



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE
CHIHUAHUA



Facultad de
Ciencias
Agrotecnológicas



Evaluación del Clima Organizacional Reporte - 2011



Diagnóstico de Clima Organizacional 2011

TABLA DE CONTENIDO

<i>Introducción</i>	2
<i>Análisis de la muestra</i>	4
<i>Nivel de satisfacción</i>	8
<i>Conclusiones</i>	86



Sección I: Introducción



Diagnóstico de Clima Organizacional 2011

SECCIÓN I: INTRODUCCIÓN

Para entender como funciona una organización, es relevante comprender la forma en que se desarrollan las comunicaciones que se establecen, los modos de actuar, de relacionarse, de evaluar desempeños y resultados, los estilos para dar órdenes, recomendaciones, aclaraciones, exigencias en cumplimiento de horarios, disposición física de los escritorios, archivos, etc. y hasta los gestos y expresiones de las personas, van determinando la atmósfera que se respira; es decir el modo como se vive y trabaja en esa organización. Todas estas variables entre muchas otras conforman el clima organizacional.

El concepto de clima permite una visión de la organización o de una parte de la misma, desde una perspectiva más global, que si se estudian las distintas variables por separado, permitiendo un análisis acorde al enfoque de sistemas, adecuado a la consideración de que una organización es en realidad un sistema social muy particular.

El clima tiene una gran fuerza en el comportamiento de los miembros de la organización, porque supone una reinterpretación de lo que sucede, y por lo tanto va a influir en la disposición con que afronten sus tareas. Un clima adecuado, amable, va a traducirse en un mejor desempeño, coordinación, productividad, y será posible acercarse a la excelencia.

Cuando se encuentra un buen clima, no se quiere abandonar ese lugar. Lo que provocará la permanencia, el compromiso, la identificación, lo que coloquialmente se llama ponerse la camiseta. Y aquí surge un punto de contacto con la cultura, que se va enriqueciendo con la gente "que se queda", y que se va debilitando con la gente "que se va".

En un mal clima, y al no lograrse el compromiso, las órdenes se cumplirán en el nivel más bajo de aceptación de las mismas. No se realizarán las actividades con el máximo de posibilidades de las personas, sino con el mínimo de obediencia necesaria, como para no ser cuestionados. Y ello hasta que puedan irse hacia otra organización.

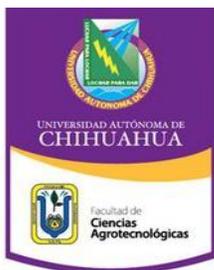
El clima siempre existe, sea malo, bueno o regular, porque las variables que lo componen se dan en todo ambiente laboral. Pero el clima, a la vez que se trata de una percepción, influye también en esas variables. Es decir, que el clima afecta comportamientos, pero es influido por esos comportamientos. Se cumple el principio de que "lo que se cree que es, finalmente es". Si se piensa que el clima es grato, el comportamiento será de acuerdo a ese pensamiento, y contribuirá para que lo siga siendo, e incluso mejorará. Si por el contrario, el clima es desagradable, los comportamientos que se generen lo pueden ir empeorando.

El clima, supone una cierta permanencia, ya que es una percepción en común o generalizada, por lo tanto lleva un tiempo para que se muestre, respondiendo a un cierto estado de cosas. Pero también puede ser modificado. Esta modificación puede ser deliberada o sin intencionalidad.

Es de vital relevancia que, si se quiere producir cambios en el ambiente laboral que sean duraderos, las variables afectadas por las estrategias de mejora, deben ser varias; pues hay que recordar que el comportamiento del clima es sistémico. No sirve de mucho un cambio parcial, una medida efectista que suponga un parche, porque el cambio no será duradero.



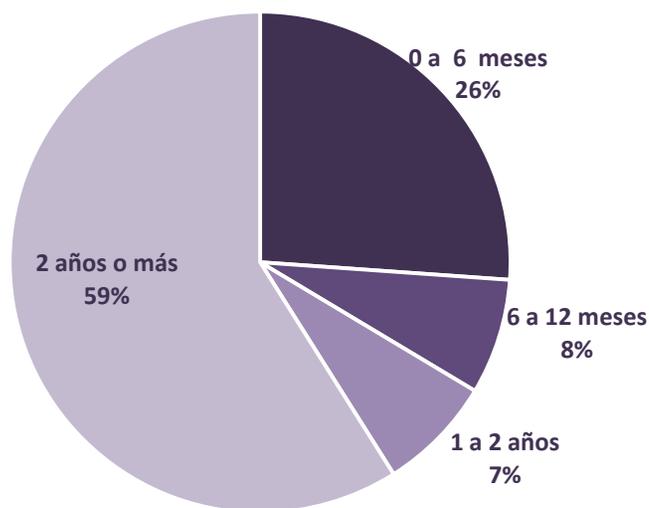
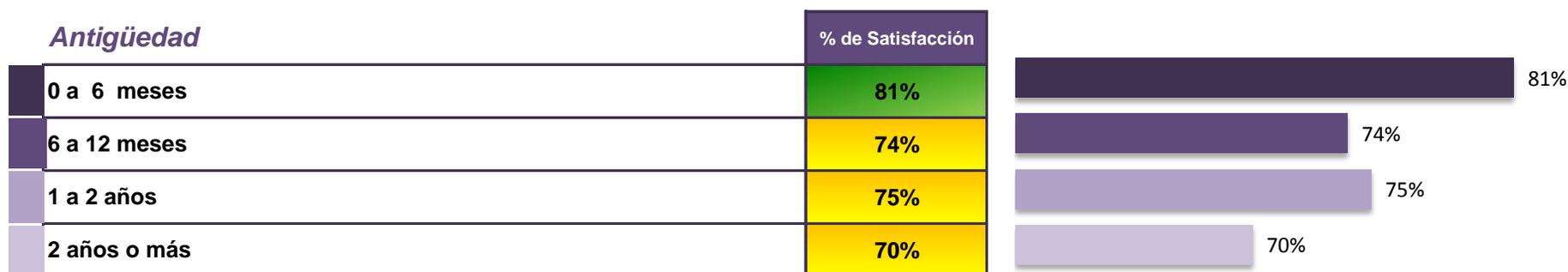
Sección II: Análisis de la Muestra



Antigüedad	Todos
Género	Todos
Plaza de Trabajo	Todos
Puesto	Todos
Período de evaluación	May-11
Participantes	134
Nivel promedio de satisfacción	73%

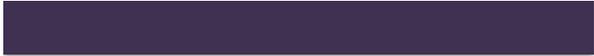
Diagnóstico del Clima Organizacional

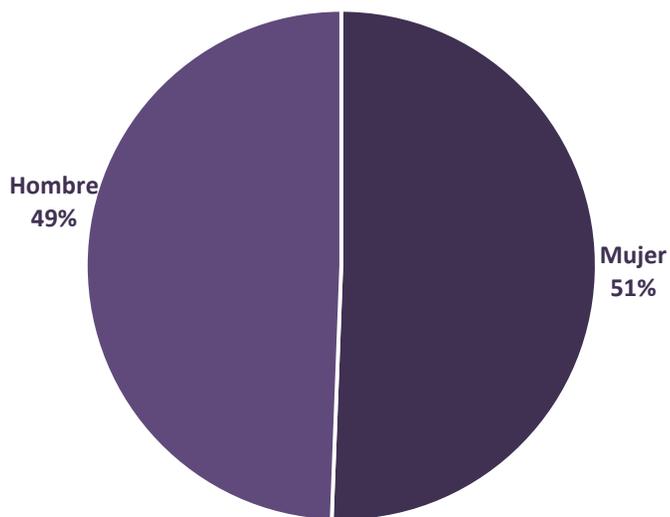
SECCIÓN II: ANÁLISIS DE LA MUESTRA



Para fines del diagnóstico de clima organizacional, la muestra estuvo integrada por 134 personas, de las cuales el 26% tienen una antigüedad hasta de 6 meses; un 8% tienen una antigüedad entre 6 y 12 meses; 7% de la muestra están en un rango de 1 a 2 años de antigüedad y un 59% tienen 2 años o más.

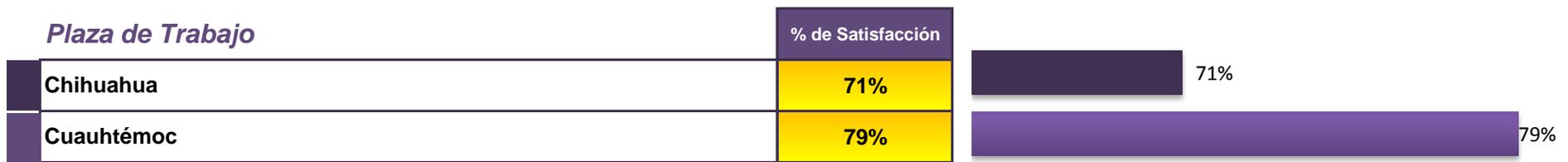
La parte nodal del estudio cuantitativo consistió en conocer los niveles de satisfacción respecto al clima laboral de la organización. Al analizar los resultados por departamento encontramos que casi todos los estratos de esta categoría presentan áreas de oportunidad de prioridad media, a excepción del personal que cuenta con menos de 6 meses de antigüedad (81%). El análisis de los resultados identifica que este grupo tiene su valor más alto (91%) en el sentido de pertenencia, a pesar de tener poco tiempo en la institución; y su valor más bajo (71%) en conflicto y cooperación. Este comportamiento puede deberse al hecho de ser nuevos y no conocer del todo bien a la organización, el personal y las políticas, puesto que las apreciaciones de este grupo sobre la motivación, el liderazgo, la comunicación, las relaciones sociales y el trabajo en equipo se encuentran en un rango del 71 al 79%.

Género	% de Satisfacción	
Mujer	74%	 74%
Hombre	72%	 72%

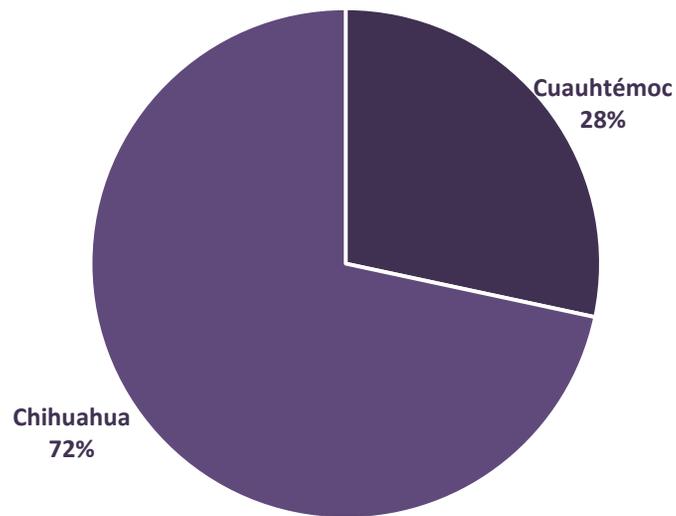


El género de quienes integran la plantilla de personal fue otra de las variables de interés. En ésta, se encontró que el 51% de la muestra fueron mujeres y el 49% hombres. Aunque la diferencia de género pudiera sugerir que existen niveles diferentes, lo cierto es que en cuanto al clima laboral, el grado de satisfacción en ambos géneros no difiere significativamente. El total de la muestra, incluyó 68 mujeres, de las cuales el 51% cuentan con más de 2 años de antigüedad o más en la institución, el 29% está entre los 0 y los 6 meses de antigüedad, mientras que el 15% restante lo comparten entre los 6 y los 2 años de antigüedad.

El nivel de satisfacción no presenta una variación significativa entre mujeres y hombres, encontrando que los niveles de satisfacción más altos están en las categorías de sentido de pertinencia (Mujeres 87% y Hombres 85%), así como en la categoría de responsabilidad, donde las mujeres expresan una satisfacción del 82% y los hombres del 81%. Por otro lado, ambos grupos otorgan el nivel de satisfacción más bajo (65%) a la categoría de comunicación.

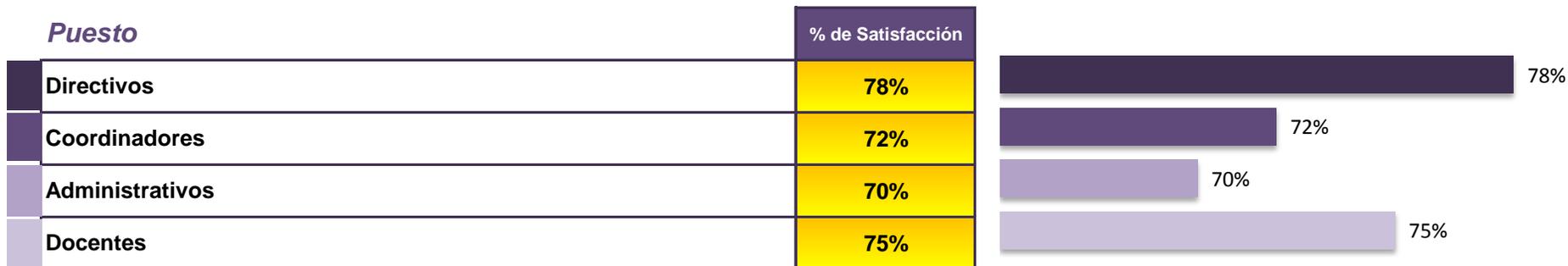


En cuanto a la plaza de trabajo, la muestra se concentra en Chihuahua como la plaza de trabajo que predomina con un 71%, mientras que en Cauhtémoc participaron en un 28%.

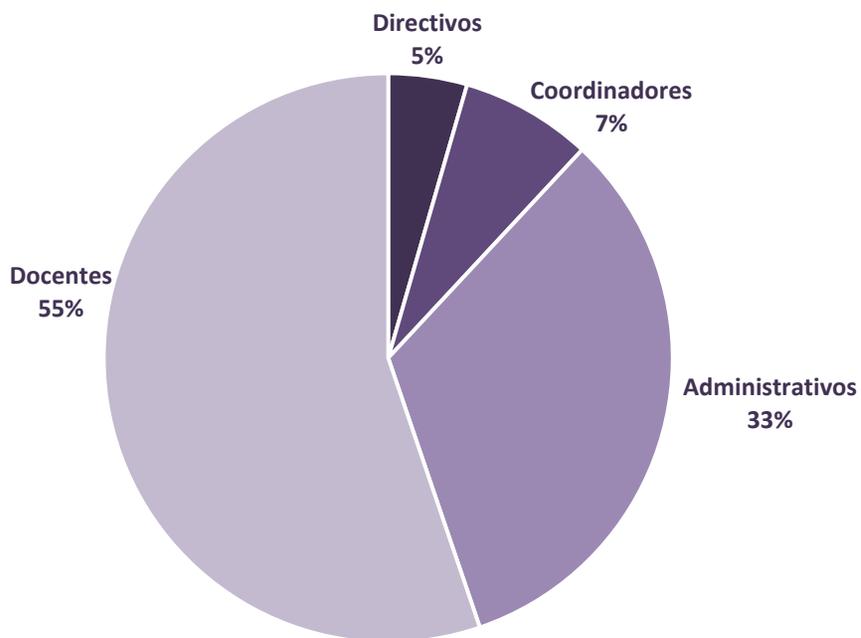


El personal de la extensión Cauhtémoc muestra un nivel de satisfacción ligeramente mayor que el personal de Chihuahua, mostrando diferencias significativas en su apreciación en las categorías: capacitación con un 84%, mientras que Chihuahua refleja un nivel de satisfacción del 77%. En condiciones de trabajo e imagen de la institución, Cauhtémoc muestra un grado de satisfacción del 80%, mientras que en Chihuahua se tiene el 74%. En lo concerniente a la aceptación del cambio, el personal de Cauhtémoc establece una satisfacción del 79%, mientras que en Chihuahua el personal lo percibe en un 68% de satisfacción. De igual manera, se presenta en las categorías de responsabilidad y liderazgo (86 y 83% respectivamente), mientras que en Chihuahua, la percepción en estas categorías es de 80 y 75% respectivamente.

Las diferencias observadas en los resultados de satisfacción, presentan una situación peculiar, pues en la extensión Cauhtémoc la antigüedad promedio no rebasa el año de antigüedad, y sin embargo el sentido de pertenencia es muy similar con el Chihuahua (87 y 85% respectivamente). Además las condiciones de trabajo con las que cuenta la extensión Cauhtémoc son mucho más precarias que las de Chihuahua, sin embargo el nivel de percepción en Cauhtémoc es mayor (80%)..



Igualmente fue de interés conocer el grado de satisfacción del personal dependiendo del puesto en el que se desempeña, encontrando que la percepción en los puestos directivos es la más alta con un 78%, seguido por el personal docente con un 75% de satisfacción. En el caso de los puestos de coordinadores y personal administrativo, se presenta una satisfacción del 72 y 70% respectivamente.



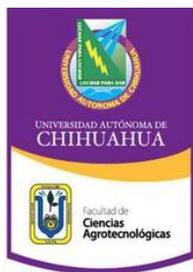
La muestra analizada estuvo compuesta en un 5% del personal directivo, lo que representó el total de los empleados en dichos puestos. También se integró en un 55% por docentes, 33% de administrativos y 7% de coordinadores.

Una de las principales fortalezas que se observan en esta categoría, es el sentido de pertenencia, donde los directivos y coordinadores muestran los mayores niveles de satisfacción con un 94 y 91% de satisfacción respectivamente; mientras que los administrativos y los docentes exhiben un 80 y 88%. La categoría de responsabilidad, se muestra también como una de las categorías con una percepción alta a nivel general (82%), al realizar el análisis, se observa que el grupo de coordinadores de muestran mayor aceptación, con un 85%, seguido por el grupo de docentes (83%) y directivos (82), mientras que el grupo de administrativos establece un nivel de satisfacción del 78% en esta categoría.

En cuestión de comunicación, el nivel de satisfacción general es del 65%. Los resultados obtenidos demuestran que para los coordinadores, administrativos y docentes existe un problema, evaluando este rubro con valores de 60 al 67%; mientras que el equipo directivo lo percibe con un valor del 73% de satisfacción.



Sección III: Nivel de Satisfacción



Antigüedad	Todos
Género	Todos
Plaza de Trabajo	Todos
Puesto	Todos
Período de evaluación	May-11
Participantes	134
Nivel promedio de satisfacción	73%

Diagnóstico de Clima Organizacional

SECCIÓN III: NIVEL DE SATISFACCIÓN

79%

Capacitación

Se refiere a la pertinencia y adecuación de los programas de capacitación ofrecidos por FACIATEC.

	% de Satisfacción	Participantes
1 Estoy dispuesto a dedicarle parte de mi tiempo a mi desarrollo personal y profesional.	94%	134
2 Los cursos que se me dan en FACIATEC me ayudan para mejorar mi trabajo.	76%	134
3 Los programas de capacitación y desarrollo son los adecuados para lograr los objetivos de la institución.	75%	134
4 Se me ofrece la capacitación necesaria para desarrollarme profesionalmente en mi puesto laboral.	69%	134

Uno de los temas que es importante mencionar en esta categoría analizada, es la disposición que el personal de FACIATEC tiene para dedicarlo a su desarrollo personal y profesional, mostrando un nivel de satisfacción del 94%. Sin embargo, los resultados arrojan que no existe satisfacción con la capacitación ofrecida para desarrollarse profesionalmente, aunque reconoce con niveles de satisfacción medios, que los cursos que se han desarrollado, si han contribuido para mejorar en su trabajo y para lograr los objetivos de la institución.

Condiciones de trabajo e imagen de la institución.

Se refiere a la capacidad de la institución para generar las condiciones de trabajo adecuadas y que permitan fortalecer la imagen institucional.

		% de Satisfacción	Participantes
5	FACIATEC reconoce el esfuerzo que hago para cumplir con mis responsabilidades.	66%	134
6	El trabajar en FACIATEC nos da prestigio ante otras instituciones.	78%	134
7	Mi intención para trabajar en esta institución es por más de 5 años.	89%	134
8	Ante la comunidad, nuestra institución tiene una buena imagen.	70%	134
9	Existen acciones por parte de la institución para mejorar su propia imagen.	74%	134

Al evaluar la satisfacción del personal, toma especial relevancia la percepción que los individuos puedan tener sobre las condiciones físicas de sus áreas de trabajo y el reconocimiento social que se obtiene por laborar en la institución. En el caso de la muestra encuestada, se puede observar que la percepción que tienen sobre el reconocimiento al esfuerzo que imprimen en la realización de su trabajo, es muy baja. En este mismo sentido, expresan que el reconocimiento social que les ofrece el trabajar en la institución, tiene un nivel de satisfacción medianamente aceptable, evaluando las preguntas 6 y 8 con el 78 y 70% de satisfacción respectivamente. Además que expresan un nivel medio en su apreciación por las acciones que la institución desarrolla para mejorar su propia imagen.

Aun y cuando el nivel de satisfacción en esta categoría se encuentra en un nivel medio (75%), el personal muestra una fuerte intención de permanecer más de 5 años en la institución.

Motivación

Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.

		% de Satisfacción	Participantes
10	Son suficientes los eventos sociales y de integración.	59%	134
11	La institución se preocupa por mantener un buen ambiente de trabajo.	61%	134
12	La manera en que la institución reconoce mis logros es la adecuada.	59%	134
13	Los resultados de mi trabajo influyen en la vida o bienestar de otras personas.	84%	134
14	Siento que mi trabajo es valorado.	66%	134
15	Creo que mi participación es importante.	89%	134

Otros de los temas de interés para este estudio, es medir el nivel de motivación percibido por quienes integran FACIATEC, pues la motivación se traduce en comportamientos que tienen consecuencias sobre las actividades sustantivas de la institución.

Al analizar las respuestas arrojadas por el estudio, es fácil observar que el personal percibe una satisfacción muy baja sobre algunos de los aspectos relacionados a la motivación. Tal es el caso de las preguntas 12 y 14, las cuales se refieren nuevamente al reconocimiento que la institución hace sobre los logros o esfuerzos realizados por el personal en el desempeño de su trabajo; donde los niveles de satisfacción alcanzados son del 59 y 66%, respectivamente. Al respecto, es necesario enfatizar que en la categoría anterior, la pregunta 5 evalúa el mismo tema que éstas dos preguntas; y el nivel de percepción alcanzado se encuentra en el mismo rango (66%) al mostrado en estas dos preguntas.

Asimismo, el personal otorga valores bajos en las preguntas 10 (59%) y 11(61%), relacionadas a los esfuerzos que la institución realiza para el desarrollo de eventos sociales y de integración, así como la preocupación por mantener un buen ambiente de trabajo.

No obstante a la falta de factores que detonen la motivación en el personal por parte de la institución, el grupo encuestado demuestra satisfacción en los niveles de automotivación, pues expresan valores del 84 y 89% en las preguntas 13 y 15 respectivamente; en las cuales se identifica la autorrealización del personal y su impacto en su círculo de influencia.

Sentido de Pertenencia

Se refiere a la apropiación personal que cada uno de los integrantes de la organización hace de la misma.

		% de Satisfacción	Participantes
16	Me siento orgulloso de lo que hemos logrado en beneficio de nuestros estudiantes.	83%	134
17	Me enorgullece trabajar en esta institución.	91%	134
18	Considero que mi futuro profesional está en FACIATEC.	84%	134

El sentimiento de pertenencia que los miembros de FACIATEC encuestados reflejan, es uno de los elementos más importantes y valiosos dentro del grupo de trabajo. Pues a pesar de encontrar deficiencias en algunas temáticas ya señaladas con anterioridad, el personal muestra orgullo de formar parte de la institución.

Aceptación del cambio

La voluntad de la organización para experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.

		% de Satisfacción	Participantes
19	Cuando se requiere hacer cambios o modificaciones, en mi departamento hay buena disposición de mis compañeros para hacerlo.	72%	134
20	Por lo general, hay aportaciones de mis compañeros hacia los directivos para mejorar la institución.	75%	134
21	Los programas de mejora de la institución se dan de manera decidida y comprometida.	71%	134
22	FACIATEC hace una buena labor buscando opiniones y sugerencias de mejora con su personal.	63%	134
23	Existe por parte de la institución el interés de adecuarse a los cambios tecnológicos propios de la misma.	75%	134
24	La institución ha puesto en práctica algunas ideas de mejora que usted o sus compañeros han sugerido	68%	134
25	En nuestra institución actualmente se hace investigación y desarrollo de tecnología propio de nuestro campo de manera adecuada.	76%	134

De manera general, las respuestas del grupo de personas que integraron la muestra, expresan un nivel de satisfacción medio (71%) con respecto a las políticas, procedimientos e intenciones con las que cuenta FACIATEC, en la búsqueda del cambio como un ente de crecimiento y fortalecimiento de la institución.

En esta categoría se presentan dos temas: el primero, es la disposición del personal para realizar cambios y aportaciones para mejorar a la institución (preguntas 19 y 20), donde el promedio de satisfacción entre estas preguntas es de 74% . En el segundo tema, se establece la capacidad de FACIATEC para facilitar las ideas de mejora por parte del personal, así como el interés de la propia institución para fomentar el cambio, lo cual es evaluado con las preguntas 21 a la 25, que en promedio arrojan 71% de satisfacción.

Del primer tema, los encuestados perciben una disposición del personal, de nivel medio (72%), para hacer cambios o modificaciones(pregunta 18). Asimismo, observan que no son muy participativos en las aportaciones que ellos pudieran hacer a los directivos para mejorar la institución, mostrando un nivel de satisfacción de 75% en la pregunta 19.

Respecto al segundo tema tratado en esta categoría, se destacan dos áreas de oportunidad con estrecha relación entre ambas. La primera indica que el personal considera que FACIATEC no hace una labor suficiente para buscar las opiniones y sugerencias de mejora de su personal, evaluando la pregunta 22 con un 63% de satisfacción. Además de ello, también expresa que de las ideas brindadas por el personal, un porcentaje muy pequeño ha sido puesto en marcha por la institución (pregunta 24, nivel de satisfacción de 68% de satisfacción).

Liderazgo Estratégico

Se refiere a la percepción que tiene el personal de FACIATEC sobre desenvolvimiento de los directivos dentro de la institución.

		% de Satisfacción	Participantes
26	Hay buenas relaciones entre los principales directivos de la institución.	68%	134
27	Los directivos de la institución trabajan en equipo.	70%	134
28	Tengo la facilidad de comunicarme con los directivos de la institución.	69%	134
29	Si en FACIATEC existen problemas, todos los empleados nos damos cuenta porque los directivos informan oportunamente.	56%	134

Esta categoría representa una de las áreas de oportunidad más críticas en el diagnóstico organizacional de FACIATEC, pues refleja la manera en que el personal de la institución visualiza el desenvolvimiento de los directivos.

Al profundizar en los resultados obtenidos, es fácil identificar que de manera general, los encuestados observan un pobre desenvolvimiento en lo relativo al liderazgo estratégico del equipo directivo, evaluando esta categoría con 66%. La categoría considera dos elementos: las relaciones en el interior del equipo directivo y el manejo de la comunicación utilizada en la institución.

Para la comunidad que respondió la encuesta, el desenvolvimiento del equipo directivo tiene fuertes áreas de oportunidad en términos de las interrelaciones que se deben propiciar dentro de un equipo de trabajo, al evaluar la pregunta 26 con un 66%. Al no apreciar un ambiente de buenas relaciones en el equipo directivo, la evaluación que conceden a la pregunta 27, relacionada a la capacidad de los directivos para trabajar en equipo, obtiene un nivel de satisfacción medio (70%).

Relacionando los resultados de la pregunta anterior, las preguntas 28 y 29, se puede afirmar que el personal identifica que si la esencia básica de un equipo (buenas relaciones), no se presenta en el equipo directivo, difícilmente se producirá una buena comunicación (evaluada en la pregunta 29). Otra problemática expresada, es la dificultad que el personal tiene para comunicarse con los directivos, calificando la pregunta 28 con 69% de satisfacción.

Autonomía

El grado de libertad que el personal tiene en la toma de decisiones y solución de problemas en el ámbito de sus responsabilidades.

		% de Satisfacción	Participantes
30	Los miembros del grupo participamos en la determinación de metas y objetivos de trabajo.	70%	134
31	Mi opinión cuenta en lo que respecta a la forma de realizar mi trabajo.	73%	134
32	En esta institución se respetan los niveles jerárquicos.	76%	134
33	Tengo la libertad o posibilidad de decidir como debo realizar mi trabajo.	77%	134
34	La institución solo nos marca algunos límites y nosotros tenemos la libertad de decidir cómo hacerlo.	73%	134
35	Tengo la oportunidad de sugerir como mejorar mi trabajo.	75%	134

Para la mayoría de los encuestados, la oportunidad de aplicar sus habilidades y capacidades para tomar decisiones en las actividades relacionadas a la operación de sus actividades dentro de la organización se ve limitada, pues la categoría ha sido valorada con un 74%. Al relacionar las apreciaciones obtenidas en esta categoría, con respecto a preguntas formuladas en otras áreas de la evaluación, se pueden identificar algunos elementos importantes:

- En la pregunta 4 de la categoría de Capacitación, el personal encuestado expresa un bajo nivel de satisfacción en lo relacionado a la capacitación ofrecida por la institución para el desarrollo profesional, lo que pudiera impactar directamente con el desarrollo de la Autonomía en FACIATEC.
- Por otra parte, en la categoría de aceptación al cambio, en la pregunta 22 también se encuentra un vínculo importante con esta categoría; pues la muestra encuestada expresa que la institución hace poco esfuerzo en buscar las opiniones y sugerencias del personal. Es decir, que los líderes de FACIATEC muestran limitadas oportunidades de participación para la realización del quehacer institucional.

Responsabilidad

Es el nivel con el que cada individuo asume su rol en las actividades asignadas al puesto de trabajo.

		% de Satisfacción	Participantes
36	Es excelente la actitud de mis compañeros sobre lo que hacen en su trabajo.	76%	134
37	Por lo general, todos mis compañeros son responsables en su trabajo.	74%	134
38	En general, mis compañeros me apoyan con todo lo que requiero para el desempeño de mis funciones.	76%	134
39	El grupo de trabajo al cual usted pertenece cumple con sus obligaciones de trabajo.	82%	134
40	En mi trabajo tengo la oportunidad de dar lo mejor de mí.	86%	134
41	Los integrantes de mi grupo de trabajo estamos orientados a brindar un excelente servicio.	84%	134
42	Me siento responsable de los resultados de mi trabajo.	93%	134

Para analizar esta categoría, se definieron dos componentes: la valoración que el individuo muestra en el cumplimiento de sus asignaciones, y la colectiva, que es la percepción del individuo sobre la responsabilidad que muestran sus compañeros en el ejercicio de su trabajo. El primer componente es evaluado en las preguntas 40 (86%) y 42 (93%), arrojando un nivel de satisfacción promedio de 90%.

En el segundo componente de esta categoría, se encuentran las preguntas 36, 37, 38, 39 y 41, con un promedio de satisfacción del 78%. Con estos resultados el personal encuestado advierte que los esfuerzos realizados por sus compañeros de trabajo se desarrollan en menor escala a los que de manera individual se practican. Sin embargo en las preguntas 39 y 41, las calificaciones asignadas al trabajo colaborativo tienen un mejor percepción que el resto de las preguntas incluidas en este elemento.

Flexibilidad de la Organización

Las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.

		% de Satisfacción	Participantes
43	En FACIATEC, la estructura organizacional es la requerida para distribuir adecuadamente el trabajo y las responsabilidades.	65%	134
44	Entiendo cual es la relación entre mi trabajo y los objetivos de la institución.	85%	134
45	Las responsabilidades que tengo en mi puesto de trabajo están bien definidas.	81%	134
46	Tengo un buen entendimiento de las políticas y procedimientos de la institución	78%	134
47	Los directivos de la institución han definido claramente la visión y objetivos de la institución	70%	134

La percepción general que los miembros de la institución encuestados, tienen sobre la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo, proyecta un nivel medio de satisfacción al obtenerse un 76%.

De forma clara, el personal hace evidente su percepción sobre las limitaciones en la estructura organizacional para distribuir adecuadamente el trabajo y las responsabilidades, otorgando un 65% en el nivel de satisfacción a la pregunta 43.

En las preguntas 45 y 46, los empleados de FACIATEC encuestados, muestran altos niveles de satisfacción (85 y 81% respectivamente), aceptando que comprenden la relación entre su trabajo y los objetivos de la institución, así como la correcta identificación de las responsabilidades de su puesto. Sin embargo, expresa no tener un buen entendimiento de las políticas y procedimientos de la institución, evaluando la pregunta 46 con un 78%. En el mismo contexto, se presentan una percepción media (70%) en la definición por parte de los directivos con la visión y objetivos de la institución.

Conflicto y Cooperación

El nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben.

		% de Satisfacción	Participantes
48	Dispongo de los recursos y equipos necesarios para hacer mi trabajo.	58%	134
49	Es fácil obtener la información suficiente para hacer mi trabajo.	67%	134
50	Las instalaciones contribuyen a crear un buen ambiente de trabajo.	67%	134
51	Las instalaciones y equipo contribuyen a crear un buen ambiente de aprendizaje.	65%	134
52	Las condiciones de trabajo permiten que me sienta satisfecho.	66%	134
53	En mi departamento sentimos el compromiso de colaborar con los otros departamentos.	79%	134
54	Nos reunimos de diferentes departamentos para resolver problemas comunes.	61%	134
55	Puedo contar con el apoyo y la cooperación de las personas con las que trabajo.	76%	134
56	La cantidad de políticas y procedimientos exceden a lo necesario.	63%	134

En este rubro del estudio se evalúa dos características: de la pregunta 48 a la 52 se enfatiza en los apoyos materiales y humanos, ofrecidos por la organización para el desarrollo de la actividad laboral. El resto de las preguntas (53 a la 56) se enfocan a identificar el grado de satisfacción en que los miembros de FACIATEC, tanto colaboradores como directivos, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto como surjan.

Al igual que Liderazgo Estratégico, esta categoría se presenta como un área de oportunidad significativa para FACIATEC, pues el promedio otorgado es de 67%. En este sentido es importante mencionar que la baja percepción del personal encuestado sobre los apoyos ofrecidos para la realización de su trabajo (preguntas de la 48 a la 52), presentan un 65% de satisfacción. Esta valoración, resalta fuertemente con las preguntas 40 y 42, de la categoría de responsabilidad. Pues a pesar de no contar con los elementos adecuados para el desarrollo de sus actividades, el personal no aminora su nivel de responsabilidad.

Los niveles de colaboración percibido entre los empleados (preguntas 53 a la 56) fueron valoradas con un promedio de 70% de satisfacción, donde definitivamente se declara la poca participación para la solución de problemas comunes (pregunta 54, 61% de satisfacción) y la percepción sobre la aplicación exagerada de las políticas y procedimientos que aplicados para el desarrollo del trabajo, evaluada en la pregunta 56, en la que se obtiene un 63% de satisfacción.

Comunicación

Evalúa la formalidad del proceso de comunicación entre el personal de la institución.

		% de Satisfacción	Participantes
57	Si en la institución existen problemas todos los empleados nos damos cuenta porque se nos informa oportunamente por parte de los directivos o jefes de área.	55%	134
58	FACIATEC hace una buena labor alentando la comunicación mutua de información e ideas entre su personal y los diferentes departamentos.	57%	134
59	La información cuando se requiere, es manejada de manera discreta solo para los interesados.	69%	134
60	Se pueden discutir abiertamente los asuntos del trabajo con nuestros superiores.	65%	134
61	Me siento en libertad de expresar francamente mis opiniones en mi grupo de trabajo.	67%	134
62	La comunicación entre compañeros se da de una manera honesta y de respeto.	73%	134
63	Por lo general la información de lo que pasa en la institución nos llega primero por medio de rumores.	69%	134

La impresión que el personal encuestado expresa sobre los procesos de comunicación desarrollados en FACIATEC, tiene una estrecha relación a la valoración general del clima organizacional de la institución. Esta categoría obtuvo un nivel del 65% de satisfacción, destacando la debilidad en la formalidad del proceso de comunicación, reflejado en las preguntas 57, 58 y 63 (satisfacción promedio de 60% de satisfacción); los resultados descubren que de manera general la comunicación interna de la institución, se maneja a través del rumor y no por un despliegue formal en la estructura organizacional.

Además, se manifiesta la poca apertura de los niveles jerárquicos superiores para brindar la confianza al personal de expresarse abiertamente; así como de mantener una comunicación organizacional constante, de acuerdo a las funciones y niveles de responsabilidad. Lo anterior, se observa en las preguntas 59 a la 61, donde su promedio de satisfacción es de 67%.

Por otra parte, la única pregunta que no cuenta con resultados alarmantes, es la 62, que evalúa la honestidad y respeto en la comunicación entre compañeros. Sin embargo, su valoración es media al obtenerse un 73% en el nivel de satisfacción.

Liderazgo

La relación que los líderes jerárquicos tienen con sus colaboradores.

		% de Satisfacción	Participantes
64	Cuando hago un trabajo bien hecho mi jefe se da cuenta y lo reconoce.	67%	134
65	En nuestro departamento existe respeto hacia nuestro jefe.	84%	134
66	El trato de mi jefe es respetuoso.	83%	134
67	Mi jefe sabe tomar decisiones cuando es necesario.	77%	134
68	Mi jefe esta disponible cuando lo necesito para resolver algún problema.	77%	134
69	Mi jefe tiene la habilidad para dirigir y desarrollar equipos de trabajo.	78%	134

En este módulo es de interés conocer la apreciación que el personal de FACIATEC tiene sobre sus líderes, mediante la valoración del reconocimiento positivo que los líderes hacen a sus colaboradores (pregunta 64), el trato respetuoso jefe - colaborador y viceversa (preguntas 65 y 66), y finalmente el rol de los líderes en la gestión de la solución de problemas y la administración de equipos de trabajo (preguntas 67 y 69).

De manera extensiva, la categoría de liderazgo obtuvo niveles de satisfacción medios (78%), donde positivamente sobresalen el trato respuestas en la relación jefe-colaborador, con un promedio de 84% de satisfacción en las preguntas 65 y 66.

Por otra parte la evaluación del rol del líder, cuenta con niveles medios de satisfacción en las preguntas 67 a la 69. Sin embargo, es importante destacar, que dentro del desempeño de los líderes, los empleados encuestados no perciben positivamente la labor de reconocimiento que los líderes debieran tener para con su personal (pregunta 64). Este mismo elemento, ha permanecido como una constante área de oportunidad en el presente estudio.

Relaciones Sociales

Percepción por parte de los miembros de la institución acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales, tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

		% de Satisfacción	Participantes
70	Ésta institución es un lugar con gente amigable para trabajar.	77%	134
71	Mis compañeros celebran eventos especiales como cumpleaños, entre otros .	64%	134
72	Me siento a gusto de trabajar con los compañeros que tengo en mi área.	81%	134
73	Las relaciones entre jefes y subordinados en general, son cordiales y amistosas.	72%	134
74	Las relaciones entre jefes, subordinados y directivos en general, son cordiales y amistosas.	70%	134
75	Siento que hay respeto entre compañeros.	78%	134
76	Mis compañeros me reconocen cuando hago un buen trabajo.	74%	134
77	FACIATEC hace una buena labor alentando la comunicación y la convivencia mutua entre su personal y los diferentes departamentos.	63%	134

La percepción por parte de los miembros de FACIATEC acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y buenas relaciones sociales obtiene un valor medio de satisfacción (73%) entre el personal encuestado.

En este segmento, resalta de manera positiva el resultado de la pregunta 72, donde los encuestados manifiestan satisfacción al trabajar con sus compañeros de trabajo (81% de satisfacción). De manera contraria, se identifican áreas de oportunidad en la pregunta 71, relacionada con la celebración de eventos especiales entre los compañeros de trabajo, y la pregunta 77, que indaga sobre la labor de la institución alentando la comunicación y la convivencia mutua, obteniendo resultados de 64 y 63% respectivamente.

En el resto de las preguntas, se obtienen niveles de satisfacción medios (70 al 78%); manifestando que las relaciones sociales en FACIATEC de manera general tienen áreas de oportunidad.

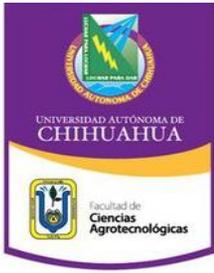
Trabajo en Equipo

La disponibilidad de la empresa para fomentar el trabajo en equipo y la actitud de su personal hacia esa práctica.

		% de Satisfacción	Participantes
78	Los directivos y líderes de la institución trabajan en equipo.	71%	134
79	En FACIATEC, generalmente hay buen trabajo de equipo entre personal Directivo, Administrativo y Docente.	66%	134
80	Al personal le gusta trabajar en equipo.	69%	134
81	Considero que es alto el grado de cooperación y de trabajo en equipo en la institución.	64%	134
82	FACIATEC fomenta y promueve el trabajo de equipo entre su personal.	64%	134

La cuarta categoría que presenta áreas de oportunidad con niveles críticos de aceptación, es la de trabajo en equipo, expresado en un 67% de satisfacción a nivel general entre los participantes en la encuesta.

Para los encuestados, el trabajo en equipo tiene restricciones para su desarrollo, pues consideran que la institución no lo fomenta, y además, reconocen que de manera general, el no tienen agrado por el trabajo colaborativo. Aunado a ello, declarar que los líderes de la institución no muestran del todo una comunión total hacia el trabajo en equipo.



Antigüedad	Todos
Género	-
Plaza de Trabajo	-
Puesto	-
Período de evaluación	May-11
Participantes	134
Nivel promedio de satisfacción	73%

Diagnóstico de Clima Organizacional

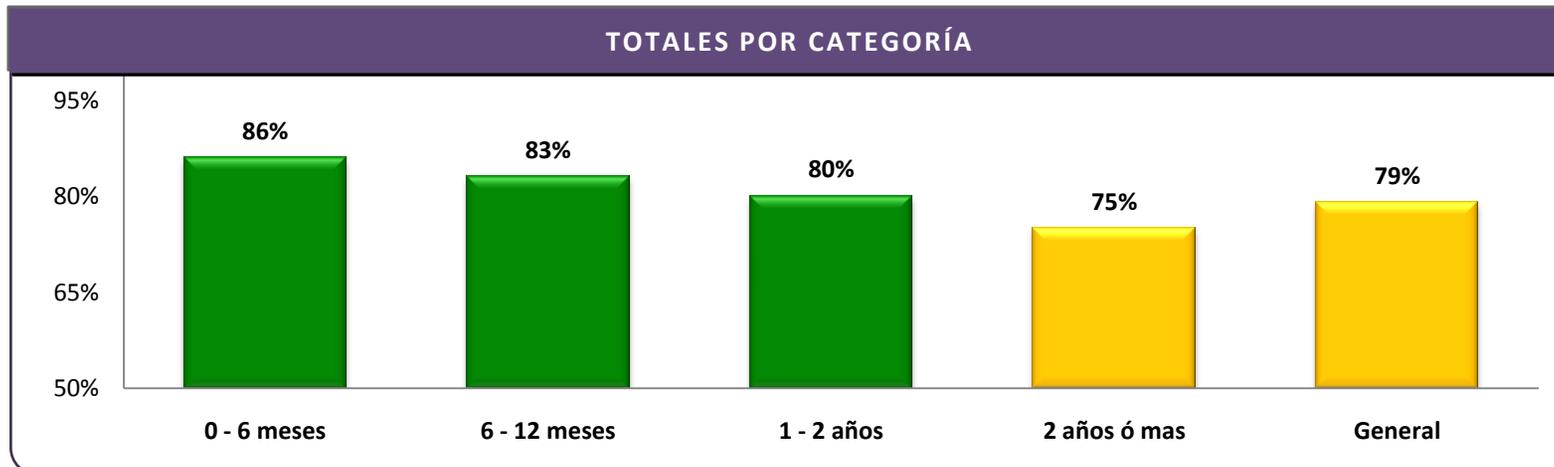
SECCIÓN III: NIVEL DE SATISFACCIÓN

79%

Capacitación

Se refiere a la pertinencia y adecuación de los programas de capacitación ofrecidos por FACIATEC.

		% de Satisfacción				
		0 - 6 meses	6 - 12 meses	1 - 2 años	2 años ó mas	General
1	Estoy dispuesto a dedicarle parte de mi tiempo a mi desarrollo personal y profesional.	97%	92%	94%	94%	94%
2	Los cursos que se me dan en FACIATEC me ayudan para mejorar mi trabajo.	86%	84%	78%	71%	76%
3	Los programas de capacitación y desarrollo son los adecuados para lograr los objetivos de la institución.	82%	80%	76%	71%	75%
4	Se me ofrece la capacitación necesaria para desarrollarme profesionalmente en mi puesto laboral.	78%	76%	70%	64%	69%

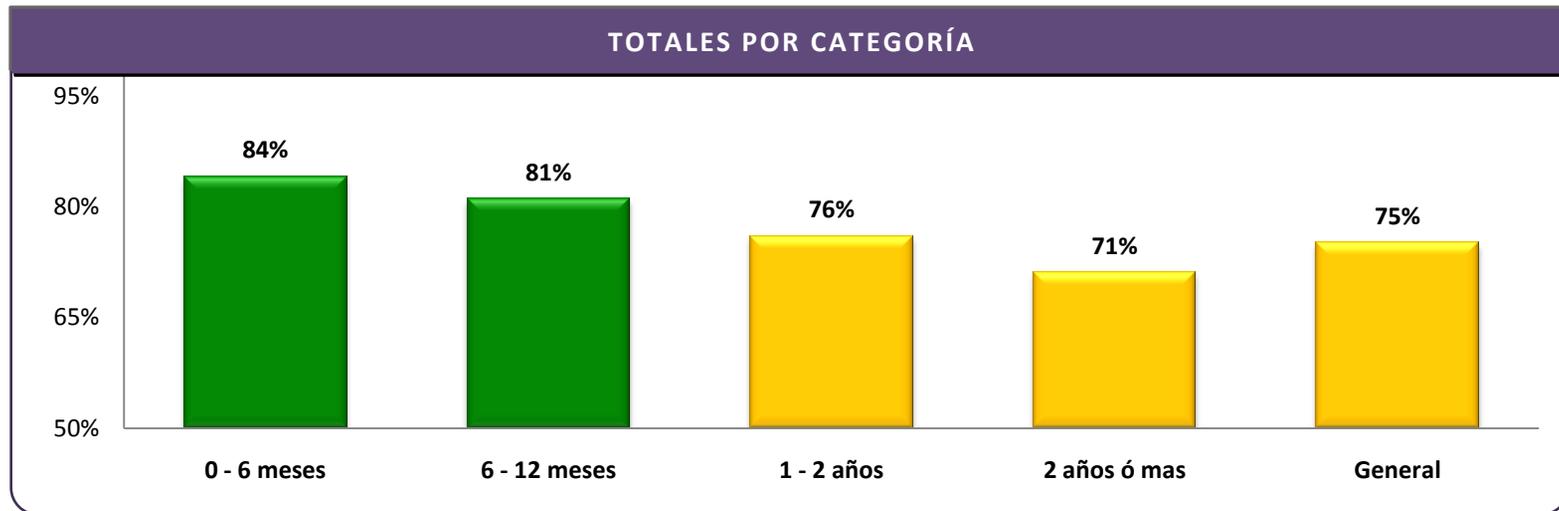


75%

Condiciones de trabajo e imagen de la institución.

Se refiere a la capacidad de la institución para generar las condiciones de trabajo adecuadas y que permitan fortalecer la imagen institucional.

		% de Satisfacción				
		0 - 6 meses	6 - 12 meses	1 - 2 años	2 años ó mas	General
5	FACIATEC reconoce el esfuerzo que hago para cumplir con mis responsabilidades.	79%	68%	64%	59%	66%
6	El trabajar en FACIATEC nos da prestigio ante otras instituciones.	86%	86%	82%	73%	78%
7	Mi intención para trabajar en esta institución es por más de 5 años.	89%	86%	82%	90%	89%
8	Ante la comunidad, nuestra institución tiene una buena imagen.	79%	80%	76%	64%	70%
9	Existen acciones por parte de la institución para mejorar su propia imagen.	85%	84%	76%	68%	74%

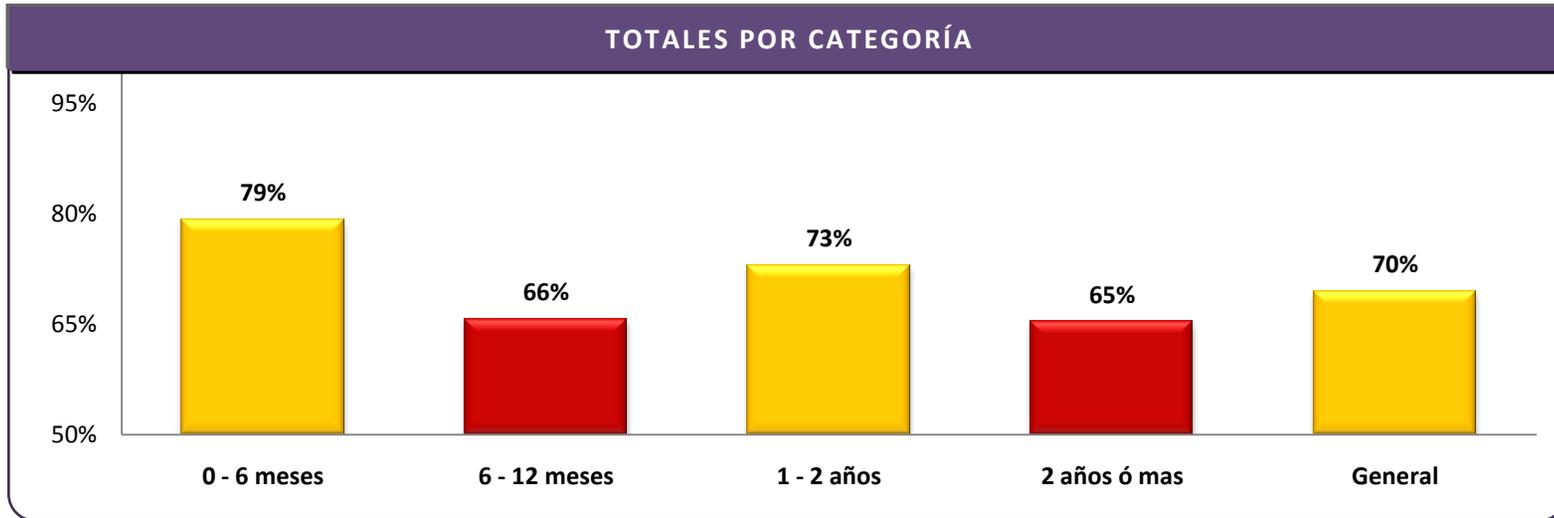


70%

Motivación

Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.

		% de Satisfacción				
		0 - 6 meses	6 - 12 meses	1 - 2 años	2 años ó mas	General
10	Son suficientes los eventos sociales y de integración.	66%	52%	68%	56%	59%
11	La institución se preocupa por mantener un buen ambiente de trabajo.	74%	52%	66%	55%	61%
12	La manera en que la institución reconoce mis logros es la adecuada.	68%	58%	66%	54%	59%
13	Los resultados de mi trabajo influyen en la vida o bienestar de otras personas.	90%	82%	80%	82%	84%
14	Siento que mi trabajo es valorado.	81%	66%	68%	59%	66%
15	Creo que mi participación es importante.	95%	84%	90%	86%	89%

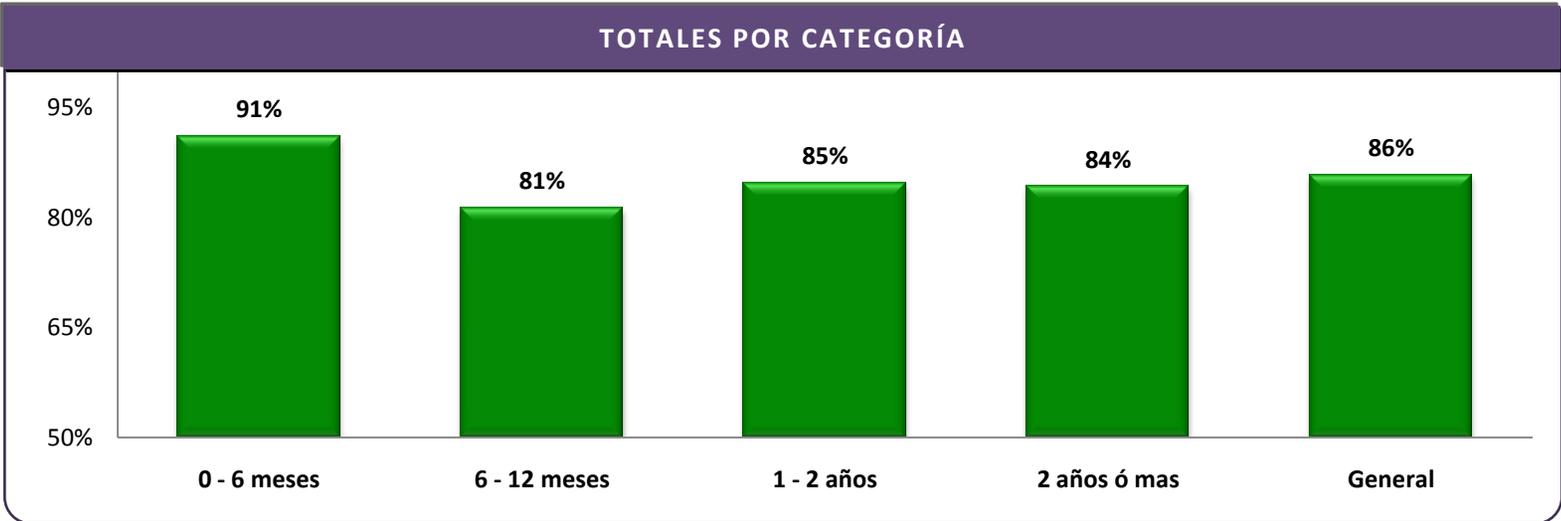


86%

Sentido de Pertenencia

Se refiere a la apropiación personal que cada uno de los integrantes de la organización hace de la misma.

		% de Satisfacción				
		0 - 6 meses	6 - 12 meses	1 - 2 años	2 años ó mas	General
16	Me siento orgulloso de lo que hemos logrado en beneficio de nuestros estudiantes.	87%	78%	84%	81%	83%
17	Me enorgullece trabajar en esta institución.	95%	86%	90%	90%	91%
18	Considero que mi futuro profesional está en FACIATEC.	90%	80%	80%	82%	84%

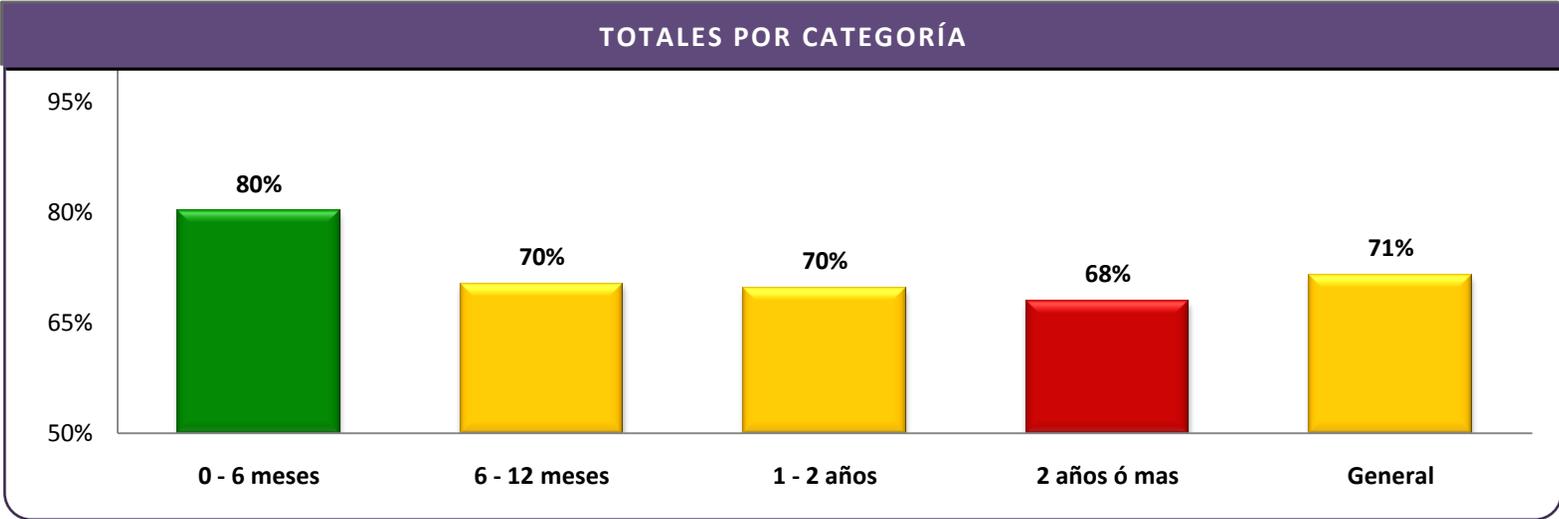


71%

Aceptación del cambio

La voluntad de la organización para experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.

		% de Satisfacción				
		0 - 6 meses	6 - 12 meses	1 - 2 años	2 años ó mas	General
19	Cuando se requiere hacer cambios o modificaciones, en mi departamento hay buena disposición de mis compañeros para hacerlo.	78%	72%	62%	71%	72%
20	Por lo general, hay aportaciones de mis compañeros hacia los directivos para mejorar la institución.	82%	70%	72%	72%	75%
21	Los programas de mejora de la institución se dan de manera decidida y comprometida.	82%	66%	70%	66%	71%
22	FACIATEC hace una buena labor buscando opiniones y sugerencias de mejora con su personal.	77%	64%	66%	56%	63%
23	Existe por parte de la institución el interés de adecuarse a los cambios tecnológicos propios de la misma.	85%	74%	76%	70%	75%
24	La institución ha puesto en práctica algunas ideas de mejora que usted o sus compañeros han sugerido	77%	68%	68%	65%	68%
25	En nuestra institución actualmente se hace investigación y desarrollo de tecnología propio de nuestro campo de manera adecuada.	79%	78%	74%	75%	76%

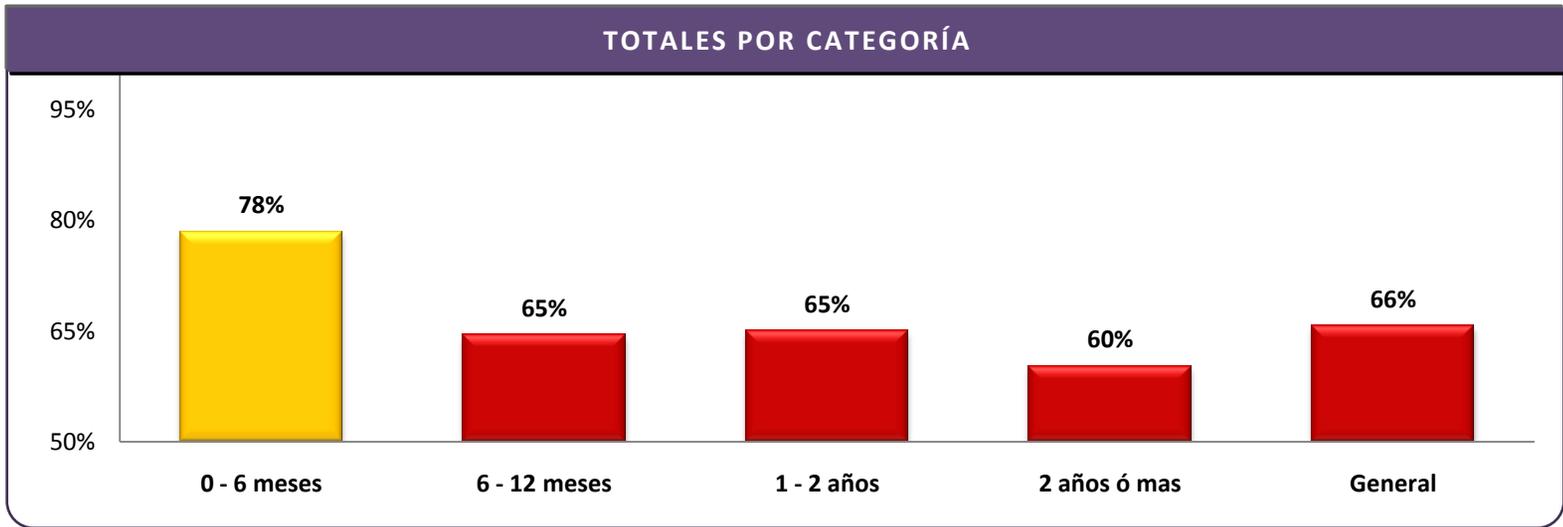


66%

Liderazgo Estratégico

Se refiere a la percepción que tiene el personal de FACIATEC sobre desenvolvimiento de los directivos dentro de la institución.

		% de Satisfacción				
		0 - 6 meses	6 - 12 meses	1 - 2 años	2 años ó mas	General
26	Hay buenas relaciones entre los principales directivos de la institución.	81%	70%	68%	62%	68%
27	Los directivos de la institución trabajan en equipo.	82%	76%	64%	65%	70%
28	Tengo la facilidad de comunicarme con los directivos de la institución.	83%	58%	72%	64%	69%
29	Si en FACIATEC existen problemas, todos los empleados nos damos cuenta porque los directivos informan oportunamente.	67%	54%	56%	50%	56%

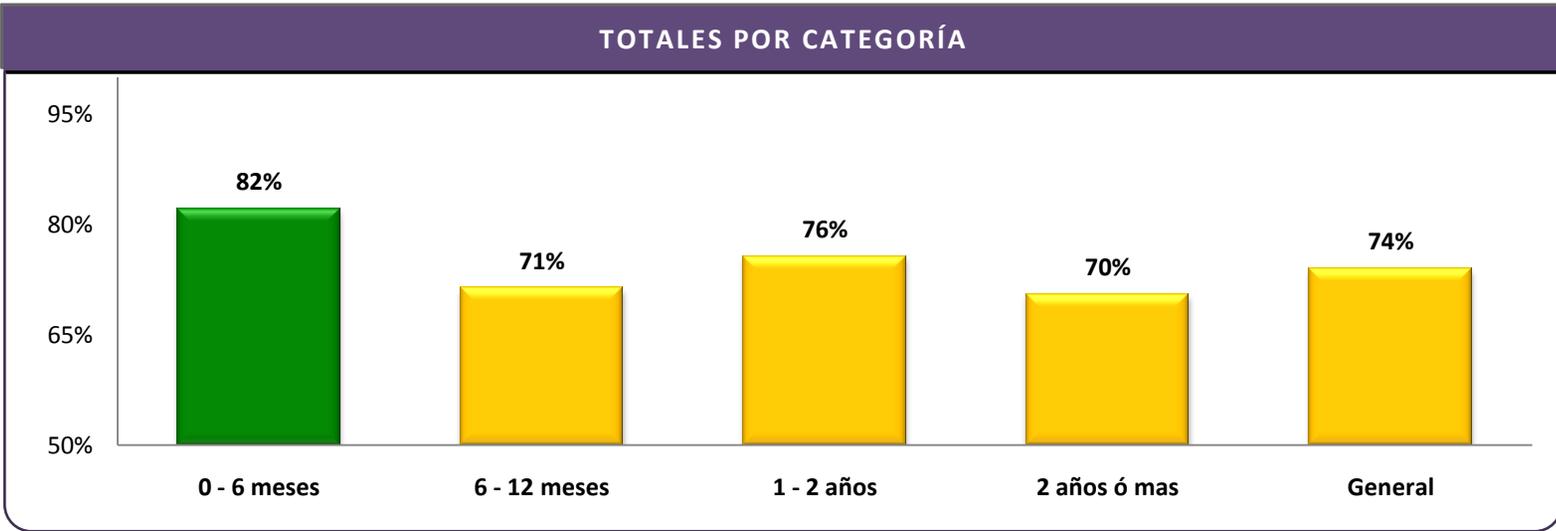


74%

Autonomía

El grado de libertad que el personal tiene en la toma de decisiones y solución de problemas en el ámbito de sus responsabilidades.

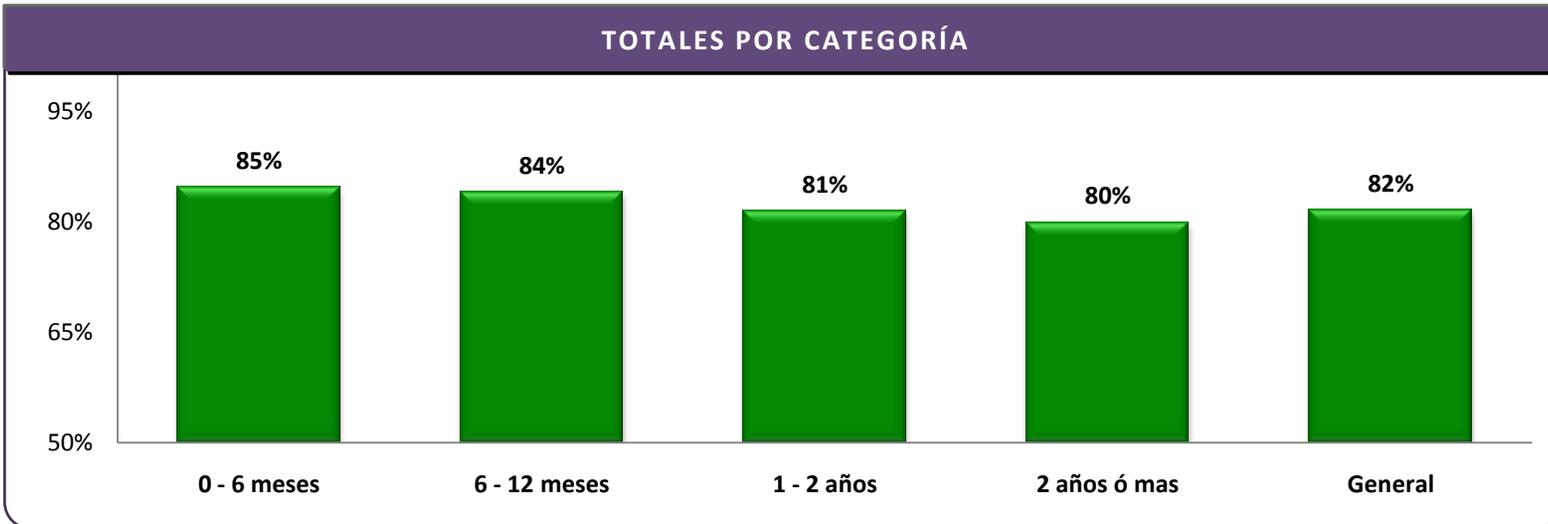
		% de Satisfacción				
		0 - 6 meses	6 - 12 meses	1 - 2 años	2 años ó mas	General
30	Los miembros del grupo participamos en la determinación de metas y objetivos de trabajo.	77%	68%	70%	67%	70%
31	Mi opinión cuenta en lo que respecta a la forma de realizar mi trabajo.	82%	68%	76%	70%	73%
32	En esta institución se respetan los niveles jerárquicos.	84%	72%	74%	73%	76%
33	Tengo la libertad o posibilidad de decidir como debo realizar mi trabajo.	85%	78%	82%	73%	77%
34	La institución solo nos marca algunos límites y nosotros tenemos la libertad de decidir cómo hacerlo.	82%	72%	74%	69%	73%
35	Tengo la oportunidad de sugerir como mejorar mi trabajo.	84%	70%	78%	72%	75%



Responsabilidad

Es el nivel con el que cada individuo asume su rol en las actividades asignadas al puesto de trabajo.

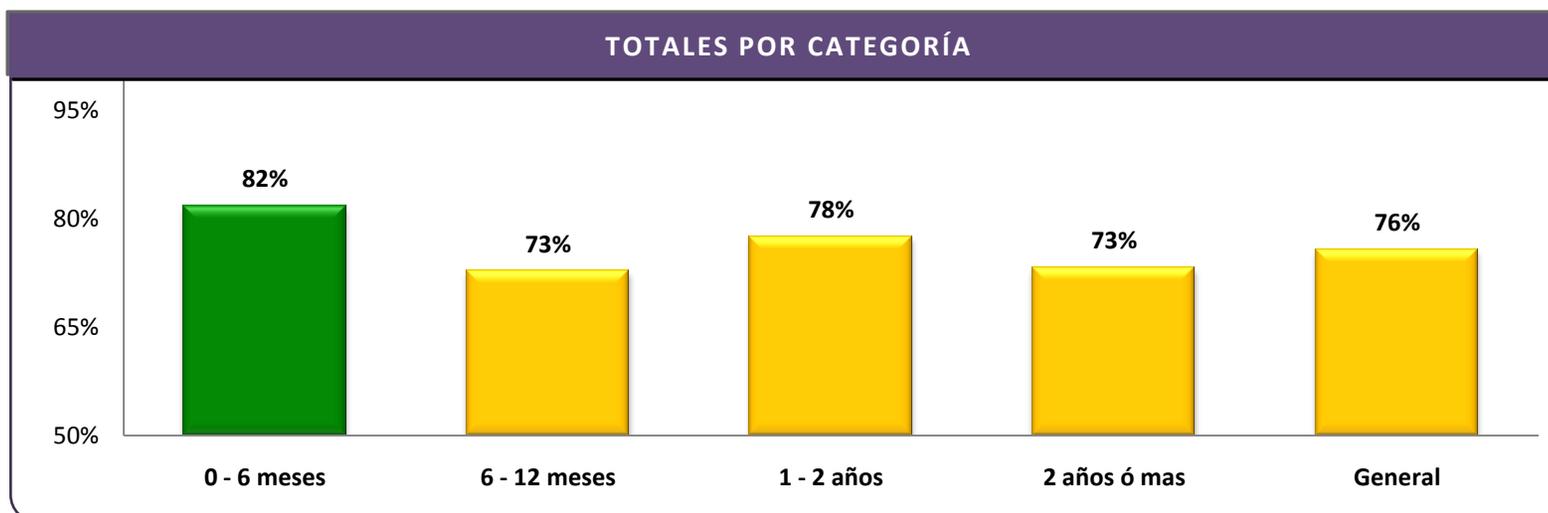
		% de Satisfacción				
		0 - 6 meses	6 - 12 meses	1 - 2 años	2 años ó mas	General
36	Es excelente la actitud de mis compañeros sobre lo que hacen en su trabajo.	81%	82%	80%	73%	76%
37	Por lo general, todos mis compañeros son responsables en su trabajo.	78%	82%	72%	71%	74%
38	En general, mis compañeros me apoyan con todo lo que requiero para el desempeño de mis funciones.	80%	84%	78%	74%	76%
39	El grupo de trabajo al cual usted pertenece cumple con sus obligaciones de trabajo.	85%	84%	78%	81%	82%
40	En mi trabajo tengo la oportunidad de dar lo mejor de mí.	89%	82%	88%	86%	86%
41	Los integrantes de mi grupo de trabajo estamos orientados a brindar un excelente servicio.	86%	84%	78%	84%	84%
42	Me siento responsable de los resultados de mi trabajo.	94%	90%	96%	92%	93%



Flexibilidad de la Organización

Las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.

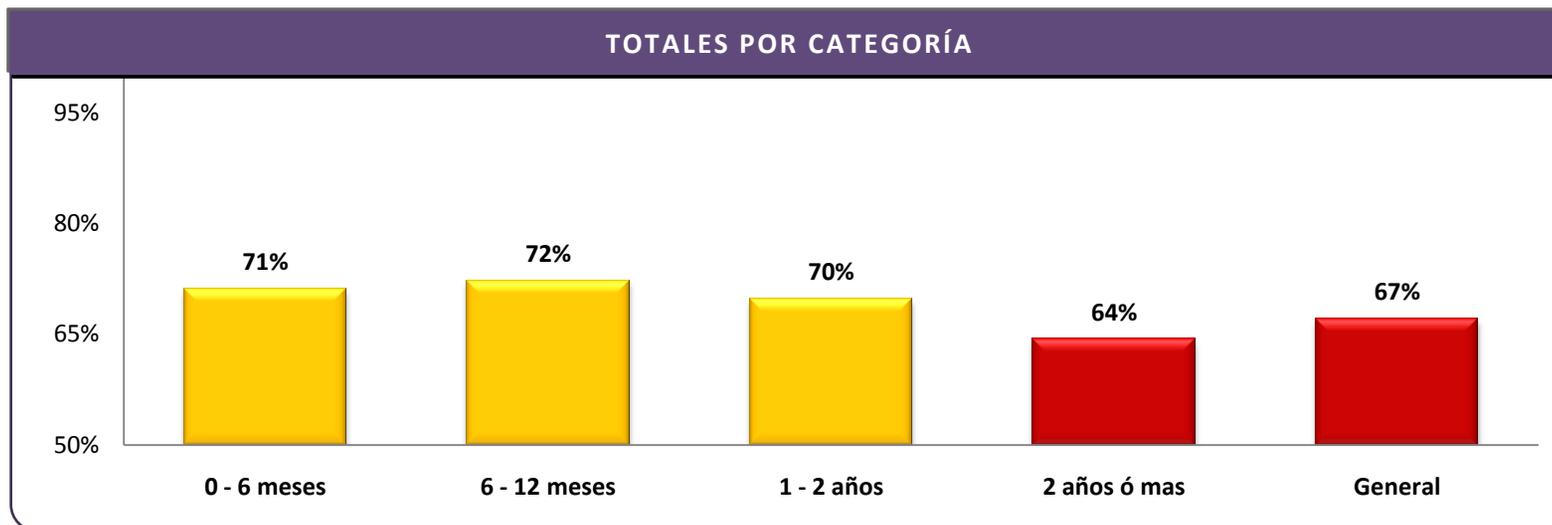
		% de Satisfacción				
		0 - 6 meses	6 - 12 meses	1 - 2 años	2 años ó mas	General
43	En FACIATEC, la estructura organizacional es la requerida para distribuir adecuadamente el trabajo y las responsabilidades.	67%	62%	70%	63%	65%
44	Entiendo cual es la relación entre mi trabajo y los objetivos de la institución.	92%	84%	84%	82%	85%
45	Las responsabilidades que tengo en mi puesto de trabajo están bien definidas.	86%	82%	80%	79%	81%
46	Tengo un buen entendimiento de las políticas y procedimientos de la institución	83%	70%	74%	77%	78%
47	Los directivos de la institución han definido claramente la visión y objetivos de la institución	81%	66%	80%	64%	70%



Conflicto y Cooperación

El nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben.

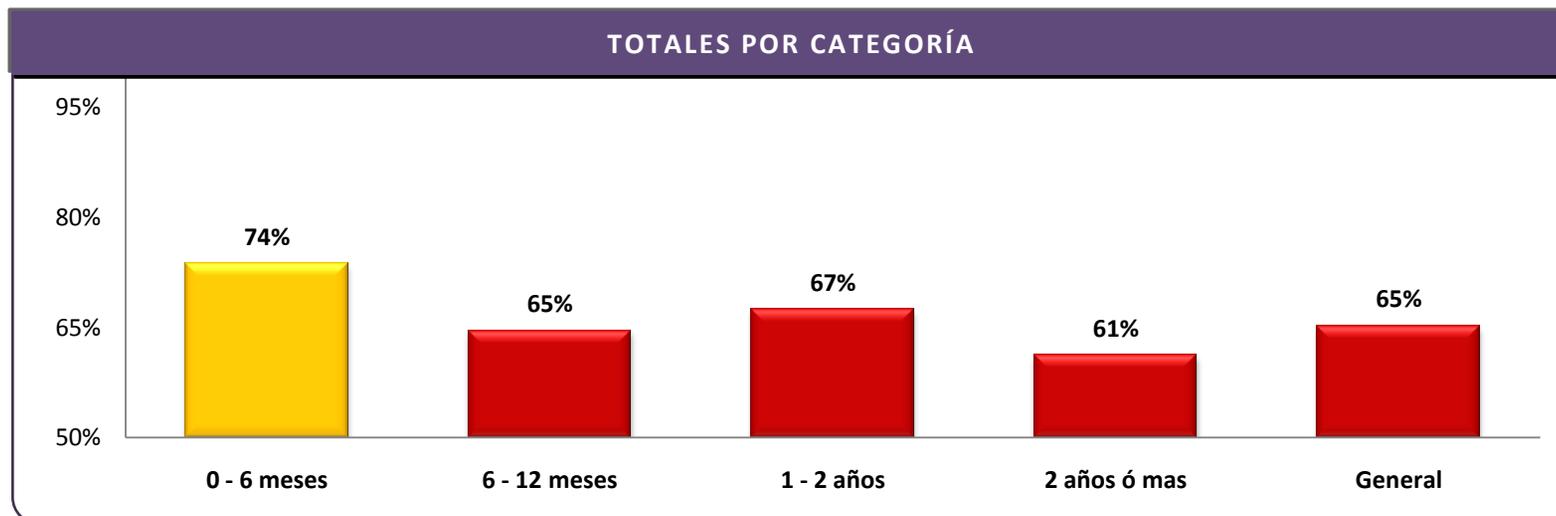
		% de Satisfacción				
		0 - 6 meses	6 - 12 meses	1 - 2 años	2 años ó mas	General
48	Dispongo de los recursos y equipos necesarios para hacer mi trabajo.	63%	62%	64%	55%	58%
49	Es fácil obtener la información suficiente para hacer mi trabajo.	71%	76%	72%	64%	67%
50	Las instalaciones contribuyen a crear un buen ambiente de trabajo.	74%	68%	72%	63%	67%
51	Las instalaciones y equipo contribuyen a crear un buen ambiente de aprendizaje.	66%	72%	68%	63%	65%
52	Las condiciones de trabajo permiten que me sienta satisfecho.	73%	70%	76%	62%	66%
53	En mi departamento sentimos el compromiso de colaborar con los otros departamentos.	83%	80%	78%	77%	79%
54	Nos reunimos de diferentes departamentos para resolver problemas comunes.	66%	66%	58%	58%	61%
55	Puedo contar con el apoyo y la cooperación de las personas con las que trabajo.	85%	84%	74%	72%	76%
56	La cantidad de políticas y procedimientos exceden a lo necesario.	59%	72%	66%	64%	63%



Comunicación

Evalúa la formalidad del proceso de comunicación entre el personal de la institución.

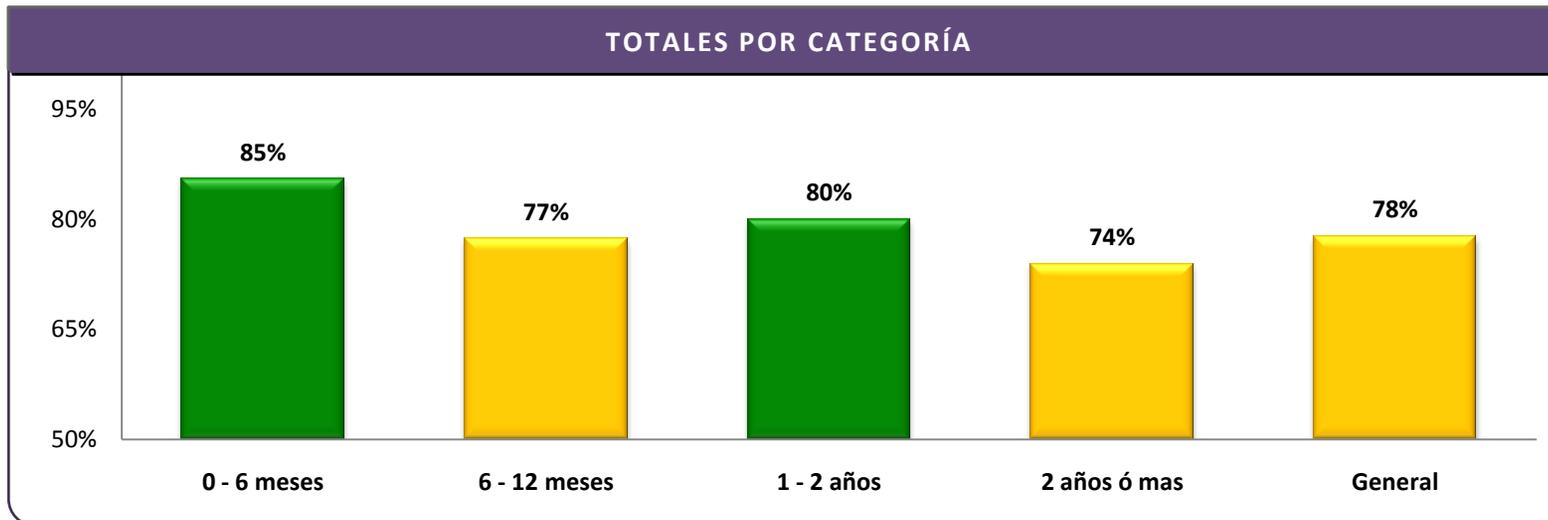
		% de Satisfacción				
		0 - 6 meses	6 - 12 meses	1 - 2 años	2 años ó mas	General
57	Si en la institución existen problemas todos los empleados nos damos cuenta porque se nos informa oportunamente por parte de los directivos o jefes de área.	67%	58%	52%	50%	55%
58	FACIATEC hace una buena labor alentando la comunicación mutua de información e ideas entre su personal y los diferentes departamentos.	69%	56%	64%	52%	57%
59	La información cuando se requiere, es manejada de manera discreta solo para los interesados.	74%	66%	70%	66%	69%
60	Se pueden discutir abiertamente los asuntos del trabajo con nuestros superiores.	82%	62%	70%	58%	65%
61	Me siento en libertad de expresar francamente mis opiniones en mi grupo de trabajo.	82%	62%	68%	62%	67%
62	La comunicación entre compañeros se da de una manera honesta y de respeto.	83%	70%	80%	68%	73%
63	Por lo general la información de lo que pasa en la institución nos llega primero por medio de rumores.	58%	78%	68%	73%	69%



Liderazgo

La relación que los líderes jerárquicos tienen con sus colaboradores.

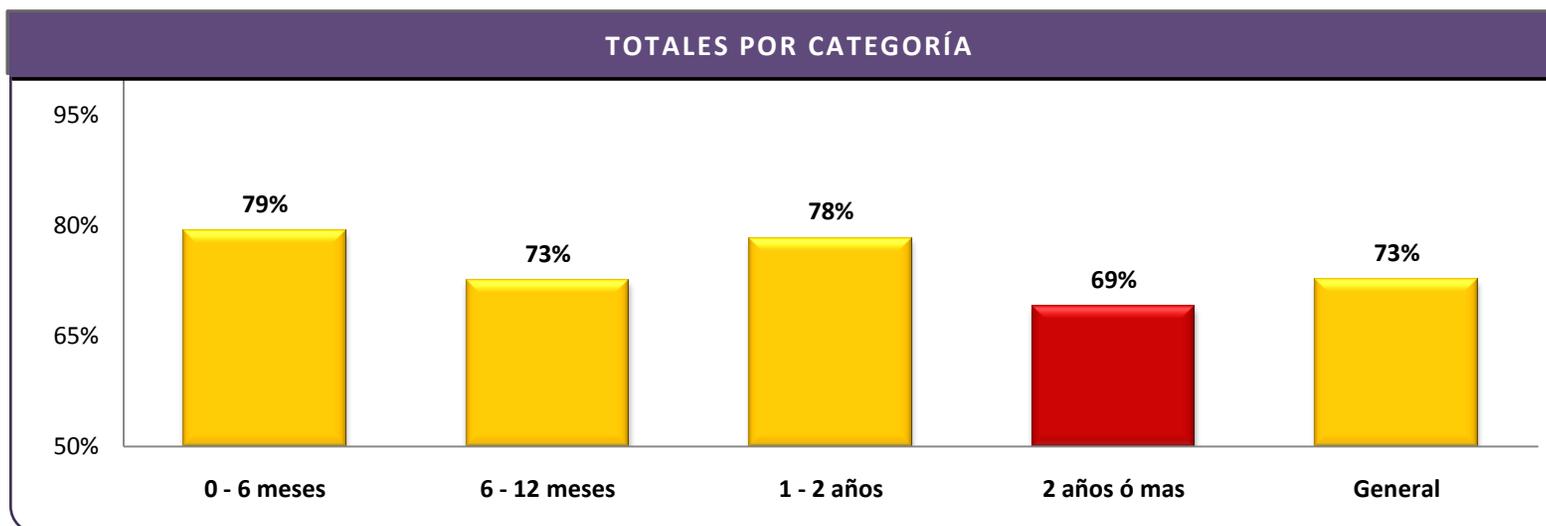
		% de Satisfacción				
		0 - 6 meses	6 - 12 meses	1 - 2 años	2 años ó mas	General
64	Cuando hago un trabajo bien hecho mi jefe se da cuenta y lo reconoce.	79%	64%	70%	61%	67%
65	En nuestro departamento existe respeto hacia nuestro jefe.	87%	80%	86%	83%	84%
66	El trato de mi jefe es respetuoso.	90%	82%	84%	81%	83%
67	Mi jefe sabe tomar decisiones cuando es necesario.	85%	80%	80%	73%	77%
68	Mi jefe esta disponible cuando lo necesito para resolver algún problema.	87%	78%	78%	72%	77%
69	Mi jefe tiene la habilidad para dirigir y desarrollar equipos de trabajo.	85%	80%	82%	74%	78%



Relaciones Sociales

Percepción por parte de los miembros de la institución acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales, tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

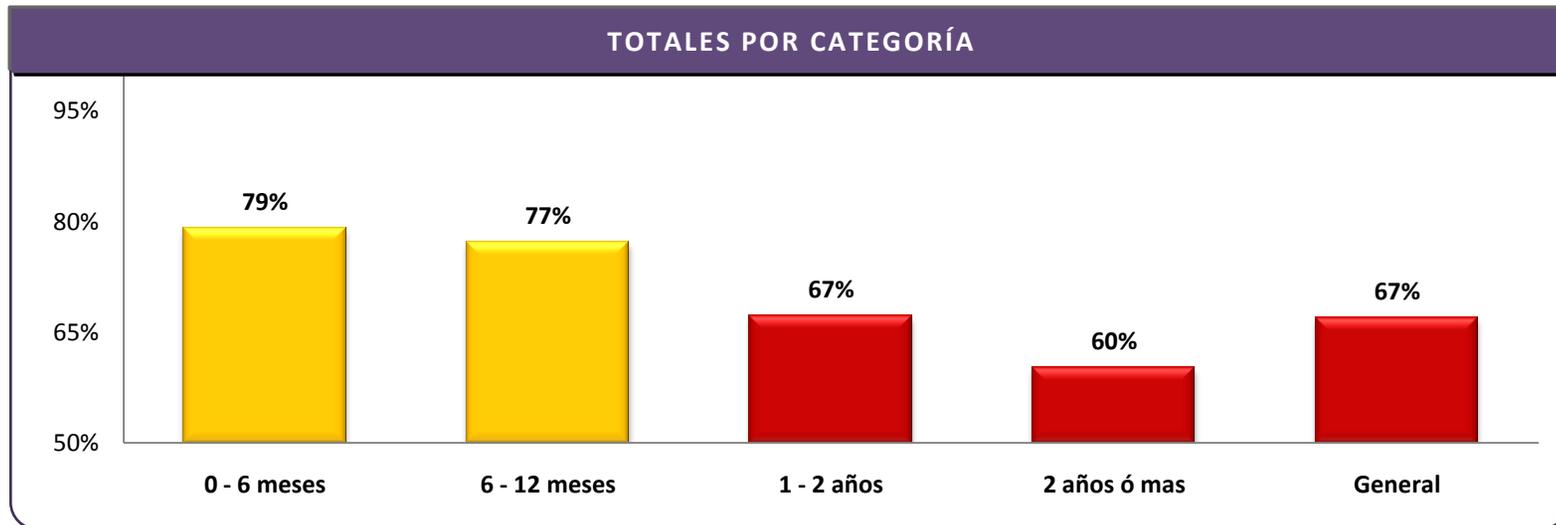
		% de Satisfacción				
		0 - 6 meses	6 - 12 meses	1 - 2 años	2 años ó mas	General
70	Ésta institución es un lugar con gente amigable para trabajar.	84%	78%	82%	74%	77%
71	Mis compañeros celebran eventos especiales como cumpleaños, entre otros .	62%	64%	70%	65%	64%
72	Me siento a gusto de trabajar con los compañeros que tengo en mi área.	88%	82%	82%	78%	81%
73	Las relaciones entre jefes y subordinados en general, son cordiales y amistosas.	83%	64%	80%	67%	72%
74	Las relaciones entre jefes, subordinados y directivos en general, son cordiales y amistosas.	81%	62%	80%	64%	70%
75	Siento que hay respeto entre compañeros.	86%	82%	82%	74%	78%
76	Mis compañeros me reconocen cuando hago un buen trabajo.	78%	80%	80%	71%	74%
77	FACIATEC hace una buena labor alentando la comunicación y la convivencia mutua entre su personal y los diferentes departamentos.	73%	68%	70%	58%	63%



Trabajo en Equipo

La disponibilidad de la empresa para fomentar el trabajo en equipo y la actitud de su personal hacia esa práctica.

		% de Satisfacción				
		0 - 6 meses	6 - 12 meses	1 - 2 años	2 años ó mas	General
78	Los directivos y líderes de la institución trabajan en equipo.	82%	82%	70%	65%	71%
79	En FACIATEC, generalmente hay buen trabajo de equipo entre personal Directivo, Administrativo y Docente.	83%	72%	70%	58%	66%
80	Al personal le gusta trabajar en equipo.	79%	76%	64%	65%	69%
81	Considero que es alto el grado de cooperación y de trabajo en equipo en la institución.	75%	72%	66%	57%	64%
82	FACIATEC fomenta y promueve el trabajo de equipo entre su personal.	77%	84%	66%	55%	64%



Interpretación por Antigüedad

Dentro del análisis realizado, ha sido importante profundizar en los enfoques que el personal de FACIATEC pudiera tener sobre satisfacción organizacional, según la caracterización utilizada para describir la muestra encuestada. Por ello, al estudiar los datos arrojados por el estudio de acuerdo con la antigüedad del personal, se puede concluir en los siguientes puntos:

- El tema sobre la pertinencia y oportunidad de la capacitación ofrecida por la institución, es mejor percibida por el personal con una antigüedad menor a dos años. Los encuestados con más de dos años de antigüedad expresan que la capacitación que se les ofrece no es la necesaria para desarrollarse profesionalmente en su puesto laboral.
- Del mismo modo, se puede observar un comportamiento similar en la percepción sobre condiciones de trabajo e imagen de la institución. Los encuestados con menos de un año en la institución, demuestran estar más satisfechos con este rubro, proporcionando evaluación por arriba del 80% de satisfacción. Sin embargo, aquellas personas que se encuentran con más de seis meses de antigüedad en adelante, coinciden en que FACIATEC no reconoce el esfuerzo que hacen para cumplir con sus responsabilidades, expresando esto con una calificación por debajo del 70%.

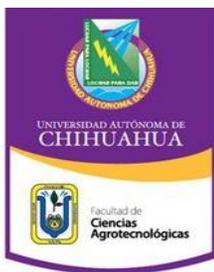
En esta misma categoría, los entrevistados declaran tener la intención de trabajar en la institución por más de 5 años, independientemente de su permanencia en la institución.

- En cuanto a los aspectos motivacionales que desarrolla la institución en sus empleados, las personas con antigüedad de 6 a 12 meses y con más de dos años, expresan insatisfacción en este rubro (66 y 65% de satisfacción respectivamente). Al revisar las respuestas específicas, se observa una sensación generalizada en torno a los esfuerzos de FACIATEC por proveer un buen ambiente de trabajo y propiciar la integración y las relaciones sociales. Asimismo, nuevamente se expresa la falta de reconocimiento a los logros del personal.

Además, es importante comentar que sin importar su antigüedad, los entrevistados tienen una percepción positiva sobre su realización laboral y el impacto que ésta tiene sobre otras personas, otorgando niveles de satisfacción de 84 y 89%, a las preguntas 13 y 15 respectivamente.

- El sentimiento de identidad que el personal desarrolla al pertenecer a la institución y de compartir los objetivos personales con ella, es altamente reconocido por todo el personal, independientemente de su antigüedad.
- La muestra encuestada expresa tener cierto nivel de voluntad para experimentar cosas nuevas, al otorgar una valoración del 71% de satisfacción, mientras que el personal con mayor antigüedad en la institución expresa desánimo por ello.
- En la categoría de liderazgo estratégico, solamente el grupo de personas con 6 meses de antigüedad o menos, tienen un nivel medio de satisfacción (78%). Mientras que el resto de las clases muestran insatisfacción con el desenvolvimiento de los directivos dentro de la institución, evaluando esta categoría con menos de 67%. Es importante comentar que para el personal entrevistado con más de dos años de antigüedad, todas las preguntas relacionadas a esta categoría, estuvieron calificadas en un rango del 50 al 65%. Definiendo esta categoría como un problema crítico para la institución.
- De manera general, los entrevistados perciben un nivel de satisfacción medio en la categoría de autonomía (74%). Sin embargo, es el personal con menos de seis meses en la institución, quienes sienten que cuentan con libertad para la toma de decisiones y solución de problemas en su ámbito de influencia.

- La responsabilidad en FACIATEC, es un elemento indiscutible en las características del personal que la integran, lo cual se puede observar en las evaluaciones que los entrevistados concedieron a esta categoría (82%).
- La valoración general sobre directrices, consignas y políticas se tienen en FACIATEC y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea, revela una satisfacción media a nivel general (76%). No obstante, es el personal de recién ingreso, quien se encuentra más satisfecho con este rubro, al mostrar un 82% de satisfacción.
- Al analizar la categoría de conflicto y cooperación se identifica como una de las áreas de oportunidad críticas para FACIATEC. El personal con más de dos años de antigüedad, expresa que poca o nula colaboración entre los empleados en el ejercicio de su trabajo, así como en los apoyos materiales y humanos que reciben por parte de la institución, calificando esta categoría con 64% de satisfacción. Para el resto de las clases, el nivel de satisfacción fluctúa en un rango de 70 al 72%.
- Para el personal que participó en las entrevistas, la formalidad del proceso de comunicación entre el personal de la institución tiene grandes áreas de oportunidad, pues la satisfacción alcanzada en esta categoría fue de 65% a nivel general. Sin embargo, es el personal con menos de seis meses de antigüedad, quienes tienen una mejor percepción de este tema (71% de satisfacción).
- A pesar de que la categoría de liderazgo estratégico obtuvo un nivel de satisfacción bajo (66%), en esta categoría de liderazgo, en la que se evalúa la relación de los líderes jerárquicos de la organización con sus colaboradores, muestra un nivel de satisfacción de 78%, donde la mejor percepción la tienen los empleados con una antigüedad menor a seis meses y los que tienen de uno a dos años de antigüedad. Para el resto del personal, el nivel de satisfacción es promedio.
- Un tema importante a considerar en todo clima organizacional es la dinámica de las relaciones sociales, en FACIATEC esta categoría obtuvo un valor del 73% de satisfacción, donde los entrevistados con más de dos años de antigüedad expresan insatisfacción al respecto con 69% de satisfacción.
- Por último, los encuestados expresan que los esfuerzos de FACIATEC para fomentar el trabajo en equipo y la actitud de su personal hacia esa práctica, no han sido suficientes, pues su valoración general respecto es del 67%. Al analizar los resultados por los rangos de antigüedad, es fácil observar que la percepción de este tema, para el personal con antigüedad de más de un año es insatisfactoria, pues sus calificaciones están por debajo del 68%.



Antigüedad	-
Género	Todos
Plaza de Trabajo	-
Puesto	-
Período de evaluación	May-11
Participantes	134
Nivel promedio de satisfacción	73%

Diagnóstico de Clima Organizacional

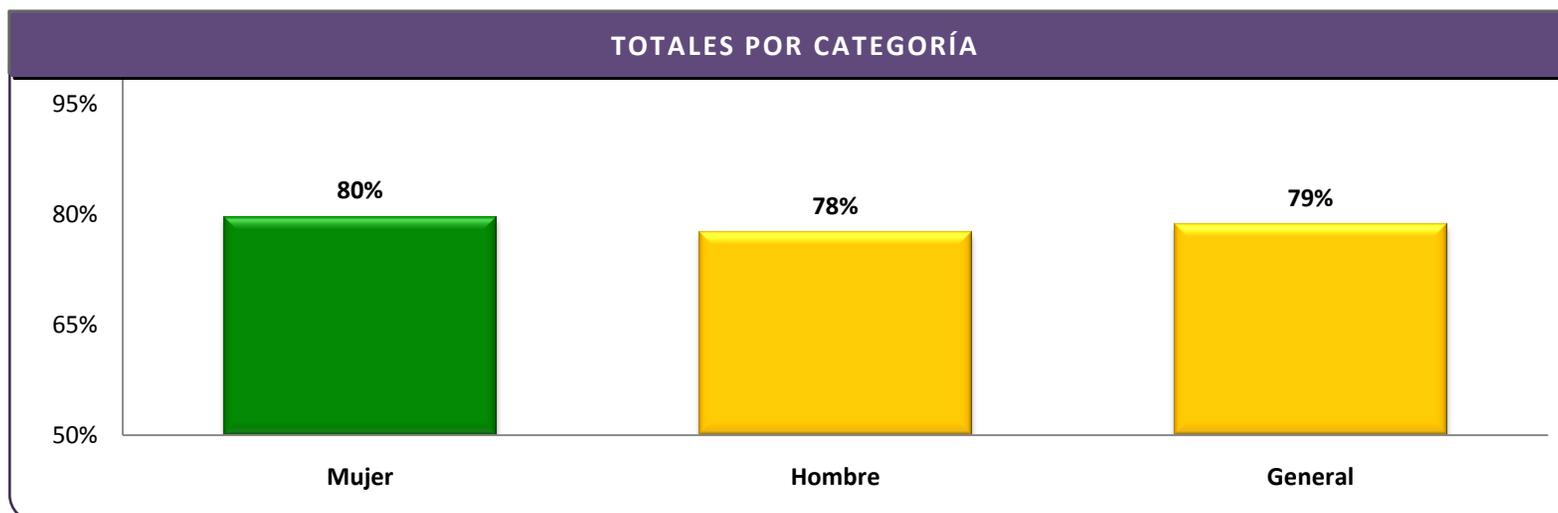
SECCIÓN III: NIVEL DE SATISFACCIÓN

79%

Capacitación

Se refiere a la pertinencia y adecuación de los programas de capacitación ofrecidos por FACIATEC.

		% de Satisfacción		
		Mujer	Hombre	General
1	Estoy dispuesto a dedicarle parte de mi tiempo a mi desarrollo personal y profesional.	94%	95%	94%
2	Los cursos que se me dan en FACIATEC me ayudan para mejorar mi trabajo.	79%	74%	76%
3	Los programas de capacitación y desarrollo son los adecuados para lograr los objetivos de la institución.	76%	73%	75%
4	Se me ofrece la capacitación necesaria para desarrollarme profesionalmente en mi puesto laboral.	69%	68%	69%

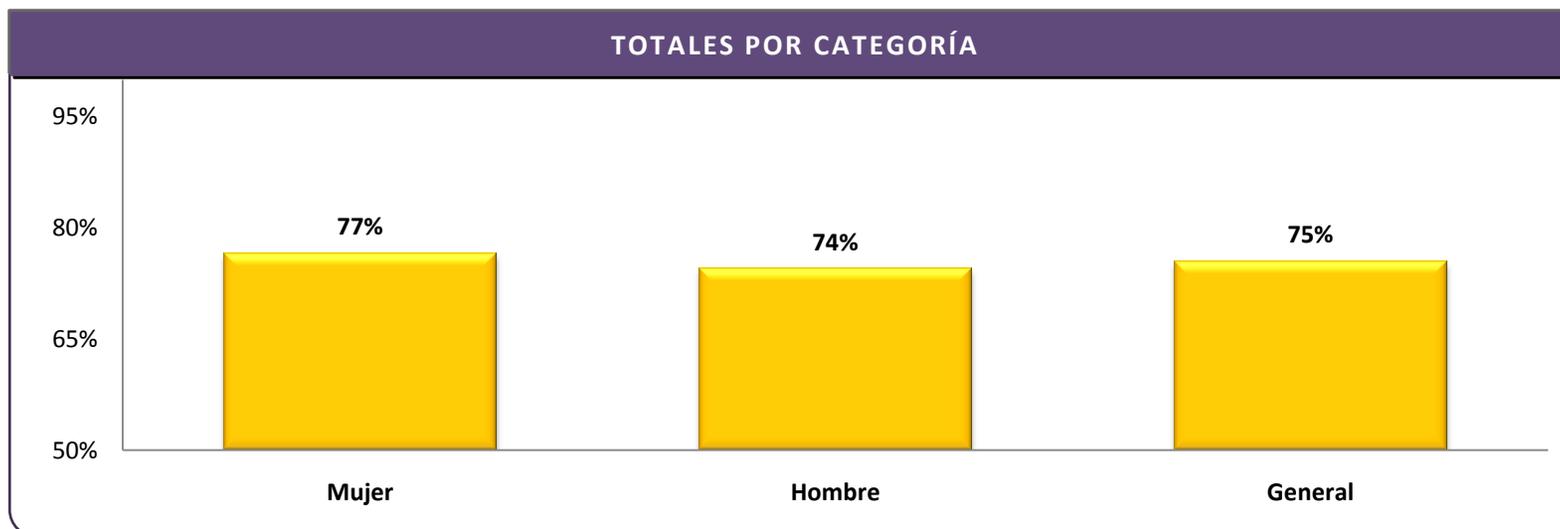


75%

Condiciones de trabajo e imagen de la institución.

Se refiere a la capacidad de la institución para generar las condiciones de trabajo adecuadas y que permitan fortalecer la imagen institucional.

		% de Satisfacción		
		Mujer	Hombre	General
5	FACIATEC reconoce el esfuerzo que hago para cumplir con mis responsabilidades.	68%	64%	66%
6	El trabajar en FACIATEC nos da prestigio ante otras instituciones.	79%	77%	78%
7	Mi intención para trabajar en esta institución es por más de 5 años.	88%	90%	89%
8	Ante la comunidad, nuestra institución tiene una buena imagen.	72%	69%	70%
9	Existen acciones por parte de la institución para mejorar su propia imagen.	76%	73%	74%

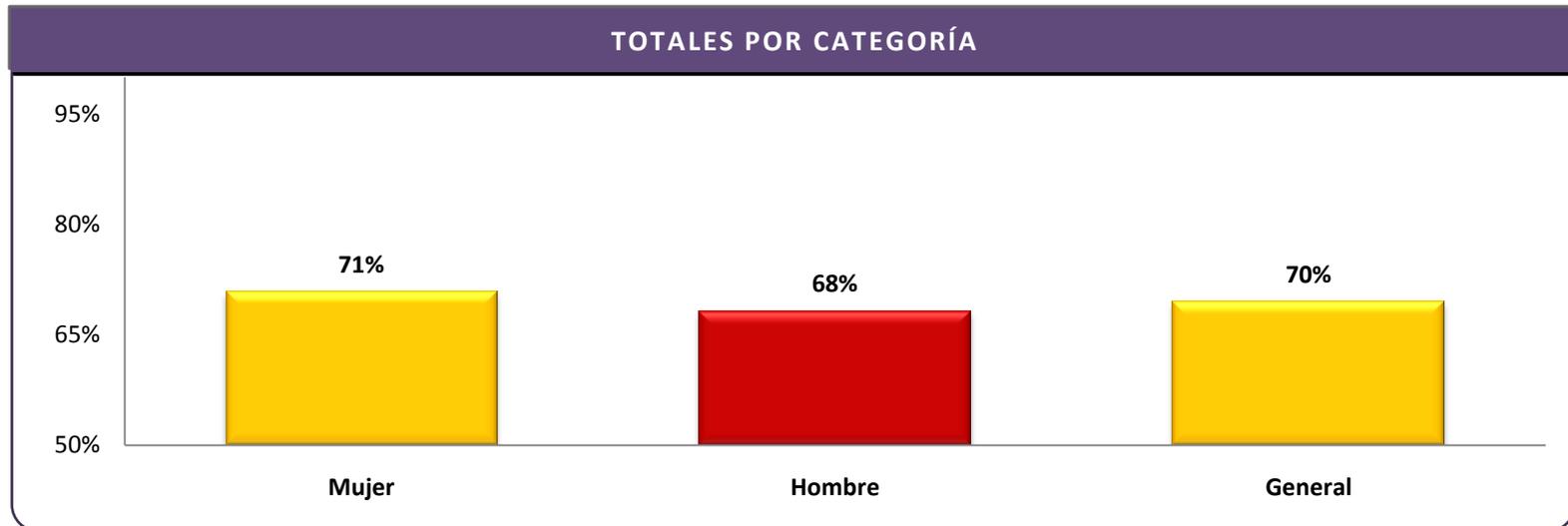


70%

Motivación

Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.

		% de Satisfacción		
		Mujer	Hombre	General
10	Son suficientes los eventos sociales y de integración.	59%	59%	59%
11	La institución se preocupa por mantener un buen ambiente de trabajo.	62%	60%	61%
12	La manera en que la institución reconoce mis logros es la adecuada.	61%	56%	59%
13	Los resultados de mi trabajo influyen en la vida o bienestar de otras personas.	85%	83%	84%
14	Siento que mi trabajo es valorado.	68%	64%	66%
15	Creo que mi participación es importante.	90%	87%	89%

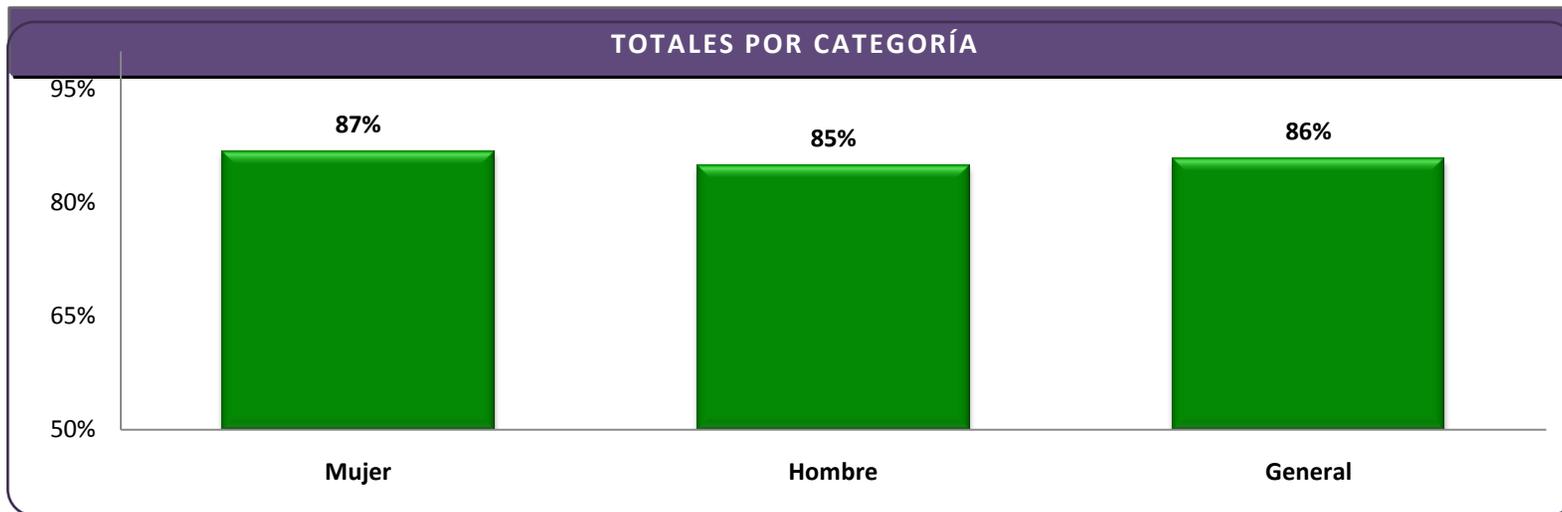


86%

Sentido de Pertenencia

Se refiere a la apropiación personal que cada uno de los integrantes de la organización hace de la misma.

		% de Satisfacción		
		Mujer	Hombre	General
16	Me siento orgulloso de lo que hemos logrado en beneficio de nuestros estudiantes.	84%	82%	83%
17	Me enorgullece trabajar en esta institución.	92%	91%	91%
18	Considero que mi futuro profesional está en FACIATEC.	85%	82%	84%

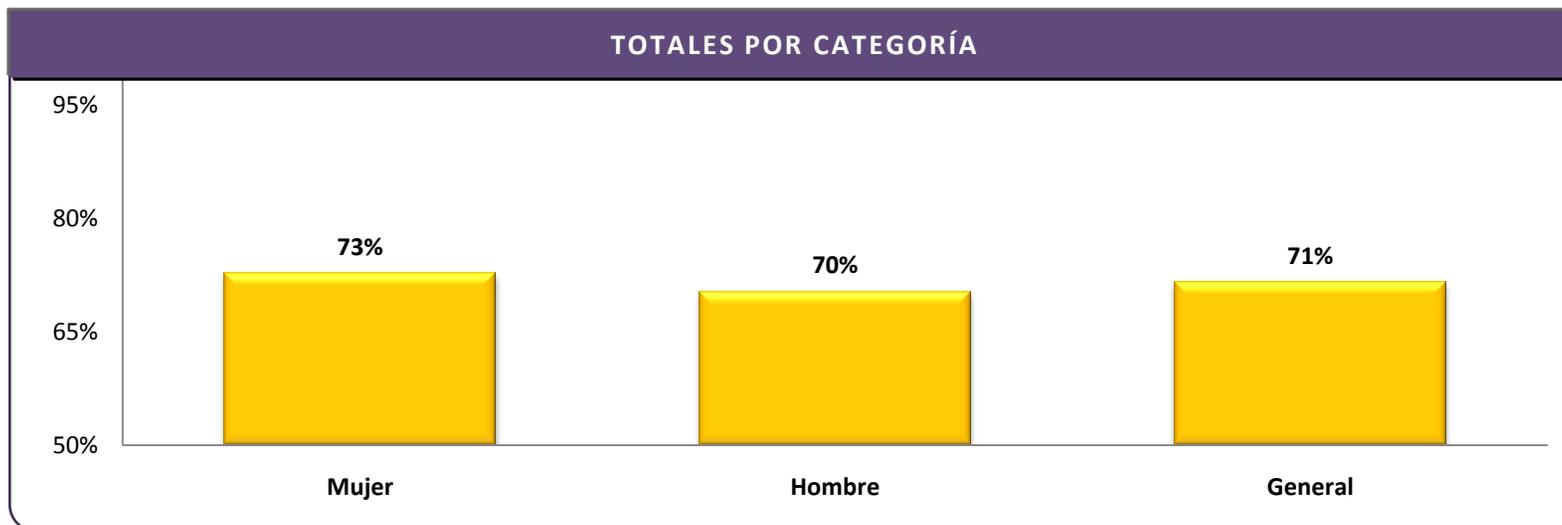


71%

Aceptación del cambio

La voluntad de la organización para experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.

		% de Satisfacción		
		Mujer	Hombre	General
19	Cuando se requiere hacer cambios o modificaciones, en mi departamento hay buena disposición de mis compañeros para hacerlo.	73%	72%	72%
20	Por lo general, hay aportaciones de mis compañeros hacia los directivos para mejorar la institución.	77%	73%	75%
21	Los programas de mejora de la institución se dan de manera decidida y comprometida.	73%	68%	71%
22	FACIATEC hace una buena labor buscando opiniones y sugerencias de mejora con su personal.	63%	63%	63%
23	Existe por parte de la institución el interés de adecuarse a los cambios tecnológicos propios de la misma.	76%	74%	75%
24	La institución ha puesto en práctica algunas ideas de mejora que usted o sus compañeros han sugerido	72%	65%	68%
25	En nuestra institución actualmente se hace investigación y desarrollo de tecnología propio de nuestro campo de manera adecuada.	75%	77%	76%

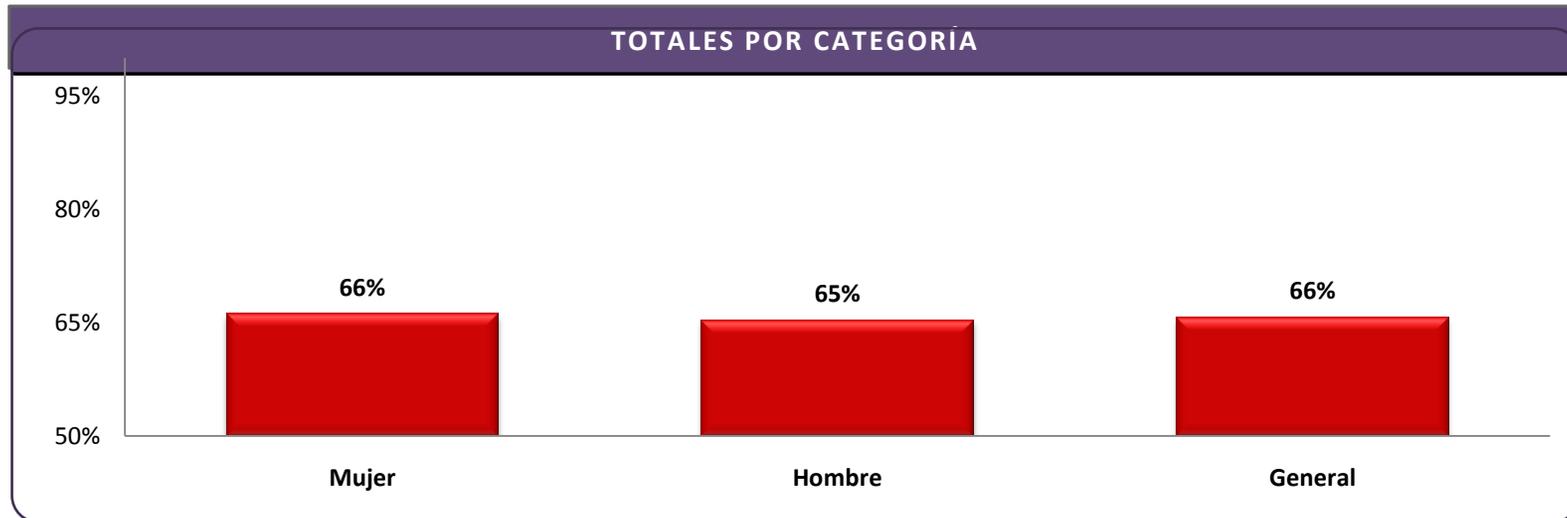


66%

Liderazgo Estratégico

Se refiere a la percepción que tiene el personal de FACIATEC sobre desenvolvimiento de los directivos dentro de la institución.

		% de Satisfacción		
		Mujer	Hombre	General
26	Hay buenas relaciones entre los principales directivos de la institución.	68%	67%	68%
27	Los directivos de la institución trabajan en equipo.	69%	71%	70%
28	Tengo la facilidad de comunicarme con los directivos de la institución.	71%	67%	69%
29	Si en FACIATEC existen problemas, todos los empleados nos damos cuenta porque los directivos informan oportunamente.	56%	55%	56%

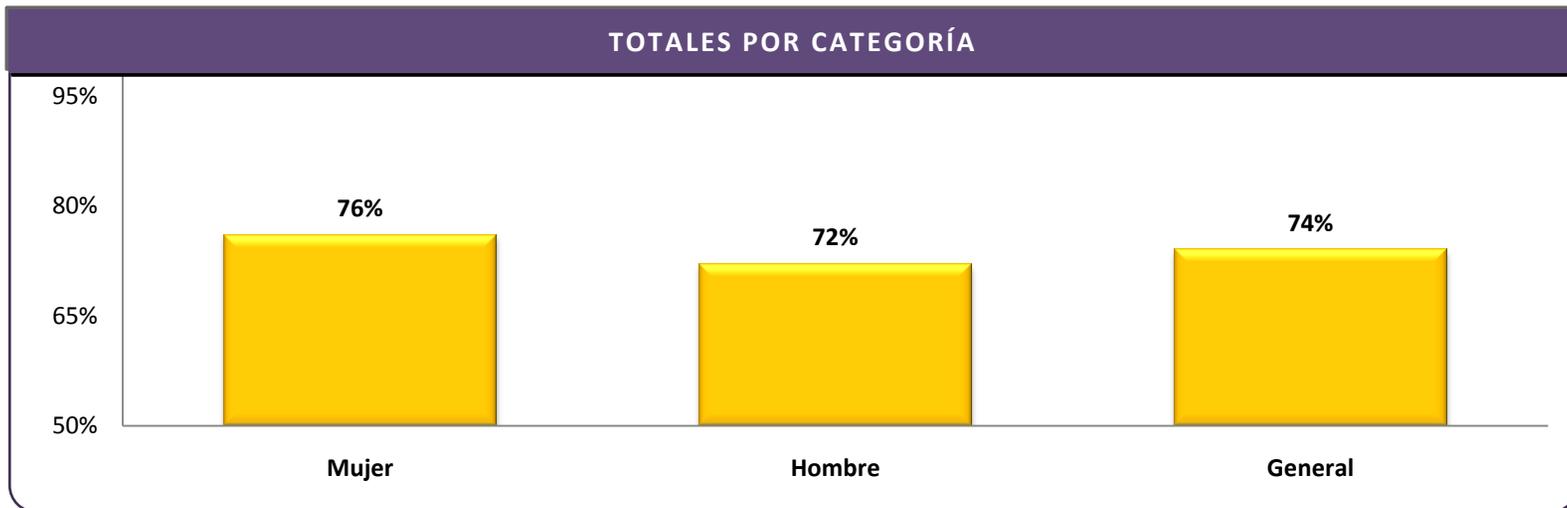


74%

Autonomía

El grado de libertad que el personal tiene en la toma de decisiones y solución de problemas en el ámbito de sus responsabilidades.

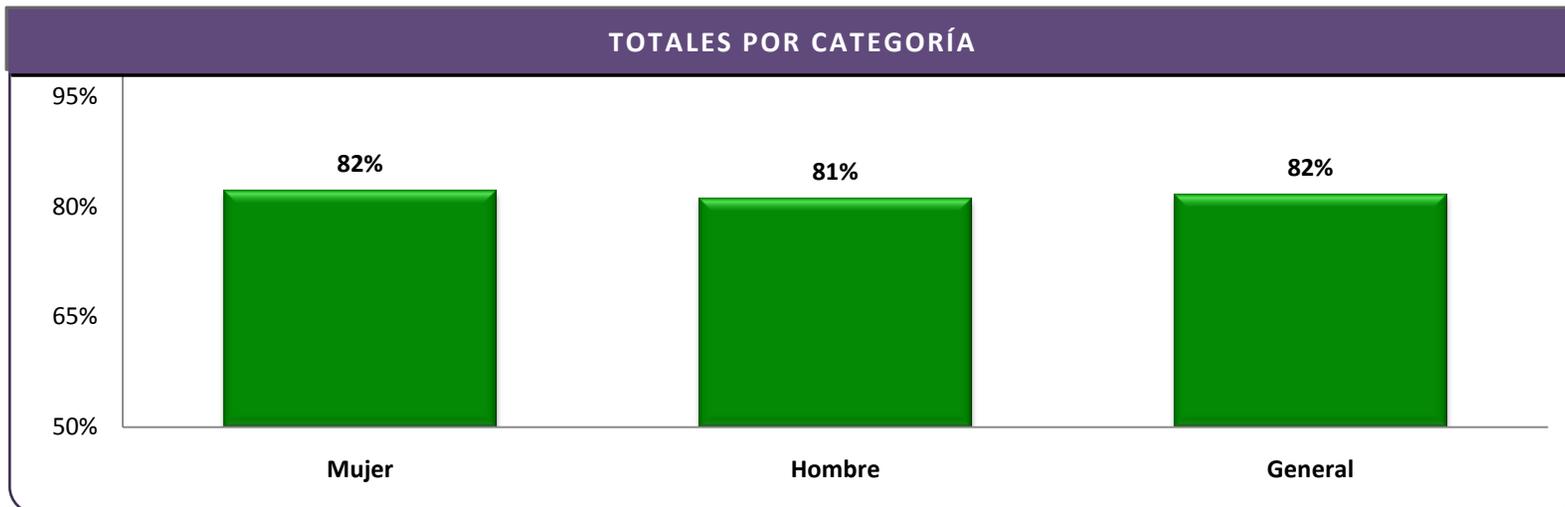
		% de Satisfacción		
		Mujer	Hombre	General
30	Los miembros del grupo participamos en la determinación de metas y objetivos de trabajo.	74%	66%	70%
31	Mi opinión cuenta en lo que respecta a la forma de realizar mi trabajo.	76%	71%	73%
32	En esta institución se respetan los niveles jerárquicos.	78%	74%	76%
33	Tengo la libertad o posibilidad de decidir como debo realizar mi trabajo.	78%	76%	77%
34	La institución solo nos marca algunos límites y nosotros tenemos la libertad de decidir cómo hacerlo.	72%	74%	73%
35	Tengo la oportunidad de sugerir como mejorar mi trabajo.	79%	72%	75%



Responsabilidad

Es el nivel con el que cada individuo asume su rol en las actividades asignadas al puesto de trabajo.

		% de Satisfacción		
		Mujer	Hombre	General
		82%	81%	82%
36	Es excelente la actitud de mis compañeros sobre lo que hacen en su trabajo.	75%	77%	76%
37	Por lo general, todos mis compañeros son responsables en su trabajo.	74%	74%	74%
38	En general, mis compañeros me apoyan con todo lo que requiero para el desempeño de mis funciones.	78%	75%	76%
39	El grupo de trabajo al cual usted pertenece cumple con sus obligaciones de trabajo.	82%	81%	82%
40	En mi trabajo tengo la oportunidad de dar lo mejor de mí.	88%	85%	86%
41	Los integrantes de mi grupo de trabajo estamos orientados a brindar un excelente servicio.	85%	84%	84%
42	Me siento responsable de los resultados de mi trabajo.	93%	92%	93%

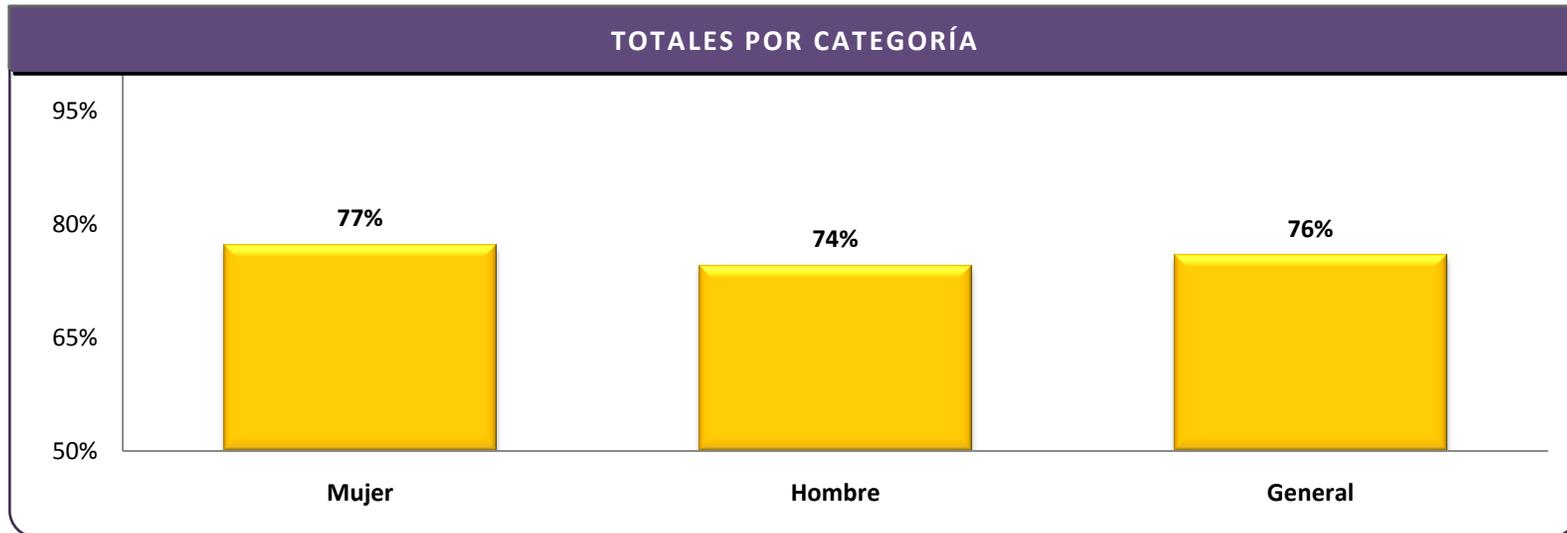


76%

Flexibilidad de la Organización

Las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.

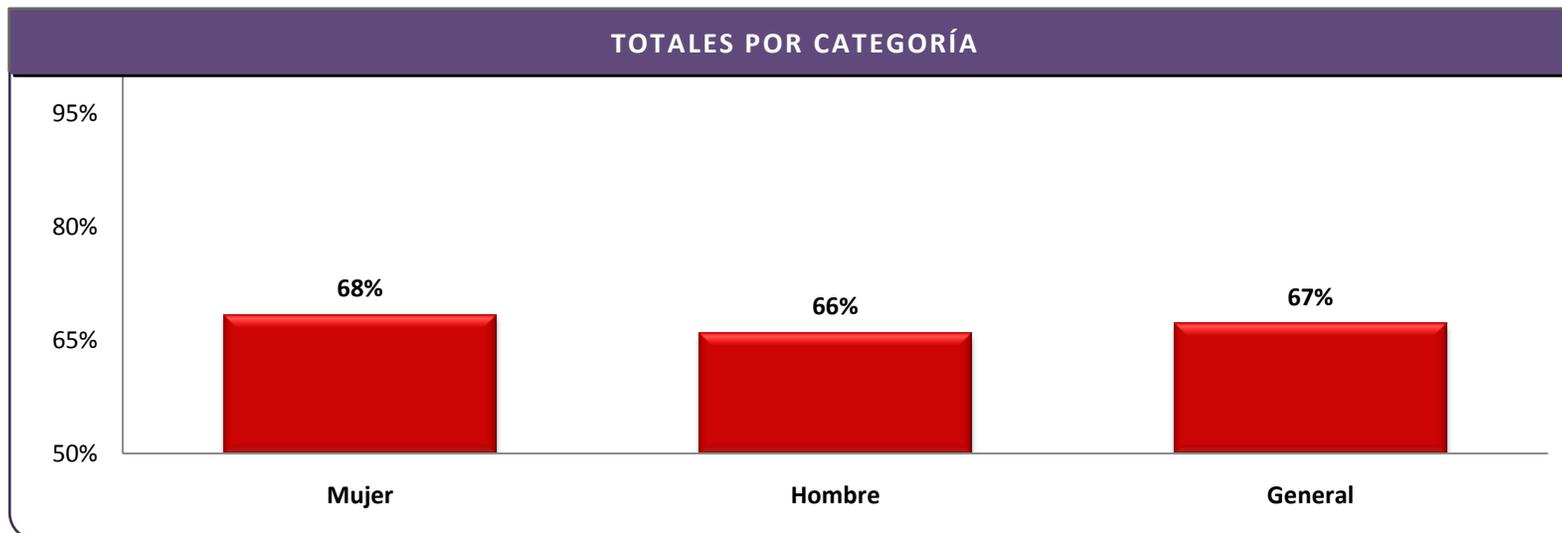
		% de Satisfacción		
		Mujer	Hombre	General
43	En FACIATEC, la estructura organizacional es la requerida para distribuir adecuadamente el trabajo y las responsabilidades.	65%	65%	65%
44	Entiendo cual es la relación entre mi trabajo y los objetivos de la institución.	85%	85%	85%
45	Las responsabilidades que tengo en mi puesto de trabajo están bien definidas.	83%	80%	81%
46	Tengo un buen entendimiento de las políticas y procedimientos de la institución	80%	76%	78%
47	Los directivos de la institución han definido claramente la visión y objetivos de la institución	73%	67%	70%



Conflicto y Cooperación

El nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben.

		% de Satisfacción		
		Mujer	Hombre	General
48	Dispongo de los recursos y equipos necesarios para hacer mi trabajo.	63%	53%	58%
49	Es fácil obtener la información suficiente para hacer mi trabajo.	69%	66%	67%
50	Las instalaciones contribuyen a crear un buen ambiente de trabajo.	67%	67%	67%
51	Las instalaciones y equipo contribuyen a crear un buen ambiente de aprendizaje.	65%	66%	65%
52	Las condiciones de trabajo permiten que me sienta satisfecho.	67%	66%	66%
53	En mi departamento sentimos el compromiso de colaborar con los otros departamentos.	79%	79%	79%
54	Nos reunimos de diferentes departamentos para resolver problemas comunes.	61%	60%	61%
55	Puedo contar con el apoyo y la cooperación de las personas con las que trabajo.	80%	73%	76%
56	La cantidad de políticas y procedimientos exceden a lo necesario.	64%	63%	63%

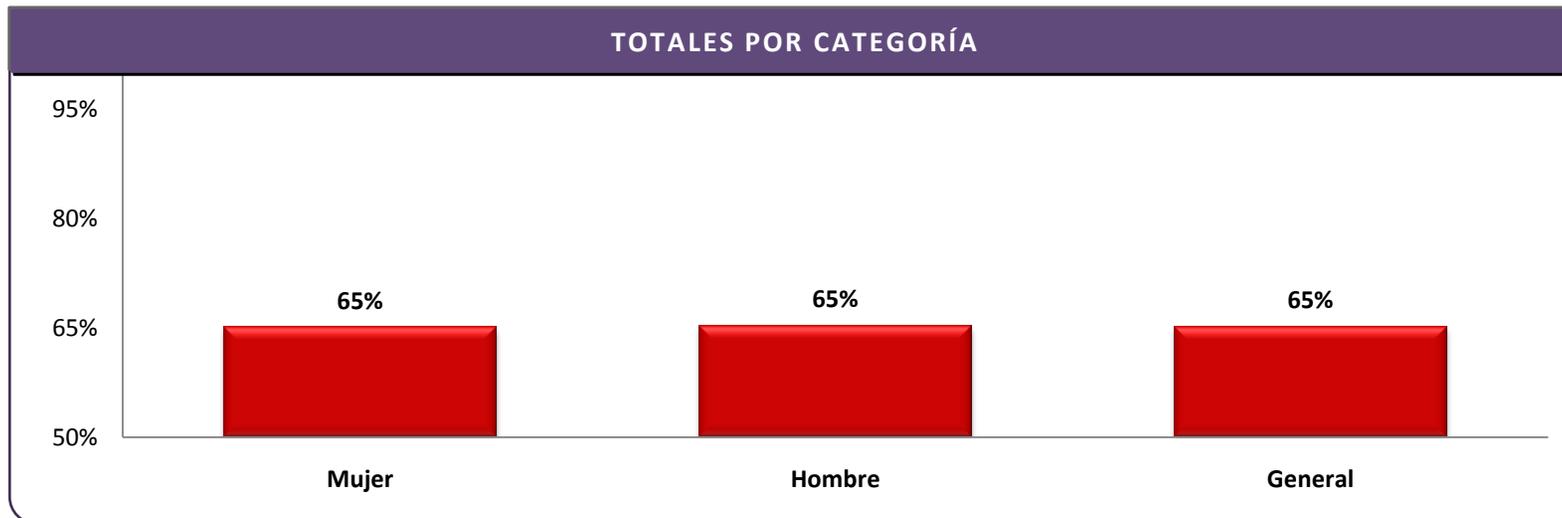


65%

Comunicación

Evalúa la formalidad del proceso de comunicación entre el personal de la institución.

		% de Satisfacción		
		Mujer	Hombre	General
57	Si en la institución existen problemas todos los empleados nos damos cuenta porque se nos informa oportunamente por parte de los directivos o jefes de área.	54%	56%	55%
58	FACIATEC hace una buena labor alentando la comunicación mutua de información e ideas entre su personal y los diferentes departamentos.	57%	58%	57%
59	La información cuando se requiere, es manejada de manera discreta solo para los interesados.	69%	68%	69%
60	Se pueden discutir abiertamente los asuntos del trabajo con nuestros superiores.	67%	64%	65%
61	Me siento en libertad de expresar francamente mis opiniones en mi grupo de trabajo.	67%	68%	67%
62	La comunicación entre compañeros se da de una manera honesta y de respeto.	76%	71%	73%
63	Por lo general la información de lo que pasa en la institución nos llega primero por medio de rumores.	66%	72%	69%

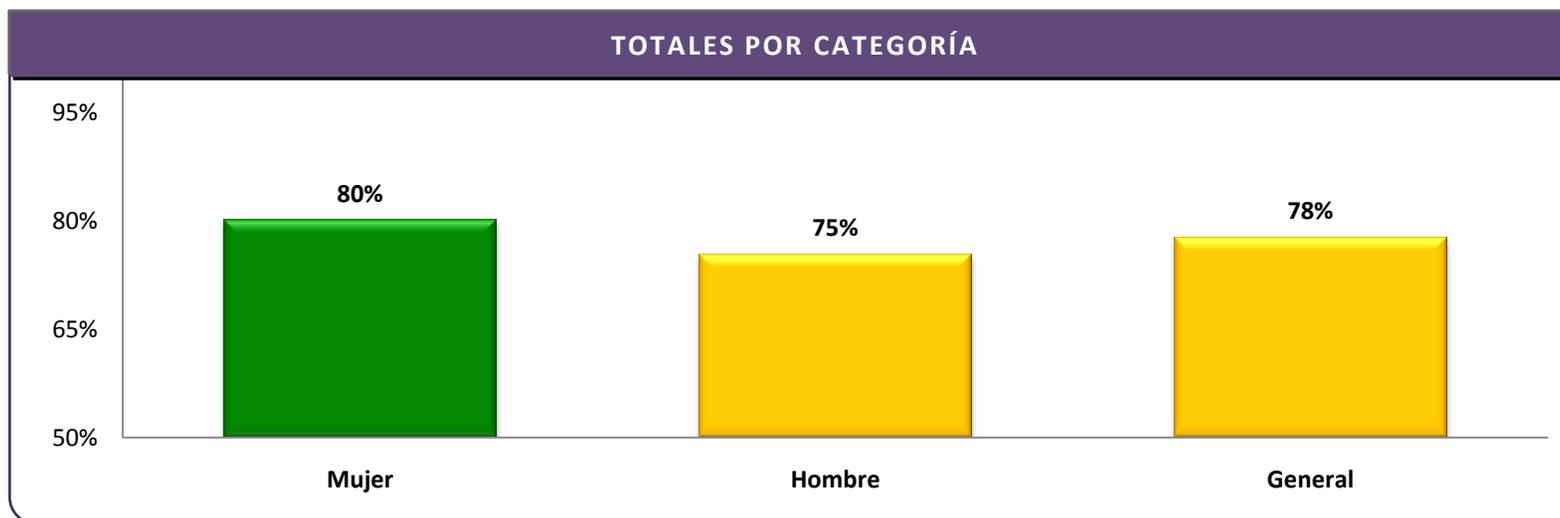


78%

Liderazgo

La relación que los líderes jerárquicos tienen con sus colaboradores.

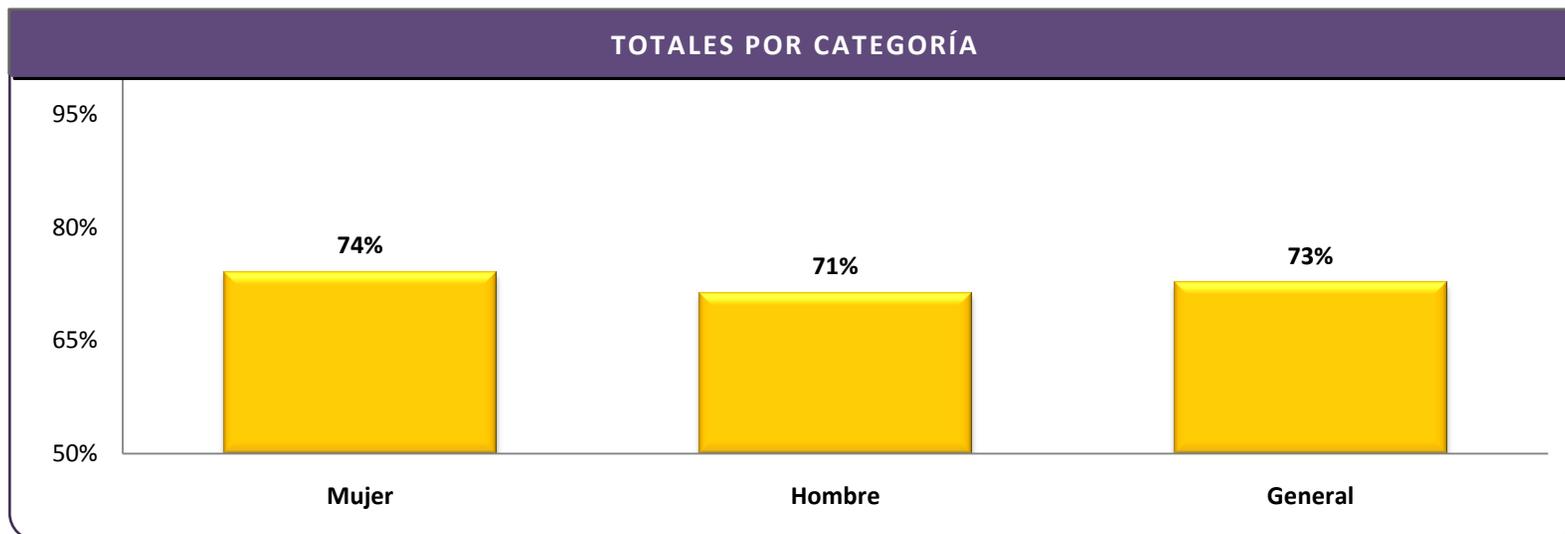
		% de Satisfacción		
		Mujer	Hombre	General
64	Cuando hago un trabajo bien hecho mi jefe se da cuenta y lo reconoce.	70%	64%	67%
65	En nuestro departamento existe respeto hacia nuestro jefe.	85%	83%	84%
66	El trato de mi jefe es respetuoso.	84%	83%	83%
67	Mi jefe sabe tomar decisiones cuando es necesario.	79%	75%	77%
68	Mi jefe esta disponible cuando lo necesito para resolver algún problema.	80%	74%	77%
69	Mi jefe tiene la habilidad para dirigir y desarrollar equipos de trabajo.	82%	74%	78%



Relaciones Sociales

Percepción por parte de los miembros de la institución acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales, tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

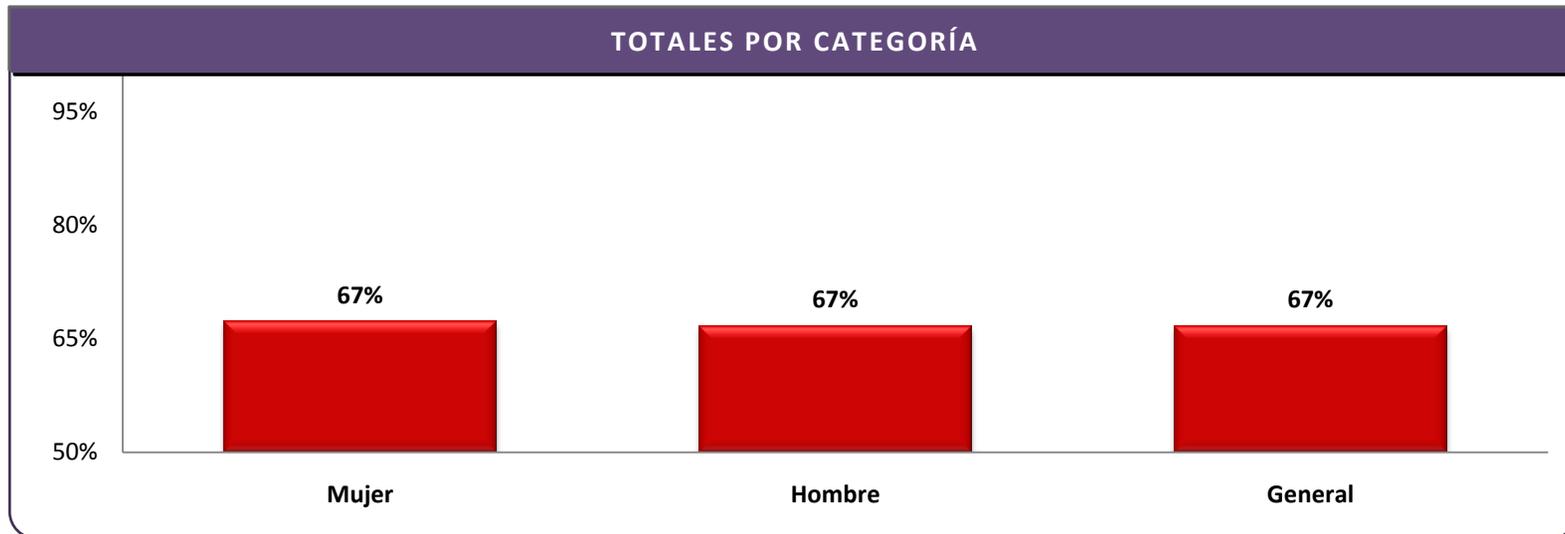
		% de Satisfacción		
		Mujer	Hombre	General
70	Ésta institución es un lugar con gente amigable para trabajar.	76%	79%	77%
71	Mis compañeros celebran eventos especiales como cumpleaños, entre otros .	65%	64%	64%
72	Me siento a gusto de trabajar con los compañeros que tengo en mi área.	81%	82%	81%
73	Las relaciones entre jefes y subordinados en general, son cordiales y amistosas.	75%	69%	72%
74	Las relaciones entre jefes, subordinados y directivos en general, son cordiales y amistosas.	72%	68%	70%
75	Siento que hay respeto entre compañeros.	80%	76%	78%
76	Mis compañeros me reconocen cuando hago un buen trabajo.	77%	71%	74%
77	FACIATEC hace una buena labor alentando la comunicación y la convivencia mutua entre su personal y los diferentes departamentos.	66%	61%	63%



Trabajo en Equipo

La disponibilidad de la empresa para fomentar el trabajo en equipo y la actitud de su personal hacia esa práctica.

		% de Satisfacción		
		Mujer	Hombre	General
78	Los directivos y líderes de la institución trabajan en equipo.	72%	71%	71%
79	En FACIATEC, generalmente hay buen trabajo de equipo entre personal Directivo, Administrativo y Docente.	68%	65%	65%
80	Al personal le gusta trabajar en equipo.	68%	70%	70%
81	Considero que es alto el grado de cooperación y de trabajo en equipo en la institución.	65%	63%	63%
82	FACIATEC fomenta y promueve el trabajo de equipo entre su personal.	64%	64%	64%



Interpretación por Género

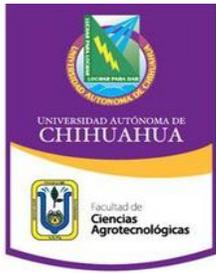
Aún y cuando no existen diferencias significativas en la satisfacción entre hombres y mujeres, se presentan algunos factores presentados en el análisis de estos datos.

- El nivel de satisfacción entre hombres y mujeres con respecto al tema de pertinencia y oportunidad de la capacitación ofrecida por la institución, no muestra grandes diferencias. Sin embargo, la calificación de las mujeres se encuentra dentro del rango aceptable (80%), y los hombres en un nivel medio de satisfacción (78%).
- Para las mujeres, la percepción sobre condiciones de trabajo e imagen de la institución es de nivel medio, con un 77% de satisfacción. Mientras que para los hombres, la satisfacción disminuye cuatro puntos porcentuales con respecto a las mujeres.
- El nivel de satisfacción general sobre los aspectos motivacionales es de 70%. Sin embargo, al analizar esta categoría por género, se identifica que las mujeres perciben un mayor nivel de motivación (71%), mientras que los hombres muestran un nivel de motivación del 68%. En comparación con los niveles de satisfacción de las mujeres, en los hombres éste nivel decae en los aspectos relacionados al reconocimiento y valoración de su trabajo (preguntas 12 y 14).

Tanto hombres como mujeres tienen una percepción positiva sobre su realización laboral y el impacto que ésta tiene sobre otras personas, otorgando niveles de satisfacción de 84 y 89%, a las preguntas 13 y 15 respectivamente.

- Sin importar su género, la satisfacción de pertenecer a la institución y de compartir los objetivos personales con ella, muestran un gran nivel de satisfacción en el personal.
- Los resultados generales, muestran que el nivel de satisfacción general en la aceptación del cambio es de 71%, lo cual no difiere mucho cuando éstos datos se analizan por género. Aún así, existen diferencias entre la percepción de las mujeres y los hombres, sobretodo en los elementos relacionados a la labor que realiza la institución buscando opiniones y sugerencias de mejora con su personal, y la puesta en marcha de éstas.
- En la categoría de liderazgo estratégico, la percepción entre mujeres y hombres solo difiere por un punto porcentual (66 y 65%, respectivamente). Sin embargo, las diferencias más significativas se presentan en las preguntas 27 y 28. Las mujeres no observan trabajo en equipo, en los líderes de la organización, calificando la pregunta 27, con un 69%, mientras que los hombres hacen una valoración del 71%. Por otro lado, las mujeres expresan tener un nivel medio de satisfacción en la facilidad para comunicarse con los directivos de la institución (71%), pero los hombres en este tema se muestran insatisfechos, al evaluar la pregunta 28 con un 67%.
- De manera general, mujeres y hombres perciben un nivel de satisfacción medio en la categoría de autonomía (74%). No obstante, los hombres califican la pregunta 30 con un 66%, pues advierten que en la determinación de metas y objetivos de trabajo, la institución no considera la participación de todo el personal.
- Sin importar el género, el personal expresa sentir la responsabilidad para con FACIATEC y sus labores, al observar en las evaluaciones que los entrevistados concedieron a esta categoría (82%).

- La valoración general sobre directrices, consignas y políticas se tienen en FACIATEC y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea, revela una satisfacción media a nivel general (76%). Sin embargo, los hombres otorgan un bajo nivel de satisfacción en la pregunta 47 (67%), relativa a la definición de la visión y objetivos de la institución, por parte de los directivos. En esta pregunta, las mujeres otorgan una valoración de 73%.
- Al analizar la categoría de conflicto y cooperación se identifica como una de las áreas de oportunidad críticas para FACIATEC. Las mujeres dicen estar satisfechas por contar con el apoyo y la cooperación de las personas con las que trabajan, evaluando la pregunta 55 con un 80% de satisfacción; mientras que los hombres muestran una satisfacción del 73%.
- Para el personal que participó en las entrevistas, la formalidad del proceso de comunicación entre el personal de la institución tiene grandes áreas de oportunidad, pues la satisfacción alcanzada en esta categoría fue de 65% a nivel general. En esta categoría, las mujeres expresan menor satisfacción que los hombres, sobretodo al especificar con una calificación de 68%, la pregunta 63, que establece que la información llega primero por rumores. Mientras que los hombres la califican con 72% de satisfacción.
- En el estudio, las mujeres demuestran un mayor nivel de satisfacción (80%) en la relación de los líderes jerárquicos de la organización, que los hombres, quienes califican esta categoría con 75%.
- A pesar de que en esta categoría existe una ligera diferencia en la percepción que mujeres y hombres tienen sobre el desarrollo de las relaciones sociales en la organización, los hombres muestran niveles bajo de satisfacción en las preguntas 73 y 74, calificándolas con 60 y 68%, respectivamente. Mientras que las mujeres, otorgaron valores medios de satisfacción (75 y 72% respectivamente).
- Por último, los encuestados expresan que los esfuerzos de FACIATEC para fomentar el trabajo en equipo y la actitud de su personal hacia esa práctica, no han sido suficientes, pues su valoración, tanto de mujeres como hombres es del 67%.



Antigüedad	-
Género	-
Plaza de Trabajo	Todos
Puesto	-
Período de evaluación	May-11
Participantes	134
Nivel promedio de satisfacción	73%

Diagnóstico de Clima Organizacional

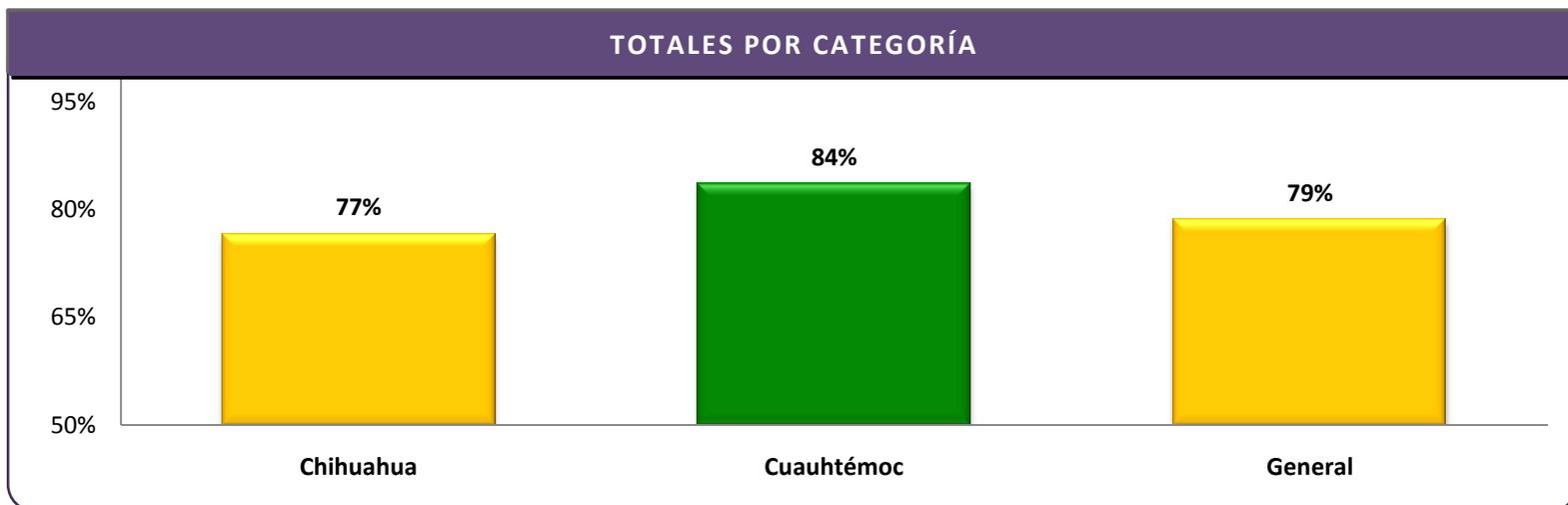
SECCIÓN III: NIVEL DE SATISFACCIÓN

79%

Capacitación

Se refiere a la pertinencia y adecuación de los programas de capacitación ofrecidos por FACIATEC.

		% de Satisfacción		
		Chihuahua	Cuauhtémoc	General
1	Estoy dispuesto a dedicarle parte de mi tiempo a mi desarrollo personal y profesional.	95%	94%	94%
2	Los cursos que se me dan en FACIATEC me ayudan para mejorar mi trabajo.	73%	85%	76%
3	Los programas de capacitación y desarrollo son los adecuados para lograr los objetivos de la institución.	73%	79%	75%
4	Se me ofrece la capacitación necesaria para desarrollarme profesionalmente en mi puesto laboral.	66%	76%	69%

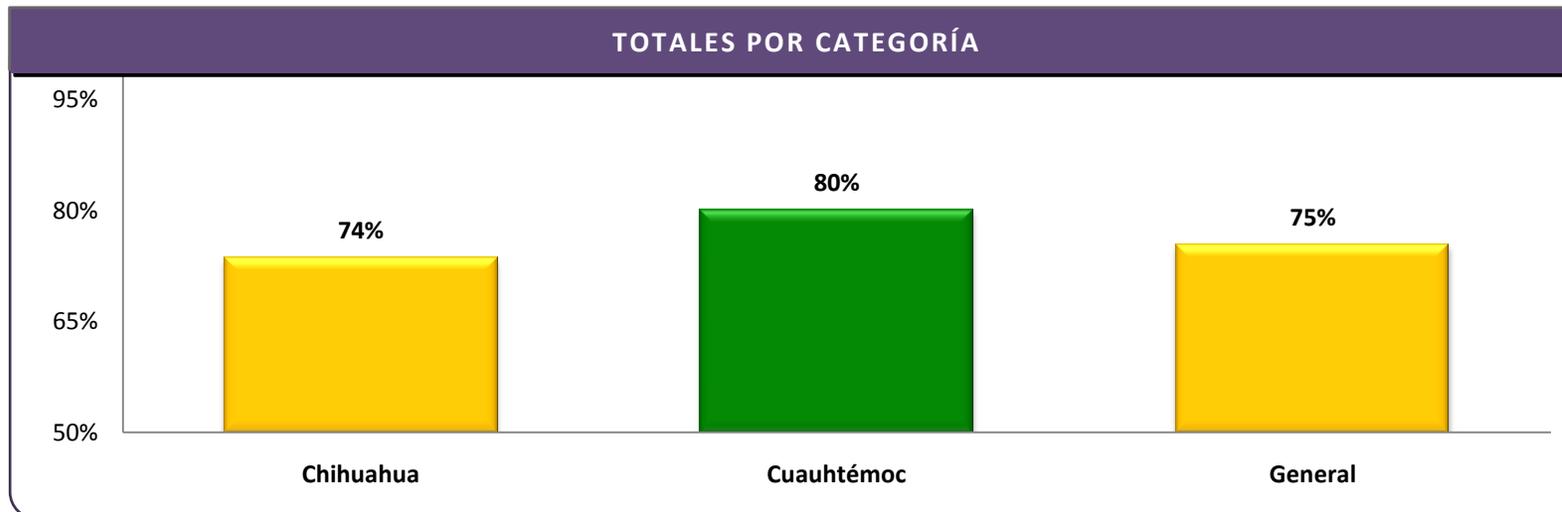


75%

Condiciones de trabajo e imagen de la institución.

Se refiere a la capacidad de la institución para generar las condiciones de trabajo adecuadas y que permitan fortalecer la imagen institucional.

		% de Satisfacción		
		Chihuahua	Cauhtémoc	General
5	FACIATEC reconoce el esfuerzo que hago para cumplir con mis responsabilidades.	62%	74%	66%
6	El trabajar en FACIATEC nos da prestigio ante otras instituciones.	77%	82%	78%
7	Mi intención para trabajar en esta institución es por más de 5 años.	89%	88%	89%
8	Ante la comunidad, nuestra institución tiene una buena imagen.	67%	78%	70%
9	Existen acciones por parte de la institución para mejorar su propia imagen.	72%	79%	74%

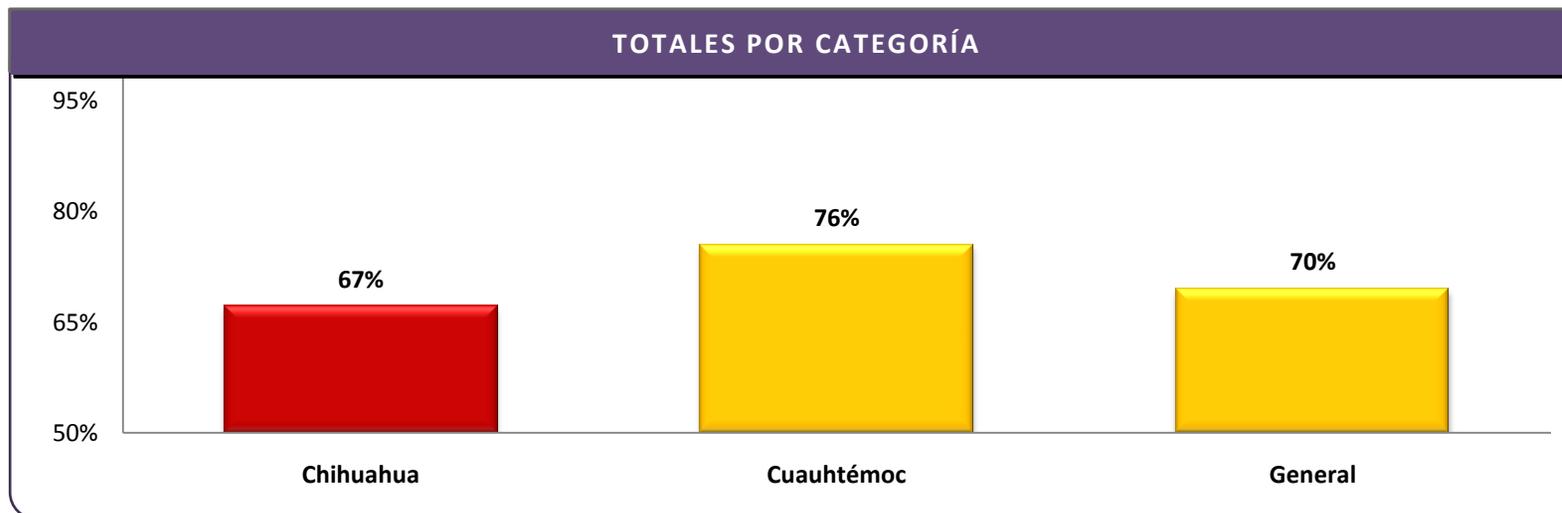


70%

Motivación

Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.

		% de Satisfacción		
		Chihuahua	Cuauhtémoc	General
10	Son suficientes los eventos sociales y de integración.	57%	65%	59%
11	La institución se preocupa por mantener un buen ambiente de trabajo.	56%	73%	61%
12	La manera en que la institución reconoce mis logros es la adecuada.	56%	66%	59%
13	Los resultados de mi trabajo influyen en la vida o bienestar de otras personas.	83%	87%	84%
14	Siento que mi trabajo es valorado.	63%	73%	66%
15	Creo que mi participación es importante.	88%	89%	89%

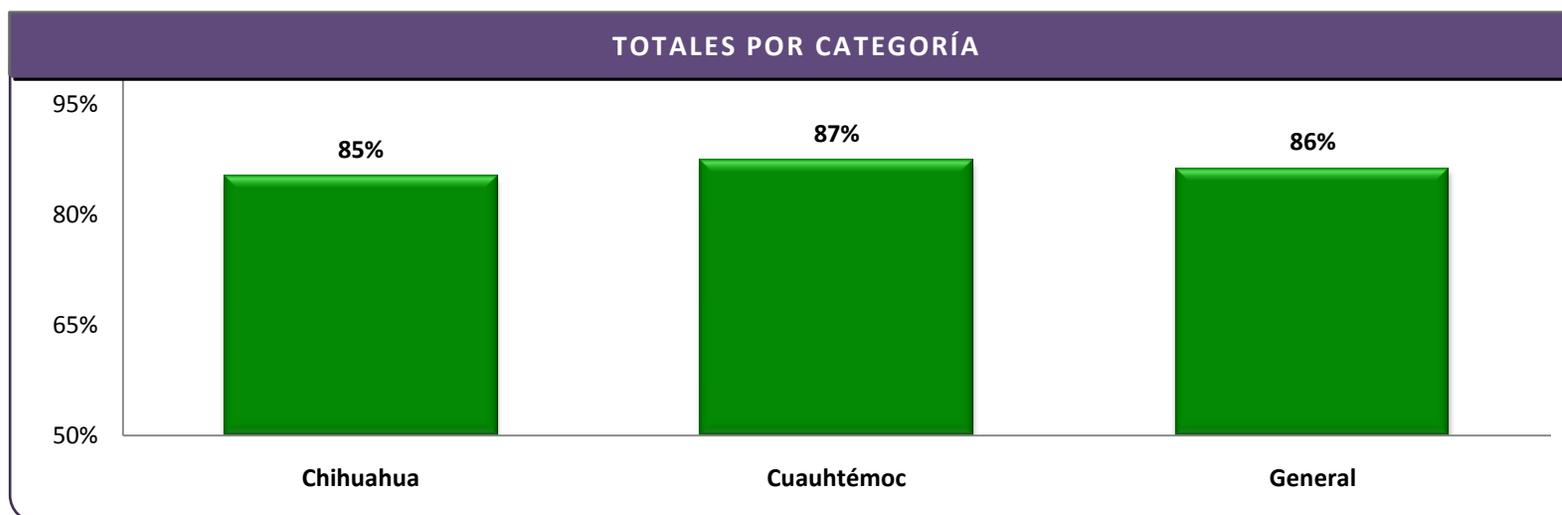


86%

Sentido de Pertenencia

Se refiere a la apropiación personal que cada uno de los integrantes de la organización hace de la misma.

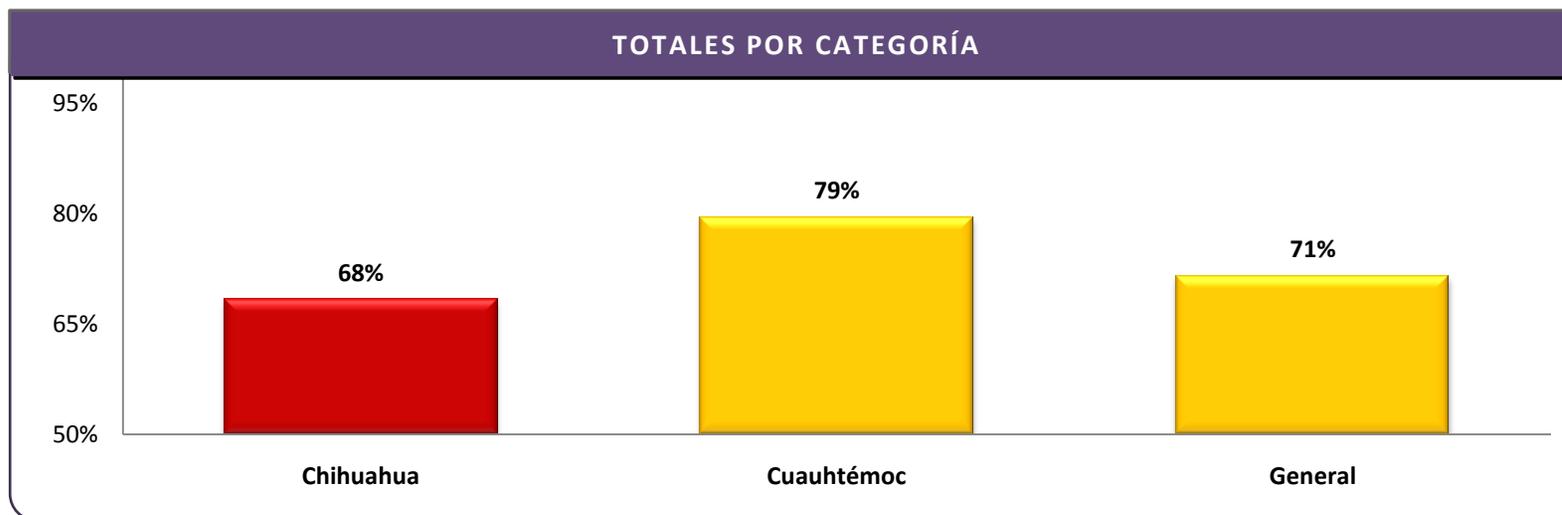
		% de Satisfacción		
		Chihuahua	Cauhtémoc	General
16	Me siento orgulloso de lo que hemos logrado en beneficio de nuestros estudiantes.	82%	85%	83%
17	Me enorgullece trabajar en esta institución.	90%	93%	91%
18	Considero que mi futuro profesional está en FACIATEC.	83%	85%	84%



Aceptación del cambio

La voluntad de la organización para experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.

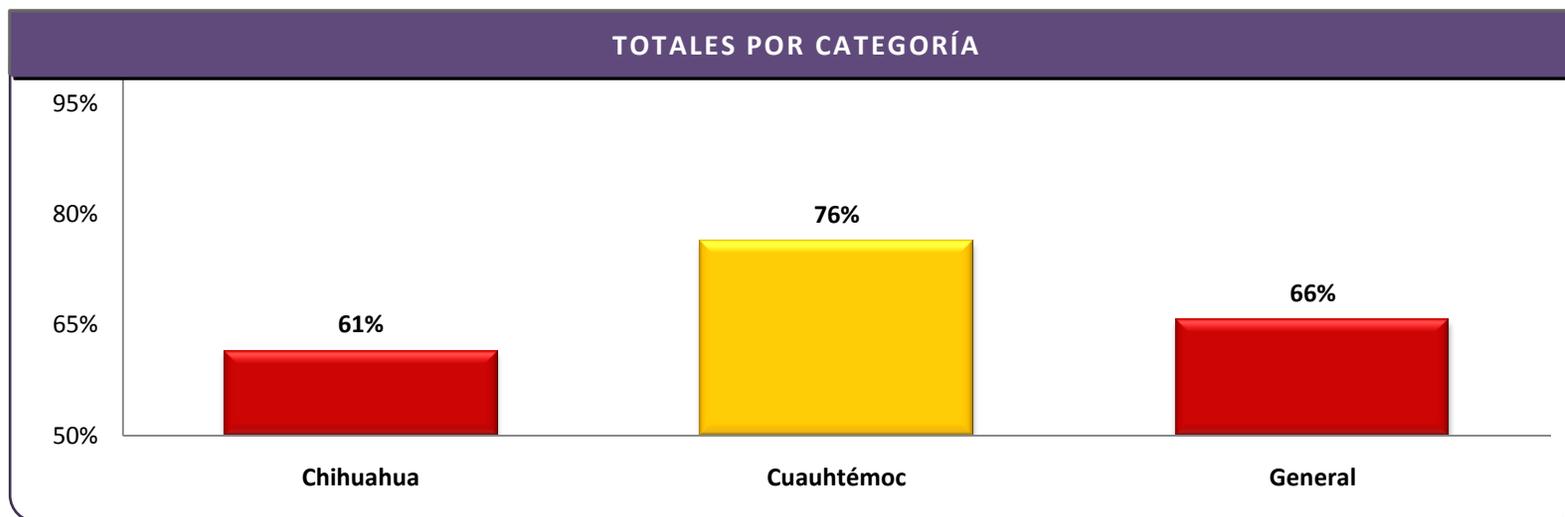
		% de Satisfacción		
		Chihuahua	Cauhtémoc	General
19	Cuando se requiere hacer cambios o modificaciones, en mi departamento hay buena disposición de mis compañeros para hacerlo.	69%	81%	72%
20	Por lo general, hay aportaciones de mis compañeros hacia los directivos para mejorar la institución.	72%	82%	75%
21	Los programas de mejora de la institución se dan de manera decidida y comprometida.	68%	76%	71%
22	FACIATEC hace una buena labor buscando opiniones y sugerencias de mejora con su personal.	59%	74%	63%
23	Existe por parte de la institución el interés de adecuarse a los cambios tecnológicos propios de la misma.	71%	85%	75%
24	La institución ha puesto en práctica algunas ideas de mejora que usted o sus compañeros han sugerido	64%	78%	68%
25	En nuestra institución actualmente se hace investigación y desarrollo de tecnología propio de nuestro campo de manera adecuada.	74%	81%	76%



Liderazgo Estratégico

Se refiere a la percepción que tiene el personal de FACIATEC sobre desenvolvimiento de los directivos dentro de la institución.

		% de Satisfacción		
		Chihuahua	Cuauhtémoc	General
		61%	76%	66%
26	Hay buenas relaciones entre los principales directivos de la institución.	64%	78%	68%
27	Los directivos de la institución trabajan en equipo.	67%	78%	70%
28	Tengo la facilidad de comunicarme con los directivos de la institución.	64%	82%	69%
29	Si en FACIATEC existen problemas, todos los empleados nos damos cuenta porque los directivos informan oportunamente.	51%	68%	56%

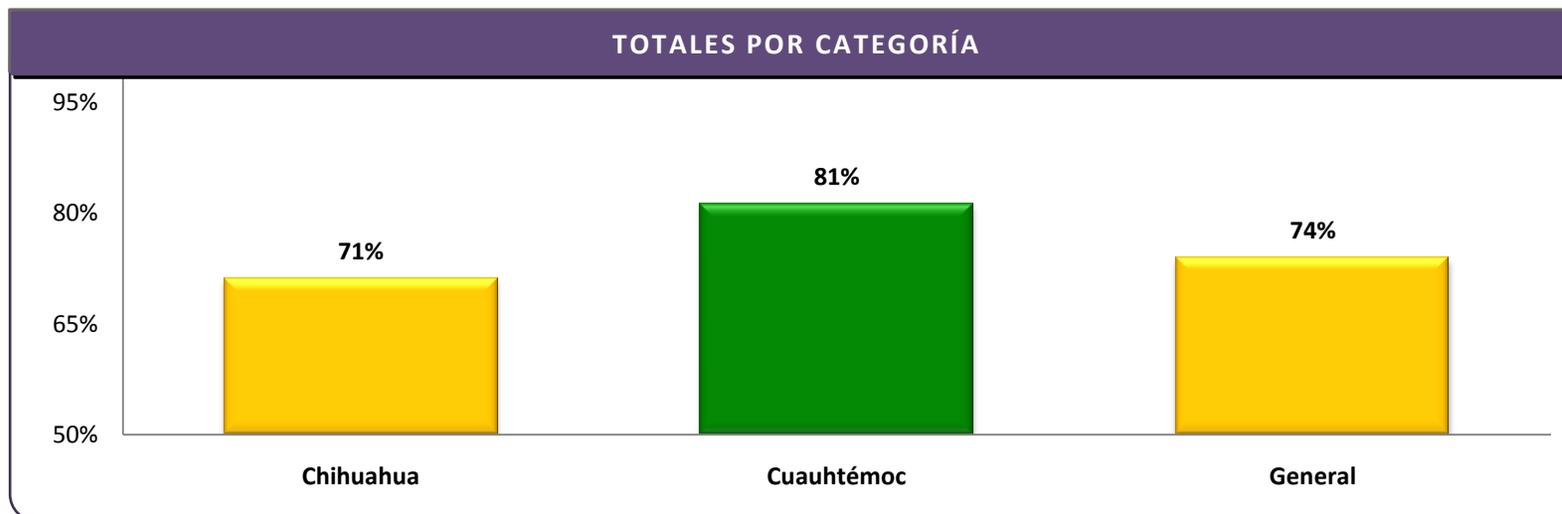


74%

Autonomía

El grado de libertad que el personal tiene en la toma de decisiones y solución de problemas en el ámbito de sus responsabilidades.

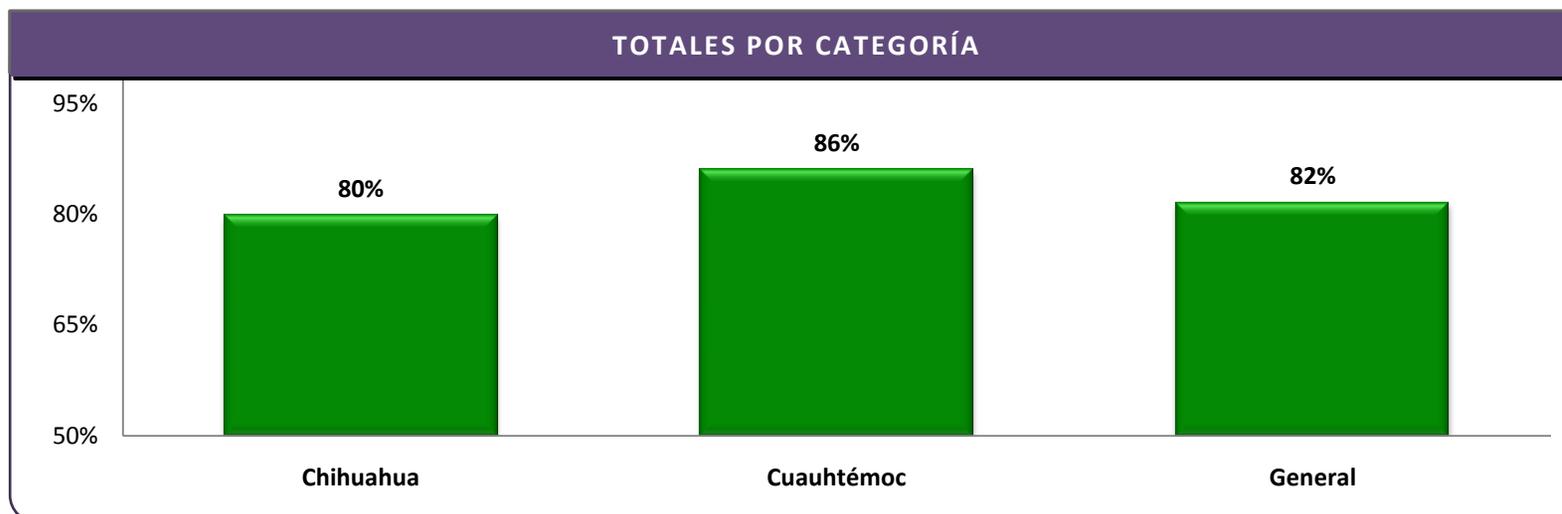
		% de Satisfacción		
		Chihuahua	Cauhtémoc	General
30	Los miembros del grupo participamos en la determinación de metas y objetivos de trabajo.	67%	77%	70%
31	Mi opinión cuenta en lo que respecta a la forma de realizar mi trabajo.	70%	81%	73%
32	En esta institución se respetan los niveles jerárquicos.	73%	83%	76%
33	Tengo la libertad o posibilidad de decidir como debo realizar mi trabajo.	74%	84%	77%
34	La institución solo nos marca algunos límites y nosotros tenemos la libertad de decidir cómo hacerlo.	70%	79%	73%
35	Tengo la oportunidad de sugerir como mejorar mi trabajo.	72%	83%	75%



Responsabilidad

Es el nivel con el que cada individuo asume su rol en las actividades asignadas al puesto de trabajo.

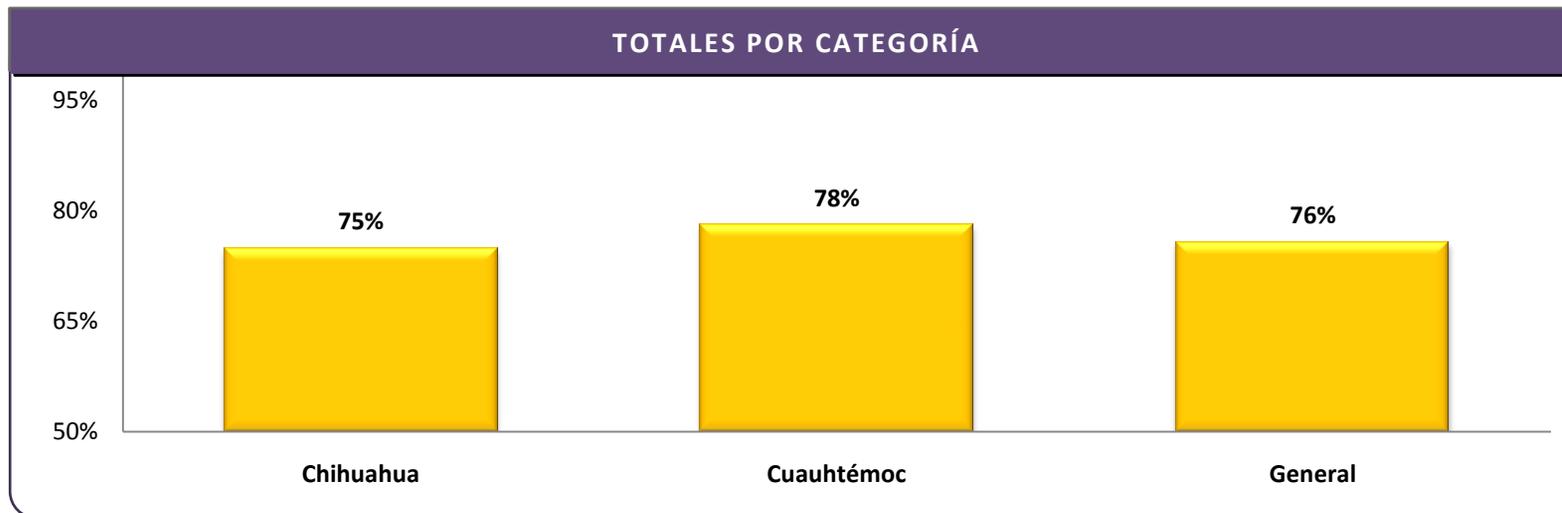
		% de Satisfacción		
		Chihuahua	Cauhtémoc	General
36	Es excelente la actitud de mis compañeros sobre lo que hacen en su trabajo.	73%	84%	76%
37	Por lo general, todos mis compañeros son responsables en su trabajo.	70%	83%	74%
38	En general, mis compañeros me apoyan con todo lo que requiero para el desempeño de mis funciones.	74%	82%	76%
39	El grupo de trabajo al cual usted pertenece cumple con sus obligaciones de trabajo.	80%	85%	82%
40	En mi trabajo tengo la oportunidad de dar lo mejor de mí.	85%	91%	86%
41	Los integrantes de mi grupo de trabajo estamos orientados a brindar un excelente servicio.	83%	86%	84%
42	Me siento responsable de los resultados de mi trabajo.	93%	92%	93%



Flexibilidad de la Organización

Las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.

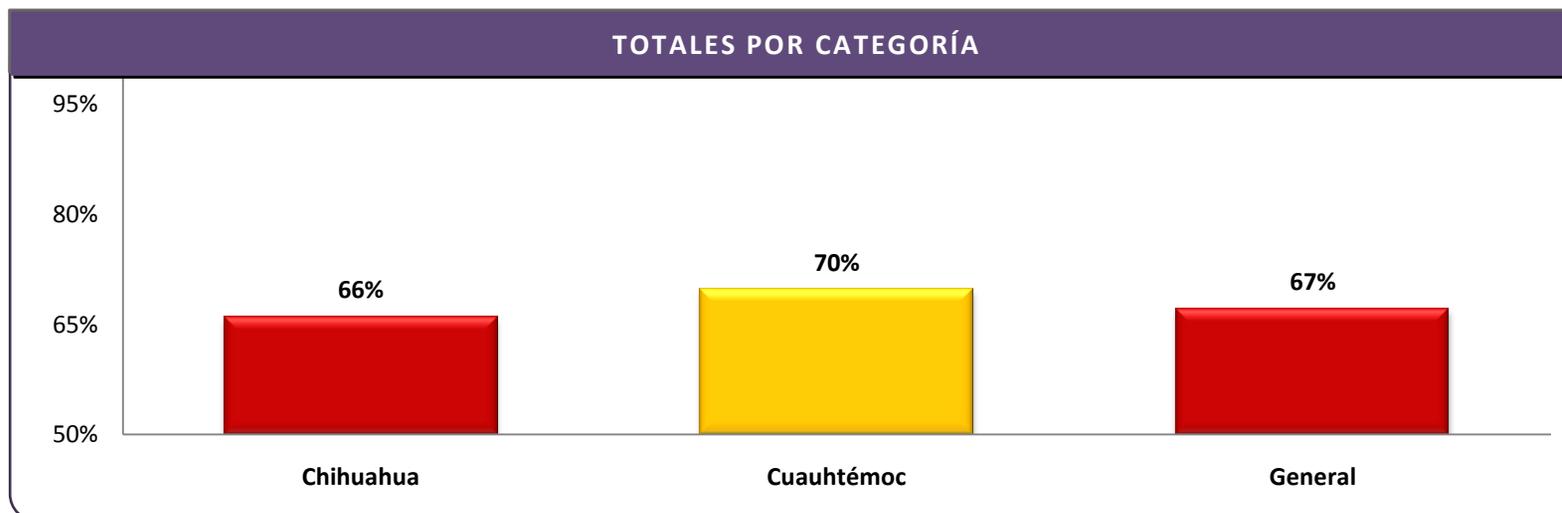
		% de Satisfacción		
		Chihuahua	Cuauhtémoc	General
43	En FACIATEC, la estructura organizacional es la requerida para distribuir adecuadamente el trabajo y las responsabilidades.	64%	66%	65%
44	Entiendo cual es la relación entre mi trabajo y los objetivos de la institución.	84%	88%	85%
45	Las responsabilidades que tengo en mi puesto de trabajo están bien definidas.	81%	83%	81%
46	Tengo un buen entendimiento de las políticas y procedimientos de la institución	78%	77%	78%
47	Los directivos de la institución han definido claramente la visión y objetivos de la institución	68%	76%	70%



Conflicto y Cooperación

El nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben.

	% de Satisfacción		
	Chihuahua	Cauhtémoc	General
48 Dispongo de los recursos y equipos necesarios para hacer mi trabajo.	57%	60%	58%
49 Es fácil obtener la información suficiente para hacer mi trabajo.	66%	71%	67%
50 Las instalaciones contribuyen a crear un buen ambiente de trabajo.	65%	74%	67%
51 Las instalaciones y equipo contribuyen a crear un buen ambiente de aprendizaje.	66%	63%	65%
52 Las condiciones de trabajo permiten que me sienta satisfecho.	65%	71%	66%
53 En mi departamento sentimos el compromiso de colaborar con los otros departamentos.	78%	82%	79%
54 Nos reunimos de diferentes departamentos para resolver problemas comunes.	59%	65%	61%
55 Puedo contar con el apoyo y la cooperación de las personas con las que trabajo.	75%	81%	76%
56 La cantidad de políticas y procedimientos exceden a lo necesario.	64%	62%	63%

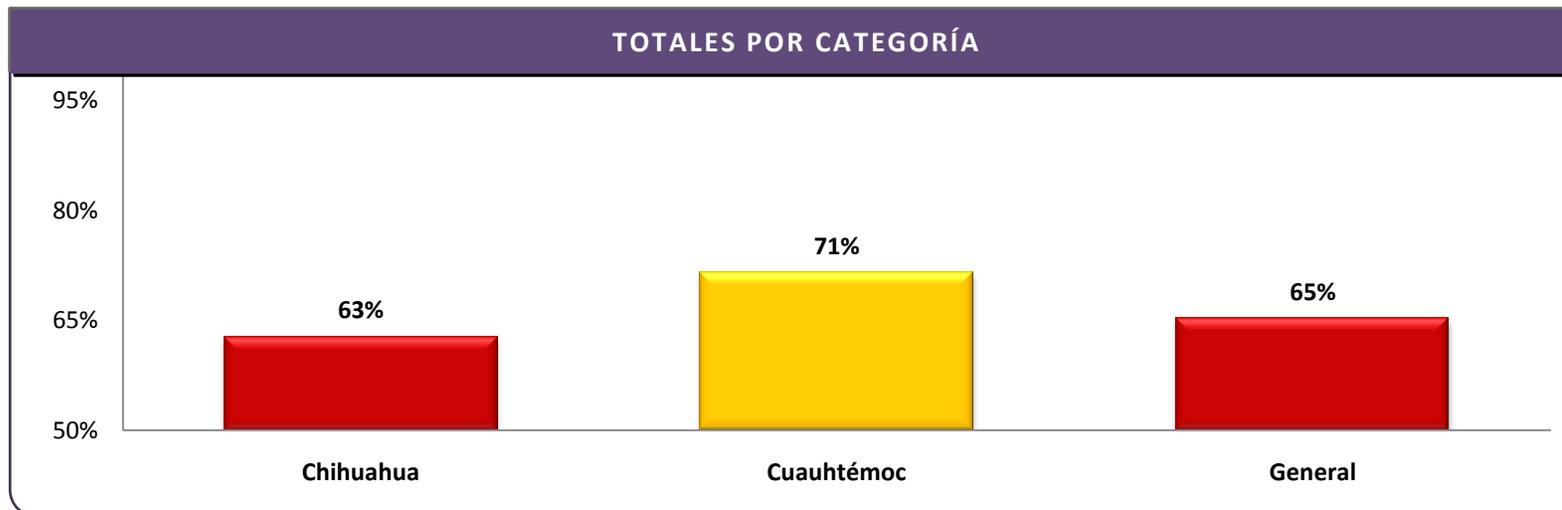


65%

Comunicación

Evalúa la formalidad del proceso de comunicación entre el personal de la institución.

		% de Satisfacción		
		Chihuahua	Cauhtémoc	General
57	Si en la institución existen problemas todos los empleados nos damos cuenta porque se nos informa oportunamente por parte de los directivos o jefes de área.	52%	63%	55%
58	FACIATEC hace una buena labor alentando la comunicación mutua de información e ideas entre su personal y los diferentes departamentos.	53%	68%	57%
59	La información cuando se requiere, es manejada de manera discreta solo para los interesados.	68%	71%	69%
60	Se pueden discutir abiertamente los asuntos del trabajo con nuestros superiores.	60%	78%	65%
61	Me siento en libertad de expresar francamente mis opiniones en mi grupo de trabajo.	64%	77%	67%
62	La comunicación entre compañeros se da de una manera honesta y de respeto.	70%	82%	73%
63	Por lo general la información de lo que pasa en la institución nos llega primero por medio de rumores.	72%	62%	69%

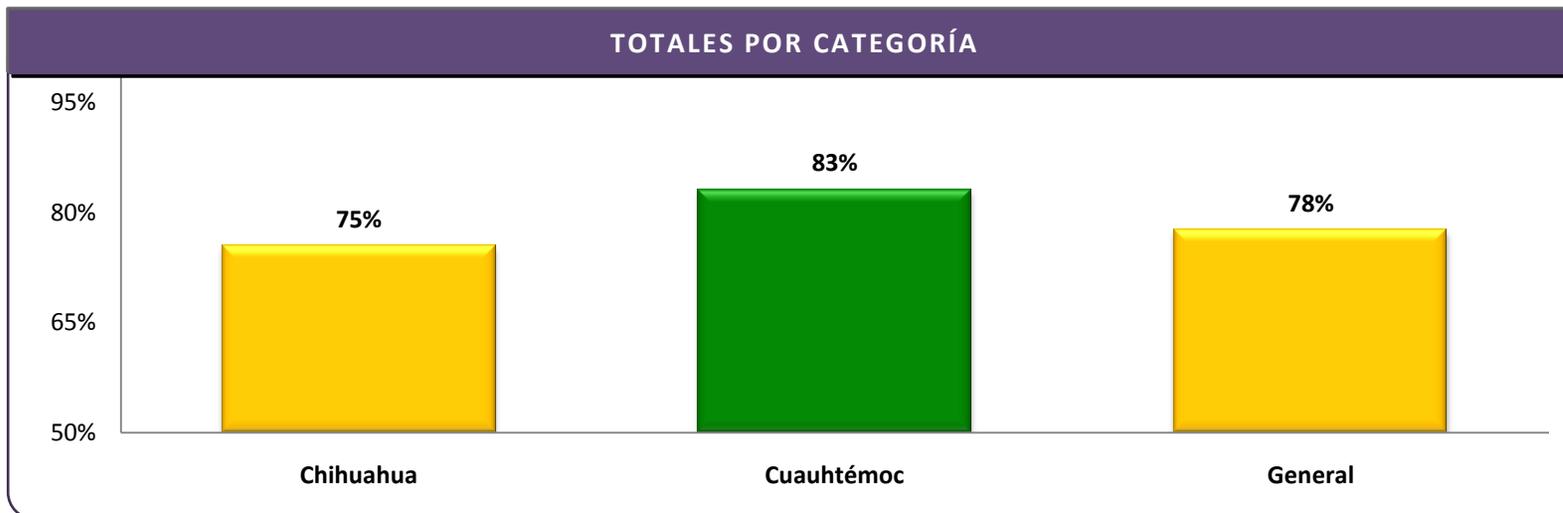


78%

Liderazgo

La relación que los líderes jerárquicos tienen con sus colaboradores.

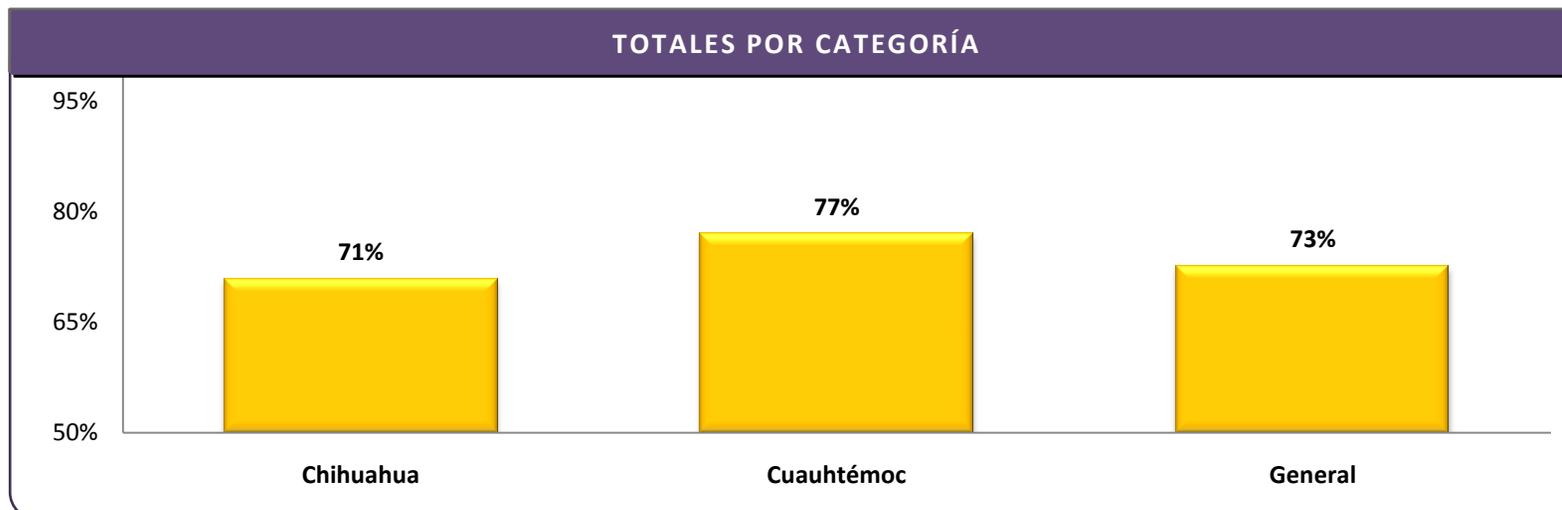
		% de Satisfacción		
		Chihuahua	Cuauhtémoc	General
64	Cuando hago un trabajo bien hecho mi jefe se da cuenta y lo reconoce.	65%	73%	67%
65	En nuestro departamento existe respeto hacia nuestro jefe.	82%	88%	84%
66	El trato de mi jefe es respetuoso.	82%	88%	83%
67	Mi jefe sabe tomar decisiones cuando es necesario.	75%	83%	77%
68	Mi jefe esta disponible cuando lo necesito para resolver algún problema.	74%	84%	77%
69	Mi jefe tiene la habilidad para dirigir y desarrollar equipos de trabajo.	76%	83%	78%



Relaciones Sociales

Percepción por parte de los miembros de la institución acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales, tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

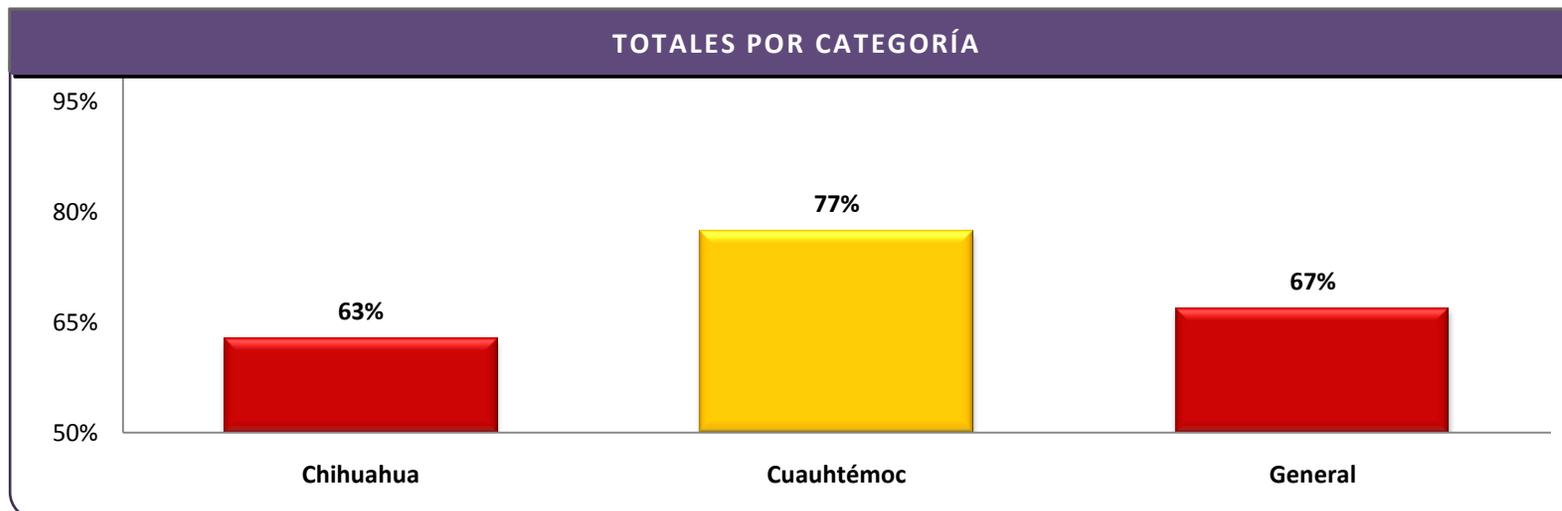
		% de Satisfacción		
		Chihuahua	Cuauhtémoc	General
70	Ésta institución es un lugar con gente amigable para trabajar.	75%	84%	77%
71	Mis compañeros celebran eventos especiales como cumpleaños, entre otros .	66%	60%	64%
72	Me siento a gusto de trabajar con los compañeros que tengo en mi área.	80%	84%	81%
73	Las relaciones entre jefes y subordinados en general, son cordiales y amistosas.	69%	79%	72%
74	Las relaciones entre jefes, subordinados y directivos en general, son cordiales y amistosas.	66%	80%	70%
75	Siento que hay respeto entre compañeros.	76%	84%	78%
76	Mis compañeros me reconocen cuando hago un buen trabajo.	74%	75%	74%
77	FACIATEC hace una buena labor alentando la comunicación y la convivencia mutua entre su personal y los diferentes departamentos.	61%	69%	63%



Trabajo en Equipo

La disponibilidad de la empresa para fomentar el trabajo en equipo y la actitud de su personal hacia esa práctica.

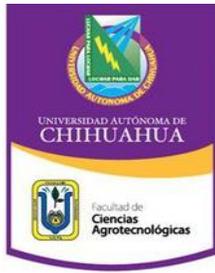
		% de Satisfacción		
		Chihuahua	Cuauhtémoc	General
78	Los directivos y líderes de la institución trabajan en equipo.	68%	79%	71%
79	En FACIATEC, generalmente hay buen trabajo de equipo entre personal Directivo, Administrativo y Docente.	61%	79%	66%
80	Al personal le gusta trabajar en equipo.	65%	80%	69%
81	Considero que es alto el grado de cooperación y de trabajo en equipo en la institución.	60%	73%	64%
82	FACIATEC fomenta y promueve el trabajo de equipo entre su personal.	59%	75%	64%



Interpretación por Plaza de Trabajo

- De manera general, el personal de la extensión Cuauhtémoc demuestra un nivel de satisfacción mayor (79%) que el personal de Chihuahua (71%). El personal encuestado de la extensión Cuauhtémoc percibe que los cursos que se ofrecen en FACIATEC realmente contribuyen a mejorar en su trabajo, pues han calificado la pregunta 2 con un 85% de satisfacción, mientras que el personal de Chihuahua, lo evalúa en un 73%.
- La satisfacción sobre las condiciones de trabajo e imagen de la institución es mayor en el personal de la extensión Cuauhtémoc (80%), que para el que labora en Chihuahua (74%). Un aspecto interesante, es que el personal de Cuauhtémoc expresa que el trabajar en FACIATEC le ofrece mayor prestigio, evaluando la pregunta 6 con un 82%, mientras que en Chihuahua la califican con un 77%.
- El tema de la motivación muestra una diferencia drástica entre el personal de Chihuahua (67%) y Cuauhtémoc (76%), donde las principales diferencias sobre la satisfacción en esta categoría se presentan en las preguntas 11 y 14. La pregunta 11, se refiere a la preocupación de la institución por mantener un buen ambiente de trabajo, que el personal de Cuauhtémoc evalúa con 73% de satisfacción y el de Chihuahua con 56%. Del mismo modo, en la pregunta 14, el personal de Chihuahua muestra insatisfacción respecto a la valoración que FACIATEC le brinda a su trabajo (63%). Para Cuauhtémoc esta pregunta exhibe una calificación de 73% de satisfacción
- Independientemente de la plaza de trabajo en la que se encuentre el personal de la institución, su sentido de pertenencia es sólido.
- En el análisis de la categoría de aceptación al cambio por plaza de trabajo, es sorprendente observar que el personal de Chihuahua tiene un bajo nivel de satisfacción (68%) a experimentar cosas nuevas en su quehacer; contraria a la percepción que tiene el personal de la extensión Cuauhtémoc, quienes indican un nivel de satisfacción medio (79%). Las diferencias importantes en este rubro se presentan en las preguntas 19, 20, 23 y 25, donde el personal de Chihuahua las ubican en un rango de 69 a 74% de satisfacción, mientras que el personal de la extensión Cuauhtémoc presenta niveles de satisfacción entre 81 a 85%.
- A nivel general, la estimación sobre el desenvolvimiento de los directivos de FACIATEC es baja (66% de satisfacción). A pesar de ello, existen grandes diferencias en la percepción del personal sobre esta categoría, dependiendo de su plaza de trabajo (Chihuahua evaluó con 61% la categoría, y Cuauhtémoc con 76%). Para el personal de la extensión Cuauhtémoc existe mayor facilidad para comunicarse con los directivos (82%), que para los colaboradores de Chihuahua, quienes otorgan una valoración del 64%. Sin embargo, ambos coinciden que cuando en FACIATEC existen problemas los directivos no lo informan oportunamente, evaluando esta pregunta con 51% en Chihuahua y 68% en Cuauhtémoc.
- De manera general, los entrevistados perciben un nivel de satisfacción medio en la categoría de autonomía (74%). Sin embargo, en la extensión Cuauhtémoc el personal muestra mayor conformidad (81%) con el grado de libertad que tiene para la toma de decisiones y solución de problemas, a diferencia del personal de Chihuahua, quienes valoran este tema con un 71% de satisfacción.
- Las respuestas obtenidas de los entrevistados en la categoría de responsabilidad, muestran un alto nivel de satisfacción, tanto en Chihuahua, como en Cuauhtémoc, obteniendo calificaciones de 80 y 86% respectivamente.

- La valoración general sobre directrices, consignas y políticas se tienen en FACIATEC y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea, revela una satisfacción media a nivel general (76%). No obstante, es el personal de recién ingreso, quien se encuentra más satisfecho con este rubro, al mostrar un 82% de satisfacción.
- Al analizar la categoría de conflicto y cooperación se identifica como una de las áreas de oportunidad críticas para FACIATEC. El personal con más de dos años de antigüedad, expresa que poca o nula colaboración entre los empleados en el ejercicio de su trabajo, así como en los apoyos materiales y humanos que reciben por parte de la institución, calificando esta categoría con 64% de satisfacción. Para el resto de las clases, el nivel de satisfacción fluctúa en un rango de 70 al 72%.
- Los resultados generales demuestran áreas de oportunidad en la formalidad del proceso de comunicación entre el personal de la institución, al calificar la categoría de comunicación con un 65% de satisfacción. No obstante, el personal de la extensión Cuauhtémoc advierte mayor satisfacción con los niveles de comunicación, que el personal de Chihuahua. (71 y 63% respectivamente)
- La relación de los líderes jerárquicos que la organización tiene con sus colaboradores tiene una satisfacción del 75%, acorde con la visión del personal perteneciente a Chihuahua, mientras que para los entrevistados de Cuauhtémoc es del 83%. De las seis preguntas realizadas en esta categoría, que evaluó el personal de la extensión, solo una recibió valores medios, el resto se encuentra con calificaciones mayores a 83%.
- La dinámica de las relaciones sociales es reconocida con un nivel medio de satisfacción tanto por el personal de Cuauhtémoc, que por el de Chihuahua (77 y 71% respectivamente). De este mismo modo, se tiene una percepción similar entre ambas plazas de trabajo, con respecto a los planteamientos de las preguntas 70, 72 y 77 para las cuales Chihuahua tiene una valoración de 66, 80 y 61% respectivamente, y Cuauhtémoc 60, 84 y 69%, según corresponde. En sentido opuesto, se encuentra la pregunta 72, la cual puntualiza sobre las relaciones entre jefes, subordinados y directivos en general, y son cordiales y amistosas, donde el personal de Cuauhtémoc muestra mayor nivel de satisfacción (80%) que el de Chihuahua (66%).
- Por último, también es el personal de la extensión Cuauhtémoc quien percibe una mejor disponibilidad de la institución para fomentar el trabajo en equipo (77%), que el de Chihuahua (63%). La principal diferencia está en la pregunta 80, donde el personal de la extensión establece que le gusta trabajar en equipo, brindando una evaluación del 80%, mientras que Chihuahua muestra insatisfacción al respecto con un 65%.



Antigüedad	-
Género	-
Plaza de Trabajo	-
Puesto	Todos
Período de evaluación	May-11
Participantes	134
Nivel promedio de satisfacción	73%

Diagnóstico de Clima Organizacional

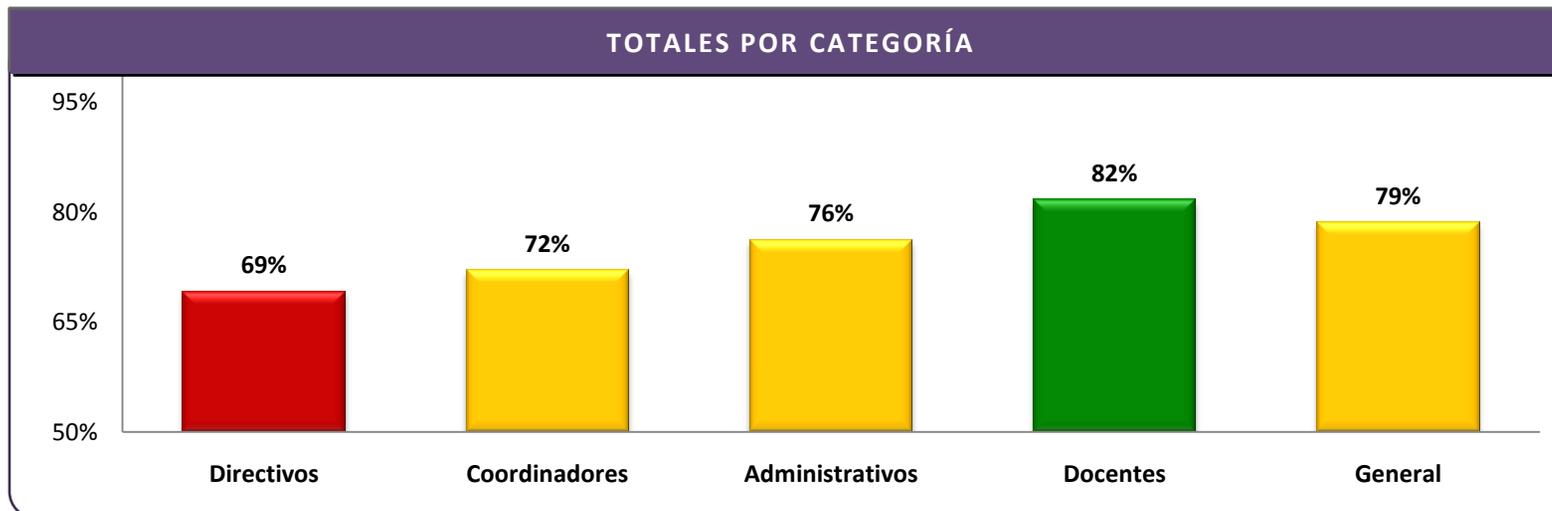
SECCIÓN III: NIVEL DE SATISFACCIÓN

79%

Capacitación

Se refiere a la pertinencia y adecuación de los programas de capacitación ofrecidos por FACIATEC.

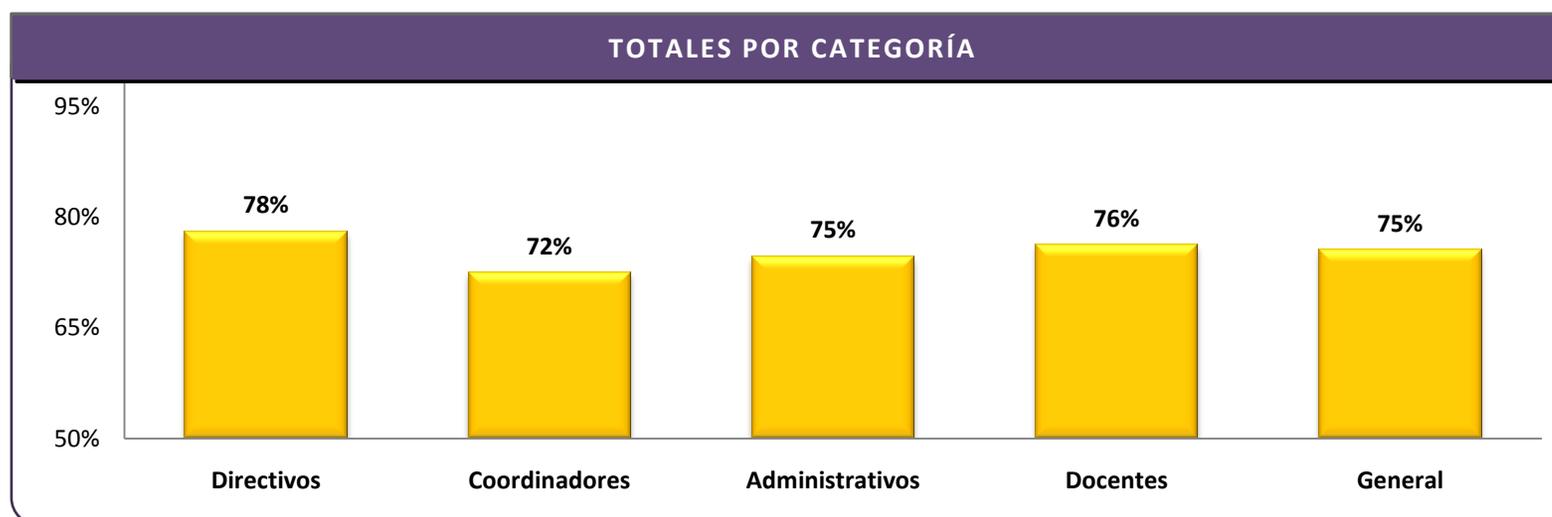
		% de Satisfacción				
		Directivos	Coordinadores	Administrativos	Docentes	General
1	Estoy dispuesto a dedicarle parte de mi tiempo a mi desarrollo personal y profesional.	100%	96%	90%	97%	94%
2	Los cursos que se me dan en FACIATEC me ayudan para mejorar mi trabajo.	70%	66%	74%	80%	76%
3	Los programas de capacitación y desarrollo son los adecuados para lograr los objetivos de la institución.	63%	68%	74%	77%	75%
4	Se me ofrece la capacitación necesaria para desarrollarme profesionalmente en mi puesto laboral.	43%	58%	67%	73%	69%



Condiciones de trabajo e imagen de la institución.

Se refiere a la capacidad de la institución para generar las condiciones de trabajo adecuadas y que permitan fortalecer la imagen institucional.

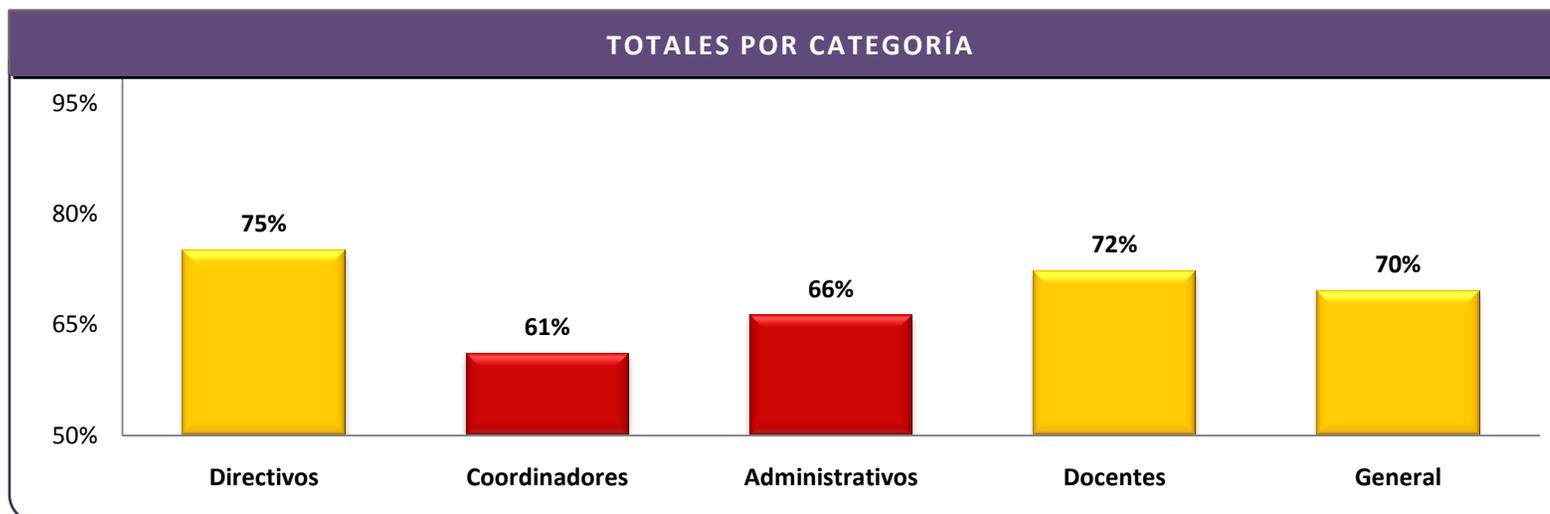
		% de Satisfacción				
		Directivos	Coordinadores	Administrativos	Docentes	General
5	FACIATEC reconoce el esfuerzo que hago para cumplir con mis responsabilidades.	77%	62%	63%	67%	66%
6	El trabajar en FACIATEC nos da prestigio ante otras instituciones.	77%	68%	75%	82%	78%
7	Mi intención para trabajar en esta institución es por más de 5 años.	93%	94%	84%	91%	89%
8	Ante la comunidad, nuestra institución tiene una buena imagen.	60%	70%	74%	69%	70%
9	Existen acciones por parte de la institución para mejorar su propia imagen.	83%	68%	78%	72%	74%



Motivación

Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.

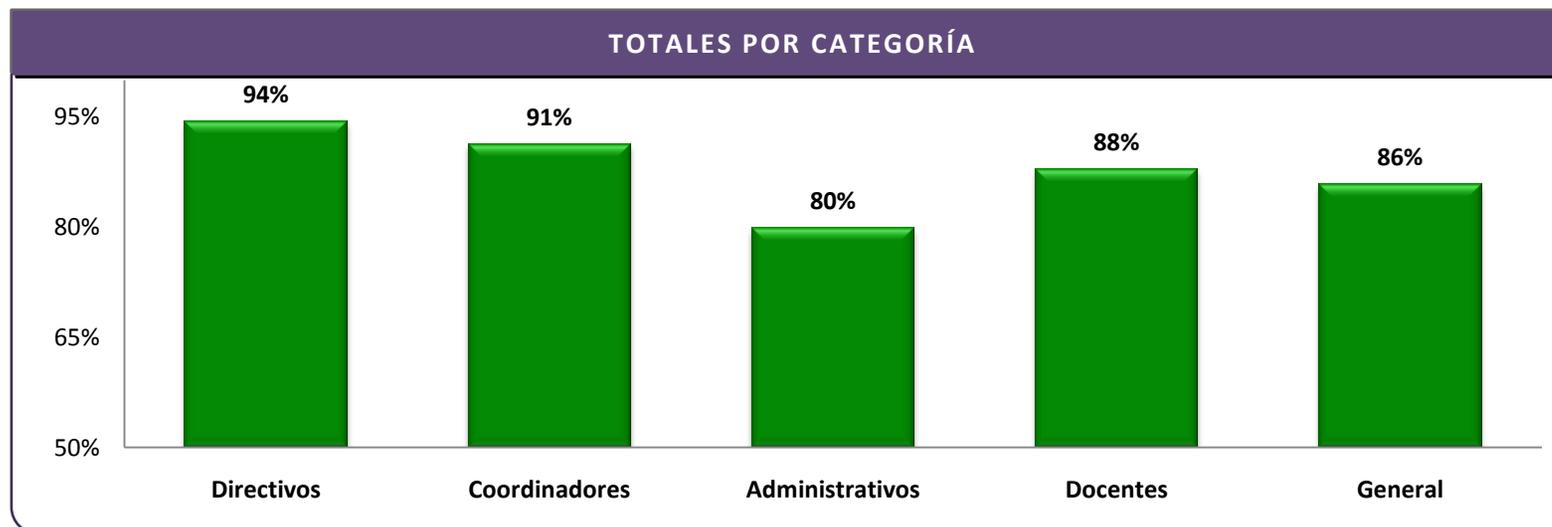
		% de Satisfacción				
		Directivos	Coordinadores	Administrativos	Docentes	General
10	Son suficientes los eventos sociales y de integración.	53%	54%	61%	59%	59%
11	La institución se preocupa por mantener un buen ambiente de trabajo.	67%	58%	57%	63%	61%
12	La manera en que la institución reconoce mis logros es la adecuada.	60%	50%	56%	61%	59%
13	Los resultados de mi trabajo influyen en la vida o bienestar de otras personas.	90%	78%	80%	87%	84%
14	Siento que mi trabajo es valorado.	83%	54%	59%	71%	66%
15	Creo que mi participación es importante.	97%	72%	85%	92%	89%



Sentido de Pertenencia

Se refiere a la apropiación personal que cada uno de los integrantes de la organización hace de la misma.

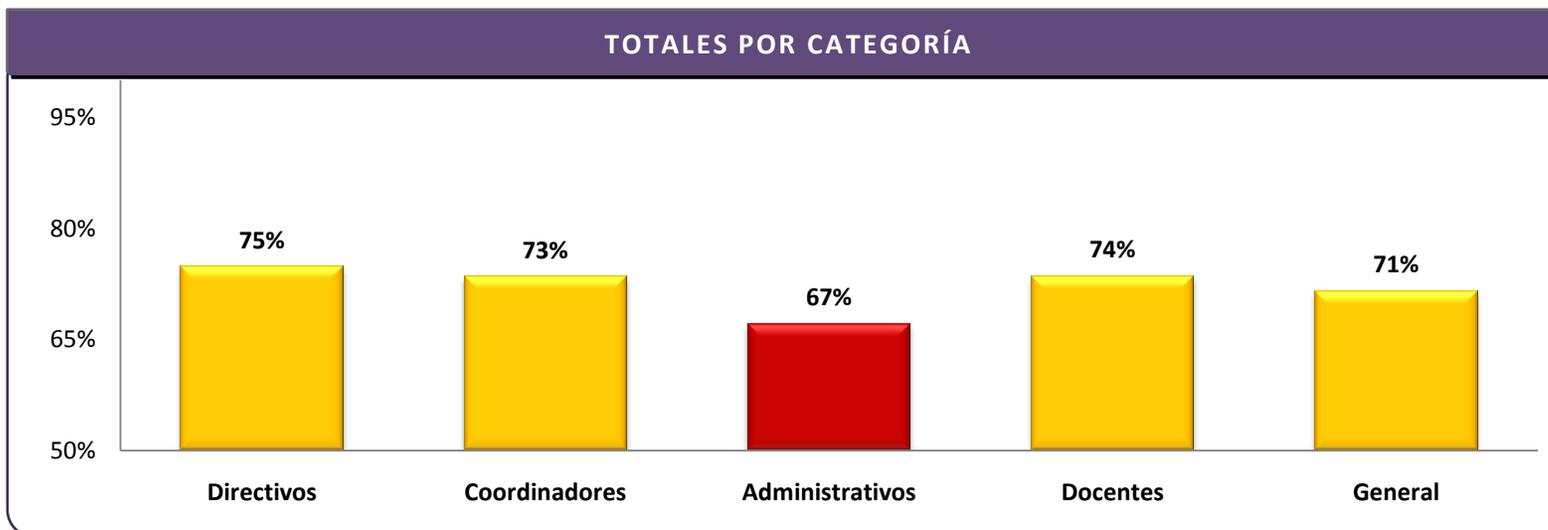
		% de Satisfacción				
		Directivos	Coordinadores	Administrativos	Docentes	General
		94%	91%	80%	88%	86%
16	Me siento orgulloso de lo que hemos logrado en beneficio de nuestros estudiantes.	87%	88%	82%	82%	83%
17	Me enorgullece trabajar en esta institución.	100%	94%	84%	94%	91%
18	Considero que mi futuro profesional está en FACIATEC.	97%	92%	74%	87%	84%



Aceptación del cambio

La voluntad de la organización para experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.

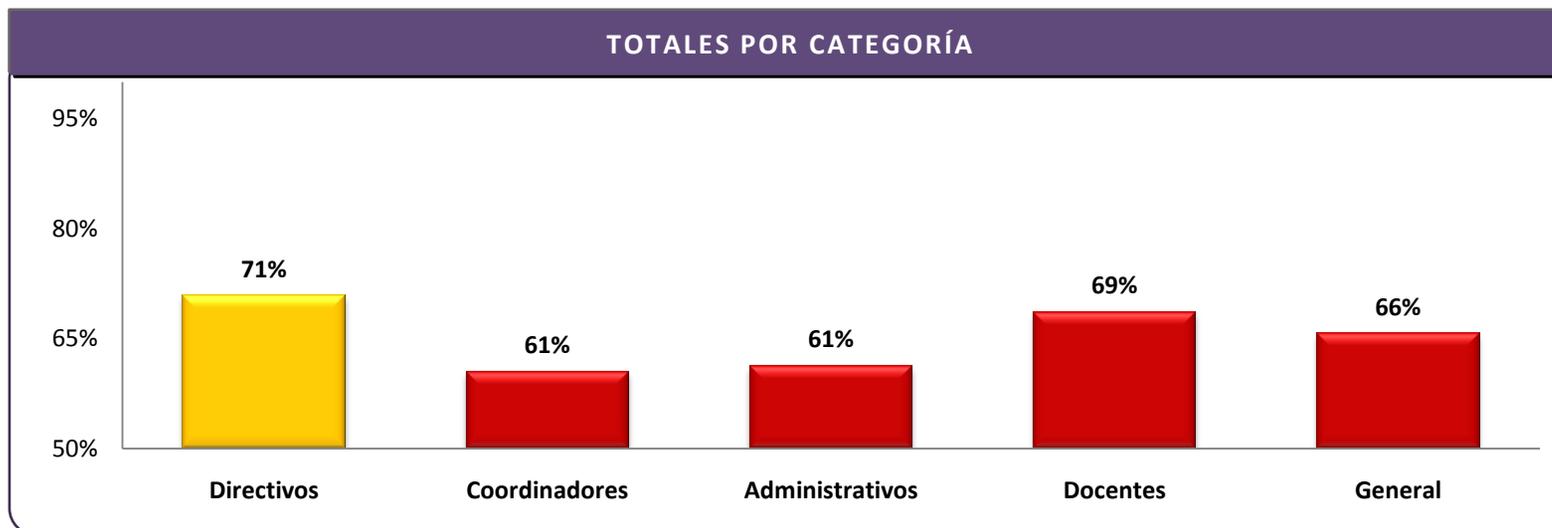
		% de Satisfacción				
		Directivos	Coordinadores	Administrativos	Docentes	General
19	Cuando se requiere hacer cambios o modificaciones, en mi departamento hay buena disposición de mis compañeros para	77%	80%	67%	74%	72%
20	Por lo general, hay aportaciones de mis compañeros hacia los directivos para mejorar la institución.	77%	86%	71%	75%	75%
21	Los programas de mejora de la institución se dan de manera decidida y comprometida.	60%	70%	69%	72%	71%
22	FACIATEC hace una buena labor buscando opiniones y sugerencias de mejora con su personal.	67%	64%	59%	65%	63%
23	Existe por parte de la institución el interés de adecuarse a los cambios tecnológicos propios de la misma.	77%	70%	72%	77%	75%
24	La institución ha puesto en práctica algunas ideas de mejora que usted o sus compañeros han sugerido	83%	68%	60%	72%	68%
25	En nuestra institución actualmente se hace investigación y desarrollo de tecnología propio de nuestro campo de manera	83%	76%	72%	78%	76%



Liderazgo Estratégico

Se refiere a la percepción que tiene el personal de FACIATEC sobre desenvolvimiento de los directivos dentro de la institución.

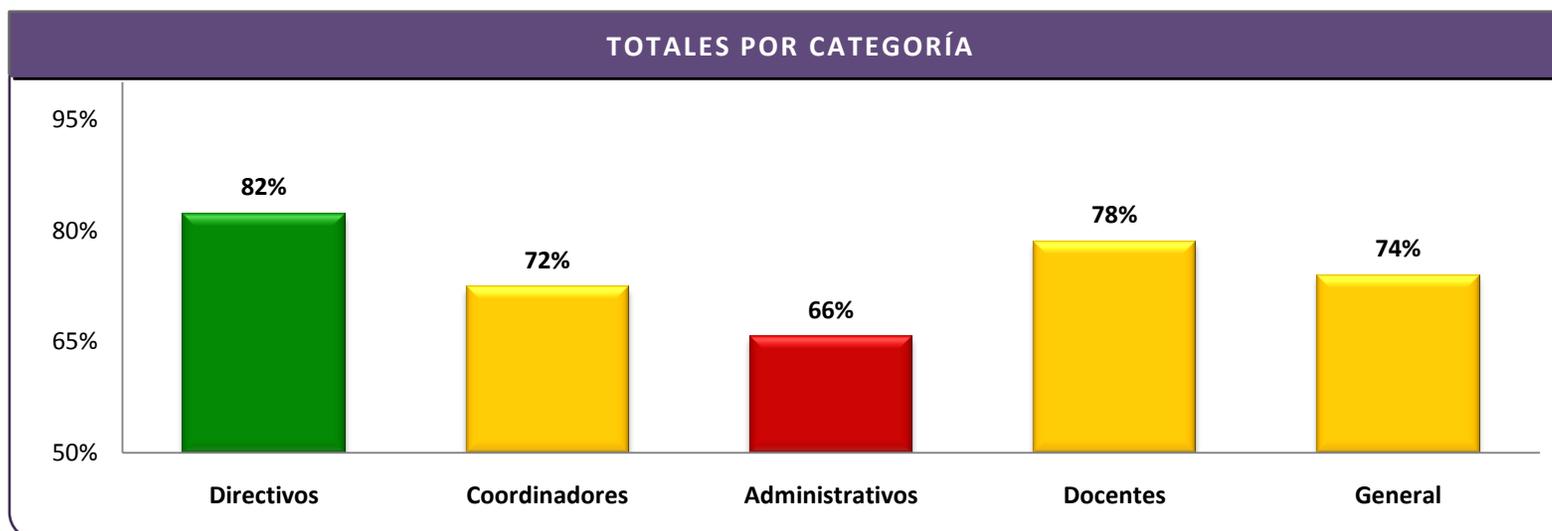
		% de Satisfacción				
		Directivos	Coordinadores	Administrativos	Docentes	General
26	Hay buenas relaciones entre los principales directivos de la institución.	70%	64%	61%	72%	68%
27	Los directivos de la institución trabajan en equipo.	70%	66%	66%	73%	70%
28	Tengo la facilidad de comunicarme con los directivos de la institución.	83%	64%	63%	72%	69%
29	Si en FACIATEC existen problemas, todos los empleados nos damos cuenta porque los directivos informan oportunamente.	60%	48%	55%	57%	56%



Autonomía

El grado de libertad que el personal tiene en la toma de decisiones y solución de problemas en el ámbito de sus responsabilidades.

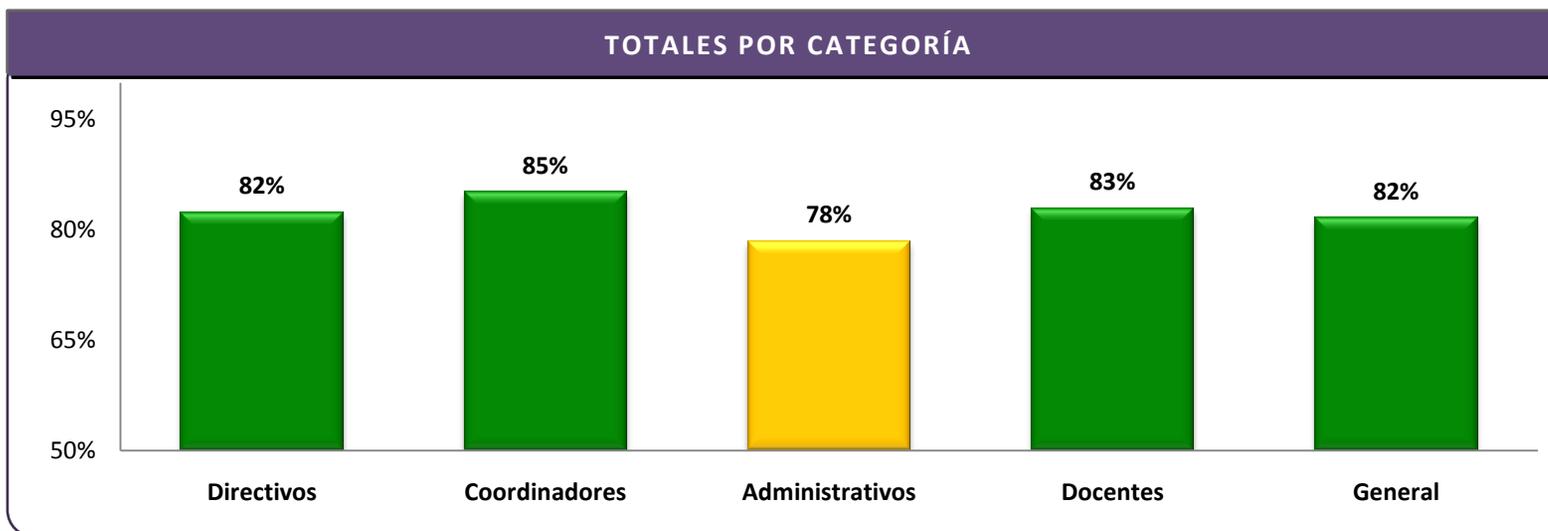
		% de Satisfacción				
		Directivos	Coordinadores	Administrativos	Docentes	General
		82%	72%	66%	78%	74%
30	Los miembros del grupo participamos en la determinación de metas y objetivos de trabajo.	73%	68%	66%	72%	70%
31	Mi opinión cuenta en lo que respecta a la forma de realizar mi trabajo.	83%	76%	66%	76%	73%
32	En esta institución se respetan los niveles jerárquicos.	73%	72%	68%	82%	76%
33	Tengo la libertad o posibilidad de decidir como debo realizar mi trabajo.	87%	76%	66%	83%	77%
34	La institución solo nos marca algunos límites y nosotros tenemos la libertad de decidir cómo hacerlo.	83%	70%	62%	79%	73%
35	Tengo la oportunidad de sugerir como mejorar mi trabajo.	93%	72%	66%	79%	75%



Responsabilidad

Es el nivel con el que cada individuo asume su rol en las actividades asignadas al puesto de trabajo.

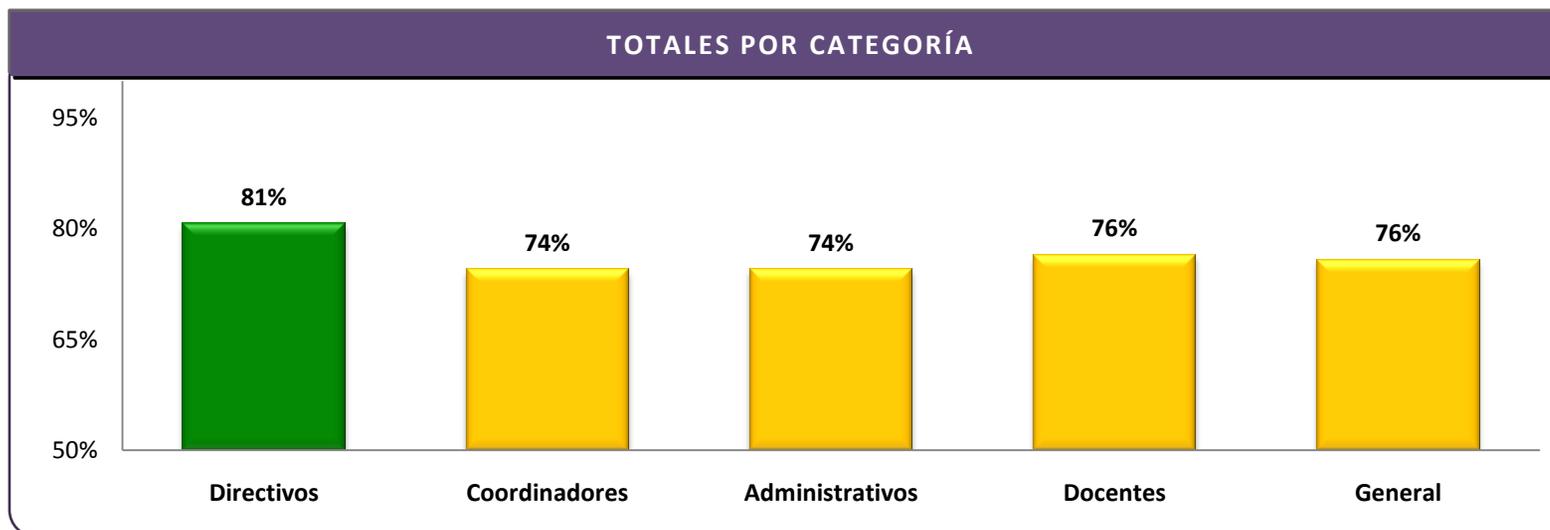
		% de Satisfacción				
		Directivos	Coordinadores	Administrativos	Docentes	General
		82%	85%	78%	83%	82%
36	Es excelente la actitud de mis compañeros sobre lo que hacen en su trabajo.	73%	84%	74%	76%	76%
37	Por lo general, todos mis compañeros son responsables en su trabajo.	70%	80%	70%	75%	74%
38	En general, mis compañeros me apoyan con todo lo que requiero para el desempeño de mis funciones.	70%	80%	73%	79%	76%
39	El grupo de trabajo al cual usted pertenece cumple con sus obligaciones de trabajo.	80%	84%	80%	83%	82%
40	En mi trabajo tengo la oportunidad de dar lo mejor de mí.	97%	88%	80%	89%	86%
41	Los integrantes de mi grupo de trabajo estamos orientados a brindar un excelente servicio.	87%	84%	81%	85%	84%
42	Me siento responsable de los resultados de mi trabajo.	100%	96%	91%	93%	93%



Flexibilidad de la Organización

Las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.

		% de Satisfacción				
		Directivos	Coordinadores	Administrativos	Docentes	General
43	En FACIATEC, la estructura organizacional es la requerida para distribuir adecuadamente el trabajo y las responsabilidades.	70%	64%	68%	62%	65%
44	Entiendo cual es la relación entre mi trabajo y los objetivos de la institución.	83%	84%	83%	86%	85%
45	Las responsabilidades que tengo en mi puesto de trabajo están bien definidas.	90%	86%	74%	84%	81%
46	Tengo un buen entendimiento de las políticas y procedimientos de la institución	87%	72%	77%	78%	78%
47	Los directivos de la institución han definido claramente la visión y objetivos de la institución	73%	66%	70%	71%	70%

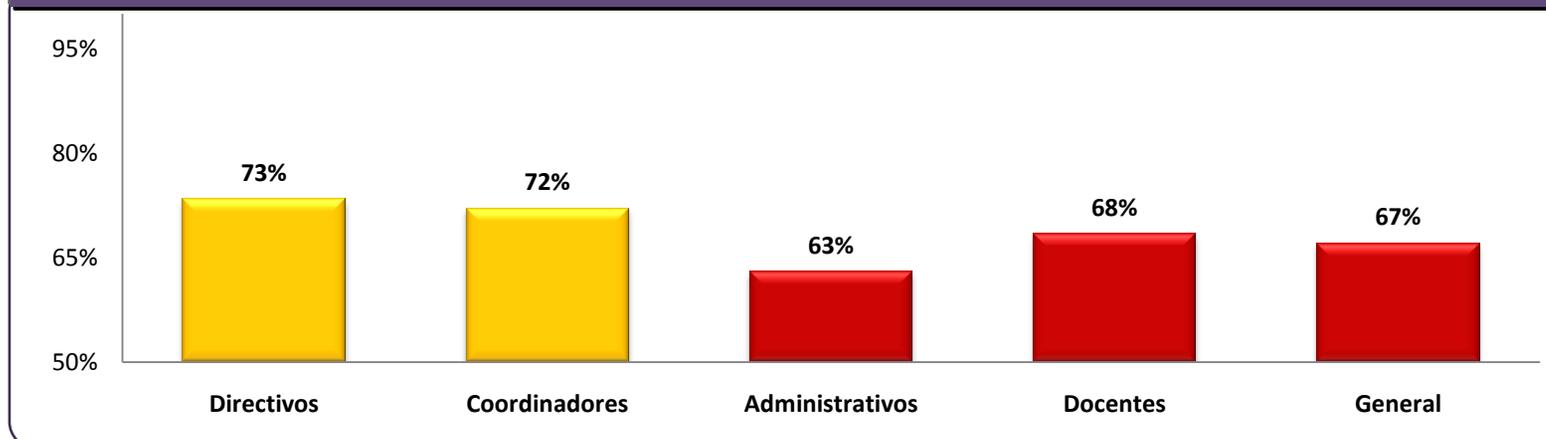


Conflicto y Cooperación

El nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben.

		% de Satisfacción				
		Directivos	Coordinadores	Administrativos	Docentes	General
48	Dispongo de los recursos y equipos necesarios para hacer mi trabajo.	63%	70%	54%	58%	58%
49	Es fácil obtener la información suficiente para hacer mi trabajo.	67%	68%	64%	70%	67%
50	Las instalaciones contribuyen a crear un buen ambiente de trabajo.	70%	70%	61%	70%	67%
51	Las instalaciones y equipo contribuyen a crear un buen ambiente de aprendizaje.	70%	74%	61%	66%	65%
52	Las condiciones de trabajo permiten que me sienta satisfecho.	73%	68%	62%	68%	66%
53	En mi departamento sentimos el compromiso de colaborar con los otros departamentos.	90%	94%	72%	80%	79%
54	Nos reunimos de diferentes departamentos para resolver problemas comunes.	83%	64%	56%	61%	61%
55	Puedo contar con el apoyo y la cooperación de las personas con las que trabajo.	87%	78%	72%	78%	76%
56	La cantidad de políticas y procedimientos exceden a lo necesario.	57%	62%	65%	64%	63%

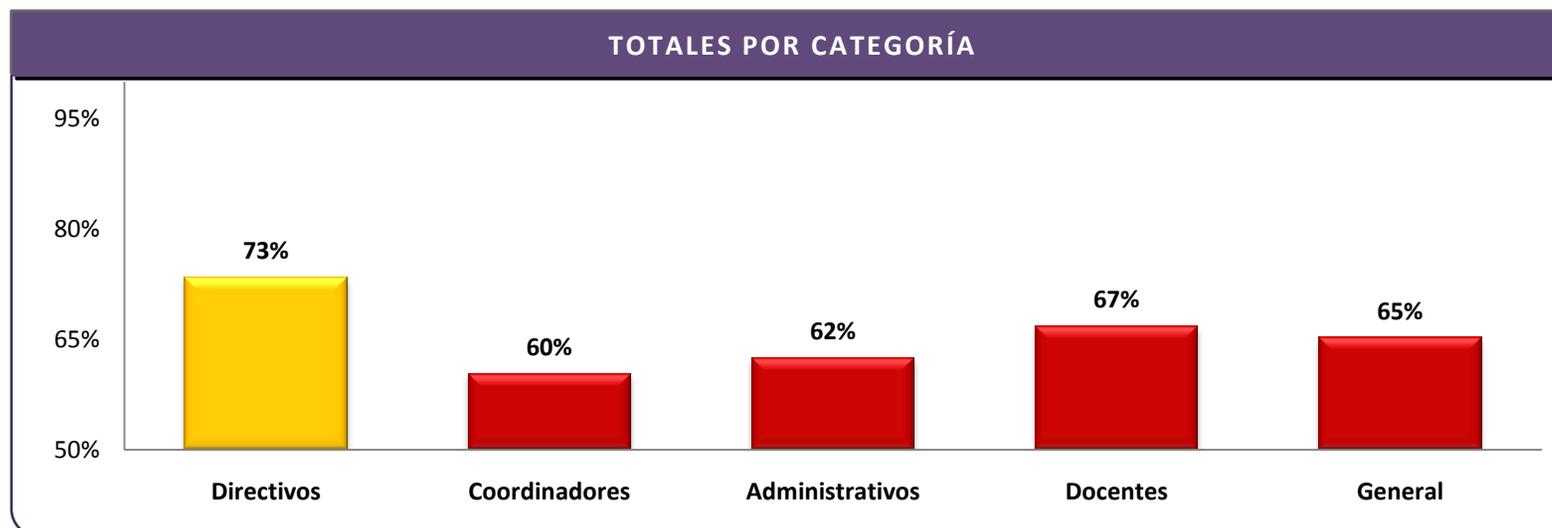
TOTALES POR CATEGORÍA



Comunicación

Evalúa la formalidad del proceso de comunicación entre el personal de la institución.

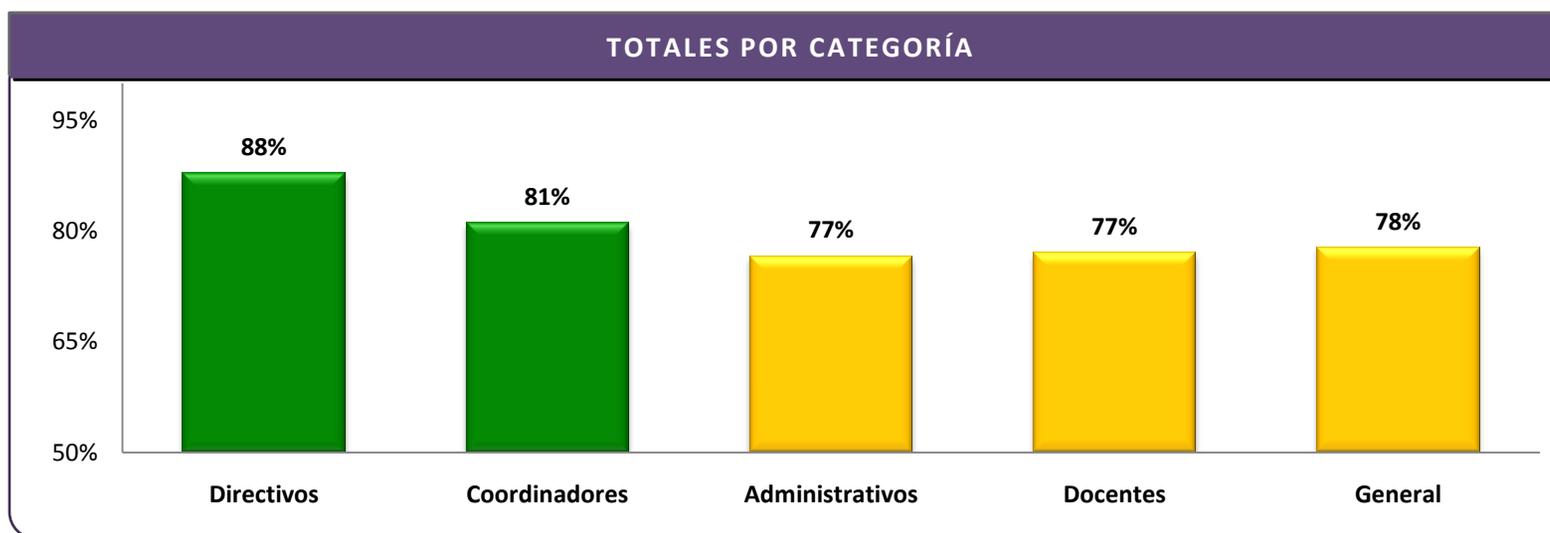
		% de Satisfacción				
		Directivos	Coordinadores	Administrativos	Docentes	General
57	Si en la institución existen problemas todos los empleados nos damos cuenta porque se nos informa oportunamente por parte de	70%	44%	56%	55%	55%
58	FACIATEC hace una buena labor alentando la comunicación mutua de información e ideas entre su personal y los diferentes	63%	52%	58%	58%	57%
59	La información cuando se requiere, es manejada de manera discreta solo para los interesados.	73%	68%	65%	70%	69%
60	Se pueden discutir abiertamente los asuntos del trabajo con nuestros superiores.	83%	60%	61%	67%	65%
61	Me siento en libertad de expresar francamente mis opiniones en mi grupo de trabajo.	83%	66%	63%	69%	67%
62	La comunicación entre compañeros se da de una manera honesta y de respeto.	63%	76%	66%	78%	73%
63	Por lo general la información de lo que pasa en la institución nos llega primero por medio de rumores.	77%	56%	69%	70%	69%



Liderazgo

La relación que los líderes jerárquicos tienen con sus colaboradores.

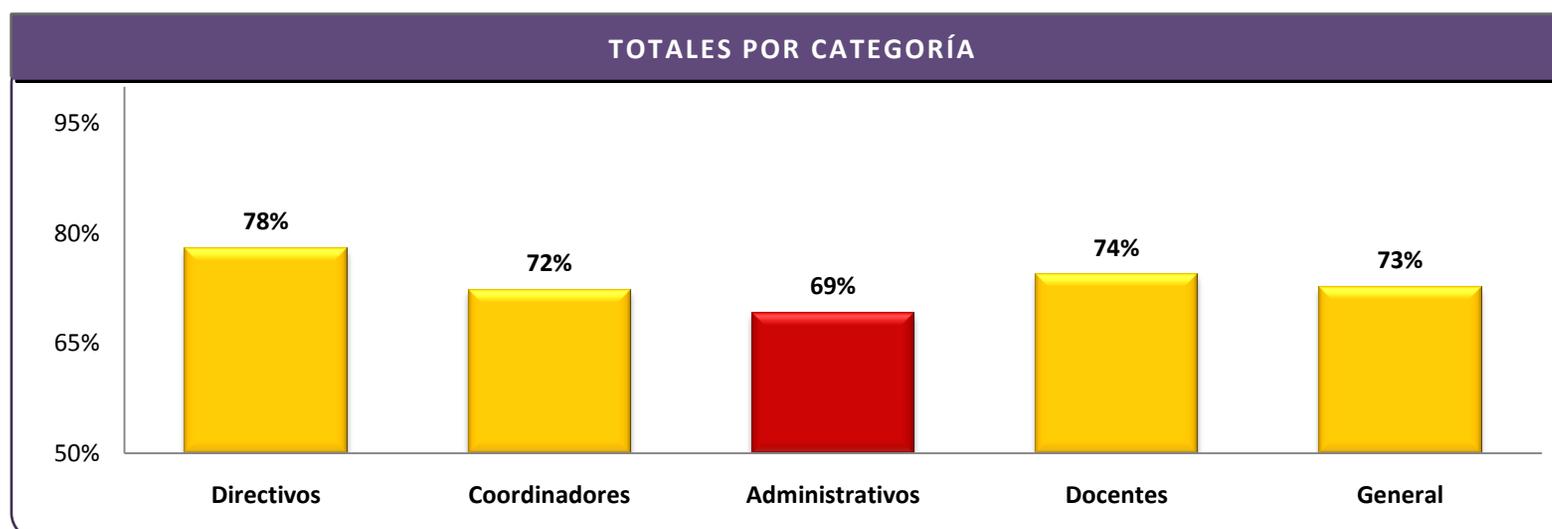
		% de Satisfacción				
		Directivos	Coordinadores	Administrativos	Docentes	General
64	Cuando hago un trabajo bien hecho mi jefe se da cuenta y lo reconoce.	77%	66%	69%	65%	67%
65	En nuestro departamento existe respeto hacia nuestro jefe.	93%	88%	80%	85%	84%
66	El trato de mi jefe es respetuoso.	93%	88%	80%	84%	83%
67	Mi jefe sabe tomar decisiones cuando es necesario.	83%	82%	76%	76%	77%
68	Mi jefe esta disponible cuando lo necesito para resolver algún problema.	93%	82%	76%	75%	77%
69	Mi jefe tiene la habilidad para dirigir y desarrollar equipos de trabajo.	87%	80%	78%	77%	78%



Relaciones Sociales

Percepción por parte de los miembros de la institución acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales, tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

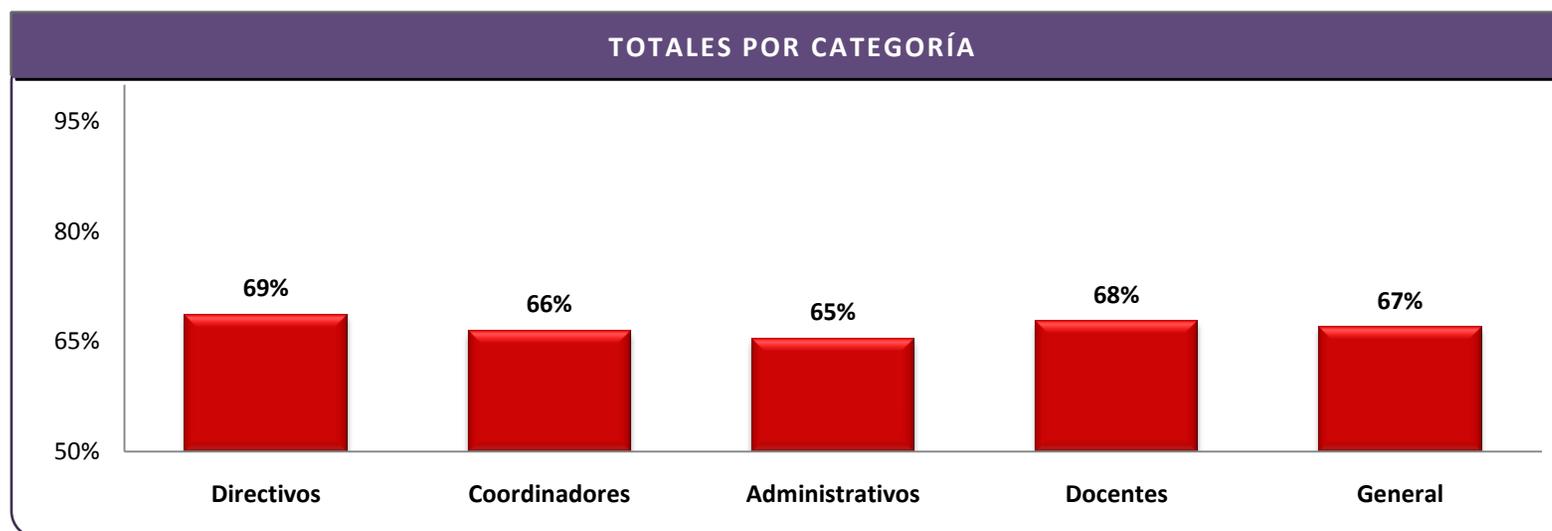
		% de Satisfacción				
		Directivos	Coordinadores	Administrativos	Docentes	General
70	Ésta institución es un lugar con gente amigable para trabajar.	70%	72%	72%	82%	77%
71	Mis compañeros celebran eventos especiales como cumpleaños, entre otros .	87%	62%	67%	62%	64%
72	Me siento a gusto de trabajar con los compañeros que tengo en mi área.	87%	80%	76%	85%	81%
73	Las relaciones entre jefes y subordinados en general, son cordiales y amistosas.	73%	74%	67%	75%	72%
74	Las relaciones entre jefes, subordinados y directivos en general, son cordiales y amistosas.	73%	64%	64%	74%	70%
75	Siento que hay respeto entre compañeros.	83%	86%	71%	81%	78%
76	Mis compañeros me reconocen cuando hago un buen trabajo.	80%	78%	73%	74%	74%
77	FACIATEC hace una buena labor alentando la comunicación y la convivencia mutua entre su personal y los diferentes	70%	62%	63%	64%	63%



Trabajo en Equipo

La disponibilidad de la empresa para fomentar el trabajo en equipo y la actitud de su personal hacia esa práctica.

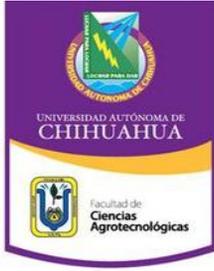
		% de Satisfacción				
		Directivos	Coordinadores	Administrativos	Docentes	General
78	Los directivos y líderes de la institución trabajan en equipo.	73%	64%	71%	72%	71%
79	En FACIATEC, generalmente hay buen trabajo de equipo entre personal Directivo, Administrativo y Docente.	70%	70%	64%	67%	66%
80	Al personal le gusta trabajar en equipo.	77%	70%	65%	71%	69%
81	Considero que es alto el grado de cooperación y de trabajo en equipo en la institución.	60%	66%	64%	64%	64%
82	FACIATEC fomenta y promueve el trabajo de equipo entre su	63%	62%	63%	65%	64%



Interpretación por Puesto de Trabajo

- En lo correspondiente a la capacitación, es el personal docente el que muestra un nivel de satisfacción (82%), contrario al equipo directivo quienes expresan un nivel de satisfacción del 69%. En este mismo sentido, se identifica una concordancia del equipo directivo, coordinadores y administrativos en que los programas de capacitación y desarrollo ofrecidos en FACIATEC son los adecuados para el desarrollo profesional en sus puestos de trabajo, y por ende lograr los objetivos de la institución, al evaluar la pregunta 3 y 4 en niveles menores al 70%.
- La satisfacción sobre las condiciones de trabajo e imagen de la institución es evaluado de manera general con niveles medios de satisfacción (rangos del 70 al 79%). Un aspecto interesante de esta categoría se presenta en la pregunta 5, en la que se consulta acerca de los esfuerzos de FACIATEC por reconocer el esfuerzo que sus colaboradores hacen por cumplir con sus responsabilidades, pues es únicamente el equipo directivo quien expresa un nivel de satisfacción medio, el resto de la población encuestada, expresa insatisfacción al evaluar esta pregunta por abajo del 68%. Las personas entrevistadas a nivel de coordinadores, expresan que el trabajar en la institución no les da prestigio ante otras instituciones, al calificar la pregunta 6, con un 68%. En este mismo sentido, en la pregunta 9, los directivos y docentes consideran que FACIATEC no tiene una buena imagen ante la comunidad, evaluando esta pregunta con 60 y 69%.
- En la categoría de motivación, el personal encuestado coincide en expresar que son insuficientes los eventos sociales que se tienen, que la institución no se preocupa por mantener un buen ambiente de trabajo, y que la manera de reconocer los logros del personal no es la adecuada, temas planteados en las preguntas 10, 11 y 12, las cuales fueron evaluadas por debajo del 67% de satisfacción. Además, son los niveles de coordinadores y de administrativos quienes perciben que su trabajo es poco valorado, calificando la pregunta 14 por abajo del 60%.
- El personal entrevistado demuestra tener un gran sentido de pertenencia, encontrando que el equipo directivo evaluó con un 94%, los coordinadores con un 91%, los docentes con un 88% y los administrativos con 80%. Es éste último grupo, el que muestra una respuesta en nivel medio de satisfacción (pregunta 18) con valor de 74%, vinculada a la visualización del futuro profesional en esta institución.
- En lo relativo a la aceptación del cambio es el personal administrativo quienes visualizan que la institución poco empeño en experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas, evaluando esta categoría con un 67%, mientras que el resto del personal se queda en el rango de los 70s. Por otro lado, todos los puestos coinciden en que FACIATEC no hace una buena labor buscando opiniones y sugerencias de mejora con su personal, dando calificaciones por debajo de 69% de satisfacción.
- A nivel general, la estimación sobre el desenvolvimiento de los directivos de FACIATEC es baja (66% de satisfacción) y todos los puestos coinciden en una baja percepción (56%) de la pregunta 29, la cual plantea que si en FACIATEC existen problemas, todos los empleados se damos cuenta porque los directivos informan oportunamente.
- De manera general, los entrevistados perciben un nivel de satisfacción medio en la categoría de autonomía (74%). Sin embargo, es el personal administrativo, quienes sienten menos libertad para la toma de decisiones y solución de problemas en su ámbito de influencia.

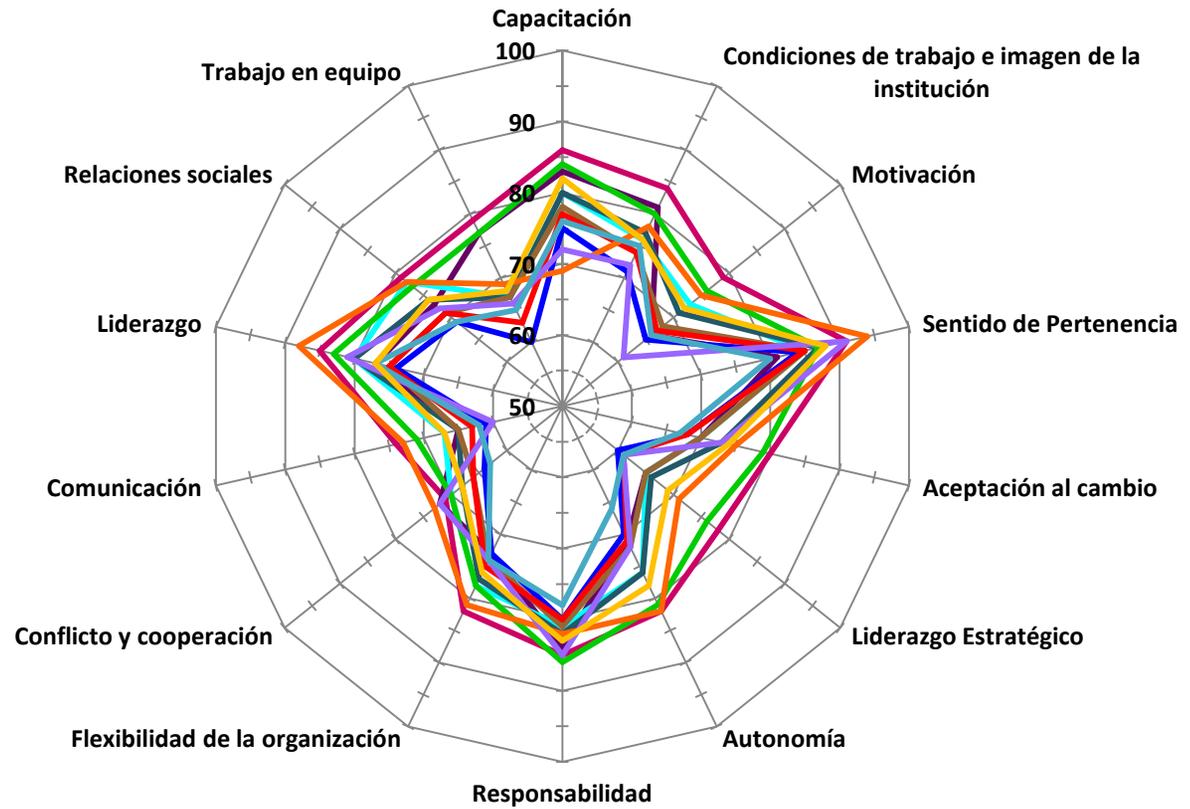
- La responsabilidad en FACIATEC, es un elemento indiscutible en las características del personal que la integran, lo cual se puede observar en las evaluaciones que los entrevistados concedieron a esta categoría (82%). Sin embargo, son los coordinadores quienes muestran mayor compromiso, al expresar una satisfacción del 85%, y los administrativos, quienes expresan el menor nivel en esta categoría (78%).
- La valoración general sobre la flexibilidad de la organización es de 76%, pero es el equipo directivo quienes tienen una mejor percepción (81% de satisfacción) de esta categoría. Además, en la pregunta 43 muestran el mejor nivel de satisfacción al mostrar niveles de satisfacción medios (70%) hacia los requerimientos de la estructura organizacional para distribuir adecuadamente el trabajo y las responsabilidades; mientras que para el resto del personal existe insatisfacción al respecto. Por otro lado, los coordinadores plasman su insatisfacción en la pregunta 47: Los directivos de la institución han definido claramente la visión y objetivos de la institución, proporcionando una evaluación del 66% de satisfacción.
- Son los administrativos y docentes quienes muestran los niveles más bajos de satisfacción con respecto a la categoría de conflicto y cooperación (63 y 68% respectivamente), el resto de los puestos está en niveles medios de satisfacción.
- Al analizar la categoría de comunicación por los puestos de trabajo, son los directivos quienes perciben un mejor nivel (73% de satisfacción), seguidos por los docentes con 67%, administrativos y coordinadores con (62 y 60% respectivamente). Es importante mencionar que sólo es el equipo directivo quienes expresan sentir que pueden discutir abiertamente los asuntos del trabajo con sus superiores y que sienten libertad de expresar francamente sus opiniones al grupo de trabajo.
- La relación de los líderes jerárquicos que la organización tiene con sus colaboradores es mejor percibida por el equipo directivo (88%), para los coordinadores es de 81% de satisfacción, y para los administrativos y docentes es de un 77% de satisfacción. Además, el equipo directivo es el único en percibir niveles medios (77%) de satisfacción en el reconocimiento por parte del jefe cuando se hace un trabajo bien hecho y se reconoce (pregunta 64).
- La dinámica de las relaciones sociales es reconocida con un nivel medio de satisfacción (73%). Sin embargo es el personal administrativo el que registra valores más bajos en esta categoría (69%).
- Según las percepciones expresadas en este estudio, FACIATEC no ha fomentado el trabajo en equipo y la actitud de su personal hacia esa práctica, pues todos evalúan esta categoría en el rango de 69 al 65%.



Diagnóstico de Clima Organizacional

SECCIÓN IV: CONCLUSIONES

- 0 - 6 meses
- 6 - 12 meses
- 1 - 2 años
- 2 años ó más
- Mujer
- Hombre
- Chihuahua
- Cuauhtémoc
- Directivos
- Coordinadores
- Administrativos
- Docentes



Conforme a los resultados presentados en este estudio se puede concluir que la Facultad de Ciencias Agrotecnológicas tiene las siguientes características positivas con respecto a su clima organizacional:

Los miembros de la organización se muestran afables para asumir su responsabilidad hacia las actividades asignadas al puesto de trabajo. Así como también, un gran sentimiento de pertenencia a la organización. Ambos elementos son sumamente importantes y valiosos, pues esto facilita la introducción de cambios planificados, nuevas conductas e interacción en todos los sentidos hacia la organización.

Por otra parte, el clima laboral percibido por los empleados de FACIATEC en términos globales, indica un nivel de satisfacción medio (73%) dentro de la escala del cero al cien, esto nos indica que existen diversos aspectos que requieren ser mejorados al interior de la organización. Por ejemplo, el liderazgo estratégico, conflicto y cooperación, comunicación y trabajo en equipo, todas ellas, categorías evaluadas por debajo del 70% de satisfacción.

Al analizar integralmente los resultados de la información proporcionada por los entrevistados, se observó la existencia de un ambiente laboral donde el reconocimiento hacia la labor de los colaboradores es nulo y provoca su desmotivación. Este último punto se ve acrecentado por el poco apoyo que el personal de la institución percibe para otorgarle los recursos y equipos necesarios para hacer su trabajo; así como también la falta de espacios que proyecten una buena imagen institucional y permitan el desarrollo de las relaciones interpersonales.

Por otra parte, los resultados relacionados con la percepción del desenvolvimiento de los directivos dentro de la institución, y su relación con los colaboradores, presentan áreas de oportunidad en dos sentidos. La primera de ellas, es que no se han consolidado como un equipo de trabajo, por ello, elementos como una comunicación adecuada, consciencia y espíritu hacia el trabajo colaborativo presentan barreras para su desarrollo. La segunda, es el manejo del proceso formal de comunicación. Hasta el momento, los entrevistados opinan que la información relevante de la institución no la reciben por parte de los líderes de FACIATEC, y que es a través del rumor como se enteran de las problemáticas o retos de la institución.

Finalmente de esta información se puede concluir que el clima organizacional juega un papel de vínculo u obstáculo para el buen desempeño de FACIATEC, y en particular de la calidad de las actividades sustantivas, llegando a ser factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. Por ello, si la Facultad de Ciencias Agrotecnológicas busca mantener una dirección competente frente a las condiciones del entorno, debe considerar el ambiente laboral como un punto clave para su consolidación, ya que es un punto fundamental para facilitar los procesos de dirección, innovación y cambio.

Para la Facultad de Ciencias Agrotecnológicas es de gran relevancia generar aspectos adecuados sobre la motivación de sus colaboradores, contribuir con su desarrollo, rendimiento y la trascendencia de su participación, acompañando los esfuerzos tanto individuales como grupales hacia su crecimiento personal y profesional, que en consecuencia nos llevarán hacia el fortalecimiento de nuestra institución.



Por lo anterior, en esta administración nos esforzaremos por desarrollar estrategias que nos permitan incrementar los niveles de satisfacción de todos nuestros colaboradores respecto al trabajo, el ambiente físico en el que desarrollamos nuestras tareas, la promoción de estrategias para mejorar las relaciones interpersonales y las diversas políticas que impactan nuestro quehacer.

Por último, deseo agradecer a todas aquellas personas que concedieron su tiempo para responder la herramienta de diagnóstico, pues han sido una piedra angular en la identificación de nuestras áreas sólidas y de oportunidad, y les reitero mi interés por escuchar sus sugerencias e inquietudes que nos permitan consolidarnos como una institución de excelencia.

Atentamente:

Dr. Jaime Javier Martínez Téllez

Director