

## 7. ANEXOS

Dimensión	Ítem	Indicador
Planeación	1	Políticas de trabajo
	16	Cambios en estructura orgánica

### Anexo 1: Dimensiones e Indicadores a Evaluar en el Clima Organizacional del DEUG

	21	Distribución de actividades
	36	Claridad de responsabilidades
	44	Disponibilidad de herramientas/equipos/ recursos
Autonomía	2	Sentimiento de autoridad
	26	Iniciativa
	35	Autonomía laboral
	46	Libertad en toma de decisiones
Remuneración	3	Satisfacción de necesidades
	14	Remuneración justa
	37	Remuneración en relación al esfuerzo
	50	Remuneración en relación a las horas trabajadas
Relaciones personales	4	Apoyo entre compañeros de trabajo
	13	Relación con el jefe
	27	Relación profesional con compañeros de trabajo
	34	Relación informal con compañeros de trabajo
	45	Igualdad de trato
Conflicto	5	Apoyo en la solución de problemas
	12	Dificultad para trabajar con compañeros
	23	Solución de problemas
	39	Conflicto interpersonal
	47	Obstaculización del trabajo
Compromiso	6	Compromiso laboral
	11	Orgullo del centro de trabajo
	28	Compromiso a trabajar con calidad
	33	Recomendación del centro de trabajo
	40	Sentimiento de brindar servicios de calidad
Liderazgo	7	Liderazgo orientado al logro
	17	Liderazgo Participativo
	24	Liderazgo apoyador
	38	Liderazgo directivo
	43	Existencia de liderazgo
Comunicación	8	Difusión de información necesaria
	18	Libertad de expresión
	29	Comunicación ascendente
	32	Conocimiento de logros
	49	Comunicación informal
Motivación	9	Interés en el puesto de trabajo
	25	Reconocimiento
	30	Interés en las actividades laborales
	42	Realización personal
Formación profesional	10	Igualdad de oportunidades
	20	Desarrollo profesional
	31	Participación en actividades en pro del crecimiento profesional
	41	Actividades laborales y desarrollo profesional
	48	Crecimiento profesional

## **Anexo 2: Recomendaciones para los Encuestadores**

### “Yo” como encuestador

Al presentarse en el Departamento, es importante considerar que las personas pueden sentirse amenazados o nerviosos ante la evaluación, considerar que sus respuestas serán usadas en su contra y recibir represalias por parte de sus superiores. Ante estas situaciones el encuestador debe mantener la calma, usar un tono de voz tanto amable como respetuoso y debe aclarar el motivo de su presencia.

### Entrada

- Presentarse (dar su nombre y explicar la razón por la cual están ahí)
- Aclarar el motivo de la aplicación del instrumento.
- Agradecer a las personas por su presencia, tiempo y colaboración.
- Entregar los cuestionarios
- Indicar que el tiempo promedio para contestar el cuestionario es de 20 minutos.
- Pedir que contesten a todas las preguntas y que no se detengan tanto tiempo en cada una de ellas.

### Hacer hincapié en:

- Que la encuesta es para fines de evaluación del Departamento en general.
- Que las respuestas serán confidenciales.
- Que ningún colaborador o miembro del Departamento tendrá acceso a las encuestas.
- Que sus jefes no podrán conocer sus respuestas y, por ende, no puede existir ningún tipo de represalias o consecuencias.
- Solicitar que contesten con honestidad de tal manera que los resultados que se obtengan puedan reflejar realmente las características del clima laboral del Departamento y así poder implementar estrategias que los beneficien a ellos mismos.

### Al finalizar el llenado del cuestionario:

- Pedir que cuando terminen de contestar doblen el cuestionario a la mitad y lo depositen en un contenedor o caja.
- Agradecer nuevamente por su participación y su disposición

### Notas del encuestador

Al finalizar la aplicación de la encuesta, favor de hacer anotaciones sobre:

- Tiempo de inicio y término.
- Si las personas se mostraban nerviosas, confundidas, silenciosas, con prisa, etc.
- Qué tipo de dudas surgieron

- Comentarios de las personas

### Anexo 3: Captura y Análisis de Datos Cuantitativos

Captura inicial - Microsoft Excel

Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista

Calibri 11 Fuente Ajustar texto Alineación General Número Estilos Celdas

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY								
	No cuestionario	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38	Item 39	Item 40	Item 41	Item 42	Item 43	Item 44	Item 45	Item 46	Item 47	Item 48	Item 49	Item 50
18	17	3	3	3	5	5	3	4	4	5	4	5	1	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	NC	2	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5			
19	18	5	4	2	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	5	1	3	3	4	2	3	1	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	1					
20	19	4	5	3	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	3	4	3	5	5	5	4	4	NC	3	5	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	2	3					
21	20	4	5	4	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	4	5	3	2	5	5	4	3	4	3	5	5	3	5	5	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5							
22	21	NC	4	NC	NC	4	4	4	NC	4	5	5	NC	NC	5	4	4	3	5	NC	5	NC	5	NC	5	1	5	5	5	1	NC	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	1	NC	NC	5					
23	22	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
24	23	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	1	2	5	2	2	5	2	1	2	3	5	5	1	1	2	4	3	3	1	3	1	3	2	3	2	4								
25	24	5	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	NC	3	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3				
26	25	5	4	5	2	2	NC	1	3	5	3	5	2	1	4	5	1	1	3	5	5	3	5	2	1	1	3	3	5	1	1	4	2	3	5	1	4	1	2	2	5	5	2								
27	26	5	4	2	5	4	NC	3	4	4	3	5	3	5	4	5	1	2	5	4	1	4	1	4	5	2	3	5	5	2	3	3	3	3	5	4	4	5	3	3	1	4	5								
28	27	5	4	3	3	3	3	NC	4	5	NC	5	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	5	3	4	5	4	4	2	3	5	5	3	2	3	5	5	4	1	3	1	3	3	2	4					
29	28	3	4	1	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	1	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	2	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	1	4	3	1				
30																																																			
31	VAR POBLAC	0.8	0.7	0.9	0.7	0.8	0.5	1.3	0.6	0.7	0.9	0.5	0.8	1.4	1.4	0.6	1.1	1.3	1.3	0.5	1.2	0.8	1.6	0.8	1.7	1.7	1	0.5	0.4	1.2	1.8	0.7	0.8	0.7	0.9	1.5	0.6	1.7	1.3	1.3	1.2	1.7	1.9								
32	PROMEDIO	4.1	4.1	2.9	4.3	4	3.8	3.7	3.8	4.3	3.4	4.5	3.5	4.1	3.2	4.3	2.5	3	3.9	4.4	3.4	3.4	3.5	3.3	4	3.2	3.7	4.4	4.6	2.7	3.4	3.3	3.8	4	4.1	3.5	4.1	4	3.7	3.4	3.4	3.6	3.5								
33	DESVESTANC	0.9	0.9	1	0.8	0.9	0.7	1.2	0.8	0.8	1	0.7	0.9	1.2	1.2	0.8	1.1	1.2	1.2	0.7	1.1	0.9	1.3	0.9	1.3	1.3	1	0.7	0.6	1.1	1.4	0.9	0.9	0.8	1	1.3	0.8	1.3	1.2	1.2	1.1	1.3	1.4								
34	MODA	4	4	3	5	5	4	4	3	5	3	5	3	5	4	5	3	3	5	5	3	4	4	3	5	4	3	5	5	3	4	3	3	5	5	3	4	5	3	3	3	5	5								
35	TOTAL	111	114	75	112	112	100	100	103	119	91	125	95	111	82	115	63	85	109	118	94	93	91	83	112	90	103	123	128	72	94	85	105	113	116	95	114	104	104	94	89	97	97								
36	1	0	0	2	0	0	0	2	0	0	1	0	1	3	0	7	3	1	0	2	1	3	0	3	4	1	0	0	5	4	1	0	0	0	3	0	3	1	2	1	1	4									
37	2	2	1	7	1	1	0	2	0	0	2	0	1	3	4	0	2	5	2	0	2	2	4	1	4	1	0	0	6	4	2	2	0	1	1	0	1	2	3	4	7	2									
38	3	3	6	10	3	8	9	5	11	7	14	4	12	2	8	5	12	12	8	4	13	10	7	12	3	7	11	3	2	10	4	14	10	9	8	9	8	1	11	12	10	4	8								
39	4	12	11	6	9	9	12	11	10	7	6	7	9	7	8	10	4	4	5	9	6	12	7	6	7	8	8	11	8	5	10	7	9	9	5	7	10	9	4	5	5	5	5								
40	5	10	10	1	13	10	5	7	6	14	4	17	4	14	3	12	0	4	12	14	5	2	7	3	14	5	7	14	18	1	6	2	7	10	14	7	10	12	10	6	6	10	9								
41	TOTAL 1-5	27	28	26	26	28	26	27	27	28	27	28	27	27	26	27	25	28	28	27	28	27	26	25	28	28	28	28	28	27	28	26	28	28	28	27	28	26	28	28	26	27	28								
42																																																			
43	TOTAL NC	1	0	2	2	0	2	1	1	0	1	0	1	1	2	1	3	0	0	1	0	1	2	3	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	1	0	2	0	0	2	0	0	2	1	0						

Hoja4 6 DISP INST. DEF. CAP ORIG Alfa Cronbach CAP VARIABLES Hoja1 Graf variables

Promedio: 8.075080906 Recuento: 1707 Suma: 12476 90%

## Anexo 4: Captura y Análisis de Datos Cualitativos

Captura inicial - Microsoft Excel

	A	B	L	U	V	W	X	
1	No cuestionario	ASPECTOS QUE AGRADAN	ASPECTOS A MEJORAR	Genero	Edad	Edo. Civil	Nivel Educativo	Ant
11	10	Participación, colaboración entre todos, compromiso.	Comunicación, entendimiento.	Femenino	56	Casado	10	
12	11	Relaciones interpersonales, disposición a resolver problemas.	Trato adecuado entre todos, enfrentar y resolver conflictos, comunicación.	Masculino	46	Casado	10	
13	12	Lo que mas me agrada del clima laboral es la buena relación entre los profesores y entre profesores y personal de apoyo y administrativos.	Considero que podría mejorar el clima laboral entre los trabajadores administrativos.	Femenino	44	Divorciado	7	
14	13	El espacio de libertad para organizar mis tareas. Las posibilidades de crecimiento profesional.	El trabajo en equipo. La claridad en las metas y estrategias para alcanzarlas.	Femenino	36	Soltero	10	
15	14	Relación de cercanía y apoyo entre iguales.	Comunicación. Talleres de relaciones interpersonales.	Femenino	40	Casado	9	
16	15	Compañerismo.	Convivencia continua.	Femenino		Casado	10	
17	16	La convivencia con mis compañeros de trabajo, la comunicación constante con ellos y el director.	Mayor comunicación con estudiantes y profesores.	Femenino	66	Viudo	10	
18	17	El contar con un buen jefe que sabe valorar el trabajo de las personas.	Trabajar mucho mas en equipo.	Masculino	43	Casado	4	
19	18	No.	Que algunos trabajadores no crean ser jefes de todos y todo que se tenga respeto.	Masculino				
20	19	La cercanía personal con las personas con las que estoy en mayor interacción	Más delimitación del trabajo de cada uno y que se comparta la información	Femenino	24	Soltero	8	
21	20	Calidez de los compañeros. Compromiso institucional. Interés por los estudiantes. Ayuda al compañero.	Que todos nos comprometamos con eventos, en algún aspecto, ya que en ocasiones "somos externos"	Femenino	38	Casado	9	

Alfa Cronbach CAP VARIABLES Hoja2 GRAF-ITEMS Hoja1 Graf variables PREG ABIERTAS Plan de Seguimiento Hoja3

## Anexo 5: Confiabilidad del Instrumento

Para calcular la confiabilidad del instrumento por medio del coeficiente alfa de Cronbach utilizamos la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

- K: El número de ítems
- $\sum S_i^2$ : Sumatoria de las varianzas de los ítems
- $S_T^2$ : La varianza de la suma de los ítems
- $\alpha$ : Coeficiente de alfa de Cronbach

Por lo tanto:

- K: 50.00
- $\sum S_i^2$ : 46.61
- $S_T^2$ : 839.52
- $\alpha$ : 0.96

## Anexo 6: Validación del Instrumento

Prueba de hipótesis de medias para muestras independientes

$H_{INV}: \mu_1 > \mu_2$

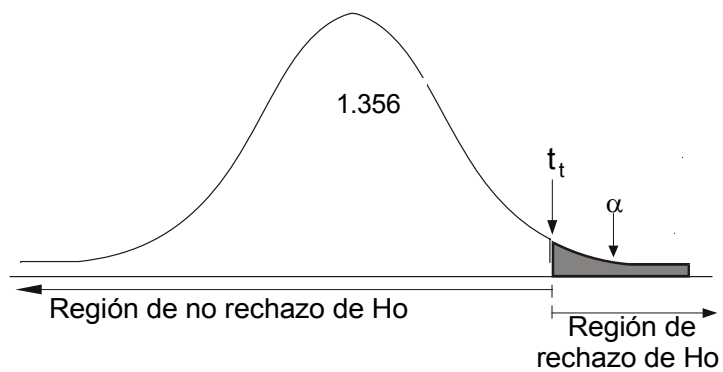
$H_0: \mu_1 - \mu_2 \leq 0$

$H_i: \mu_1 - \mu_2 > 0$

Ítem	Cuartil 1		Cuartil 4		tc	Decisión con respecto a Ho
	$\mu$	$S^2$	$\mu$	$S^2$		
1	4.71	0.49	3.71	1.38	1.81	Se acepta
2	4.71	0.76	3.29	0.76	3.56	Se acepta
3	3.57	0.53	2.86	1.07	1.61	Se acepta
4	4.86	0.38	3.50	1.05	3.23	Se acepta
5	4.57	0.79	3.00	0.58	4.30	Se acepta
6	4.43	0.79	3.17	0.41	3.80	Se acepta
7	4.71	0.49	2.17	1.17	5.37	Se acepta
8	4.14	0.90	3.29	0.49	2.25	Se acepta
9	4.71	0.49	3.86	1.07	1.91	Se acepta
10	3.86	1.21	2.50	0.84	2.43	Se acepta
11	4.86	0.38	4.29	0.95	1.47	Se acepta
12	4.14	0.69	3.00	0.58	3.35	Se acepta
13	5.00	0.00	2.57	1.13	5.69	Se acepta
14	3.67	0.82	2.83	1.17	1.56	Se acepta
15	4.43	0.98	4.33	0.82	0.21	Se rechaza
16	3.00	1.10	1.83	0.98	2.10	Se acepta
17	4.00	0.82	2.00	1.00	4.09	Se acepta
18	4.71	0.49	2.43	0.79	6.49	Se acepta
19	4.86	0.38	4.43	0.79	1.30	Se rechaza
20	4.14	0.90	2.71	1.25	2.46	Se acepta
21	4.14	0.69	2.86	0.69	3.47	Se acepta
22	3.71	0.95	4.00	1.55	-0.42	Se rechaza
23	4.29	0.76	2.67	0.82	3.83	Se acepta
24	5.00	0.00	2.43	1.40	4.86	Se acepta
25	4.29	0.76	2.29	1.11	3.93	Se acepta
26	4.57	0.79	2.86	1.21	3.13	Se acepta
27	4.86	0.38	3.29	0.49	6.69	Se acepta
28	5.00	0.00	4.67	0.52	1.68	Se acepta
29	4.71	0.49	2.83	1.17	3.92	Se acepta
30	5.00	0.00	4.43	0.79	1.91	Se acepta
31	3.86	0.90	2.86	1.68	1.39	Se acepta
32	4.43	0.79	2.43	0.79	4.74	Se acepta
33	4.86	0.38	3.00	0.63	6.69	Se acepta
34	4.71	0.76	3.00	0.63	4.58	Se acepta
35	5.00	0.00	3.86	0.90	3.35	Se acepta
36	5.00	0.00	4.57	0.79	1.44	Se acepta
37	3.29	0.76	2.00	0.89	2.91	Se acepta
38	4.43	0.79	1.86	1.07	5.11	Se acepta
39	3.71	0.95	3.00	0.58	1.68	Se acepta
40	4.43	0.79	3.29	0.95	2.44	Se acepta
41	4.86	0.38	3.71	0.95	2.97	Se acepta
42	4.86	0.38	3.71	1.11	2.59	Se acepta
43	4.71	0.49	1.83	0.98	6.95	Se acepta
44	4.71	0.49	3.43	0.79	3.64	Se acepta
45	4.71	0.49	2.57	1.72	3.16	Se acepta
46	4.71	0.76	2.43	0.79	5.50	Se acepta
47	4.00	0.82	2.86	1.07	2.23	Se acepta
48	4.14	1.07	3.00	1.00	2.05	Se acepta
49	4.29	0.95	2.57	1.40	2.69	Se acepta



**Distribución "t" de student para diferencia de medias**



90% de nivel de confianza

g. l. = 12

$\alpha = 0.10$

" $t_c$ " = 1.356

\*Los ítems 15, 19 y 22 se encuentran en la región de rechazo de la  $H_0$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula para estos ítems y se eliminan por no pasar la prueba de validez.

## Anexo 7: Coeficiente de Correlación de Pearson

		i7	i17	i24	i38	i43	liderazgo	i8	i18	i29	i32	i49	comunicacion	i9	i19	i25	i30	i42	motivacion	i10	i20	i31	i41	i48	formprofesi	GENERO	EDAD	EDOCIVIL	DUCATI	ANTUGTO	
i7	Pearson																														
i17	Pearson	.774"																													
i24	Pearson	.825"	.721"																												
i38	Pearson	.849"	.752"	.752"																											
i43	Pearson	.778"	.619"	.741"	.684"																										
liderazgo	Pearson	.942"	.860"	.887"	.905"	.884"																									
i8	Pearson	.438'	.213	.430'	.419'	.490'	.410'																								
i18	Pearson	.686"	.557"	.781"	.623"	.681"	.756"	.514"																							
i29	Pearson	.783"	.722"	.670"	.742"	.580"	.797"	.143	.490'																						
i32	Pearson	.666"	.483'	.559"	.634"	.464'	.640"	.274	.584"	.657"																					
i49	Pearson	.158	.010	.184	.239	.297	.242	.255	.453'	.241	.305																				
comunicacion	Pearson	.737"	.539"	.682"	.726"	.740"	.787"	.530"	.842"	.698"	.760"	.697"																			
i9	Pearson	.344	.253	.308	.269	.225	.304	.529"	.500"	.345	.189	.631"	.562"																		
i19	Pearson	-.055	.071	-.024	-.136	.105	-.050	.320	.199	.058	.114	.274	.226	.508"																	
i25	Pearson	.552"	.502"	.572"	.544"	.627"	.644"	.483'	.604"	.545"	.613"	.369	.722"	.493"	.288																
i30	Pearson	.207	.275	.201	.127	.364	.209	.426'	.260	.311	.161	.434'	.395'	.653"	.631"	.324															
i42	Pearson	.065	.195	.238	.080	.386	.185	.430'	.387'	.109	.109	.302	.358	.424'	.686"	.284	.642"														
motivacion	Pearson	.332	.374	.392'	.288	.473'	.398'	.587"	.555"	.386	.363	.525"	.637"	.791"	.769"	.702"	.796"	.770"													
i10	Pearson	.487'	.374	.356	.364	.257	.447'	.298	.436'	.428'	.606"	.383	.601"	.357	.129	.451'	.133	.134	.344												
i20	Pearson	.385	.384'	.356	.397'	.256	.424'	.251	.407'	.402'	.588"	.357	.549"	.374	.293	.360	.384'	.263	.440'	.537"											
i31	Pearson	.106	.211	.061	.296	-.029	.193	.052	.279	.267	.561"	.271	.408'	.151	.070	.275	.040	.194	.219	.452"	.544"										
i41	Pearson	.354	.271	.275	.282	.401'	.272	.529"	.198	.331	.443'	.104	.347	.323	.561"	.402'	.647"	.569"	.639"	.173	.346	.200									
i48	Pearson	.241	.239	.123	.314	.108	.252	.137	.157	.450'	.523"	.529"	.505"	.426'	.316	.399'	.407'	.302	.483'	.535"	.635"	.550"	.290								
formprofesi	Pearson	.421'	.440'	.342	.481'	.322	.478'	.292	.434'	.488'	.742"	.442'	.673"	.364	.332	.528"	.354	.412'	.546"	.690"	.841"	.752"	.454'	.832"							
GENERO	Pearson	.122	.172	.080	-.146	-.063	.017	-.313	.099	.256	-.053	-.113	-.070	-.054	.137	-.121	-.023	.071	-.013	.109	-.363	-.233	-.188	-.158	-.247						
EDAD	Pearson	.153	.147	.168	.327	.287	.212	.125	.155	.227	.295	.584"	.391	.397	.093	.253	.363	.164	.345	.105	.059	.366	.355	.417	.348	-.101					
EDOCIVIL	Pearson	-.292	-.221	-.353	-.169	-.208	-.248	-.177	-.190	-.152	-.193	.470'	-.007	.220	-.053	-.213	.170	-.161	-.049	.097	.113	.093	-.282	.331	.025	-.058	.412				
NIVELEDUCATI	Pearson	.288	.182	.093	.411'	.382	.351	-.054	.205	.294	.502"	.347	.428'	.073	-.224	.277	.081	-.130	.052	.242	.547"	.473'	.038	.416'	.507"	-.368	.275	.251			
ANTUGTO	Pearson	-.126	.060	.029	.083	.144	.052	.077	.101	-.186	.055	.348	.167	.131	.081	.029	.097	.065	.096	.060	-.011	.156	.110	.029	.113	-.260	.601"	.262	.113		
ANTDEUG	Pearson	-.074	.049	.044	.065	.170	.055	.253	.203	-.254	.103	.357	.230	.226	.217	.120	.155	.141	.215	.068	-.052	.111	.140	-.032	.109	-.169	.592"	.165	-.044	.857"	

## Anexo 8: Prueba de hipótesis con “t” Student sobre una Media

### Poblacional

Ho:  $\mu \leq \mu_0$

Hi:  $\mu > \mu_0$

90% de nivel de confianza

g.l.= 26

"t" de tablas= 1.314

$\alpha = 10$

Ítem	X	Mo	STD	tc	Decisión con respecto a Ho		Interpretación
1	4.11	3.60	0.89	2.98	Se rechaza	4	Casi siempre
16	2.46	2.10	1.06	1.76	Se rechaza	2	Casi nunca
21	3.44	3.20	0.89	1.40	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
36	4.56	4.30	0.64	2.11	Se rechaza	4	Casi siempre
44	4.07	3.80	0.83	1.69	Se rechaza	4	Casi siempre
Planeación	3.64	3.40	0.87	1.43	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
2	4.07	3.80	0.87	1.61	Se rechaza	4	Casi siempre
26	3.63	3.30	1.01	1.70	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
35	4.37	4.10	0.69	2.03	Se rechaza	4	Casi siempre
46	3.67	3.30	1.14	1.69	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
Autonomía	3.94	3.70	0.93	1.34	Se rechaza	4	Casi siempre
3	2.88	2.60	0.99	1.47	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
14	3.08	2.70	1.15	1.72	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
37	2.58	2.30	1.03	1.41	Se rechaza	2	Casi nunca
50	3.41	3.00	1.39	1.53	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
Remuneración	2.99	2.70	1.14	1.32	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
4	4.31	4.00	0.84	1.92	Se rechaza	4	Casi siempre
13	4.11	3.80	1.19	1.35	Se rechaza	4	Casi siempre
27	4.26	4.00	0.76	1.78	Se rechaza	4	Casi siempre
34	4.08	3.80	0.93	1.56	Se rechaza	4	Casi siempre
45	3.96	3.60	1.34	1.40	Se rechaza	4	Casi siempre
Relaciones Personales	4.14	3.80	1.01	1.75	Se rechaza	4	Casi siempre
5	4.00	3.70	0.92	1.69	Se rechaza	4	Casi siempre
12	3.52	3.20	0.94	1.77	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
23	3.32	3.00	0.90	1.85	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
39	3.27	3.00	0.87	1.61	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
47	3.44	3.10	1.09	1.62	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
Conflicto	3.53	3.20	0.91	1.88	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
6	3.84	3.60	0.75	1.66	Se rechaza	4	Casi siempre
11	4.44	4.20	0.75	1.66	Se rechaza	4	Casi siempre
28	4.73	4.60	0.45	1.50	Se rechaza	5	Siempre
33	3.96	3.70	0.96	1.41	Se rechaza	4	Casi siempre
40	3.70	3.40	0.91	1.71	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
Comportamiento Organizacional	4.14	3.90	0.76	1.64	Se rechaza	4	Casi siempre

Ítem	X	Mo	STD	tc	Decisión con respecto a Ho		Interpretación
7	3.69	3.30	1.19	1.70	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
17	3.04	2.70	1.19	1.48	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
24	3.96	3.60	1.34	1.40	Se rechaza	4	Casi siempre
38	3.44	3.10	1.31	1.35	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
43	3.50	3.10	1.27	1.64	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
Liderazgo	3.53	3.20	1.26	1.36	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
8	3.81	3.60	0.79	1.38	Se rechaza	4	Casi siempre
18	3.85	3.40	1.17	2.00	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
29	3.77	3.40	0.99	1.94	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
32	3.37	3.10	1.04	1.35	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
49	3.59	3.20	1.34	1.51	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
Comunicación	3.68	3.40	1.07	1.36	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
9	4.26	4.00	0.86	1.57	Se rechaza	4	Casi siempre
25	3.30	2.90	1.27	1.64	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
30	4.52	4.30	0.64	1.79	Se rechaza	4	Casi siempre
42	4.11	3.80	0.97	1.66	Se rechaza	4	Casi siempre
Motivación	4.05	3.80	0.94	1.38	Se rechaza	4	Casi siempre
10	3.31	3.00	0.93	1.73	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
20	3.30	3.00	1.07	1.46	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
31	3.44	3.10	1.15	1.54	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
41	4.00	3.70	0.83	1.88	Se rechaza	4	Casi siempre
48	3.42	3.10	1.14	1.46	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no
Formación Profesional	3.49	3.20	1.02	1.48	Se rechaza	3	Algunas veces sí, otras no

### Anexo 9: Plan de seguimiento

Dimensión	Ítem	Situación actual	Objetivo	Propuesta	Responsable
Planeación	16	Inconformidad con el cambio en estructura orgánica. Incertidumbre.	Eliminar o reducir la incertidumbre e inconformidades debido al cambio	Revisar el seguimiento del proceso de cambio. Incrementar el involucramiento de las partes directivas. Se observa una confusión en relación a los jefes, existe incertidumbre, razón por la cual se propone mantener una plática con los empleados sobre los beneficios que ha traído la reforma; intercambiar información para encontrar la forma de mejorar la situación. Revisar que no se hayan sobrecargado o duplicado tareas o funciones.	Jefes
	21	No existe una adecuada distribución de actividades	Lograr una distribución equitativa/justa de actividades	Revisar las actividades que realiza cada empleado y comparar con las descripciones de puestos existentes. Las actividades se incrementan y cambian constantemente razón por la cual debe verificarse que se haga una revisión periódica de tal manera que las actividades estén actualizadas y exista una distribución justa de ellas.	Personal de Recursos Humanos
Autonomía	26	Falta de iniciativa para proponer mejoras	Que el personal esté motivado y tenga iniciativa para proponer mejoras	Implementar un programa en el cual se incentive a las personas a proponer mejoras en procesos y áreas de trabajo, además se debe reconocer su aportación.	Jefes/personal de recursos humanos
	46	Poca libertad en toma de decisiones	Que el personal tenga mayor libertad para tomar decisiones en lo referente a su trabajo.	En base a la descripción de puestos, determinar aquellas actividades en las que se puede dar libertad para tomar decisiones tomando en cuenta el grado de responsabilidad.	Jefes/personal de recursos humanos
Remuneración	3	Sentimiento de no ser remunerado justamente. El pago que reciben no satisface sus necesidades. No se paga en relación al esfuerzo y horas laboradas.	Que el personal adquiera mayor conciencia de las prestaciones que recibe así como la habilidad de administrar los recursos económicos.	Programar pláticas con los empleados en las que se refuerce la información acerca de las prestaciones laborales que ofrece la Universidad de Guanajuato ya que existe un tabulador para todos los trabajadores de la UG y no es muy factible realizar modificaciones. Revisar conjuntamente con la distribución de actividades. Programar un curso para que los trabajadores adquieran la habilidad de administrar sus finanzas personales.	Personal de Recursos Humanos
	14				
	37				
	50				

Dimensión	Ítem	Situación actual	Objetivo	Propuesta	Responsable
Conflicto	12	Existe dificultad para trabajar con algunos compañeros. Hay personas que obstaculizan el trabajo de los demás	Que el personal adquiera la habilidad para relacionarse mejor con sus compañeros de trabajo	Programar curso para adquirir habilidades para trabajar en equipo	Personal de Recursos Humanos
	47				
	23	Los problemas no son resueltos de manera oportuna	Que el personal adquiera la habilidad para solucionar problemas de manera efectiva	Programar curso de solución efectiva de problemas y manejo del conflicto	Personal de Recursos Humanos
	39	Existe conflicto interpersonal	Que el personal adquiera la habilidad para mejorar las relaciones con sus compañeros de trabajo	Programar curso de técnicas para mejorar las relaciones interpersonales, "Grupos T o sensitivity training" y Tolerancia.	Personal de Recursos Humanos
Compromiso Org.	40	Sentimiento de no brindar servicios de calidad	Que el personal tenga la habilidad y disposición para brindar un servicio de calidad	Programar curso de mejora en atención y servicio	Personal de Recursos Humanos
Comunicación	18	Poca libertad de expresión	Que exista mayor libertad de expresión	Programar curso de comunicación asertiva y generar espacios para el intercambio de información, con aportaciones, sugerencias y/o comentarios.	Jefes/personal de recursos humanos
	29	Poca comunicación con los superiores	Incrementar y mejorar la comunicación jefe/subordinado	Mayor acercamiento de superiores con subordinados en la cual se intercambie información que sirva para mejorar los procesos de trabajo.	Jefes
	49	La comunicación informal causa conflictos en el trabajo	Disminuir los conflictos causados por la comunicación informal	Programar curso de comunicación efectiva así como de técnicas para aprender a comunicarse y mejorar las relaciones interpersonales	Personal de Recursos Humanos

Dimensión	Ítem	Situación actual	Objetivo	Propuesta	Responsable
Comunicación	32	El personal tienen poco conocimiento de los logros del Departamento	Que el personal esté enterado de los logros alcanzados en el Departamento	Implementar un plan para la difusión interna de información en la que se den a conocer los logros alcanzados a nivel general, por departamento y por persona. Utilizarlo también para dar a conocer los cursos que se llevarán a cabo, hacer comentarios y sugerencias. Se puede utilizar una página interna o bien publicar de manera impresa en lugares a la vista de todo el personal.	Jefes/personal de recursos humanos
	25	El personal no recibe el reconocimiento que merece	Personal altamente motivado debido al reconocimiento de su trabajo	Establecer un programa en el cual se reconozca a los empleados cuando alcancen una meta o realicen una importante aportación. El reconocimiento puede llevarse a cabo por el jefe con un mínimo de planificación y esfuerzo. Puede ser un reconocimiento verbal, un correo electrónico o un agradecimiento público. Lo importante es volverlo un hábito y que el reconocimiento se haga de manera oportuna.	Jefes/personal de recursos humanos
Formación profesional	10	No hay igualdad de oportunidades de participar en actividades para el desarrollo y crecimiento profesional de las personas	Elaboración de un plan de capacitación que involucre a todo el personal y permita su desarrollo y crecimiento profesional	Investigar la existencia y efectividad del plan anual de capacitación. Realizar un plan interno de capacitación que involucre a todas las partes, tomando en cuenta las habilidades requeridas para cada puesto de trabajo. Hacer una evaluación con los jefes para conocer las habilidades que es necesario que adquieran sus subordinados. Hacer mayor promoción de cursos.	Personal de Recursos Humanos
	20				
	31				
	48				