



RESULTADOS  
ENCUESTA DE CLIMA  
Y CULTURA  
ORGANIZACIONAL  
2020

---

#SonUTH

## Introducción

El clima y cultura organizacional, son el conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la Institución y son resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de los servidores públicos, retroalimentadas por las motivaciones personales, las prácticas al interior de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados.

Para conocer a nivel de la Administración Pública Federal el conjunto de factores del clima y la cultura organizacional, las Instituciones deberán aplicar anualmente la encuesta que al efecto instrumente y coordine la Unidad.

Una vez realizada la evaluación que permitirá diseñar las acciones de mejora estructuradas de acuerdo al plan respectivo (comunicación, motivación, incentivos, etc.) se buscarán obtener los resultados más positivos por parte del equipo humano que integra la organización, se deben identificar muy claramente los puntos fuertes y los puntos débiles de la organización desde la percepción de sus propios trabajadores.

## Objetivo

La presente encuesta del Clima y Cultura Organizacional permitirá conocer la percepción del personal que labora en la institución con el fin de detectar áreas de oportunidad y orientar estrategias para generar un clima laboral satisfactorio enfocado a fortalecer la vocación de servicio y el desarrollo profesional y humano bajo los siguientes principios basadas en los resultados obtenidos.



## Alcance

La encuesta es de aplicación general a todas las unidades administrativas que conforman la institución.

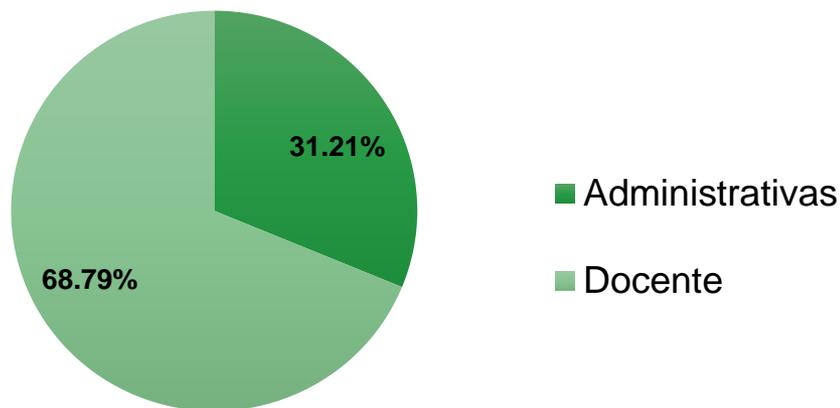
## Aplicación de la encuesta

La encuesta fue creada en Google Forms y enviada vía correo electrónico para la recopilación automática de las respuestas en el período comprendido del 09 al 11 de Diciembre de 2020. Para mantener la confidencialidad de la encuesta, no se solicitó información personal ni se dividió por unidades administrativas, solamente se hizo referencia al tipo de personal en base a las funciones que realizan; Personal Administrativo y Personal Docente

# Análisis Cuantitativo (Resultados Estadísticos)

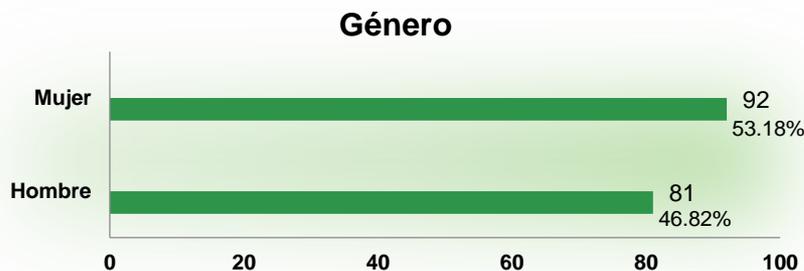
## Participación

Se tuvo la participación de **173** empleados de **385**, lo que representa un **44.93%** del personal registrado en plantilla hasta el mes de Noviembre de los cuales el **31.21%** realiza funciones administrativas y el **68.79%** realiza funciones de docencia.

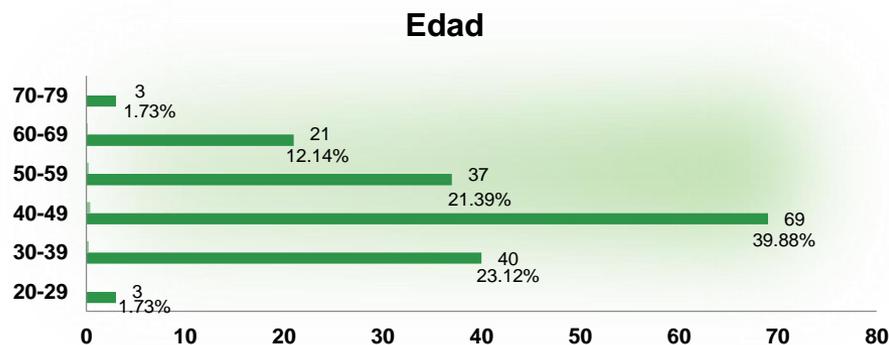


## Datos socio-demográficos

A continuación se muestran las gráficas de los resultados socio-demográficos obtenidos en la aplicación de la encuesta.

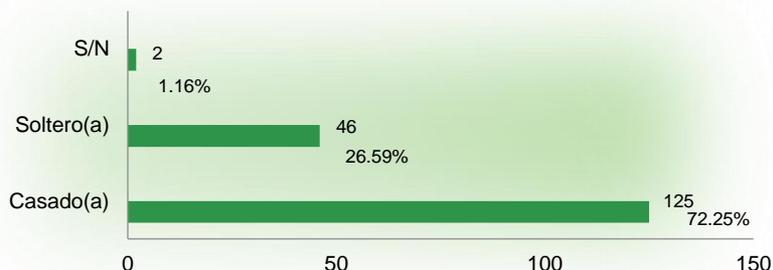


El 53% del universo encuestado fueron mujeres y el 46.82% hombres.



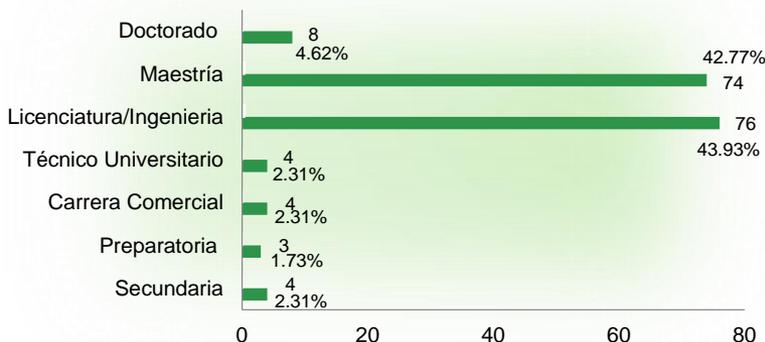
El 39.88% tienen un promedio de edad entre 40 y 49 años, resultando este con mayor porcentaje entre el total de encuestados.

### Estado Civil



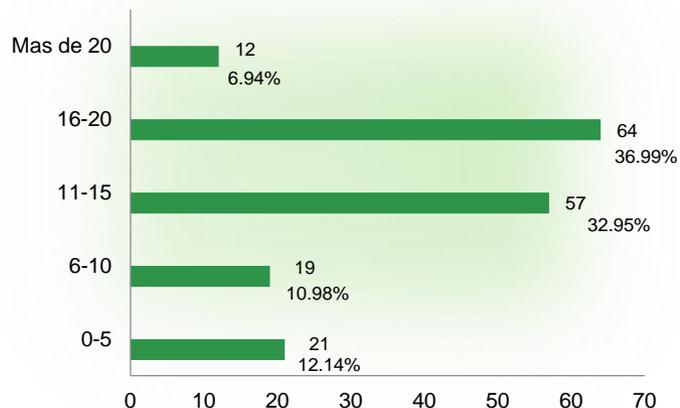
Respecto al estado civil, el estatus mayoritario de los participantes lo representan los “Casado(a)”, con el 72.25%, mientras que el 26.59% se define como “Soltero(a)”

### Último Grado de Estudios



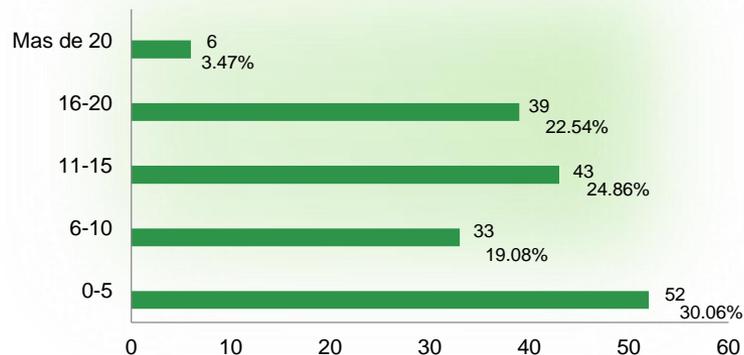
En el caso del grado de estudios la mayoría manifiesta tener un grado de “Licenciatura / Ingeniería “ con un 43.93%, seguido de manifestar tener grado de “Maestría “ con el 42.77% del total de los participantes.

### Años de Servicio en la Institución



En cuanto a los Años de Servicio en la Institución el 36.99% manifiesta contar con una antigüedad de entre 16 y 20 años, seguido de entre 11 y 15 años con un 32.95%, siendo estos los mas representativos.

### Años de Antigüedad en el Puesto Actual



El 30.06% manifiesta tener menos de 5 años en el puesto actual.

## Resultados por factores evaluados

A continuación se presentan los resultados de cada uno de los factores con sus respectivos promedios. El promedio mínimo favorable fue establecido en 82 y Cualquier factor que se encuentre por debajo del mínimo se considera como área de oportunidad y se deberán establecer prácticas de transformación de clima y cultura organizacional para elevar el promedio.

A continuación se presenta una tabla con el promedio de cada factor a partir de los resultados obtenidos en orden descendente:

FACTOR	PROMEDIO
IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO	91.0
XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES	90.7
XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD	88.5
II. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	87.1
XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN	86.8
VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL	86.1
XIII. AUSTERIDAD Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN	84.9
IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA	84.7
XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS	84.0
X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO	83.4
I. RECONOCIMIENTO LABORAL	78.4
III. MEJORA Y CAMBIO	77.9
VI. COMUNICACIÓN	77.6
V. EQUIDAD Y GÉNERO	74.5
XVI. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN	72.7
VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	66.5

## Áreas de Oportunidad

Los siguientes factores son los que salieron por debajo del promedio de 82; son las áreas de oportunidad identificadas, las cuales se deben evaluar con el objetivo de determinar si es posible definir e implementar planes de acción que permitan mejorarlos y convertirlos en fortalezas o si es necesario replantear las preguntas que evalúan cada factor.

FACTOR	PROMEDIO
I. RECONOCIMIENTO LABORAL	78.4
III. MEJORA Y CAMBIO	77.9
VI. COMUNICACIÓN	77.6
V. EQUIDAD Y GÉNERO	74.5
XVI. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN	72.7
VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	66.5

## Análisis Cualitativo de las Áreas de Oportunidad

Para identificar los datos que conllevan a los resultados de los factores que han sido identificados como áreas de oportunidad, fue necesario evaluar el conjunto de preguntas que componen cada factor y la temática de las mismas de forma individual realizando un análisis semántico y de esta forma determinar en qué se enfocaron los entrevistados al responder cada una de las preguntas. Esto con el objetivo de ver si es posible definir y aplicar prácticas de transformación o es necesario reformular las preguntas que evalúa cada factor.

I. RECONOCIMIENTO LABORAL	Resultados
01.-Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros (as).	94.7
02.-En mi área se reconoce el logro de resultados.	76.5
03.-Mi jefe(a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.	77.6
04.-En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación.	64.7
<b>Promedio</b>	<b>78.4</b>

Los resultados del Factor de Reconocimiento Laboral indican que hace falta el reconocimiento de los jefes inmediatos con igualdad y sin discriminación, así como la valoración de sus resultados y aportaciones a la institución, por lo que hay que buscar mecanismos que propicien un entorno en el cual sea apreciado el trabajo diario del personal.

III. MEJORA Y CAMBIO	Resultados
09.-Participo en los cambios innovadores de mi área para mejorar la forma de trabajar.	90.0
10.-En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.	89.4
11.-Mi jefe(a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo.	75.9
12.-En mi institución existen los medios para captar nuestras sugerencias de mejora.	56.5
<b>Promedio</b>	<b>77.9</b>

Se percibe la falta de mecanismos mediante los cuales se aliente la creatividad e iniciativa del personal; así como los medios necesarios que permitan tomar en cuenta las sugerencias de mejora.

VI. COMUNICACIÓN	Resultados
23.-En mi institución se publica la visión, la misión y los valores de la organización.	93.5
24.-Utilizamos de forma eficiente los medios de comunicación institucionales.	80.6
25.-La comunicación entre las diferentes áreas de la institución es efectiva.	58.8
<b>Promedio</b>	<b>77.6</b>

El presente factor indica que no hay comunicación efectiva entre las diferentes áreas y los medios de comunicación interna no se utilizan de forma eficiente, por lo que hay que identificar la razón por la cual los empleados tienen dicha percepción y así determinar las prácticas de transformación necesaria y efectiva.

V. EQUIDAD Y GÉNERO	Resultados
18.-En mi área el hostigamiento e intimidación son inaceptables.	82.7
19. En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.	77.5
20.-En mi institución los mecanismos de evaluación al desempeño se aplican con igualdad.	61.3
21.-Mi institución cuenta con áreas accesibles para personas con alguna discapacidad.	71.1
22.-Algunas vez me han excluido de alguna actividad, premio, permisos o promoción por ser mujer o por ser hombre	79.8
<b>Promedio</b>	<b>74.5</b>

El factor equidad y género hace referencia a las oportunidades de ascenso y promoción, y a la existencia de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad. Para dicho factor, no es posible realizar una práctica de transformación considerando que algunos de los temas en mención dependen de la disponibilidad presupuestal y por otro lado es poco común que existan oportunidades de ascenso y promoción, por lo que se considera necesario replantear las preguntas que evalúan dicho factor en la siguiente aplicación de la encuesta de clima y cultura organizacional ya que no están enfocadas en determinar si en la Universidad se fomentan valores, principios, estrategias y comportamientos en referencia a una igual apreciación de la dignidad que poseen tanto los hombres como mujeres más allá de temas relacionados con alguna remuneración salarial.

<b>XVI. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN</b>	<b>Resultados</b>
61.-Participo en la mejora del clima y cultura organizacional de mi área.	87.6
62.-Mi área realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.	75.3
63.-Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.	55.3
<b>Promedio</b>	<b>72.7</b>

El bajo promedio del factor de Impacto de la encuesta en mí Institución se atribuye a que en la Universidad no se han difundido los resultados de las aplicadas en años anteriores, por lo que es necesario dar a conocer tanto los resultados como los planes de acción que se aplicarían para cambiar la percepción del personal.

<b>VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS</b>	<b>Resultados</b>
26.-Cuento con el equipo necesario para el desarrollo de mí trabajo.	68.8
27.-Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.	66.5
28.-Cuento con el material necesario para el desempeño de mis funciones.	64.1
<b>Promedio</b>	<b>66.5</b>

El factor de Disponibilidad de Recursos indica que la percepción que tienen los empleados es que no cuentan con el material y/o equipo de trabajo suficiente y a tiempo para el desempeño de sus funciones, por lo que hay que identificar la razón por la cual los empleados tienen dicha percepción y así determinar las prácticas de transformación necesarias y efectivas.

## **Prácticas de transformación de clima y cultura organizacional**

El objetivo es definir e implementar acciones individuales e institucionales que impacten positivamente en las áreas de oportunidad identificadas para convertir estas en fortalezas. Una vez realizado el análisis cualitativo de dichas áreas, se acordó dar inicio con la elaboración de planes de acción buscando la mejora en la percepción que tienen los empleados sobre los factores que resultaron mal evaluados, buscando posteriormente llevar a cabo su implementación dentro de la Universidad.