

Medición del Clima Laboral y Cultura Organizacional 2016

**Reporte General Gobierno el Estado de
Guanajuato**

Agosto- Septiembre de 2016

Objetivo de la medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional

Es un análisis de percepción cuyos objetivos son:

Dar a conocer los resultados estadísticos obtenidos en la aplicación de la Encuesta del Clima y Cultura Organizacional que la Secretaría de la Transparencia y Rendición de Cuentas, a través de la Dirección General de Desarrollo de la Gestión Pública, coordina en todas las instituciones de Gobierno del Estado, **con la finalidad de identificar las áreas de oportunidad para que se implementen acciones de mejora, las cuales servirán como base para solventar los requerimientos y problemáticas manifestados por los servidores públicos adscritos a las mismas con sus respuestas.**

Objetivo de la medición

El Diagnóstico está estructurado en 16 categorías de análisis, cada una compuesta por un conjunto de reactivos o afirmaciones:

- 1.Recompensas y reconocimientos,
- 2.Capacitación y desarrollo,
- 3.Mejora y cambio,
- 4.Calidad y orientación al usuario,
- 5.Equidad laboral,
- 6.Comunicación,
- 7.Disponibilidad de recursos,
- 8.Calidad de vida laboral,
- 9.Balance trabajo-familia,
- 10.Colaboración y trabajo en equipo,
- 11.Liderazgo y participación,
- 12.Identidad con la institución,
- 13.Enfoque a resultados y productividad,
- 14.Normatividad y procesos,
- 15.Profesionalización e
- 16.Impacto de la encuesta en mi institución.

Escala de Medición

Cada uno de los reactivos del Instrumento tiene seis opciones de respuesta, que siguen la metodología de la denominada Escala Likert, misma que mide actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares.

OPCIÓN DE RESPUESTA	PUNTUACIÓN ASIGNADA
No sabe o no contestó	0
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Tratamiento Estadístico de los Datos

Promedio Consolidado por reactivo

$$P = \frac{S}{N-F} \times 20$$

P = Calificación Promedio por reactivo,

S = Sumatoria de puntajes por reactivo,

N = Número Total de encuestas,

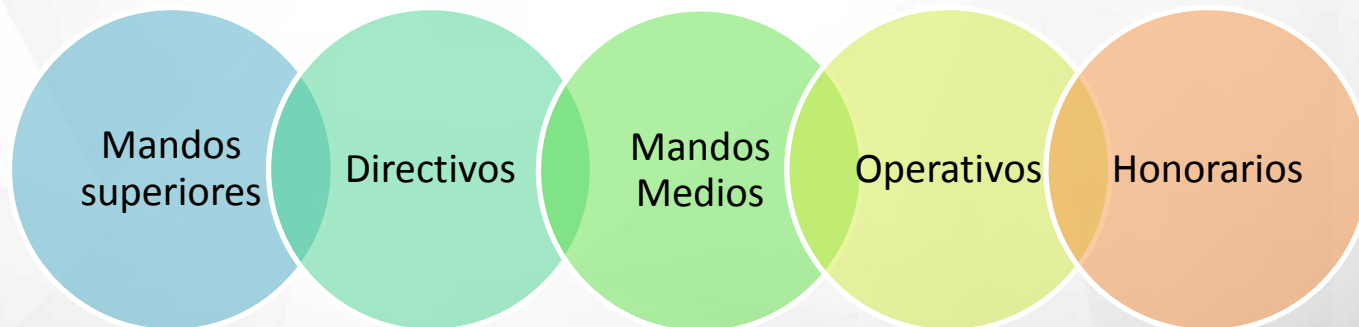
F = Factor de Opacidad (Número Total de Respuestas “No sabe” del nivel de cargo sobre 2).

Factor de Opacidad: elemento de transparencia en las entidades públicas, el que todos sus servidores públicos estén enterados acerca de las relaciones que la entidades establece con los diferentes públicos con los que interactúa para el cumplimiento de sus fines.

Organización de la información






Para representar la opinión del conjunto de los servidores públicos encuestados se realizó un muestreo aleatorio simple, de tal manera que cada servidor público tuviera igual probabilidad de ser seleccionado para integrar la muestra, y que al mismo tiempo se garantizara una composición muestral que concuerde con la estratificación por niveles de cargo de la entidad.

El muestreo aplica los criterios estadísticos más generalizados en el ámbito de la investigación social: nivel de confianza 95% y margen de error 5%.



Semaforización de los Resultados

Las respuestas asignadas en cada pregunta y cada rubro estará indicada de acuerdo a la siguiente clasificación o escala cromática:

Porcentaje	Semaforización	Situación
0 a 59		Situación crítica en el aspecto evaluado, con grandes vacíos y deficiencias que requieren atención primaria
60 a 80		Notable debilidad en el aspecto evaluado, desarrollos incipientes que requieren fortalecimiento
81 a 89		En proceso de fortalecimiento del aspecto evaluado, aunque con vacíos y debilidades
90 a 100		El aspecto evaluado se encuentra en parámetros de excelencia, se pueden obtener prácticas exitosas
Opacidad		Personas que han contestado no sabe

Composición de la Muestra

Rangos Tabulares	Conteo
Mandos Superiores	101
Directivos	655
Mandos medios	3,199
Operativos	5,604
Personal por Honorarios	1,494
SUMA	11,053

La composición de la muestra asegura que los datos son estadísticamente relevantes según el universo de estudio

Dependencias y Entidades Participantes

1. CENTRO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA
2. COLEGIO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS DEL ESTADO DE GUANAJUATO
3. COMISIÓN DE VIVIENDA DEL ESTADO DE GUANAJUATO
4. COMISIÓN ESTATAL DE ARBITRAJE MÉDICO
5. COMISIÓN ESTATAL DEL AGUA
6. COMISIÓN ESTATAL DEL DEPORTE
7. CONSEJERÍA Y ENLACE DE LA GUBERNATURA
8. CONSEJO DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA
9. COORDINACIÓN DE COMUNICACIÓN SOCIAL
10. COORDINADORA DE FOMENTO AL COMERCIO EXTERIOR (COFOCE)
11. ESCUELA PREPARATORIA REGIONAL DEL RINCÓN
12. FONDOS GUANAJUATO DE FINANCIAMIENTO (FOGIM)
13. FORUM CULTURAL GUANAJUATO (TEATRO Y MUSEO)
14. INSTITUTO DE ALFABETIZACIÓN Y EDUCACIÓN BÁSICA PARA ADULTOS
15. INSTITUTO DE ECOLOGÍA
16. INSTITUTO DE FINANCIAMIENTO E INFORMACIÓN PARA LA EDUCACIÓN (EDUCAFIN)
17. INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA EDUCATIVA DE GUANAJUATO (INIFEG)
18. INSTITUTO DE LA JUVENTUD GUANAJUATENSE
19. INSTITUTO DE LA MUJER GUANAJUATENSE (IMUG)
20. INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA DEL ESTADO DE GUANAJUATO
21. INSTITUTO ESTATAL DE ATENCIÓN AL MIGRANTE GUANAJUATENSE Y SUS FAMILIAS
22. INSTITUTO ESTATAL DE CAPACITACIÓN
23. INSTITUTO ESTATAL DE CULTURA
24. INSTITUTO GUANAJUATENSE PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
25. INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE ABASOLO (ITESA)
26. INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE GUANAJUATO (ITESG)
27. INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE PURÍSIMA DEL RINCÓN (ITSPR)
28. INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SALVATIERRA (ITESS)
29. INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DEL SUR DE GUANAJUATO
30. IPLANEG
31. ISSEG

Dependencias y Entidades Participantes

32. ITESI
33. MUSEO ICONOGRÁFICO DEL QUIJOTE (MIQ)
34. PARQUE AGRO TECNOLÓGICO XONOTLI S.A DE C.V. (PATX)
35. PARQUE GUANAJUATO BICENTENARIO
36. PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DEL ESTADO
37. PROCURADURÍA AMBIENTAL Y DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL DEL ESTADO DE GUANAJUATO (PAOT GTO)
38. SECRETARÍA DE DESARROLLO AGROALIMENTARIO Y RURAL
39. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO SUSTENTABLE
40. SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO
41. SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
42. SECRETARÍA DE FINANZAS, INVERSIÓN Y ADMINISTRACIÓN
43. SECRETARÍA DE GOBIERNO
44. SECRETARÍA DE OBRA PÚBLICA
45. SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA
46. SECRETARÍA DE TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS
47. SECRETARÍA DE TURISMO
48. SECRETARÍA PARTICULAR DEL GOBERNADOR
49. SISTEMA AVANZADO DE BACHILLERATO Y EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL ESTADO DE GUANAJUATO
50. SISTEMA ESTATAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA (DIF)
51. UNIDAD DE TELEVISIÓN DE GUANAJUATO
52. UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE GUANAJUATO
53. UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE JUVENTINO ROSAS
54. UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE PÉNJAMO
55. UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL BICENTENARIO (UPB)
56. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LEÓN (UTL)
57. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE SALAMANCA (UTS)
58. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE SAN MIGUEL ALLENDE (UTSMA)
59. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL NORTE DE GUANAJUATO
60. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL SUROESTE DE GUANAJUATO
61. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA LAJA-BAJÍO
62. UNIVERSIDAD VIRTUAL DEL ESTADO DE GUANAJUATO

ANÁLISIS POR CATEGORÍAS

Recompensas y reconocimientos

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	
En mi área se reconoce el logro de resultados.	0	91.09	0.61	84.87	1.59	72.53	2.66	69.39	3.28	69.22	71.35
En mi institución hay sistemas de recompensas por resultados.	0	74.46	9.01	61.58	16.38	48.21	12.1	53.33	21.42	41.86	51.05
Mi jefe me evalúa con base en las metas y actividades previamente acordadas conmigo.	0	95.64	0.61	91.88	1.81	86.09	4.34	79.03	5.96	77.03	81.69
Mi jefe reconoce la contribución de mi trabajo para el logro de los objetivos del área	0	94.85	0.61	89.1	1.75	79.99	2.77	75.57	3.41	75.67	77.8

TOTAL: 70.47

Capacitación y Desarrollo

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Prome dio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
La capacitación que recibo está relacionada con las funciones que realizo	0.99	92.94	0.61	88.24	1.28	79.62	1.5	78.92	3.41	75	79.23
En mi institución hay un programa de capacitación adecuado de acuerdo a mi perfil	0.99	87.16	2.29	80.59	5.56	71.09	5.87	70.42	11.18	63.54	70.43
La capacitación que recibo mejora mi desempeño en el trabajo	0.99	92.94	1.07	88.69	1.88	81.31	2.37	80.41	5.76	75.59	80.58
Mi jefe me permite cumplir con la capacitación que tengo programada	0.99	95.72	1.37	93.22	2.94	87.47	2.82	85.76	7.16	80.49	86.03

TOTAL: 79.07

Mejora y Cambio

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Prome dio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
En mi área buscamos nuevas formas de brindar atención eficazmente	0	96.44	0.15	94.03	0.47	88.63	0.71	86.67	1	86.2	87.64
En mi institución existen instrumentos o mecanismos (comités u otros) que captan nuestras sugerencias para mejorar	0	94.06	2.9	83.25	8.97	71.23	8.99	68.99	11.78	67.08	70.44
Me siento preparado para aceptar y enfrentar los cambios que ocurran en la forma de trabajar	0	98.02	0.15	95.83	0.13	93.78	0.37	92.6	0.47	92.63	93.12
Mi jefe me alienta a ser creativo en el desarrollo de mi trabajo, para lograr los objetivos de la institución.	0	94.85	0.15	90.57	0.53	81.39	0.64	77.67	1.07	79.07	79.8

TOTAL:

82.75

Calidad y Orientación al Usuario

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Prome dio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
Conozco las necesidades de los usuarios de mi trabajo.	0	94.65	0.31	93.64	0.44	91	1.11	86.77	1.14	87.4	88.5
Mi institución promueve captar las sugerencias de nuestros usuarios.	0	94.26	0.92	89.72	3.09	82.52	3.71	78.91	4.15	79.03	80.71
El trato que damos en mi área es cordial y respetuoso	0	96.83	0.15	97.23	0.13	95.49	0.23	94.02	0.13	94.74	94.69
En mi área se aprovechan las sugerencias para mejorar la calidad de los servicios.	0	95.64	0.46	93.89	1.19	87.65	1.28	85.22	2.21	84.56	86.39

TOTAL:

87.57

Equidad laboral

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	
En mi institución son inexistentes las situaciones de intimidación o maltrato	1.98	91.8	3.66	89.83	9.25	80.02	8.71	70.96	10.44	76.24	75.57
En mi institución existen instalaciones adecuadas para personas con discapacidad	0	80.2	1.37	74.4	2.66	71.73	5.01	67.73	3.41	72.22	69.97
Existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.	0	97.82	2.75	93.28	7.5	86.05	8.74	80.96	14.06	78.99	83.03
En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.	0	97.43	1.68	94.75	5.63	86.56	7.01	79.71	8.23	84.15	83.31
En mi institución se dan las oportunidades de ascenso y promoción, sin distinción entre mujeres y hombres.	0	96.83	3.51	89.48	8.32	76.07	8.24	70.68	11.31	72.34	73.8

TOTAL:

77.14

Comunicación

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	
En mi trabajo existe comunicación entre las diferentes áreas.	0	92.67	0.46	88.14	0.56	80.59	1.2	78.58	1.41	76.67	79.54
Mi jefe me informa del objetivo, metas y actividades que tengo que lograr.	0	96.63	0.15	92.74	0.25	86.92	0.7	82.87	0.47	84.09	84.86
Mis superiores comunican la planeación y metas de la organización.	0	96.63	0.15	90.7	0.91	80.96	2.39	77.62	1.54	79.02	79.68

TOTAL: 81.36

Disponibilidad de Recursos

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	
Cuento con el material y recursos necesarios para el desempeño de mis funciones	0	93.07	0.15	87.91	0.03	83.78	0.3	80.37	0.13	78.29	81.58
El equipo de cómputo con que cuento es adecuado para el desarrollo de mi trabajo.	0	96.04	0.31	90	0.28	84.85	2.96	78.61	3.61	73.44	80.52
Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.	0	95.84	0.31	88.17	0.09	83.48	0.32	80.35	0.33	78.35	81.53

TOTAL: 81.21

Calidad de Vida Laboral

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	
Cuento con condiciones adecuadas de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.	0	96.63	0.15	91.49	0.09	87.45	0.25	84.76	0.33	84.33	85.93
En mi área el trato entre servidores públicos es respetuoso.	0	98.42	0.15	95.37	0.19	91.15	0.45	89.58	0.27	90.46	90.51
Me siento feliz haciendo mi trabajo.	0	97.82	0.15	95.58	0.13	92.67	0.21	92.84	0	91.95	92.81
En mi trabajo no existen situaciones que me causen estrés o tensión.	0.99	78.81	0.31	73.52	0.25	69.14	0.66	65.69	0.27	67.88	67.52
Mi institución da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad	0	94.65	1.53	87.23	2.88	82.97	2.18	80.8	3.82	81.76	82.01

TOTAL: 83.76

Balance Trabajo-Familia

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	
<p>0</p> <p>Mi trabajo me permite dedicar suficiente tiempo a mi familia.</p>	0	81.98	0.15	78.07	0.03	77.05	0.2	79.86	0	77.75	78.62
<p>0</p> <p>Mi institución informa de manera adecuada sobre la prestaciones y beneficios a los que tengo derecho.</p>	0	94.46	0.31	88.84	0.56	80.7	1.12	78.21	6.83	64.89	77.91
<p>0</p> <p>Me apoyan en el trabajo cuando tengo una urgencia familiar</p>	0	98.02	0.46	94.78	0.72	90.02	0.98	87.07	1.61	86.76	88.38

TOTAL: **81.64**

Colaboración y Trabajo en Equipo

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	
	En mi área se promueve trabajaren equipo.	0	96.04	0.15	94.06	0.19	86.78	0.41	83.95	0.2	
En mi área recibimos capacitación para trabajar en equipo	0	89.5	0.46	83.37	1.09	73.75	1.36	73.37	3.21	67.05	73.32
Cuando trabajo en equipo se logran mejores resultados.	0	97.62	0.46	95.36	0.66	91.05	0.98	89.11	1.34	87.96	89.9
En mi área se trabaja en equipo.	0	94.85	0.31	91.38	0.19	84.84	0.43	81.29	0.4	81.86	83.06

TOTAL: 82.96

Liderazgo y Participación

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	
Mi jefe me proporciona la información necesaria para desempeñar mi trabajo.	0	96.63	0.15	91.83	0.09	86.42	0.39	84.15	0.33	84.2	85.32
Mi jefe es un servidor público ejemplar.	0.99	95.52	1.83	92.02	3.56	83.91	3.37	81.11	3.95	83.28	82.94
Mi jefe está abierto para recibir sugerencias y comentarios.	0	95.45	0.92	91.87	0.91	85.68	0.96	82.73	1	84.75	84.45
Mi jefe distribuye el trabajo de acuerdo a capacidades.	0	95.64	1.98	89.56	2.25	82.29	2.55	79.27	2.61	81.52	81.15

TOTAL: 83.47

Identidad con la Organización

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Prome dio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
	Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	0.99	96.72	0.46	93.44	1.22	88.86	1.52	87.41	0.74	84.89
Me siento orgulloso de ser parte de mi institución.	0	99.21	0.15	97.54	0.28	93.86	0.29	93.15	0.13	91.41	93.36
Trabajar en el gobierno me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	0	98.81	0.15	98.52	0.31	96.22	0.73	93.68	0.54	93.06	94.6

TOTAL:

91.94

Enfoque a resultados y productividad

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Prome dio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
	Conozco el impacto del trabajo de mi institución.	0	99.01	0.61	97.49	0.44	93.69	2.41	87.84	1.27	89.94
La estructura de mi área es la adecuada para cumplir con nuestros objetivos.	0	89.9	0.46	86.95	0.78	83.43	1.59	82.83	1.14	81.44	83.07
Me siento comprometido a lograr buenos resultados en mi trabajo.	0	99.8	0	98.75	0.03	97.42	0.2	95.84	0.13	96.48	96.52
En mi área logramos obtener mejores resultados sin incrementar el gasto.	0	94.06	1.37	93.25	2.09	89.01	4.43	85.34	4.62	85.55	86.93
El área de recursos humanos da buen servicio al personal de mi institución.	0	91.88	1.53	87.54	1.75	84.93	3.71	83.89	4.62	82.15	84.19

TOTAL: 88.23

Normatividad y Procesos

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	
La normatividad de mi institución está adecuada a las necesidades actuales	0	89.5	0.61	87.99	4.06	84.52	6.17	82.24	6.63	80.96	83.09
Los procedimientos de mi institución están actualizados.	0	89.5	1.53	85.63	4.75	82.47	7.35	81.87	7.56	79.11	81.91
Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	0	96.83	0.46	94.69	2.25	89.84	4.69	84.05	4.75	82.29	86.2
En mi institución se implementan las sugerencias para simplificar los procesos de trabajo	0	92.48	1.37	87.9	4.1	80.73	4.98	77.94	6.63	75.67	79.13

TOTAL:

82.58

Profesionalización

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	
En mi institución el proceso de ingreso para ocupar una plaza vacante es claro y transparente.	0	94.85	3.05	86.51	8.47	77.62	11.1	72.27	11.91	71.2	74.72
Los servidores públicos de carrera contribuyen a que los cambios de administración se den en forma eficiente.	0.99	92.34	5.8	87.61	10.1	80.45	14.1	73.94	16.8	72.09	76.57
El Servicio Profesional de Carrera mejora la administración pública.	1.98	88	6.11	86.9	8.22	80.48	12.51	76.85	15.33	73.64	78.15
Cuando existe una vacante en mi institución, primero se busca la promoción interna.	0.99	87.96	4.89	81.5	11.57	67.79	14.86	63.09	17.34	64.43	65.98
En mi institución se promueve la cultura de la profesionalización.	0	94.65	1.68	89.55	4.53	80.58	7.89	76.53	8.03	77.53	78.75

TOTAL:

74.83

Impacto de la encuesta en mi organización

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	
Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.	3.96	92.53	4.27	83.84	12.63	71.02	16.72	64.9	22.22	63.87	67.97
Participo en las acciones de mejora de clima y cultura organizacional de mi institución.	0.99	94.53	1.53	88.37	3.72	79.3	5.76	76.3	6.63	74.99	77.84
Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.	0	95.05	2.75	86.38	6.78	76.25	9.67	73.34	11.38	71.4	74.88

TOTAL: 73.56

Resumen



Resultados	MANDOS SUPERIORES	DIRECTIVOS	MANDOS MEDIOS	OPERATIVOS	HONORARIOS	General
por reactivo	%	%	%	%	%	%
RECOMPENSAS Y RECONOCIMIENTOS	89.01	81.86	71.71	69.33	65.95	70.47
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	92.19	87.68	79.87	78.88	73.65	79.07
MEJORA Y CAMBIO	95.84	90.92	83.75	81.48	81.25	82.75
CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO	95.35	93.62	89.17	86.23	86.43	87.57
EQUIDAD DE GÉNERO	92.82	88.35	80.09	74.01	76.79	77.14
COMUNICACIÓN	95.31	90.53	82.82	79.69	79.93	81.36
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	94.98	88.69	84.03	79.78	76.69	81.21
CALIDAD DE VIDA LABORAL	93.27	88.64	84.67	82.73	83.28	83.76
BALANCE TRABAJO-FAMILIA	91.49	87.23	82.59	81.71	76.47	81.64
COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO	94.5	91.04	84.1	81.93	80.48	82.96
LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN	95.81	91.32	84.58	81.81	83.44	83.47
IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN	98.25	96.5	92.98	91.41	89.79	91.94
ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD	94.93	92.79	89.7	87.15	87.11	88.23
NORMATIVIDAD Y PROCESOS	92.08	89.05	84.39	81.52	79.51	82.58
PROFESIONALIZACIÓN	91.56	86.41	77.38	72.54	71.78	74.83
IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN	94.03	86.19	75.52	71.51	70.09	73.56

Calificaciones Generales (Promedio General)

CALIFICACIÓN GENERAL:

81.41

CLIMA LABORAL 2015 VS 2016

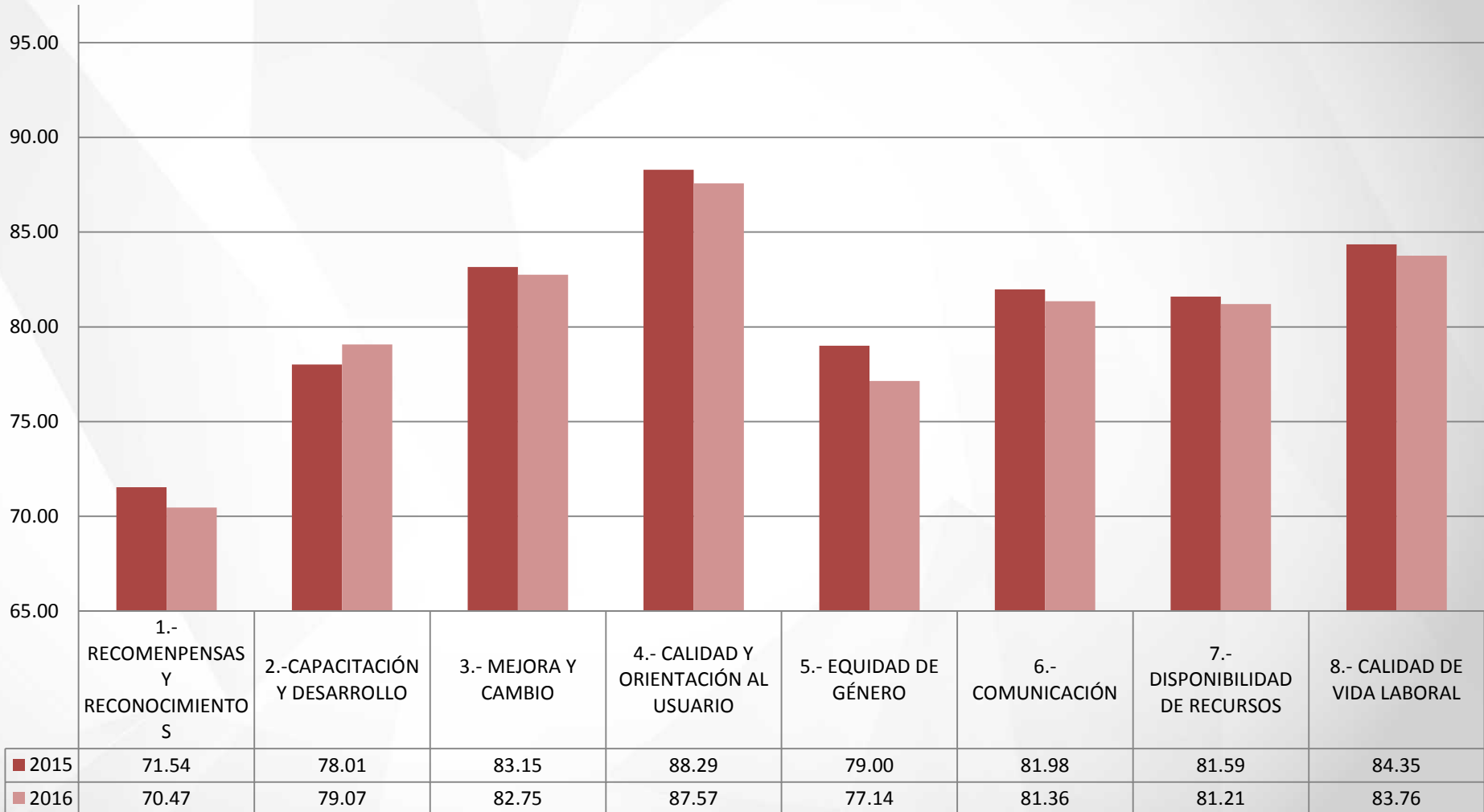
■ PROMEDIO GENERAL 2016 ■ PROMEDIO GENERAL 2015

Año	Promedio General
2016	81.41
2015	82.01

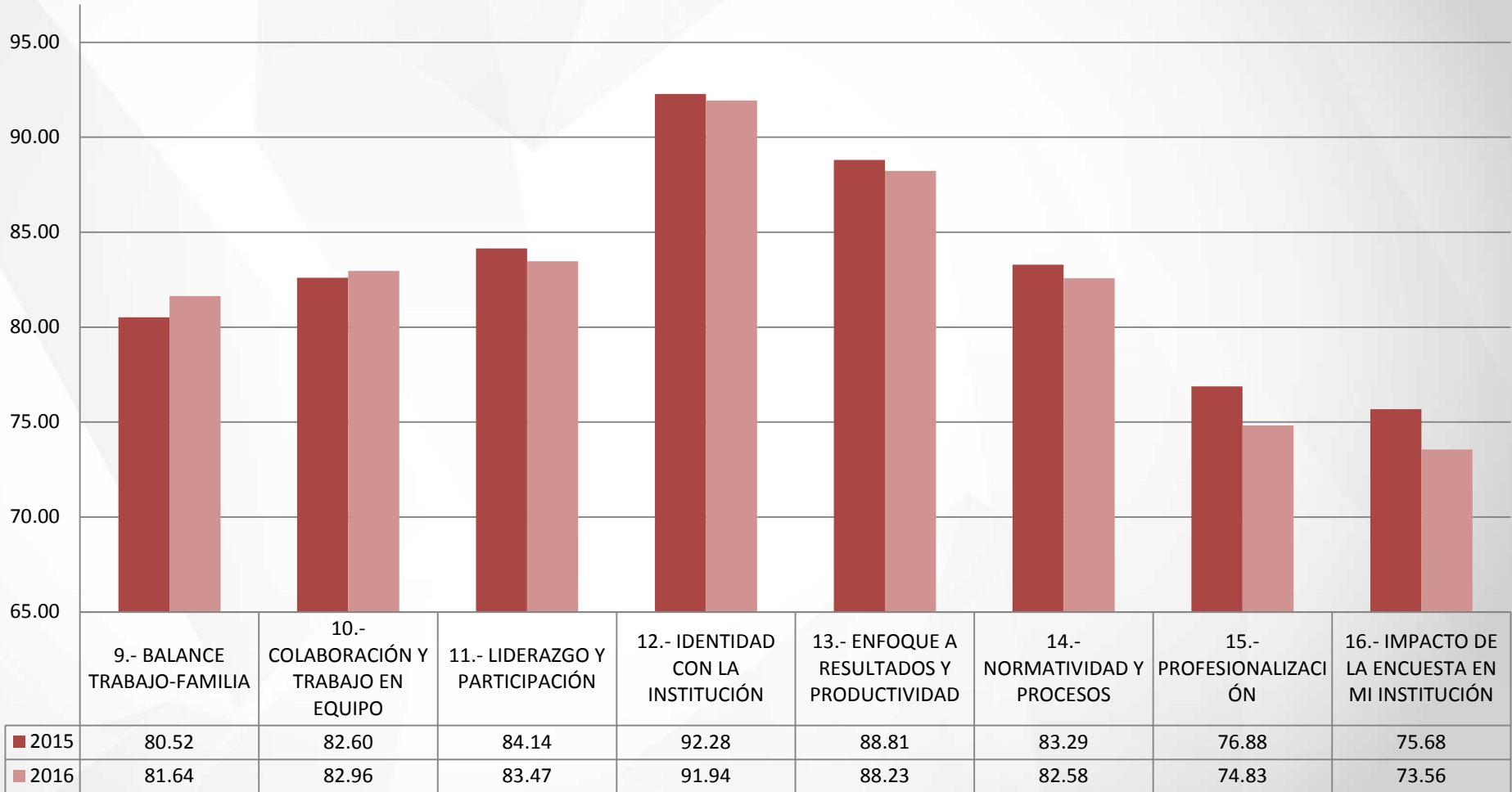
81.41

82.01

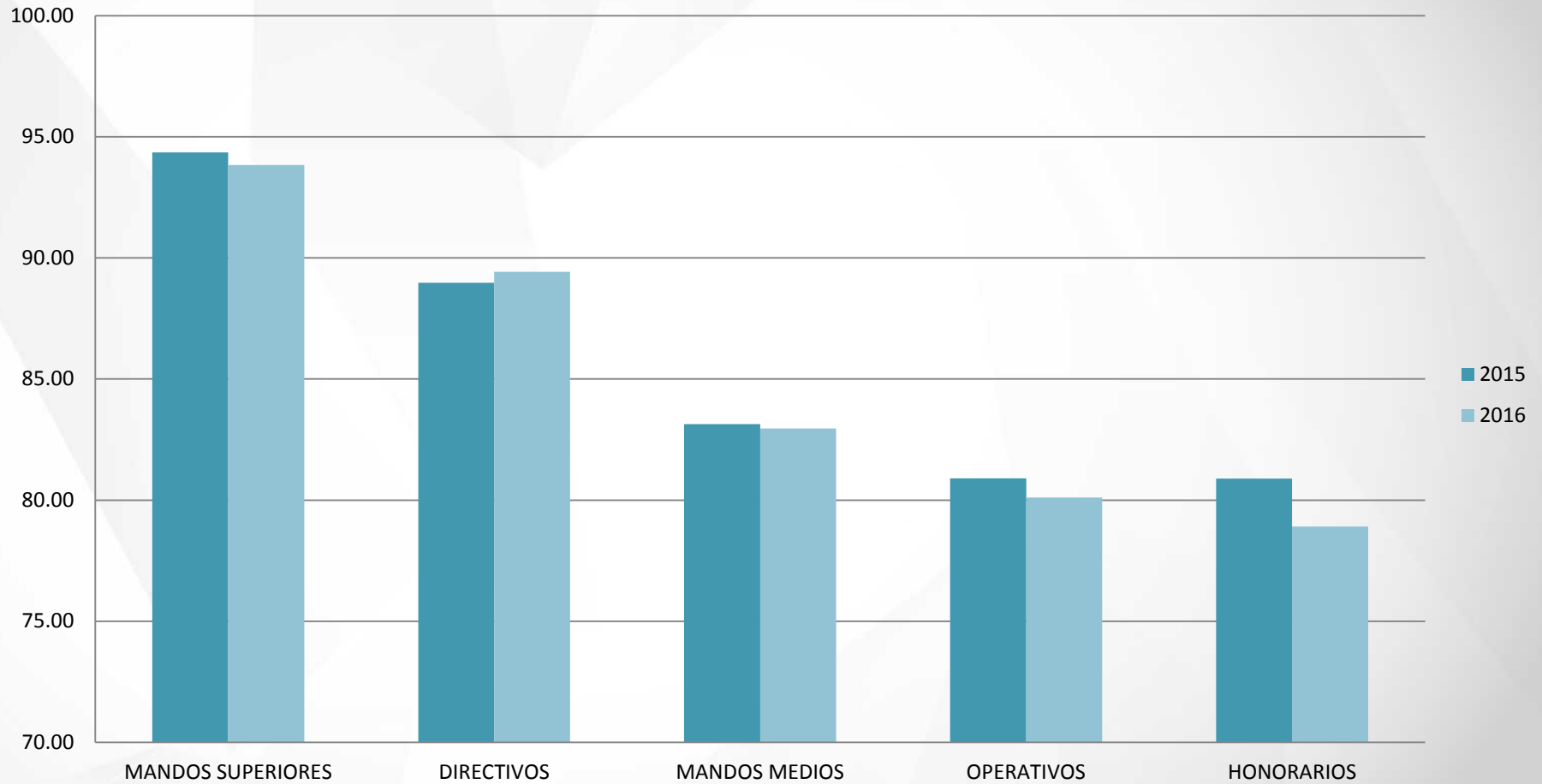
Comparativo Clima Laboral 2015 vs 2016



Comparativo Clima Laboral 2015 vs 2016



Comparativo entre Rangos Tabulares



Conclusiones y recomendaciones



1. El rubro de **Recompensas y Reconocimientos** es el principal foco de atención dentro del Clima Laboral dentro de Gobierno del Estado de Guanajuato ya que se encuentra en la zona ámbar de la escala cromática, sin embargo, los encuestados de 2016 califican de manera más positiva respecto a la medición de 2016. Adicionalmente, es una recomendación el considerar atención a la problemática mediante iniciativas en la materia, principalmente entre la parte media y baja de la estructura (mandos medios, operativos y honorarios) que califican en rojo al enunciado “En mi institución hay sistemas de recompensas por resultados”.
2. El tema de **Capacitación y Desarrollo** también constituye un punto a considerar en la mejora del Clima Laboral de Gobierno del Estado. Lo anterior se traduce en la recomendación de hacer énfasis en la capacitación al puesto dando prioridad a la capacitación de operativos y mandos medios. El siguiente paso recomendado es el de generar procesos consultivos (diagnóstico de necesidades de capacitación) entre los empleados a efecto de dar forma de manera conjunta un programa de capacitación basado en el trabajo que se realiza al interior del área funcional priorizando personal directivo y mandos medios, lo anterior en cada una de las entidades y dependencias participantes.
3. Sobre el tema de **Mejora y Cambio**, se observa desconocimiento por parte de la parte baja de la estructura (mandos medios y operativos) sobre los mecanismos para captar sugerencias de mejora. Por lo tanto, se recomienda generar espacios participativos en cada dependencia y entidad, a efecto de alentar a la creatividad en la mejora de los procesos internos. Por lo anterior, se sugiere la creación de vías institucionales para la captación de quejas y sugerencias (Buzón de quejas y participación en Comités Internos de Mejora, Ética, Equidad de Género, etc.) por parte del personal, facilitando con ello la posibilidad de generar mejoras y la denuncia de irregularidades sin represalias para los denunciantes.

Conclusiones y recomendaciones



4. En el rubro de **Calidad y Orientación al Usuario**, los encuestados manifiestan **conocimiento alto de las necesidades de los usuarios (foco amarillo)**, así como **sentido de la calidad con la que se debe tratar a los mismos**, se sugiere sin embargo, generar iniciativas que den como resultado la captación de las sugerencias de los usuarios.
5. La **Equidad Laboral** como rubro se encuentra también considerado como un foco de atención prioritaria (semaforización en ámbar), en concreto, los encuestados manifiestan la **necesidad de hacer mejoras en los mecanismos de evaluación no discriminatorios** (mandos medios, operativos y honorarios). Como punto a considerar, se observa que los encuestados manifiestan la necesidad de contar con instalaciones adecuadas para personas con discapacidad, además es **necesario indagar más para conocer si existen situaciones de maltrato especialmente entre el personal operativo**, en razón de los pobres resultados en el rubro; finalmente, es necesario generar condiciones adecuadas para el ascenso y promoción de acuerdo a capacidades y desempeño.
6. **La Comunicación Interna**, según los datos aportados por la Encuesta de Clima Laboral y Cultura Organizacional 2016, se expresa la necesidad de crear espacios consultivos, por lo que se recomienda **hacer énfasis en el segmento de personal de mandos medios, operativos y honorarios para hacerles saber de manera constante los objetivos y metas institucionales**, así como de sus metas individuales para cumplir con sus funciones respectivas en tiempo y forma.
7. Sobre el tema de **Disponibilidad de Recursos**, los miembros de Gobierno del Estado manifiestan una creciente escasez de recursos (respecto a 2015). Se recomienda profundizar en las necesidades a través de los diagnósticos individuales de las dependencias y entidades para tomar cada caso particular.

Conclusiones y recomendaciones

8. En el rubro de **Calidad y Orientación al Usuario**, los encuestados manifiestan **conocimiento alto de las necesidades de los usuarios (foco amarillo)**, así como **sentido de la calidad con la que se debe tratar a los mismos**, se sugiere sin embargo, generar iniciativas que den como resultado la captación de las sugerencias de los usuarios.
9. El rubro de **Calidad de Vida Laboral** presenta también áreas de oportunidad, donde llama la atención el **alto nivel de estrés manifestado por los encuestados**, desde el personal de mandos superiores, hasta los operativos (los más estresados) califican el rubro en foco ámbar. De la misma manera **se manifiestan áreas de mejora en temas de seguridad y limpieza**. Se propone la implementación de programas como las 5's (Cinco S), o iniciativas en seguridad orden y limpieza (Programa SOL), así como de sensibilización y capacitación en Manejo del Estrés, además de la redistribución de cargas de trabajo tomando en cuenta los reportes individuales por dependencias y entidad.
10. El rubro de **Balance Trabajo- Familia ha sido uno de los pocos que ha subido respecto a la medición de 2015**. Sin embargo existen grandes áreas de oportunidad tales como la manifestación de que a los encuestados el trabajo no les permite a los miembros de la organización dedicar tiempo suficiente a la familia (foco ámbar), además se manifiesta tener bajo conocimiento de las prestaciones laborales a las que tienen derecho, especialmente entre operativos y personal de honorarios. Por lo anterior, se sugiere comunicar al personal sobre la prestaciones y beneficios a los que tienen derecho, elemento que han señalado como área de atención, además de generar condiciones para que los empleados puedan tener una carga laboral que les permita llevar una vida familiar de calidad.
11. Otro de los puntos evaluados de manera creciente respecto a 2015 es el de **Colaboración y Trabajo en Equipo**, donde según lo manifestado por los encuestados en la Institución existen áreas de mejora en la promoción y preparación para el trabajo en equipo, principalmente entre la zona media-baja de la estructura organizacional. **Se recomienda, integrar al plan de mejora capacitación formal al personal sobre trabajo en equipo, tomando en cuenta para ello las evaluaciones de cada dependencia y entidad.**

Conclusiones y recomendaciones

12. El rubro de **Liderazgo y Participación** también presenta retos para el mejoramiento del clima organizacional dentro de Gobierno del Estado de Guanajuato. El personal encuestado manifiesta **áreas de oportunidad principalmente en la distribución de las cargas de trabajo**. Se hace notar que **el personal operativo es quien más resiente la sobrecarga de trabajo**, por lo que las iniciativas que se busquen en la redistribución de las cargas laborales tendrá que tomar en cuenta la percepción de la parte baja-media de la estructura, además de generar espacios para la recepción de sugerencias de mandos medios y operativos con los líderes de la organización.
13. El **personal encuestado manifiesta una notable Identidad con la Institución (foco verde)**. Por lo anterior, se considera que **las iniciativas aplicadas en la mejora organizacional deberán tomar como fortaleza el alto sentido de identificación que tienen los servidores públicos encuestados**, hay que considerar, sin embargo, que el resultado es inferior al de 2015.
14. Sobre el rubro de **Enfoque a Resultados y Productividad**, la Encuesta de Clima Laboral y Cultura Organizacional ha calificado la situación institucional en foco amarillo, donde se recomienda reforzar el servicio que prestan las áreas de personal, tomando en cuenta para ello la realidad manifestada en cada uno de los reportes individuales de las dependencias y entidades participantes. Así mismo es pertinente reforzar las estructuras organizacionales dentro de Gobierno del Estado de Guanajuato.
15. Hablando del tema de **Normatividad y Procesos**, los resultados muestran la **necesidad de actualización de procesos y procedimientos**, así como hacer del conocimiento del personal sobre la normatividad aplicable al trabajo. Se recomienda inspeccionar cada caso de acuerdo a los resultados por dependencia y entidad.
16. El rubro de **Profesionalización** se encuentra también en foco ámbar para Gobierno del Estado durante 2016. Las respuestas de los encuestados manifiestan **opacidad en los procesos de ingreso a plazas, así como la pobre movilidad interna para personal operativo y mandos medios dentro de la Institución**.

Conclusiones y recomendaciones

17. Sobre el **Impacto de la encuesta en la Institución** los resultados también representan focos de atención al estar en zona ámbar de la semaforización. Se recomienda dar mayor visibilidad a los resultados a los resultados de Clima Laboral (en cada una de las dependencias y entidades) ya que ello redundará en una mayor participación en las acciones derivadas del diagnóstico y que conformarán el programa de trabajo en la materia. Aunado a lo anterior, la participación en acciones de mejora de clima y cultura organizacional de mandos medios, operativos y honorarios, debe ser mayor por lo que las acciones en la materia deben focalizar en los compañeros de esos rangos tabulares.