INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DEL SUR DEL ESTADO DE YUCATÁN

DETERMINAR Y GESTIONAR EL AMBIENTE DE TRABAJO

ITSSY-AD-05-01

EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO

Juntos transformemos Yucatán
GOBIERNO ESTATAL 2018 - 2024

INFORME DE RESULTADOS DE MEDICIÓN DEL AMBIENTE DE TRABAJO 2022

El clima laboral es la expresión humana dentro de la estructura administrativa, técnica y operativa de una organización.

Puede ser objeto de análisis mediante la identificación de dimensiones comportamentales que a su vez se expresan a través de niveles de satisfacción o insatisfacción, pero todas apuntan a una preocupación y a un interés por parte de directivos y servidores por mejorar las condiciones que enmarcan las actividades laborales cotidianas.

Desde esta perspectiva, el clima laboral es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (liderazgo, toma de decisiones, condiciones físicas, entre otros), por lo que evaluando el clima laboral se mide la forma como se percibe el Instituto.

INFORME GENERAL

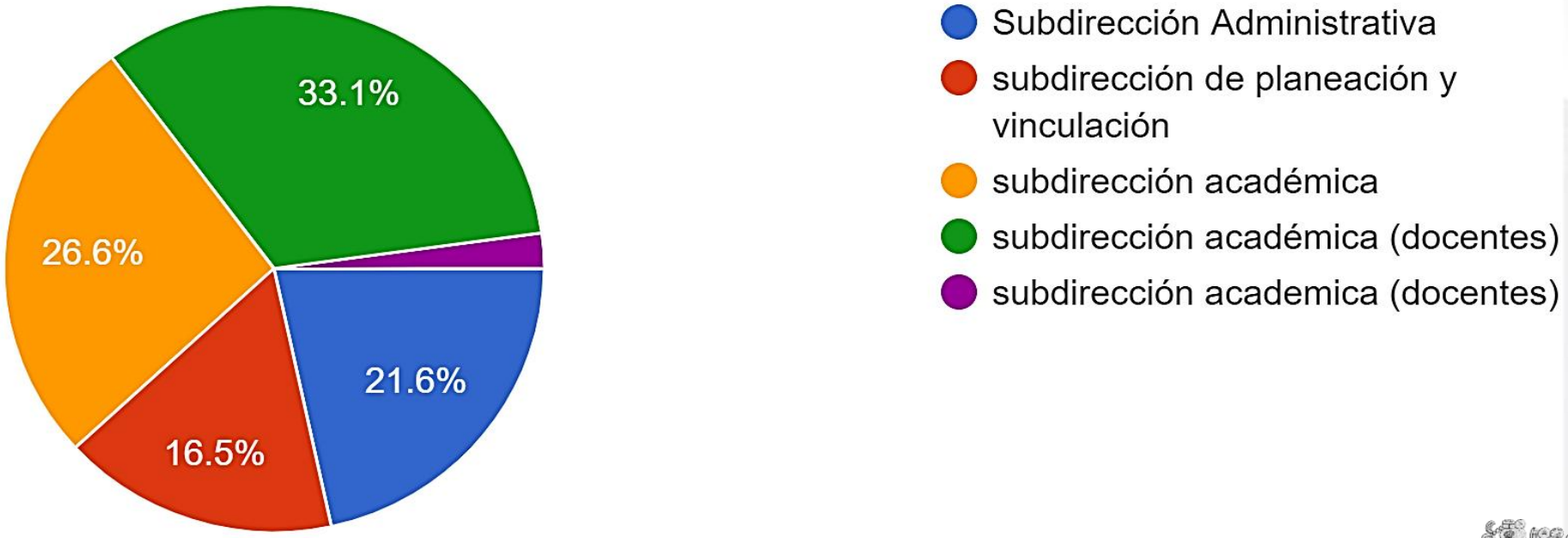
En el Informe General, se evidencia la totalidad de respuestas brindadas por los trabajadores que participaron en la encuesta realizada del 21 al 25 de noviembre de 2022, que consta de 30 preguntas y el rango de antigüedad de los participantes que laboran en el Instituto es de menos de 1 hasta 23 años.

Las tendencias marcan aquellos aspectos que resultan significativos para la mayoría en sentido positivo, negativo o neutro. Para el análisis de resultados, se suman las respuestas dadas en totalmente de acuerdo y parcialmente de acuerdo y se analiza el porcentaje obtenido, así mismo las respuestas parcialmente en desacuerdo y totalmente en desacuerdo y no aplica. Se considera que un porcentaje entre 4% y 5% es bueno, entre 3% y 2% es de alerta y menor de 2% es necesario realizar acciones de intervención para fortalecer la variable.

Y de acuerdo a los resultados obtenidos, se identifica que el PROMEDIO FINAL es de 4,4% siendo esto que la mayoría percibe en sentido POSITIVO el ambiente de trabajo en el cual se desempeña tanto con sus superiores así como otros factores importantes para su labor diaria dentro de la Institución.

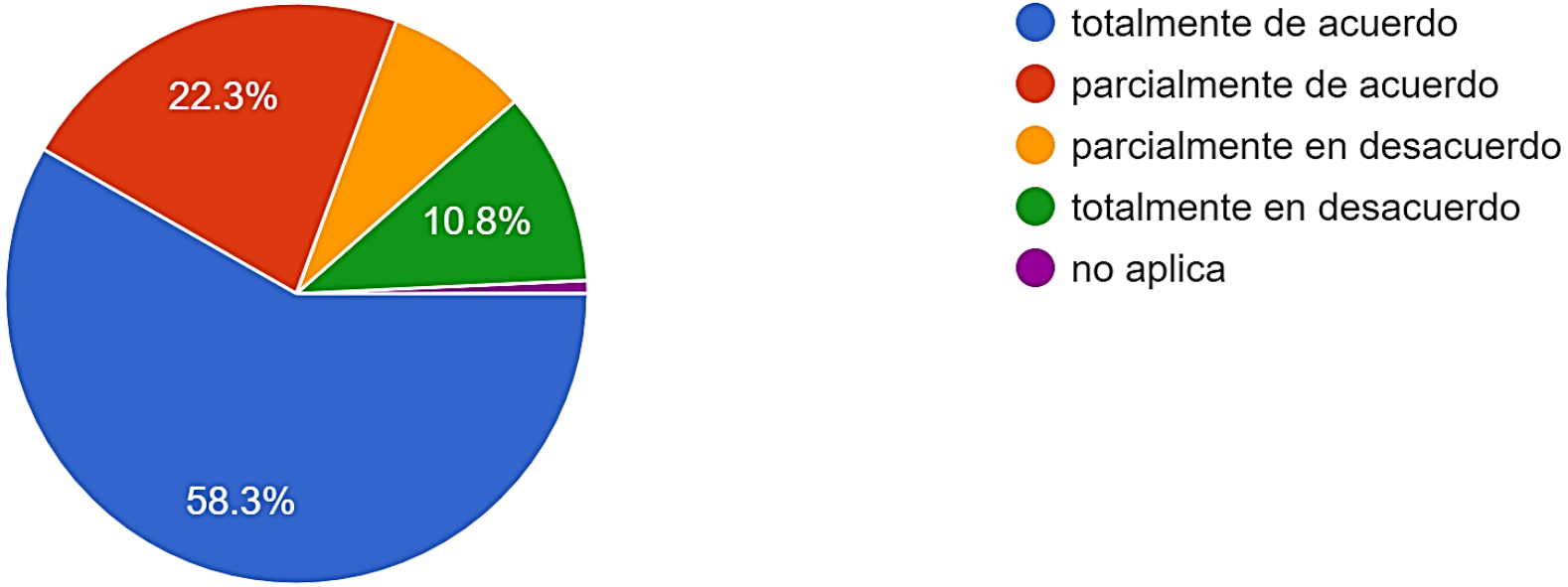
Datos generales:

Área de adscripción

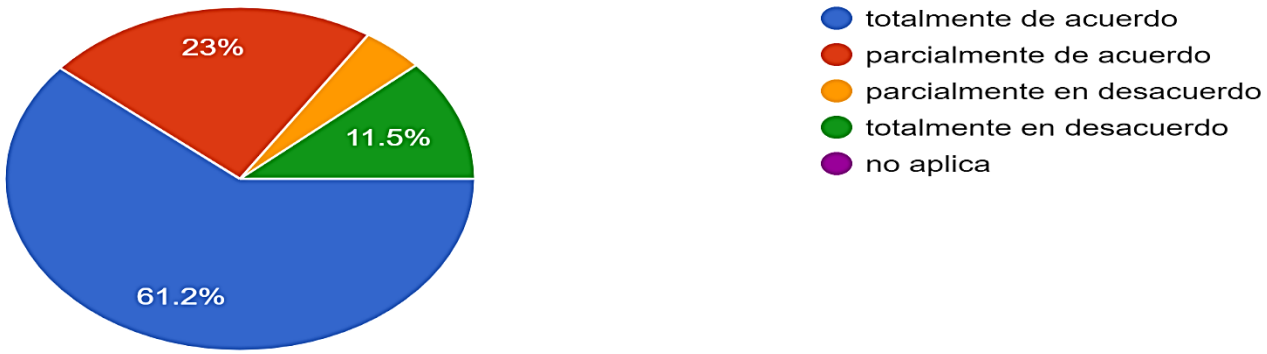


I. Recompensas y Reconocimientos (Percepción de el/la servidor/a público/a con relación a la evaluación del desempeño, capacidades y oportunidades)

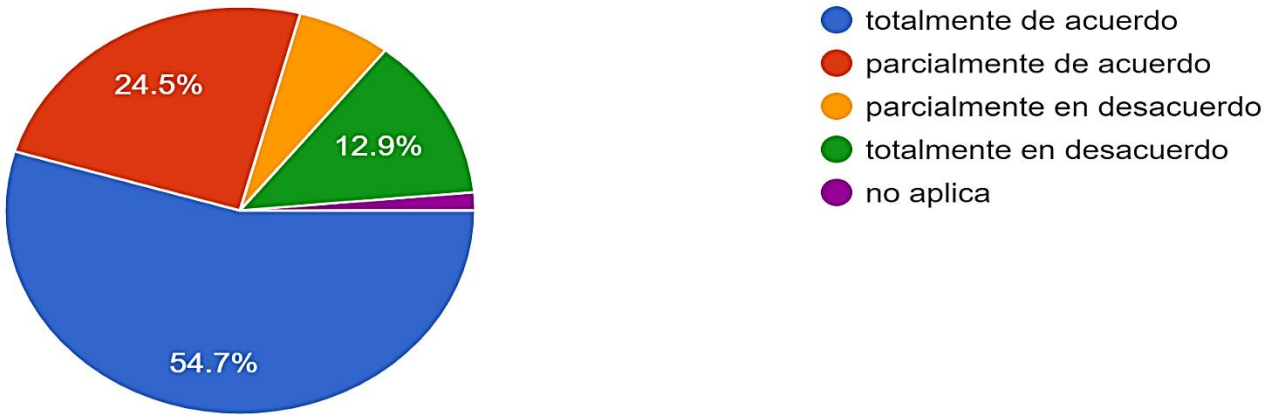
Las oportunidades de progresar están al alcance de las personas calificadas (independientemente de su sexo, raza, religión, edad, medio cultural o discapacidad)



Mi jefe/a me hace sentir importante.

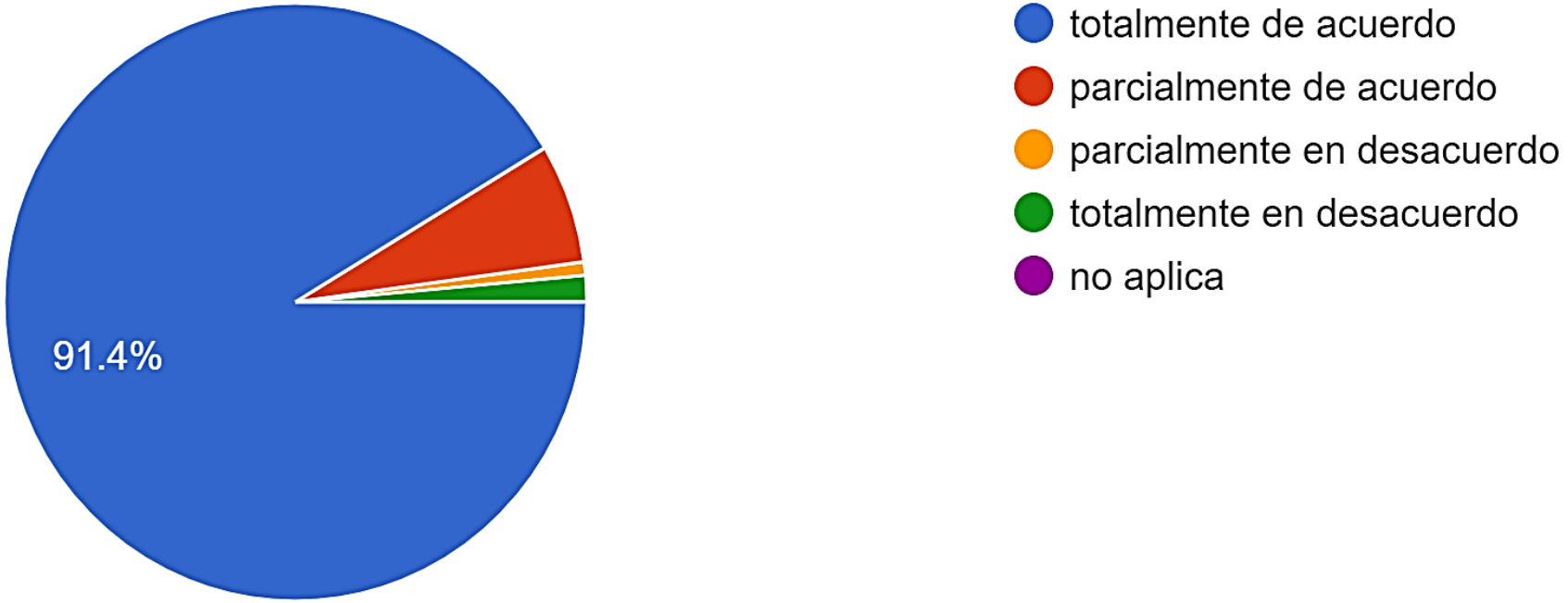


Cuando realizo un buen trabajo recibo reconocimiento de mi jefe/a.



II. Desarrollo (Se refiere al gusto por el trabajo y aplicación de conocimientos de el/la servidor/a público/a para desarrollar sus capacidades).

¿Me gusta el trabajo que hago?

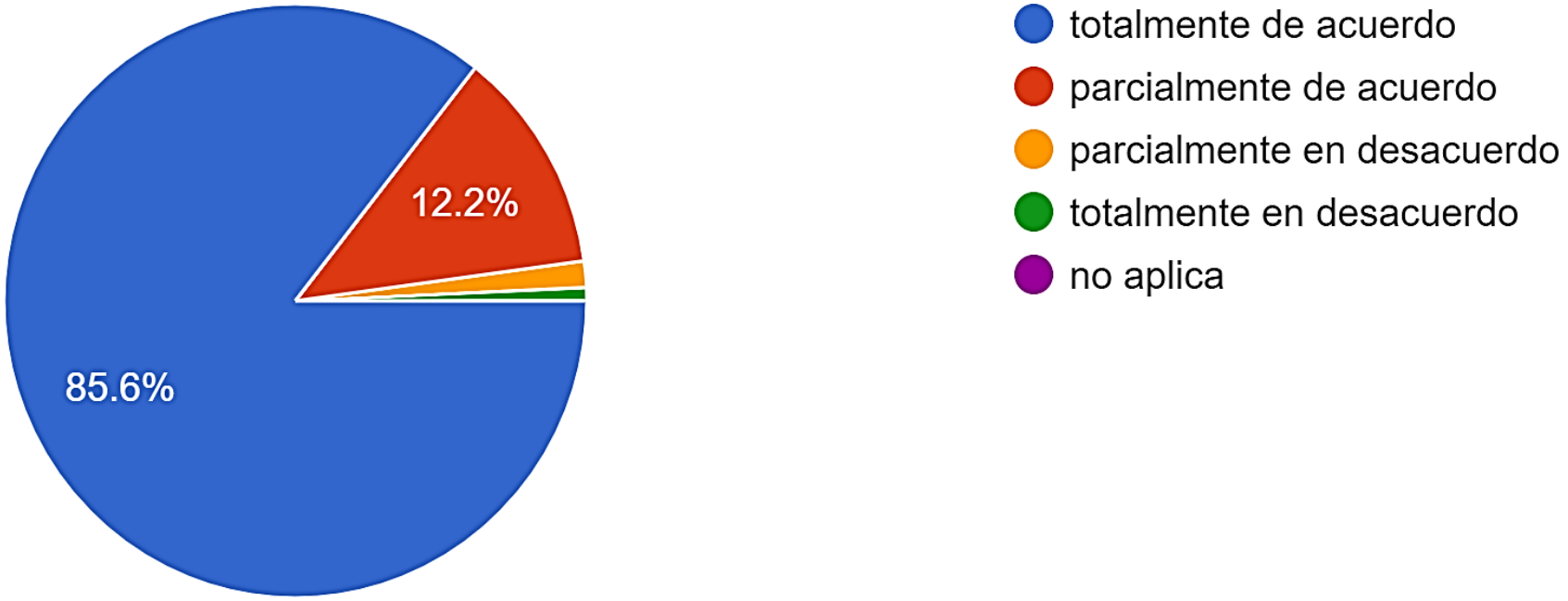


En mi trabajo ¿aplico mis conocimientos?

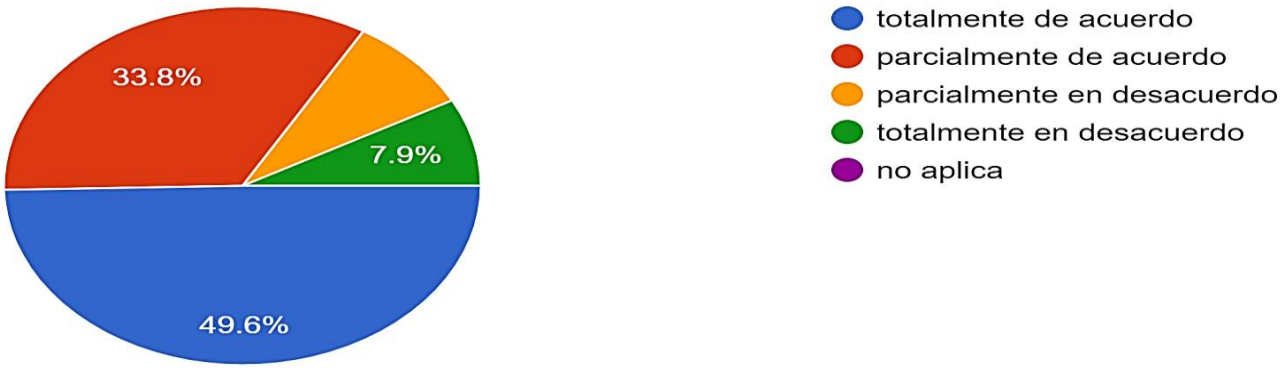
Mi trabajo ¿me hace sentir realizado?

III. Innovación y Cambio (Se refiere a la actitud de el/la servidor/a público/a para enfrentar los cambios, generando nuevas y más eficientes maneras de hacer las cosas).

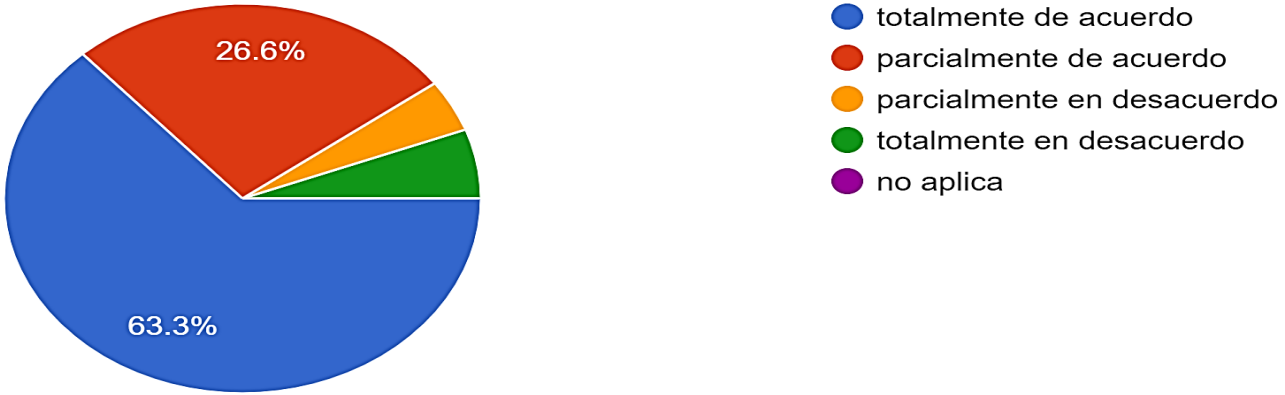
Me siento preparado/a para enfrentar los cambios que ocurran en mi puesto.



¿Conozco el Programa de Innovación y Calidad de la Institución?

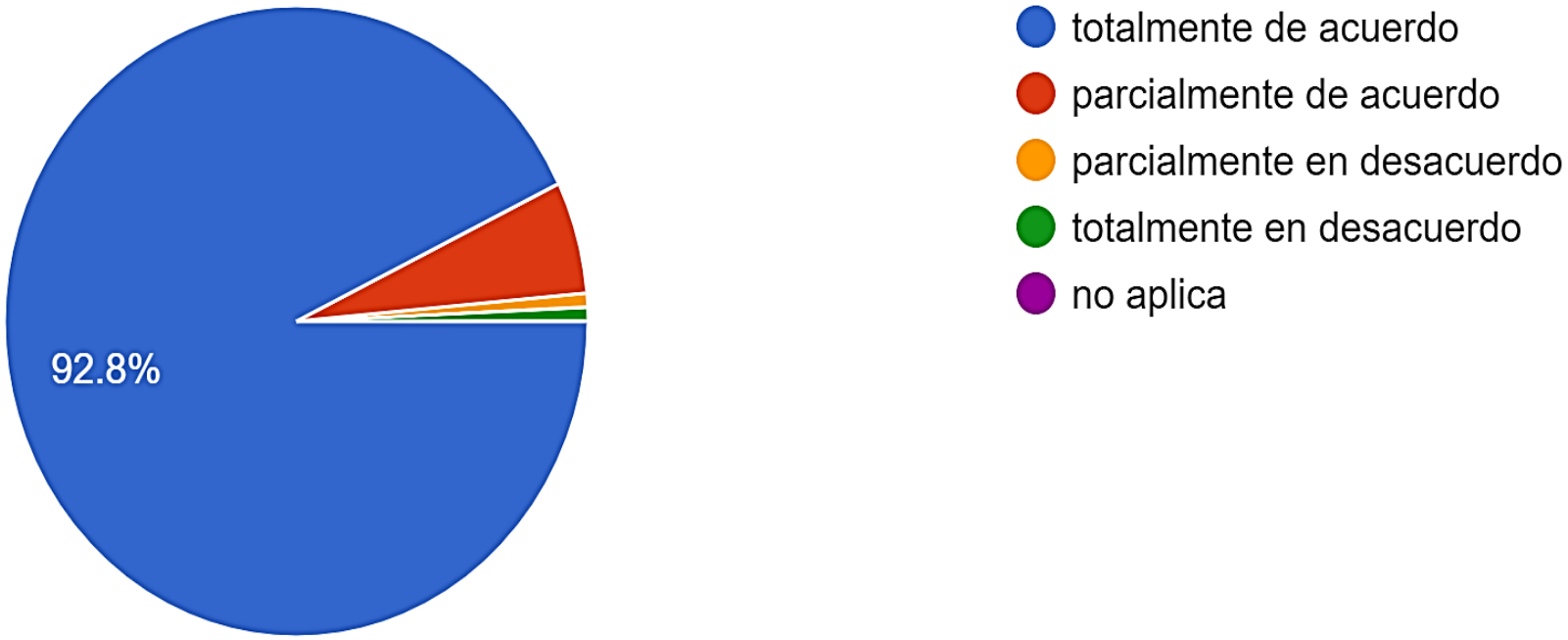


¿Me siento motivado/a para sugerir maneras nuevas y más eficientes de hacer las cosas?



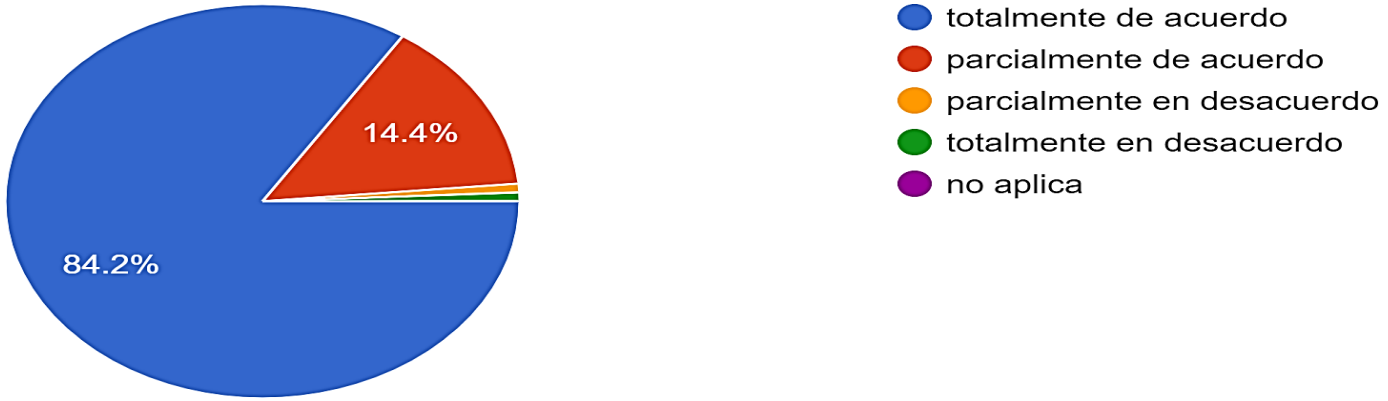
IV. Calidad y Orientación a el/la Cliente/a (Se refiere al conocimiento que el/la servidor/a público/a tiene de sus clientes/as y las tareas que debe realizar para cumplir los requerimientos de éstos/as).

Sé con claridad quienes son los/as clientes/as (destinatarios/as o usuarios/as) de mi trabajo.



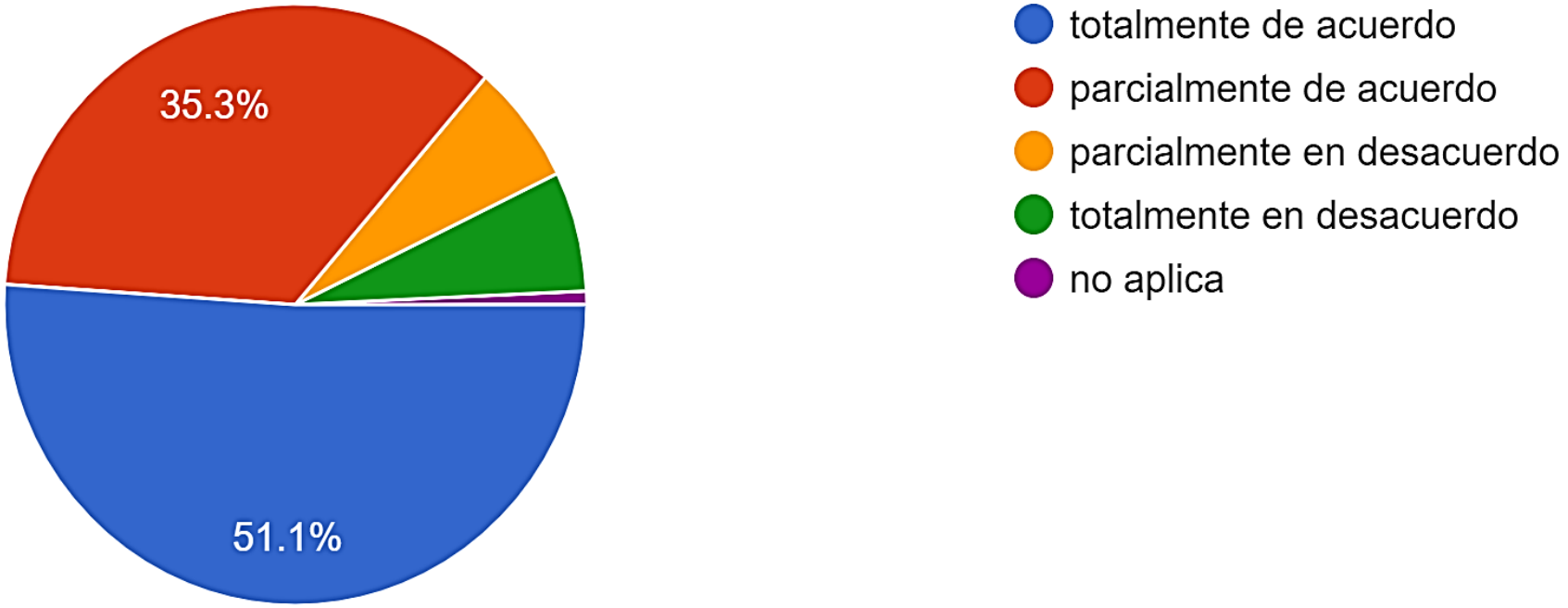
Conozco la Misión, Visión y las Políticas de la Institución

Conozco las necesidades de los/as clientes/as (destinatarios/as o usuarios/as) de mi trabajo.



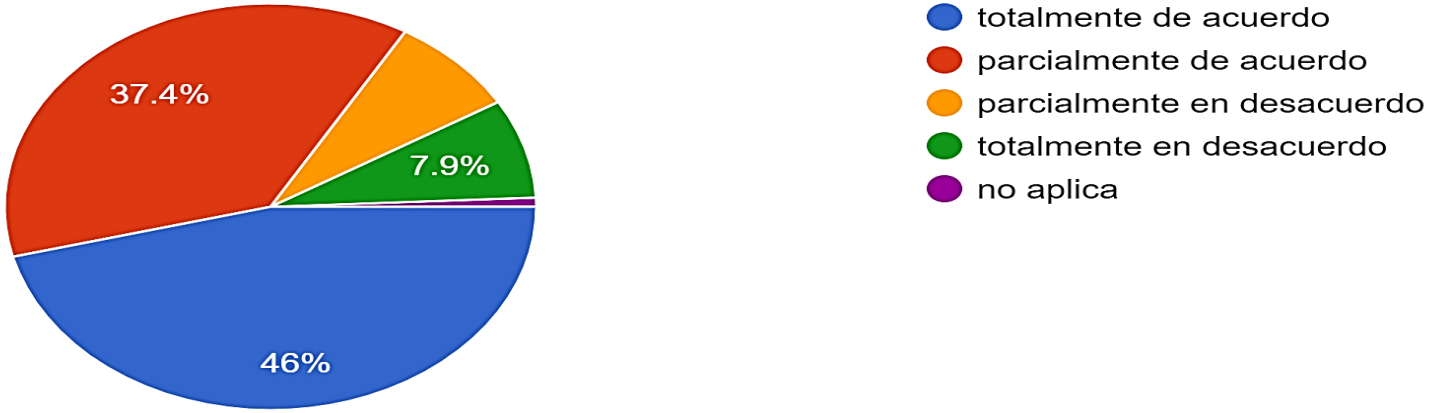
V. Calidad de Vida Laboral (Se refiere a la relación entre los/as compañeros/as de trabajo y a las condiciones de seguridad e higiene de la unidad responsable).

Cuento con buenas condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.



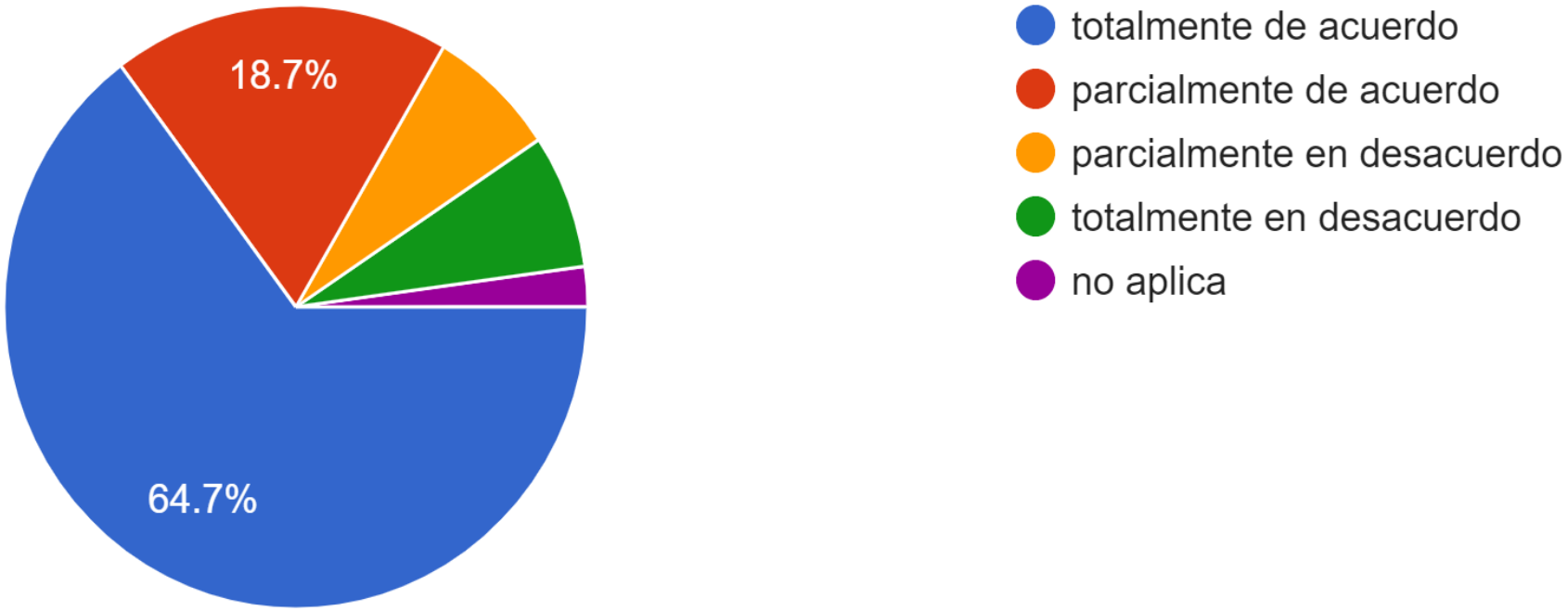
En mi área de trabajo hay espíritu de cooperación.

Se mantiene a los/as empleados/as informados/as sobre los temas que afectan su trabajo.



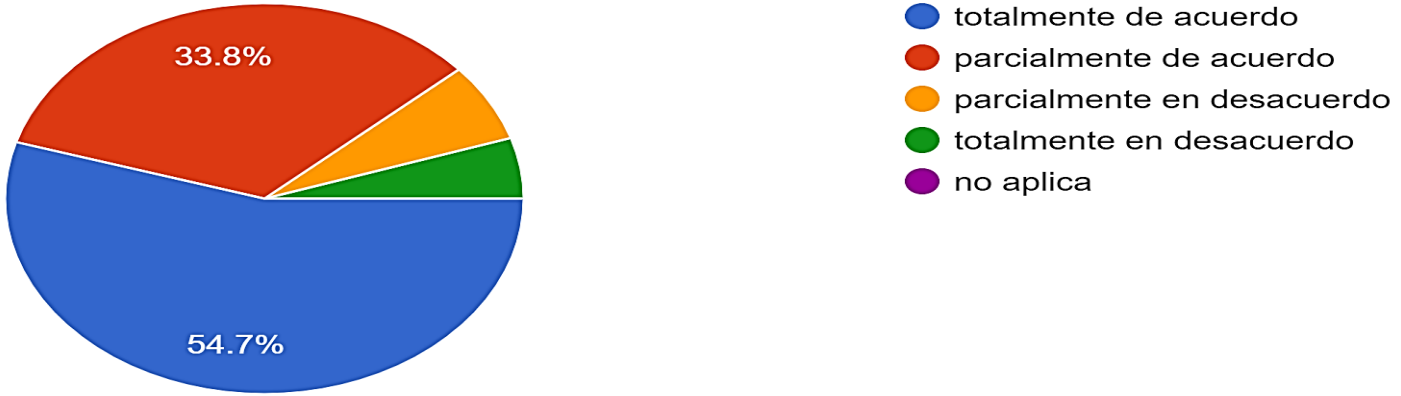
VI. Colaboración y Trabajo en Equipo (Se refiere al apoyo y cooperación de el/la servidor/a público/a para alcanzar los objetivos organizacionales y su relación con los/as miembros/as de la Institución).

En mi área ¿se fomenta el trabajo en equipo?



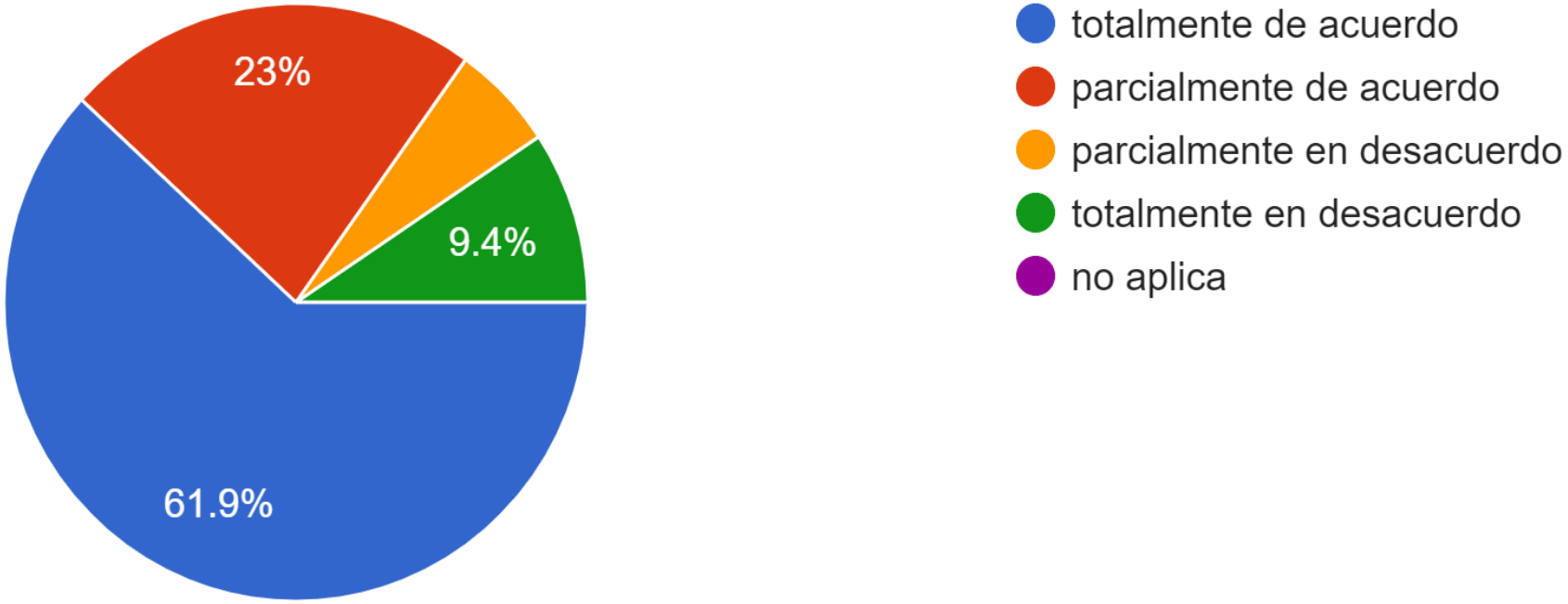
En mi trabajo ¿recibo apoyo de otras áreas de responsabilidad?

En mi trabajo, ¿se fomenta la colaboración con otras áreas?



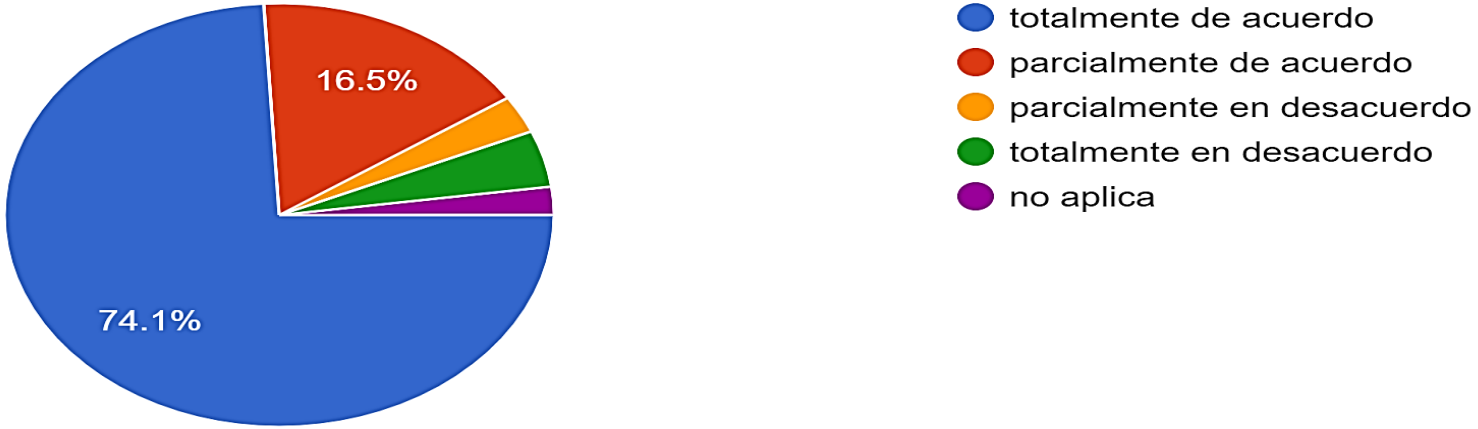
VII. Liderazgo y Participación (Se refiere a la influencia que ejerce el/la líder y a la forma como fomenta la participación de los/as miembros/as del equipo).

Mi jefe/a ¿comunica las prioridades del trabajo?



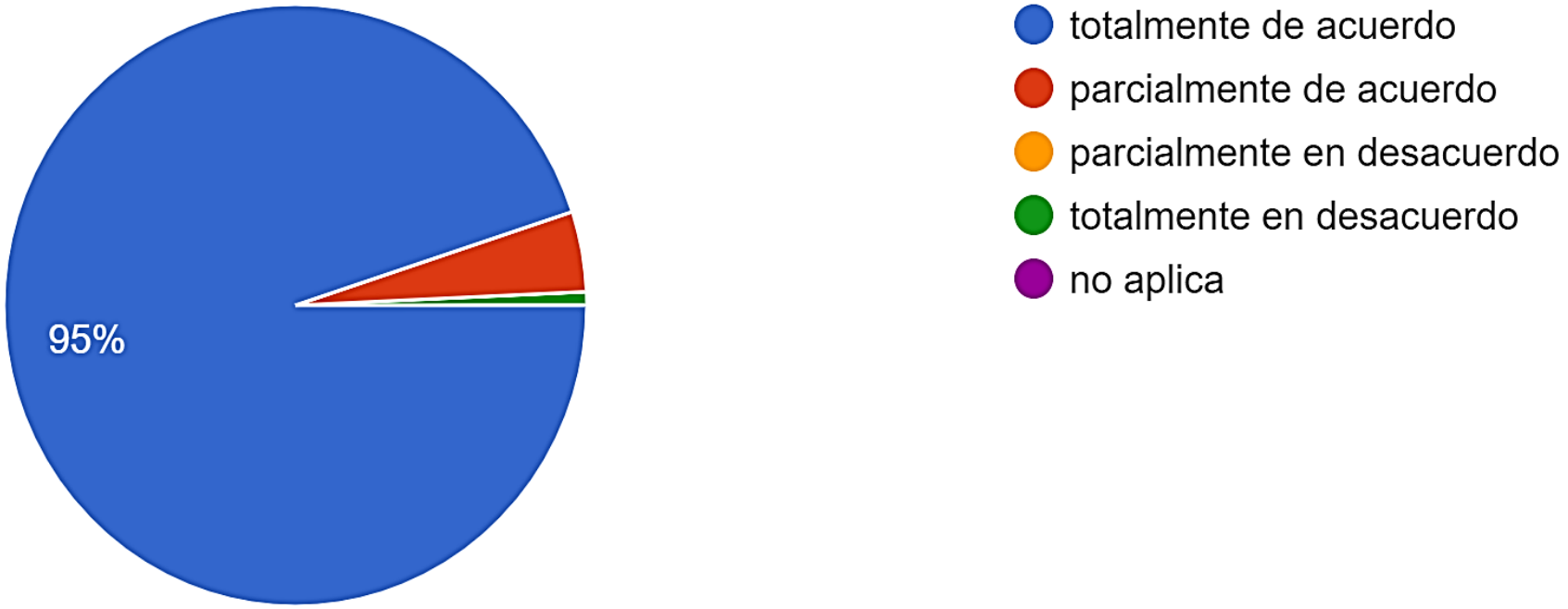
Mi jefe/a ¿siempre está al tanto de los problemas importantes de mi trabajo?

Mi jefe/a solamente me pide quedarme tiempo adicional cuando es necesario.



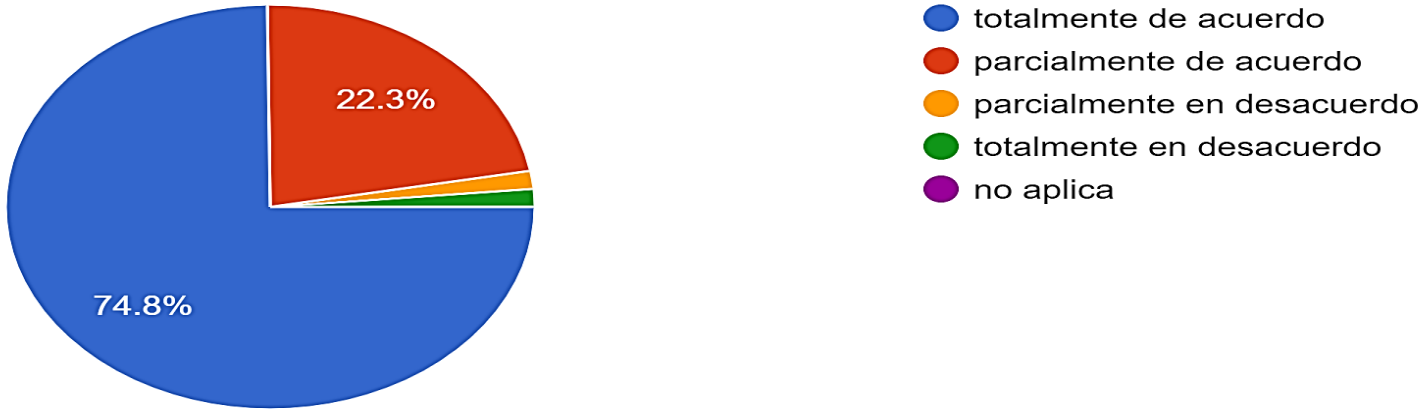
VIII. Enfoque a Resultados y Efectividad (Se refiere a la responsabilidad de el/la servidor/a público/a de obtener buenos resultados en su trabajo).

Me siento responsable de lograr buenos resultados en mi trabajo.



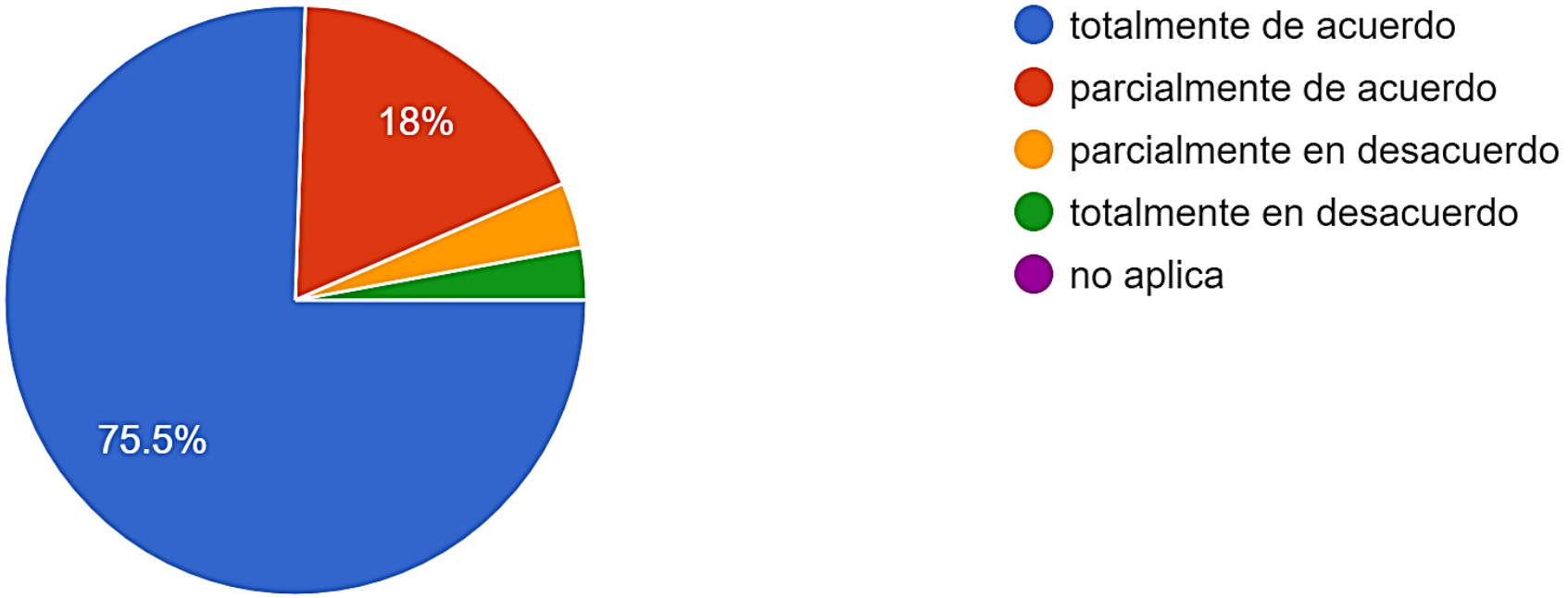
Sé en qué contribuye mi trabajo a los resultados finales de mi institución.

¿Conozco el resultado final del trabajo de mi institución?



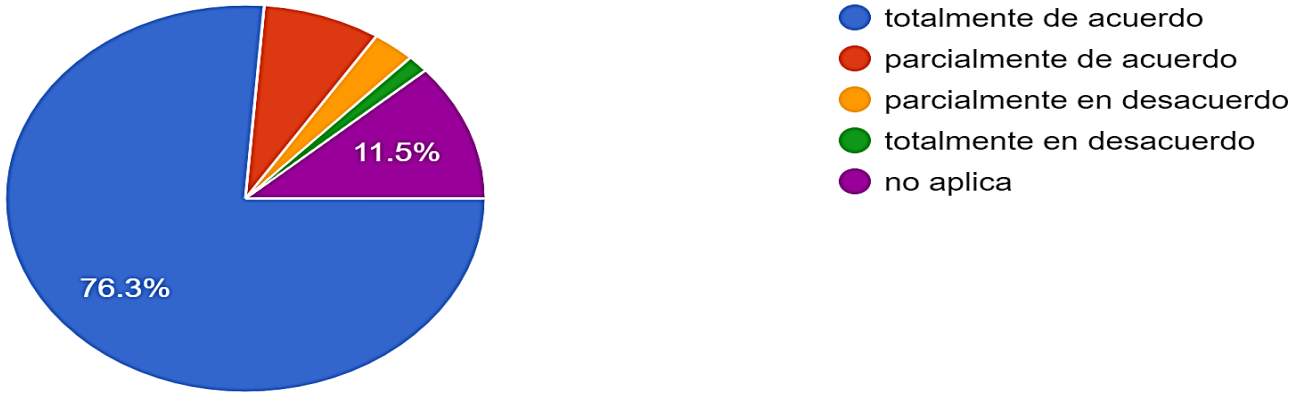
IX. Compatibilidad Entre la Vida Laboral y Familiar (Se refiere a los tiempos consagrados al trabajo y vida familiar por el/la servidor/a público/a)

El ITSSY permite desarrollarme en mi trabajo sin descuidar mi vida personal y/o familiar.



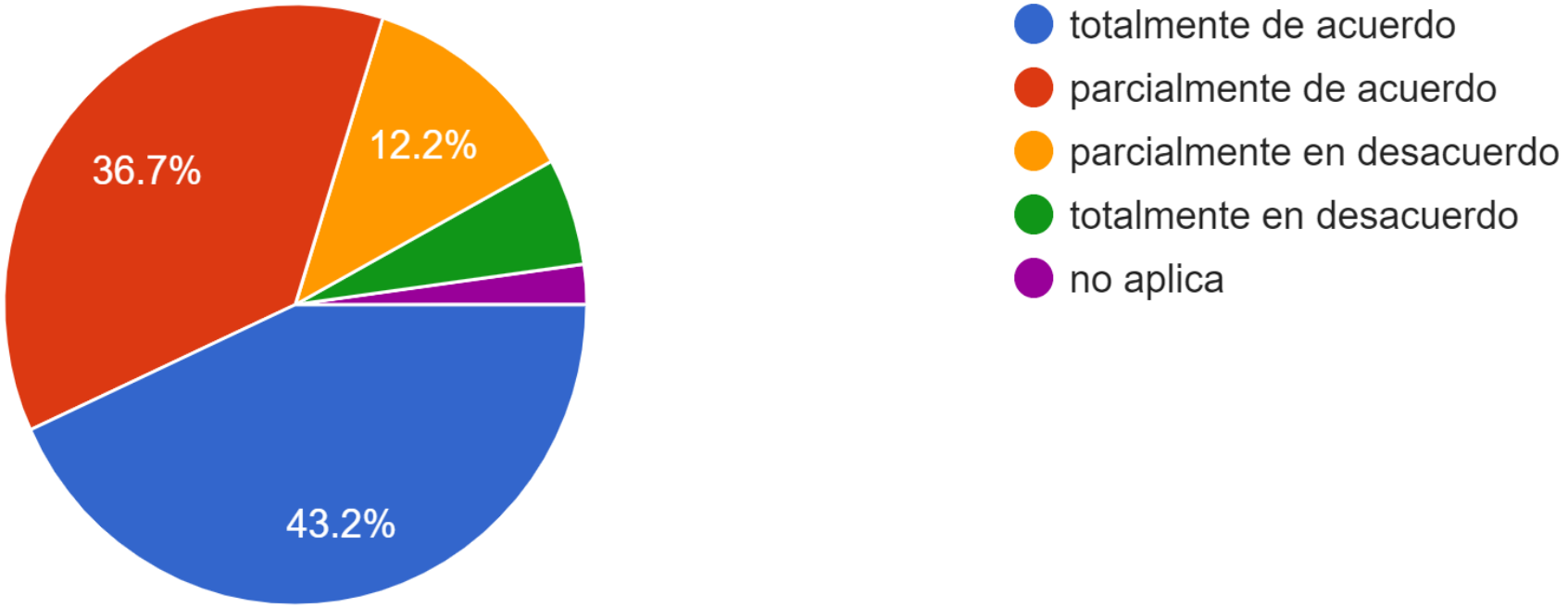
Cuando tengo necesidad de atender asuntos familiares mi jefa/e me da las facilidades para atenderlos (pase de salida y/o permiso con goce de sueldo).

Cuando requiero atender asuntos relacionados con mis hijas/os el Instituto me da las facilidades para hacerlo (pase de salida y/o permiso con goce de sueldo).



X. Condiciones Ambientales de Trabajo (Se refiere a las condiciones ambientales y uso apropiado de mobiliario en los centros de trabajo).

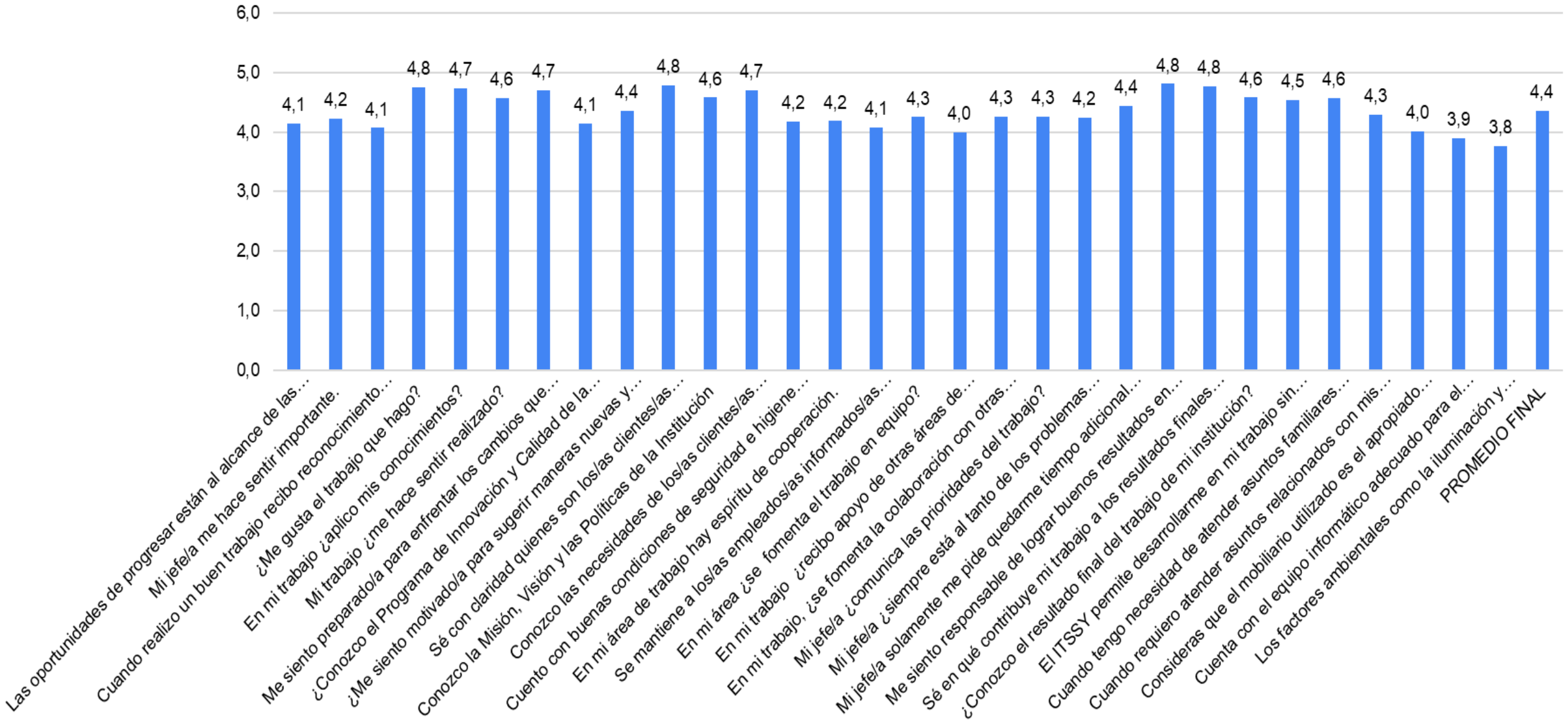
Consideras que el mobiliario utilizado es el apropiado para realizar su trabajo en la oficina.



Cuenta con el equipo informático adecuado para el buen desarrollo de su trabajo, si su puesto lo requiere.

Los factores ambientales como la iluminación y ventilación ¿son apropiados para realizar su trabajo en la oficina.

PROMEDIO POR PREGUNTA



CONCLUSIONES

El conjunto global de resultados muestra una tendencia de percepciones positivas sobre las diversas dimensiones analizadas.

Las preguntas que tuvieron un promedio de 3% hacia abajo, se identifican aquellos factores de mayor inconformidad por parte del personal del Instituto Tecnológico Superior del Sur del Estado de Yucatán y son los aspectos detectados que deberán de ser atendidos para poder lograr que el ambiente sea lo más idóneo para poder cumplir las expectativas tanto del personal como del cliente de este Instituto.

Estos son los siguientes factores detectados:

- Cuenta con el equipo informático adecuado para el buen desarrollo de su trabajo, si su puesto lo requiere. 3,9
- Los factores ambientales como la iluminación y ventilación ¿son apropiados para realizar su trabajo en la oficina. 3,8