

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

RECURSOS HUMANOS	Vigente a partir de: ENERO 2018	Clave: UFD-RH-PR-01
	Versión: 1.5	Página 1 de 6

1. Objetivo

Analizar mediante la recolección de datos y poder determinar el nivel de satisfacción de los colaboradores en relación con el entorno laboral y condiciones de trabajo, con la finalidad de elaborar estrategias que nos permitan atender de manera priorizada los factores que afectan el compromiso y la productividad de los empleados.

2. Alcance

Incluye desde la aplicación hasta la elaboración de un plan de acción para la toma de decisiones.

3. Receptor del servicio

Aplica a todas las áreas que integran la estructura organizacional de la Universidad del Fútbol y Ciencias del Deporte.

4. Responsable

Gerente de Recursos Humanos Reclutamiento y Selección.

5. Áreas Involucradas

AREA	PUESTO	RESPONSABLE (Nombre y Firma)
Administración y Finanzas	Director de Administración y Finanzas	
Admisiones	Responsable de Admisiones	
Comedor	Responsable de Comedor	
Competitividad	Director de Competitividad	
Deportivo ART	Director Deportivo	
Enlace Operativo	Responsable de Enlace Operativo	
Gimnasio	Responsable de Gimnasio	
Licenciatura y Posgrado	Directora de Licenciatura y Posgrado	
Mercadotecnia	Director de Mercadotecnia	
Nivel Básico	Director de Nivel Básico	
Operaciones	Director de Operaciones	
Residencia	Gerente de Residencia	
Servicios Escolares	Coordinadora de Servicios Escolares	
Tecnologías de la Información	Director de Tecnologías de la	

Elaboró	Autorizo	Valido	Libero
MRH. MA. ALEJANDRA PINEDA ROMERO. GERENTE DE RECURSOS HUMANOS RECLUTAMIENTO Y SELECCION	COMITÉ DE RECURSO HUMANOS	MCD. VICENTE MORENO CALVA DIRECTOR DE COMPETITIVIDAD	DRA. GABRIELA MURGUIA CANOVAS. PRESIDENTA DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

RECURSOS HUMANOS	Vigente a partir de: ENERO 2018	Clave: UFD-RH-PR-01
	Versión: 1.5	Página 2 de 6

	Información	
Recursos Humanos	Gerente de Recursos Humanos	

6. Contenido:

6.1 Presidencia.

Determinar área para la aplicación la encuesta.

6.2 Gerente de Recursos Humanos Reclutamiento y Selección.

Revisar si el área ya tiene un antecedente de aplicación, de ser así se aplicara en el mes correspondiente justo al año de su aplicación de la Encuesta de Clima Laboral, para determinar su eficiencia con base en los resultados alcanzados en la encuesta del año anterior. De lo contrario se toma como referente inicial.

La encuesta se integra en una herramienta, diseñada en forma electrónica en formulario de Google Drive, en la cuenta reclutamiento.tuzos@gmail.com, y se integran por 56 ítems que mide 11 dimensiones del clima organizacional, que a continuación se describen:

- Comunicación
- Conflicto y cooperación
- Confort
- Estructura
- Identidad
- Innovación
- Liderazgo
- Motivación
- Recompensa
- Remuneración
- Toma de decisiones

El modo de medición de los cuestionamientos se basa principalmente en el nivel de acuerdo y desacuerdo manejando 5 métricas que a continuación se muestra.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo ni en desacuerdo.	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo

Elaboró	Autorizo	Valido	Libero
MRH. MA. ALEJANDRA PINEDA ROMERO. GERENTE DE RECURSOS HUMANOS RECLUTAMIENTO Y SELECCION	COMITÉ DE RECURSO HUMANOS	MCD. VICENTE MORENO CALVA DIRECTOR DE COMPETITIVIDAD	DRA. GABRIELA MURGUIA CANOVAS. PRESIDENTA DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

RECURSOS HUMANOS	Vigente a partir de: ENERO 2018	Clave: UFD-RH-PR-01
	Versión: 1.5	Página 3 de 6

6.3 Gerente de Recursos Humanos Reclutamiento y Selección.

Crear la carpeta en forma electrónica en formulario Google Drive, para la integración de la información desde la cuenta reclutamiento.tuzos@gmail.com, donde se concentraran toda la información.

6.4 Gerente de Recursos Humanos Reclutamiento y Selección.

Socializar con el personal, mediante una convocatoria donde se les indica día, hora, y lugar de aplicación, fomentando la comunicación interna.

6.5 Gerente de Recursos Humanos Reclutamiento y Selección.

Aplicar en el centro de cómputo solo estará presentes el personal del área asignado y el Gerente de Recursos Humanos Reclutamiento y Auxiliar de Reclutamiento, para el acompañamiento con el personal, con la finalidad de generar una atmósfera de confianza y libertad.

6.6 Presidencia, Director de Área, Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Recursos Humanos Reclutamiento y Selección.

Revisar y analizar los resultados donde se busca identificar la brecha entre la situación actual y la que deseada, para las áreas de oportunidad, estrategias, recomendaciones, para el plan de acción.

6.7 Director de área ,Gerente de Reclutamiento y Selección

Presentar los resultados obtenidos, para que el personal tenga conocimiento de cómo se encuentra su área en acompañamiento.

6.8 Director de área

Elaborar en un Plan de Acción que debe presentar a Presidencia de acuerdo a lo detectado en la encuesta, que debe llevar acabo en tiempo que se determine.

FIN

Elaboró	Autorizo	Valido	Libero
MRH. MA. ALEJANDRA PINEDA ROMERO. GERENTE DE RECURSOS HUMANOS RECLUTAMIENTO Y SELECCION	COMITÉ DE RECURSO HUMANOS	MCD. VICENTE MORENO CALVA DIRECTOR DE COMPETITIVIDAD	DRA. GABRIELA MURGUIA CANOVAS. PRESIDENTA DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

RECURSOS HUMANOS

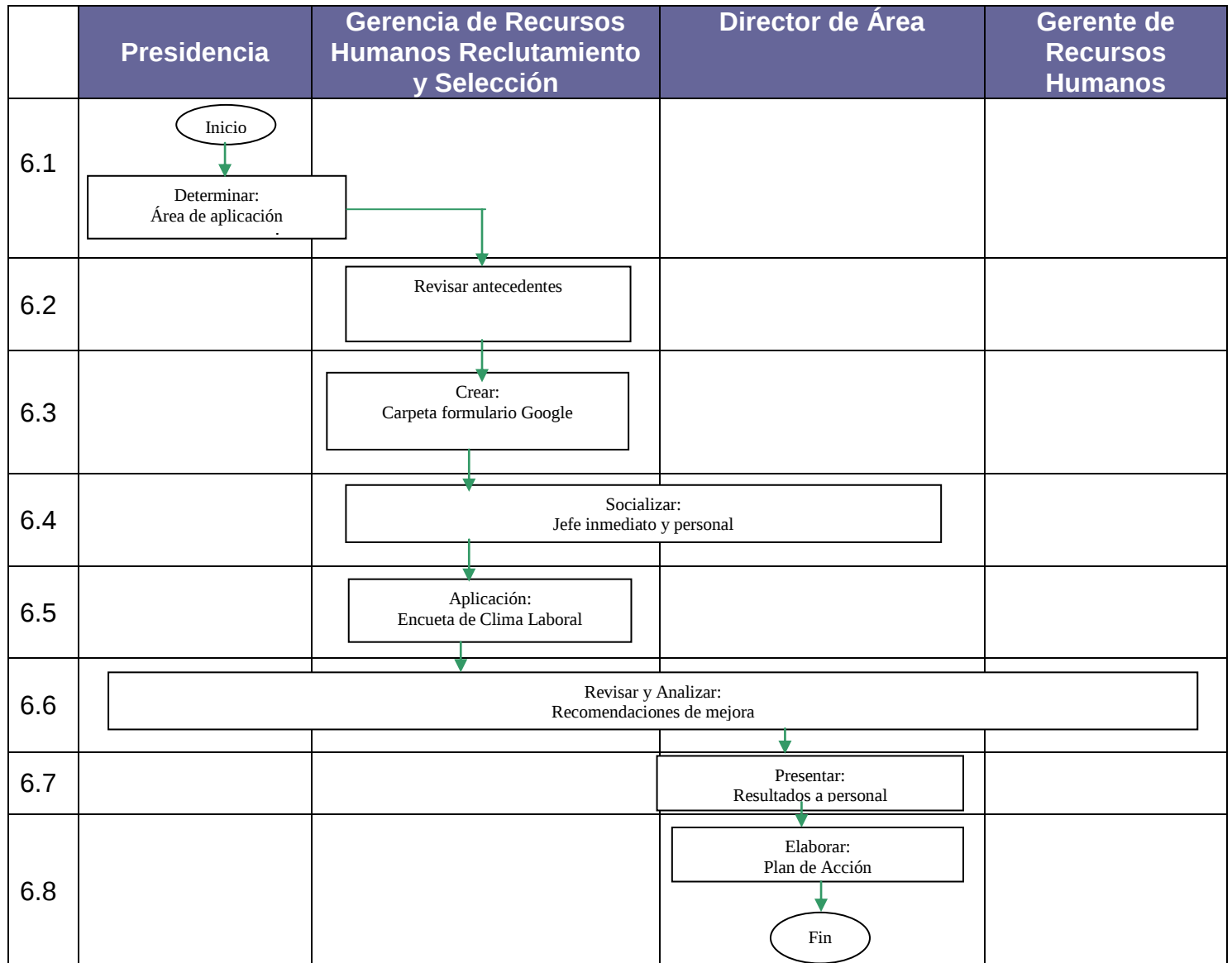
Vigente a partir de:
ENERO 2018

Clave:
UFD-RH-PR-01

Versión: 1.5

Página 4 de 6

7. Diagrama de Flujo



Elaboró

Autorizó

Validó

Libero

MRH. MA. ALEJANDRA PINEDA ROMERO.
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
RECLUTAMIENTO Y SELECCION

COMITÉ DE RECURSO HUMANOS

MCD. VICENTE MORENO CALVA
DIRECTOR DE COMPETITIVIDAD

DRA. GABRIELA MURGUIA CANOVAS.
PRESIDENTA DEL CONSEJO
UNIVERSITARIO

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

RECURSOS HUMANOS	Vigente a partir de: ENERO 2018	Clave: UFD-RH-PR-01
	Versión: 1.5	Página 5 de 6

8.Resultado deseado / Entregables

Se obtienen resultados en forma gráfica de barra que nos permite tener un comparativo de diferentes métricas de medición para saber el grado de satisfacción o en Hojas de Cálculo.

9.Indicador

Grado de satisfacción o insatisfacción.

Indicador	Descripción	Factor	Formula	Frecuencia	Meta
Gestión (Área)	Grado de satisfacción	Eficiencia	$\frac{(NPA)}{(NPE)} \times 100$	Anual	100%

NPA=Número de personal del área

NPE=Número de personal encuestado.

10.Aportación / Alineación a la Filosofía Institucional / PDI

La aportación al Objetivo estratégico 6. Planeación y gestión eficaz y eficiente de recursos que garantiza la viabilidad de su proyecto universitario y la calidad de los servicios que ofrece. Brindando personal que genere en base a su trabajo una satisfacción con los clientes.

Elaboró	Autorizo	Valido	Libero
MRH. MA. ALEJANDRA PINEDA ROMERO. GERENTE DE RECURSOS HUMANOS RECLUTAMIENTO Y SELECCION	COMITÉ DE RECURSO HUMANOS	MCD. VICENTE MORENO CALVA DIRECTOR DE COMPETITIVIDAD	DRA. GABRIELA MURGUIA CANOVAS. PRESIDENTA DEL CONSEJO UNIVERSITARIO