



RESULTADOS CLIMA LABORAL 2021

Aplicada Noviembre 2021

SENTIDO DE PERTENENCIA

El sentido de pertenencia es la identificación subjetiva que nuestro colaborador experimenta respecto a la Universidad, en donde se siente cómodo, bienvenido y/o aceptado.



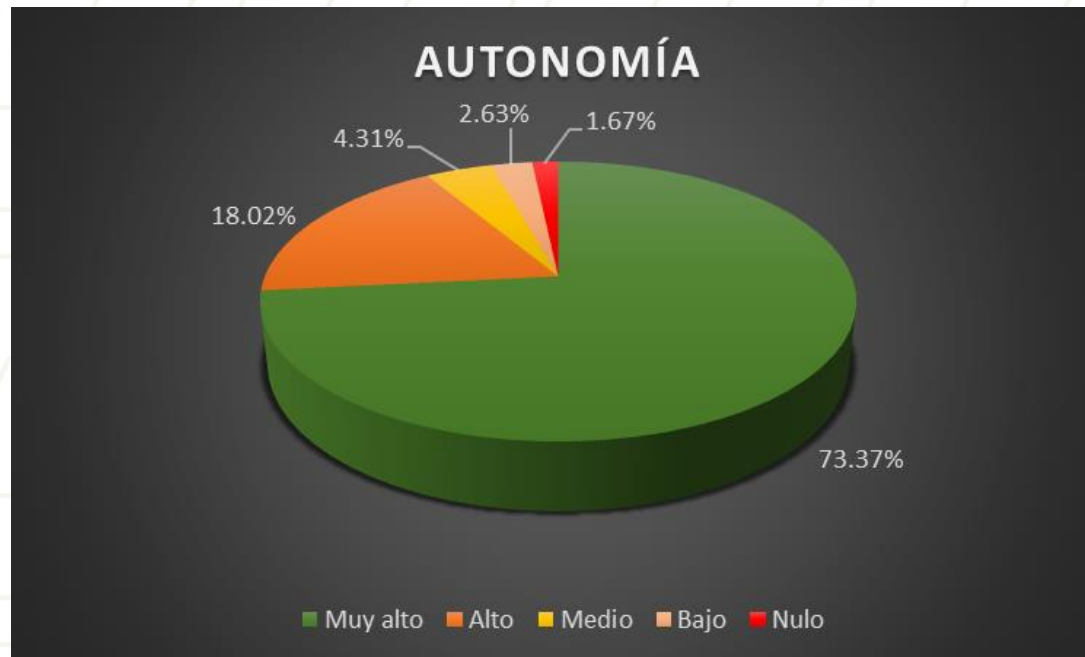
ERGONOMÍA E INSTALACIONES

La ergonomía busca garantizar que el entorno de trabajo esté en armonía con las actividades que realizan nuestros colaboradores, en este punto se califico la higiene, la ergonomía, las condiciones físicas del lugar de trabajo, así como las instalaciones para personas con discapacidad.



AUTONOMÍA

La autonomía laboral es la capacidad de decisión sobre determinadas situaciones o asuntos que tiene los colaboradores en su área de trabajo, preguntas como las decisión sobre las actividades, la motivación que otorga el superior para el cumplimiento de su trabajo, la responsabilidad y compromiso de su actividad, entre otras.



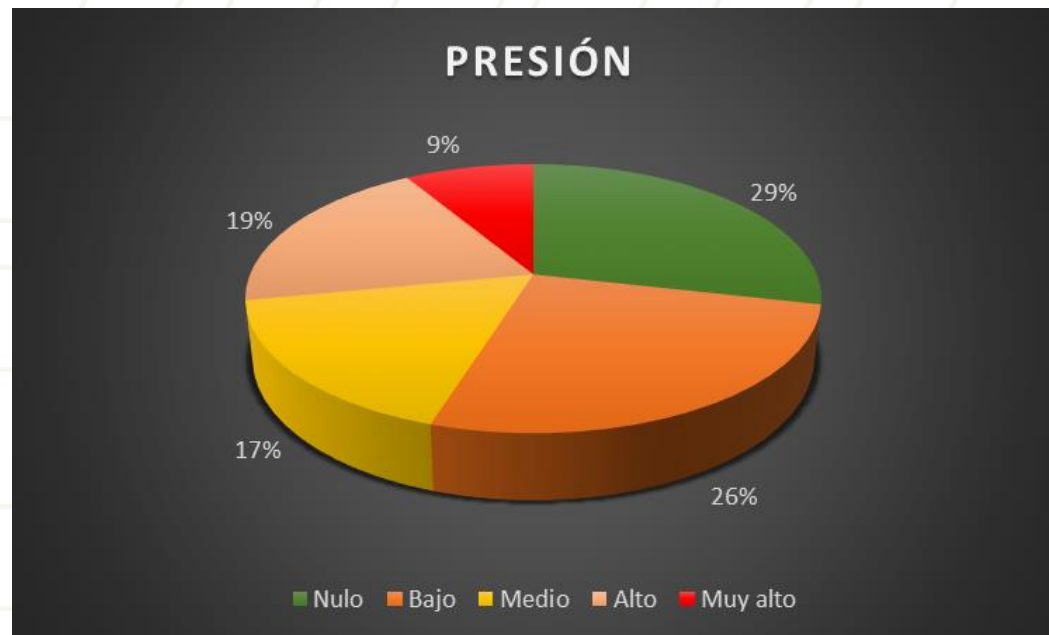
COMUNICACIÓN

Proceso mediante el cual la Universidad, directivos o jefe inmediato se pone en contacto con los colaborados, con la finalidad de dar información con calidad, oportunidad, en tiempo, y con claridad, así como identificar canales de comunicación para expresar dudas, necesidades o dificultades o información sobre aspectos de la Universidad



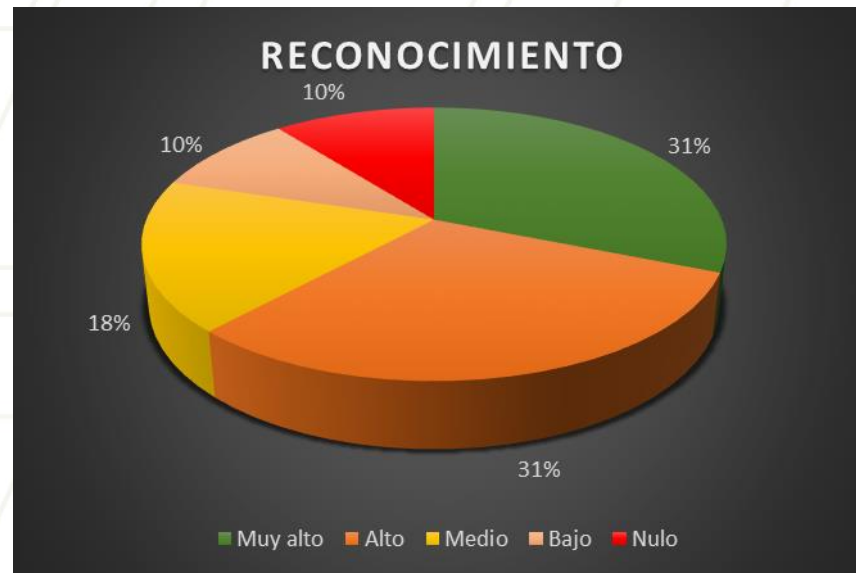
PRESIÓN

La presión es trabajar bajo condiciones adversas, de tiempo o de sobrecarga de tareas, manteniendo la eficiencia.



RECONOCIMIENTO LABORAL

Se refiere valorar el trabajo por los resultados esperados y es parte de la motivación que debe de existir dentro de la Institución



INNOVACIÓN

Es un factor que permite al colaborar a desarrollar sus propias ideas, realizar el trabajo de distinta manera obteniendo mejores resultados, motivarlo a corregir errores de manera que el problema no vuelva a suceder.



HERRAMIENTAS DE TRABAJO

Conocer si los colaboradores cuentan con las herramientas necesarias y adecuadas de trabajo, así como el tiempo de respuesta en que la Institución entrega las mismas.



RELACIONES INTERPERSONALES

Aquellas interacciones que se tenga con los compañeros de trabajo, considerando el respecto, la amistad, la convivencia dentro y fuera de la Institución y la confianza.



FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Factor donde se mide la capacitación que se otorga dentro de la Institución, el cual nos indica que 75% de l personal consideran que reciben capacitación y se sienten satisfecho con ella.



ACOSO Y HOSTIGAMIENTO

Es la violencia moral que reciben en el trabajo cuando te dicen comentarios sugestivos o sexista, bromas ofensivas, miradas obscenas, se realizan proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual, te prometen recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales, se reciben represalias sin razón o amenazas con relación a su permanencia en el trabajo.



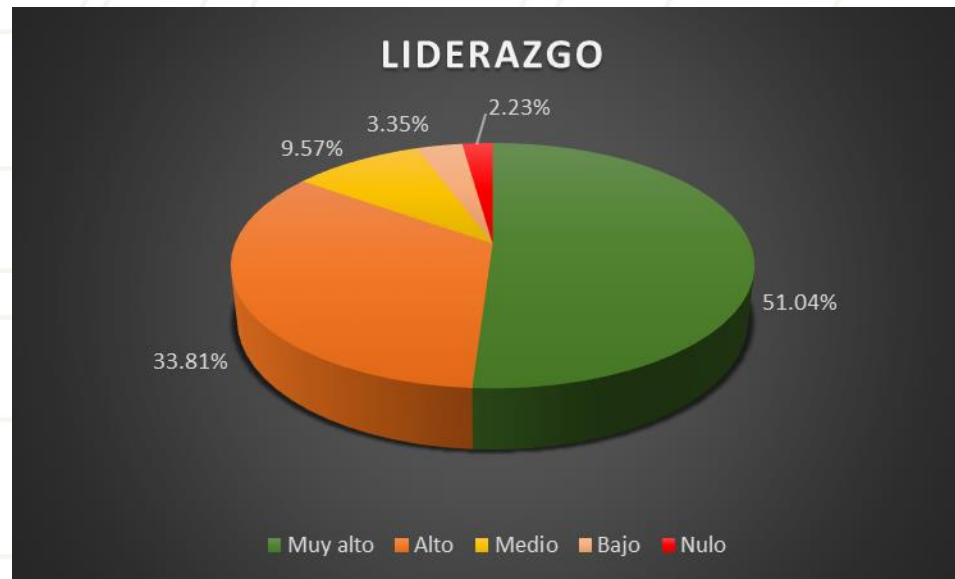
CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Se da, a través de acciones que permitan que los colaborados puedan erradicar las tensiones entre el trabajo, la vida personal y familiar, como son: la atención de problemas familiares sin distinción de género, el trato igual a mujeres embarazadas, apoyo a colaboradores que tenga a su cargo familiares que requieran cuidados, licencias de paternidad, y permisos para tender situaciones familiares.



LIDERAZGO

El liderazgo es la capacidad que tiene el jefe inmediato de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus funciones.



CLIMA LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA

En este factor se aplicaron preguntas relacionadas a privilegios por parte de los superiores, trato digno y decente, discriminación, falta de respeto o trato inferior o de burla entre compañeros, trato preferencial a directivos respecto a administrativos y/o docentes, discriminación hacia las diferencias o preferencias sexuales y políticas de inclusión laboral.

