00%
Remuneración y recompensas	80.00%

FACTORES	DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
Resultado del área	82.70%
Sentido de pertenencia y permanencia	86.00%
Motivación laboral	87.00%
Satisfacción laboral	82.00%
Ajuste al puesto	85.00%
Reputación institucional	89.00%
Alta Dirección	78.00%
Relación líder-subordinado	82.00%
Orientación al usuario	86.00%
Relaciones interpersonales	76.00%
Colaboración	79.00%
Orientación al trabajador	81.00%
Igualdad y no discriminación	86.00%
Balance vida-trabajo	78.00%
Ambiente físico de trabajo	82.00%
Formación y desarrollo	84.00%
Carrera y promoción	72.00%
Claridad organizacional	94.00%
Comunicación	85.00%
Gestión del Desempeño	87.00%
Procesos y procedimientos	85.00%
Beneficios	74.00%
Reconocimiento	76.00%
Remuneración y recompensas	71.00%

FACTORES	DEPARTAMENTO DE CIENCIAS CLÍNICAS
Resultado del área	80.95%
Sentido de pertenencia y permanencia	85.00%
Motivación laboral	86.00%
Satisfacción laboral	81.00%
Ajuste al puesto	84.00%
Reputación institucional	88.00%
Alta Dirección	78.00%
Relación líder-subordinado	78.00%
Orientación al usuario	85.00%
Relaciones interpersonales	80.00%
Colaboración	78.00%
Orientación al trabajador	77.00%
Igualdad y no discriminación	88.00%
Balance vida-trabajo	79.00%
Ambiente físico de trabajo	80.00%
Formación y desarrollo	82.00%
Carrera y promoción	73.00%
Claridad organizacional	90.00%
Comunicación	82.00%
Gestión del Desempeño	83.00%
Procesos y procedimientos	84.00%
Beneficios	69.00%
Reconocimiento	72.00%
Remuneración y recompensas	61.00%

FACTORES	DIVISIÓN DE CIENCIAS DE LA SALUD
Resultado del área	80.91%
Sentido de pertenencia y permanencia	82.00%
Motivación laboral	84.00%
Satisfacción laboral	82.00%
Ajuste al puesto	86.00%
Reputación institucional	90.00%
Alta Dirección	81.00%
Relación líder-subordinado	82.00%
Orientación al usuario	82.00%
Relaciones interpersonales	85.00%
Colaboración	88.00%
Orientación al trabajador	75.00%
Igualdad y no discriminación	85.00%
Balance vida-trabajo	75.00%
Ambiente físico de trabajo	80.00%
Formación y desarrollo	75.00%
Carrera y promoción	68.00%
Claridad organizacional	89.00%
Comunicación	87.00%
Gestión del Desempeño	87.00%
Procesos y procedimientos	86.00%
Beneficios	60.00%
Reconocimiento	61.00%
Remuneración y recompensas	56.00%

FACTORES	SECRETARÍA ADMINISTRATIVA
Resultado del área	78.78%
Sentido de pertenencia y permanencia	87.00%
Motivación laboral	91.00%
Satisfacción laboral	80.00%
Ajuste al puesto	68.00%
Reputación institucional	92.00%
Alta Dirección	90.00%
Relación líder-subordinado	79.00%
Orientación al usuario	77.00%
Relaciones interpersonales	63.00%
Colaboración	71.00%
Orientación al trabajador	85.00%
Igualdad y no discriminación	87.00%
Balance vida-trabajo	72.00%
Ambiente físico de trabajo	96.00%
Formación y desarrollo	65.00%
Carrera y promoción	65.00%
Claridad organizacional	93.00%
Comunicación	81.00%
Gestión del Desempeño	73.00%
Procesos y procedimientos	76.00%
Beneficios	72.00%
Reconocimiento	65.00%
Remuneración y recompensas	75.00%

FACTORES	COORDINACIÓN DE TECNOLOGÍAS PARA EL APRENDIZAJE
Resultado del área	78.33%
Sentido de pertenencia y permanencia	82.00%
Motivación laboral	84.00%
Satisfacción laboral	79.00%
Ajuste al puesto	86.00%
Reputación institucional	82.00%
Alta Dirección	82.00%
Relación líder-subordinado	88.00%
Orientación al usuario	78.00%
Relaciones interpersonales	79.00%
Colaboración	91.00%
Orientación al trabajador	74.00%
Igualdad y no discriminación	81.00%
Balance vida-trabajo	74.00%
Ambiente físico de trabajo	79.00%
Formación y desarrollo	66.00%
Carrera y promoción	68.00%
Claridad organizacional	86.00%
Comunicación	72.00%
Gestión del Desempeño	78.00%
Procesos y procedimientos	73.00%
Beneficios	65.00%
Reconocimiento	63.00%
Remuneración y recompensas	55.00%

FACTORES	DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN, PRESERVACIÓN Y DESARROLLO DE LA SALUD
Resultado del área	78.24%
Sentido de pertenencia y permanencia	83.00%
Motivación laboral	79.00%
Satisfacción laboral	77.00%
Ajuste al puesto	80.00%
Reputación institucional	82.00%
Alta Dirección	75.00%
Relación líder-subordinado	73.00%
Orientación al usuario	85.00%
Relaciones interpersonales	77.00%
Colaboración	78.00%
Orientación al trabajador	77.00%
Igualdad y no discriminación	80.00%
Balance vida-trabajo	74.00%
Ambiente físico de trabajo	81.00%
Formación y desarrollo	78.00%
Carrera y promoción	66.00%
Claridad organizacional	89.00%
Comunicación	80.00%
Gestión del Desempeño	82.00%
Procesos y procedimientos	83.00%
Beneficios	76.00%
Reconocimiento	70.00%
Remuneración y recompensas	68.00%

FACTORES	COORDINACIÓN DE EXTENSIÓN
Resultado del área	78.18%
Sentido de pertenencia y permanencia	88.00%
Motivación laboral	91.00%
Satisfacción laboral	80.00%
Ajuste al puesto	86.00%
Reputación institucional	89.00%
Alta Dirección	79.00%
Relación Líder-subordinado	67.00%
Orientación al usuario	86.00%
Relaciones interpersonales	80.00%
Colaboración	87.00%
Orientación al trabajador	76.00%
Igualdad y no discriminación	82.00%
Balance vida-trabajo	78.00%
Ambiente físico de trabajo	79.00%
Formación y desarrollo	72.00%
Carrera y promoción	67.00%
Claridad organizacional	91.00%
Comunicación	82.00%
Gestión del Desempeño	78.00%
Procesos y procedimientos	74.00%
Beneficios	61.00%
Reconocimiento	61.00%
Remuneración y recompensas	53.00%

FACTORES	DEPARTAMENTO DE ARTES Y HUMANIDADES
Resultado del área	76.23%
Sentido de pertenencia y permanencia	84.00%
Motivación laboral	81.00%
Satisfacción laboral	79.00%
Ajuste al puesto	82.00%
Reputación institucional	83.00%
Alta Dirección	73.00%
Relación líder-subordinado	77.00%
Orientación al usuario	83.00%
Relaciones interpersonales	71.00%
Colaboración	74.00%
Orientación al trabajador	72.00%
Igualdad y no discriminación	80.00%
Balance vida-trabajo	72.00%
Ambiente físico de trabajo	72.00%
Formación y desarrollo	76.00%
Carrera y promoción	65.00%
Claridad organizacional	88.00%
Comunicación	78.00%
Gestión del Desempeño	79.00%
Procesos y procedimientos	77.00%
Beneficios	63.00%
Reconocimiento	65.00%
Remuneración y recompensas	55.00%

FACTORES	DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
Resultado del área	74.57%
Sentido de pertenencia y permanencia	81.00%
Motivación laboral	80.00%
Satisfacción laboral	76.00%
Ajuste al puesto	80.00%
Reputación institucional	83.00%
Alta Dirección	64.00%
Relación líder-subordinado	75.00%
Orientación al usuario	81.00%
Relaciones interpersonales	71.00%
Colaboración	85.00%
Orientación al trabajador	75.00%
Igualdad y no discriminación	77.00%
Balance vida-trabajo	72.00%
Ambiente físico de trabajo	79.00%
Formación y desarrollo	64.00%
Carrera y promoción	64.00%
Claridad organizacional	90.00%
Comunicación	71.00%
Gestión del Desempeño	73.00%
Procesos y procedimientos	74.00%
Beneficios	75.00%
Reconocimiento	48.00%
Remuneración y recompensas	62.00%

FACTORES	COORDINACIÓN DE SERVICIOS GENERALES
Resultado del área	74.20%
Sentido de pertenencia y permanencia	85.00%
Motivación laboral	84.00%
Satisfacción laboral	78.00%
Ajuste al puesto	75.00%
Reputación institucional	89.00%
Alta Dirección	72.00%
Relación líder-subordinado	57.00%
Orientación al usuario	83.00%
Relaciones interpersonales	68.00%
Colaboración	75.00%
Orientación al trabajador	75.00%
Igualdad y no discriminación	83.00%
Balance vida-trabajo	69.00%
Ambiente físico de trabajo	75.00%
Formación y desarrollo	66.00%
Carrera y promoción	69.00%
Claridad organizacional	84.00%
Comunicación	78.00%
Gestión del Desempeño	75.00%
Procesos y procedimientos	79.00%
Beneficios	74.00%
Reconocimiento	57.00%
Remuneración y recompensas	63.00%

FACTORES	DIVISIÓN DE CIENCIAS EXACTAS NATURALES Y METODOLÓGICAS
Resultado del área	72.99%
Sentido de pertenencia y permanencia	73.00%
Motivación laboral	72.00%
Satisfacción laboral	74.00%
Ajuste al puesto	71.00%
Reputación institucional	84.00%
Alta Dirección	72.00%
Relación líder-subordinado	70.00%
Orientación al usuario	75.00%
Relaciones interpersonales	71.00%
Colaboración	85.00%
Orientación al trabajador	69.00%
Igualdad y no discriminación	90.00%
Balance vida-trabajo	73.00%
Ambiente físico de trabajo	84.00%
Formación y desarrollo	66.00%
Carrera y promoción	56.00%
Claridad organizacional	93.00%
Comunicación	77.00%
Gestión del Desempeño	73.00%
Procesos y procedimientos	77.00%
Beneficios	56.00%
Reconocimiento	55.00%
Remuneración y recompensas	37.00%

Información cualitativa

¿Qué debería incorporar la institución en sus condiciones laborales para ser en un mejor lugar para trabajar?

- Certeza laboral, mayor oportunidad de acceder a una plaza definitiva.
- Áreas específicas para profesores que no somos tiempos completo, cubículos dónde podamos asesorar a los alumnos y hacer las actividades extra aula.
- Espacios designados para los profesores de asignatura que no contamos con un espacio físico propio como una oficina. Sería excelente que pudiéramos contar con un espacio, cubículo u área que pudiéramos utilizar para nuestras actividades y atención a los alumnos fuera del aula.
- Poder crecer laboralmente, ya que mi puesto de confianza que tengo no me permite crecer y así poder generar un mejor ingreso y tener una estabilidad económica mucho mejor.
- Que nos recategoricen de forma constante; tengo 12 años en el mismo nivel de sueldo . Los estímulos al desempeño no son mi sueldo. Cuando me pensionen saldría muy mal pagado por esa injusticia laboral.
- Programas para el reconocimiento al alto desempeño laboral. Mejora en sueldo y prestaciones.
- Considero que las condiciones laborales en la institución son justas.
- Las condiciones que propicia la institución considero son las adecuadas.
- Creo que es importante mejorar los sueldos administrativos, ya que son muy bajos y la verdad la canasta básica ha aumentado muchísimo.
- Que se me reconozca la antigüedad laboral y se me asigne el salario correcto.
- Implementar el servicio profesional de carrera, que propicie imparcialidad, transparencia, mérito, entre otros.
- Tomar en cuenta la capacidad que muchos miembros tienen, tanto académica como por la experiencia que se tiene dentro de la institución.

- Mayor presupuesto para secretarías de apoyo, espacios óptimos a coordinadores y generar un organismo dedicado exclusivamente a las acreditaciones.
- Conectividad en todas las áreas y todo el tiempo.
- Debería tener claramente establecidas las actividades que cada área debe desempeñar, no solo estar mencionadas en la ley orgánica y/o en el estatuto orgánico, para que cada persona sepa qué es lo que tiene que hacer en su lugar de adscripción, considero que en este apartado hay muchas ambigüedades.
- Sería bueno contar con Manuales de Procedimientos en cada una de las diferentes áreas administrativas ya que facilitaría mucho el trabajo y que se pueda realizar por la persona que llegue a esa área de trabajo.
- Limpieza de los escritorios de las aulas, (al acabar cada clase) con franela humedad con agua y cloro o Lysol o algún otro desinfectante. Que las aulas estén bien ventiladas y/o colocar aire acondicionado cuando fuera necesario. Promover una cultura de respeto y silencio al exterior de las aulas. La posibilidad de tener horas definitivas luego de algunos 10 años de trabajo mostrando capacidad y buenas actitudes y aptitudes. Mejorar el salario por hora de asignatura. Permitir algún mecanismo para que el personal de asignatura pueda acceder a algún estímulo por buen desempeño laboral.
- Seguir implementando acciones en conjunto con los trabajadores, así como difusión de información sobre crecimiento laboral.
- Evaluar la economía en nuestro país para que el salario no afecte al trabajador.
- Capacitación a directivos para que aprendan a liderar, así como enseñarlos a comunicarse de una forma más adecuada y a delegar responsabilidades y no hacer cuellos de botella que impidan el buen desarrollo de actividades, no todo lo deben de aprobar antes.
- Creo se debe valorar el aumento en las actividades en cada coordinación e incorporar las nuevas herramientas para solventar las necesidades, por ejemplo en mi área de trabajo creo sólo nos hace falta un multifuncional para volumen grande y una trituradora de papel.
- Ofrecer más oportunidades para obtener la definitividad y/o plazas de tiempo completo.
- Cursos de capacitación de acuerdo al área de trabajo del empleado (cuando se dan los cambios entre áreas o puestos), pagar horas extras o aumento de sueldo según sea su grado académico o desempeño laboral y lanzar convocatorias para subir de puesto en puestos de confianza.

- Más comunicación con los administrativos y operativos en sus necesidades por área, incentivar a los trabajadores, mejorar el salario, abrir buzón de sugerencias por algún medio en el que nos podamos expresar más seguido y ser tomados en cuenta, dar algún curso para los jefes en el trato para los trabajadores no es mi caso, pero sí sé de algunos compañeros, incorporar algún tiempo para estiramientos en las áreas de trabajo, quizás en los periodos como junio-julio crear actividades de deporte pequeño dentro de la jornada laboral que ayude a la convivencia entre los trabajadores, volibol, básquet, futbol, alguna clase en gym, yoga.
- Mejorar la comunicación con la comunidad, capacitar al personal, realizar cursos de inducción al centro de trabajo y al cargo por desempeñar, reconocer y motivar al personal por sus logros y desempeño, contar con políticas claras, promover una convivencia armónica y elevar nos niveles de identidad con la institución, entre otros.
- Espacios que propicien más acercamiento con los diferentes compañeros de cada área, más actividades de relación para conocer a los compañeros de otras áreas.
- Para incentivar la cultura de la calidad y de ofrecer lo mejor que podemos dar cada quien en su área, podría ser de utilidad un reconocimiento al desempeño y la productividad, que esté basado en el esfuerzo, resultados o simplemente la percepción de los usuarios. Todos debemos hacer bien nuestro trabajo, pero reconocerlo de vez en cuando es algo positivo.
- Personas adecuadas liderando cada área; personas no sólo leales a los altos mandos, sino también CAPACES y con DETERMINACIÓN para hacer las cosas, no sólo para acatar instrucciones. Eso facilitaría el trabajo y lograr los objetivos de la institución.
- Tener todo lo necesario en las áreas de trabajo como equipo y material.
- Realizar actividades creativas que fomenten la vivencia del compañerismo y los valores.
- Gestión en la solicitud de insumos que requieren para los puestos de trabajo.
- Medir el tiempo de trabajo con base en la productividad laboral, y no con base en las horas de permanencia en la institución. El esquema actual de la UdeG está desfasado con los tiempos y características de trabajo, sobre todo con la educación mixta.

¿Qué debería corregir la institución en sus condiciones laborales para ser en un mejor lugar para trabajar?

- Más flexibilidad en los horarios, más empatía a las necesidades del área, destinar más recursos y respetar más los espacios que se necesitan para el desarrollo de mi trabajo.
- La sobrecarga de actividades que regularmente se les asigna a los académicos.
- Incremento al sueldo del personal académico, administrativo y de servicio.
- Mejorar y mantener la infraestructura que hace posible el trabajo universitario, por ejemplo, genera estrés y molestia el servicio deficiente de conexión a internet, los cortes de energía eléctrica y la limpieza de aulas y sanitarios.
- La comunicación entre el personal que labora en esta institución.
- Tratar de corregir los errores en las aulas (cables HDMI, conectores y tv) mejorar la conectividad de wifi, mejorar las oportunidades de los profesores de asignatura.
- Congruencia, programas formales que den seguimiento a las enfermedades de riesgo de trabajo, agregando las relaciones laborales, el agotamiento laboral, docente.
- La distribución de carga horaria entre profesores de asignatura y profesores de tiempo completo y medio tiempo.
- Una mejor coordinación para el establecimiento de horarios para la asignación de materias de los maestros que estamos por asignatura, ya que por ende dependemos de otros trabajos.
- Mantener a todos los maestros de asignatura con un mínimo de horas laborales y que éstas no bajen del mismo, además que éstas horas no varíen tanto entre semestres.
- Las condiciones de seguridad en la oficina son inadecuadas, los muebles están deteriorados y su mal funcionamiento pone en riesgo la integridad física de los que hacemos uso de los mismos (silla quebrada, archivero con cajones descompuestos, entre otras). Un entorno libre de riesgos, con muebles decentes, son necesidad urgente.
- Un contacto directo con su plantilla laboral para conocer sus habilidades y desempeño profesional en el exterior y fortalecerlo en la labor docente como áreas de oportunidad.
- Creo que los estímulos económicos están por debajo de las expectativas actuales.

- Reestructurar los salarios para aquellos que tienen ingresos menores, sería la mejor propuesta para mejorar las condiciones laborales.
- Armonizar los espacios, equilibrar las cargas de trabajo, mejorar la comunicación, realización de actividades recreación y deporte.
- Hacernos sentir que estamos en un ambiente seguro de trabajo, que se evalúen los puestos y el desempeño para obtener algún beneficio (puestos con más rangos) dependiendo del desempeño, habilidades, capacidades y conocimientos, ya que hay personal que por haber realizado una labor "política" está y se mantiene en puestos estratégicos, sin desempeñar sus capacidades, que sí las tienen, pero no trabajan, ver estas prácticas algunas veces desmotiva las prácticas laborales. Una rotación ordinaria para conocer varios procesos y actividades, sobre todo en personal que ya tienen años en el mismo lugar de trabajo, ya que la cotidianidad de sus actividades hacen que su desempeño sea monótono. Evaluaciones y retroalimentaciones constantes en el desempeño de actividades en todos los rangos.
- Considero que una comunicación más cercana a su personal ayudaría mucho para conocer sus necesidades o inquietudes.
- Que se promuevan más convocatorias para concurso a tiempos completos y medios tiempos.
- Debería de dejar de privilegiar a los familiares o amigos de los directivos y promover el mérito, pues todo mundo sabe a quién le consiguen su placita "por debajo del agua" solo por ser familiar de ciertas personas. Esto hace que la injusticia se perciba como parte de la cultura de la institución y causa mucho resentimiento. También debería de dejar de proteger a directivos acosadores y establecer mecanismos para su denuncia sin que existan riesgos de filtraciones y por lo tanto represalias.
- Es una buena Institución para laborar y el sentido de pertenencia es la motivación de seguir adelante.
- Reconocer y remunerar el trabajo que se realiza actualmente por los colaboradores así como las oportunidades de crecimiento en cuanto a los puesto o plazas para que se dé prioridad al personal que está capacitado y cuenta con las habilidades para desarrollar el puesto y no solo sea por amistad o afinidad para que se reconozca la importancia del trabajador administrativo que permita el funcionamiento de toda la institución.
- Más empatía hacia los empleados y compensaciones para un mejor desempeño.

- Centrarse en las personas: estudiantes, trabajadores y sociedad por lo cual reencause sus recursos, mejore sus procesos y atención. Todos los miembros de la institución orientados a mismos objetivos.
- La falta de higiene en las aulas y baños.
- Abastecer los materiales e insumos adecuados para realizar las actividades asignadas.
- Los favoritismos por formar parte de determinados grupos políticos.
- Una capacitación completa para los nuevos trabajadores.
- Evitar colocar a personas sin capacidades para trabajar en equipo, para ser líderes y para sumar al cumplimiento de objetivos, personas que por compromisos ajenos a su calidad como profesionales y seres humanos ocupan espacios donde los procesos no se realizan de manera adecuada. No permitir que personas con denuncias de malas actitudes ocupen espacios de "liderazgo".
- Un trabajo más en equipo con más participantes comprometidos para generar un mejor progreso y desarrollo.
- Revisar la calidad de las instalaciones para que no ocurran accidentes.
- Homologación y retabulación salarial.
- Las condiciones de trabajo y prestaciones varían demasiado del personal sindicalizado al personal que solo trabaja mediante contrato de prestación de servicios. En los años trabajando dentro de la Universidad no hemos recibido algún reconocimiento o estímulo por mi trabajo o curso de capacitación, por lo cual recomiendo que esta gran Universidad de Guadalajara tiene que mejorar las condiciones de las personas que son por contrato de prestación de servicio, ya que somos parte de esta gran familia universitaria.
- Considerar las condiciones personales y tiempos para desempeñar de manera eficaz nuestra función.
- Evaluar el procedimiento de resolución de conflictos entre trabajadores, con el fin de que ninguna de las partes se vea afectada en su desarrollo profesional ni espacio de trabajo. Analizar qué impacto tiene en los trabajadores y su respectivo espacio de trabajo contar con un líder que no cumpla con valores como ética, respeto, perspectiva de género y humanidad.
- Incremento salarial. Considerar las capacidades y desempeños de los empleados para una retribución justa.
- Que exista congruente, justicia y equilibrio entre las inversiones que se utilizan para la creación de nuevos centros universitarios, museos, etc., en comparación a los sueldos de quienes trabajamos en esta institución.

Conclusiones

La institución obtuvo un **puntaje general** de **79.53 %**, correspondiendo al límite superior para el **nivel de prevención y control** en materia de clima laboral. El puntaje reportado refiere, de forma global, a la presencia de condiciones laborales con características parcialmente favorables y a la presencia de áreas de atención particulares para el logro de un impacto positivo sobre la motivación, productividad, permanencia y calidad de vida del personal.

En la categoría **Retribución Total** se identificó un puntaje del **68.54 %**, correspondiendo al **nivel de atención correctiva**, indicando una percepción desfavorable sobre los beneficios, esquema salarial y de prestaciones institucional, estímulos económicos y simbólicos, reconocimiento al alto desempeño e incentivos complementarios. La condición anterior representa una variable potencialmente negativa para la motivación, productividad, deseo de permanencia y/o calidad de vida de los trabajadores.

La categoría **Oportunidades** reporta un puntaje del **75.03 %**, ubicando al resultado en el **nivel de prevención y control**, señalando que los trabajadores perciben de forma parcialmente favorable la efectividad y suficiencia de las acciones formativas de la institución, así como su correspondencia con las necesidades reales de entrenamiento y formación. Asimismo, se relaciona con una falta de claridad respecto a las oportunidades de desarrollo y promoción interna.

En lo correspondiente a la categoría **Calidad de Vida** se encontró un puntaje del **78.39 %**, perteneciente al **nivel de prevención y control**, mismo que alude a una percepción parcialmente favorable sobre el bienestar asociado a la calidad de vida laboral, la carga y jornadas de trabajo, la seguridad laboral, la relación de equilibrio vida personal-trabajo, así como a la calidad, suficiencia e idoneidad del entorno físico y de las herramientas que proporciona la institución para la realización del trabajo.

En la categoría **Liderazgo** se observa un puntaje del **80.38 %**, correspondiente al **nivel de atención de ajuste**, indicando una percepción favorable, aunque mejorable, sobre la efectividad del liderazgo en la institución, así como a la valoración de las habilidades gerenciales de los superiores.

La categoría **Personas** muestra un puntaje del **83.56 %**, perteneciente al **nivel de atención de ajuste**, informando una percepción parcialmente favorable sobre la disposición colaborativa, trabajo en equipo y ayuda mutua del personal en la institución.

En lo correspondiente a la categoría **Prácticas Institucionales** se presenta un puntaje del **85.06 %**, ubicándose en el **nivel de mejora continua**. Lo anterior refiere a una fortaleza en desarrollo del clima laboral institucional, y a la presencia de una percepción favorable con respecto a la efectividad y eficiencia de los procesos y políticas institucionales, la identificación de confianza, funcionalidad y calidad de los medios y estilos de comunicación interna, la identificación de acciones para la medición del desempeño y su correspondencia con los objetivos estratégicos institucionales, así como el entendimiento claro de las responsabilidades y aportaciones de los puestos de trabajo, impactando de manera positiva en un nivel medio sobre la motivación, productividad, sentido de permanencia y calidad de vida del personal.

Finalmente, la categoría **Compromiso** reporta el mejor puntaje de la evaluación con un **85.75 %**, localizándose en el **nivel de mejora continua** e indicando que los trabajadores se identifican con la institución, reconociendo su ética de comportamiento, impacto social y reputación, y se encuentran motivados para desempeñarse de manera responsable en sus puestos de trabajo. Lo anterior, alude a la presencia de una fortaleza en desarrollo del clima laboral de la institución.

A nivel de **factores**, las principales **áreas de oportunidad** se concentran en los rubros de: **a) Remuneración y Recompensas (65.78 %)**, presentando áreas específicas de atención correctiva en la competitividad salarial y bienestar asociado con las prestaciones laborales institucionales; **b) Reconocimiento (68.40 %)**, asociado a la percepción de ausencia o insuficiencia de programas de reconocimiento al alto desempeño laboral, así como a un desequilibrio en la relación contribución-logro-recompensa.

En el nivel de prevención y control se ubican los factores: **a) Carrera y Promoción (71.50 %)**, centrado en la percepción de ausencia sobre oportunidades de ascenso y promoción para los empleados, falta de claridad respecto al otorgamiento de oportunidades de promoción para el personal mejor calificado y/o con desempeño sobresaliente; **b) Beneficios (72.81%)**, en lo relacionado a la suficiencia de las prestaciones laborales institucionales para la cobertura de necesidades personales y/o familiares; **c) Balance de vida-trabajo (76.28 %)**, asociado a un incremento percibido en las cargas y tiempo excedente de trabajo vinculado al establecimiento de metas sobre-exigentes; **d) Formación y Desarrollo (78.56 %)**, correspondiente a la percepción de dificultades para la participación en actividades formativas debido a la sobrecarga de trabajo; y **e) Relaciones Interpersonales (79.31 %)**, en términos de la falta de integración interdepartamental y la escasez de una actitud colaborativa en el personal.

El **ranking de áreas o departamentos** muestra **microclimas laborales favorables**, localizados en los **niveles de ajuste y mejora continua**, en: Coordinación de Finanzas, Coordinación de Personal, Secretaría Académica, Coordinación de Control Escolar, Coordinación de Planeación, Rectoría, Departamento de Ciencias Sociales, Coordinación de Servicios Académicos, Departamento de Ciencias de la Naturaleza y Departamento de Ciencias Exactas y Metodológicas, así como **microclimas laborales poco favorables**, con presencia de **factores en nivel de atención correctiva** en: División de Ciencias Sociales y Humanidades (Reconocimiento 48.00 %, Remuneración y Recompensas 62.00 %, Alta Dirección, Formación y Desarrollo, y Carrera y Desarrollo 64.00 %) y Coordinación de Servicios Generales (Relación Líder-Subordinado y Reconocimiento 57.00%, Remuneración y Recompensas 63.00 %, Relaciones Interpersonales 68.00 %, Formación y Desarrollo 66.00 %, Balance vida-trabajo y Carrera y Promoción 69.00 %).

La agrupación de resultados a partir de **variables sociolaborales** reporta una **percepción parcialmente desfavorable y desfavorable**, con puntajes ubicados en los **niveles preventivo, de control y correctivo** para las categorías: Retribución total, Oportunidades, Calidad de Vida y Liderazgo, en **Antigüedad Laboral** de 1 a 30 años, **Tipo de Personal** de Confianza, Sindicalizado, Profesor de Tiempo Completo y Técnico Académico.

La agrupación por **variables sociodemográficas** reporta una **percepción parcialmente desfavorable y desfavorable**, con puntajes ubicados en los **niveles preventivo, de control y correctivo** para las Categorías: Retribución total, Oportunidades y Calidad de Vida, en **Edades** de 20 a 60 años, y **Sexo** hombres y mujeres.

Recomendaciones generales

- Diseñar, implementar y evaluar un programa de intervención: **Programa Integral para el Mejoramiento del Clima Laboral** estructurado con, al menos, 2 niveles de acción: organizacional y grupal, y 2 ejes de atención: corrección y prevención.
- Conformar un **Comité de Ambiente de Trabajo** para el liderazgo y gestión del programa de intervención, integrado por líderes, partes interesadas o personal clave de diferentes áreas o departamentos.
- Realizar un **Diagnóstico de Sueldos y Salarios** a fin de analizar la competitividad de los sueldos y beneficios que otorga la institución y verificar su posicionamiento contra el mercado y retroalimentar su estrategia.
- Fortalecer o implementar un **Programa de Reconocimiento al Alto Desempeño**.
- Impulsar la difusión de las oportunidades de carrera y promoción vigentes en la institución.
- Robustecer las estrategias de capacitación y formación del personal a través de la implementación de un **Diagnóstico de Necesidades de Capacitación** para competencias blandas y la implementación posterior de un programa formativo a la medida.
- Identificar y analizar la presencia de **Factores de Riesgo Psicosocial (NOM-035-STPS-2018)**, principalmente en lo relacionado a cargas de trabajo excesivas y jornadas de trabajo extendidas.
- Fortalecer las competencias gerenciales y de dirección de personas a través de un **Programa de Desarrollo de Competencias de Liderazgo** para líderes de la institución.



Adecco
Training & Consulting

“Haciendo que el futuro funcione para todas las personas”

Gloria Guerrero
Gerente de División T&C
gloria.guerrero@adecco.com
Tel. 55 87 00 94 52

Carlos Escalante
Consultor Sr. de División T&C
carlos.escalante@adecco.com
Tel. 5539912387