

**INFORME RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL SENTIDO
DE PERTENENCIA EN EL CENTRO DE ENSEÑANZA
TÉCNICA INDUSTRIAL**



Guadalajara, Jalisco; 29 de Enero del 2021.



Índice

Contenido

Índice	2
Introducción.....	3
Análisis de Resultados	5
General.....	6
Dirección Académica.....	7
Dirección Administrativa	8
Dirección Institucional	8
Dirección Plantel Colomos	9
Dirección Plantel Tonalá.....	10
Dirección Plantel Rio Santiago.....	11
Conclusiones y Recomendaciones	12





Introducción

En seguimiento de la “Propuesta de evaluación e implementación de estrategias para fomentar institucionalidad en las personas servidoras públicas del CETI” enviado a la Dirección de Administración el día 16 de octubre del 2020, en la cual se buscó en principio conocer el sentido de pertenencia traducido en compromiso, confianza, comunicación entre otras, que tiene la comunidad trabajadora hacia su Centro de Trabajo, así como, contribuir a construir conciencia e institucionalidad en la forma que nos relacionamos e interactuamos las personas servidoras públicas del CETI, tanto de manera interna e intrapersonal, ya que la labor que realizamos cada uno es igual de importante docente, administrativo, mando medio, ya que todas y todos contribuyen a la prestación del servicio educativo a miles de jóvenes que con su esfuerzo le dan la confianza a CETI para formálos académicamente de entre muchas otras Instituciones de educación media superior y superior que se encuentran en el área metropolitana.

En consiguiente, la construcción de conciencia e institucional se realiza a través del fomento al sentido de pertenencia, pues este no solo impacta positivamente las relaciones, el trabajo en equipo y el clima laboral, sino que contribuye a mejoras en la motivación, el compromiso, el desempeño y la retención del personal.

Para contar con una radiografía del estado actual se debe hacer una evaluación inicial para advertir las posibles causas que provoca la falta de compromiso con las funciones que desempeñan en el servicio público educativo que brindan en la Institución para los estudiantes, y así, establecer estrategias para fortalecer a la Institución mediante su personal, así como aportar las herramientas que ayuden al personal a un mejor desempeño y servicio dentro de la misma.

Evaluación

Según la revista Forbes (Melanie Amaya, Julio 2019, “Seis consejos para lograr sentido de pertenencia”, <https://www.forbes.com.mx/>), hay **seis puntos** básicos que se deben atender para crear un sentido de pertenencia dentro de cualquier organización, el cual comienza por los **mandos medios y superiores**; a lo cual se buscaría evaluar estos puntos como punto de partida para obtener datos:





- **Construyen confianza.** *Somos inspirados por personas en quienes confiamos, por eso seguimos su ejemplo y recomendaciones. Para construir relaciones de confianza un líder debe ser auténtico, servicial, empático, cumplir con aquello a lo que se compromete; tratar con respeto a sus colaboradores y ayudarlos a crecer y alcanzar sus metas.*
- **Celebran los logros y usan un lenguaje apreciativo.** *Utilizar un lenguaje apreciativo incluye demostrar aprecio a través del lenguaje no verbal, y realizar reconocimientos verbales donde se felicita a los demás por sus logros; se elogian sus fortalezas, y se agradecen sus contribuciones. Adicionalmente, celebrar los logros es una manera efectiva de empoderar y motivar al equipo.*
- **Consolidan relaciones de colaboración.** *Cuando las personas sienten que sus jefes de verdad se interesan por su bienestar, y reciben ayuda de su equipo, el sentido de pertenencia aumenta. Un líder no solo debe ser alguien dispuesto a extender su mano para apoyar a su equipo, sino que debe incentivar la colaboración entre sus colaboradores y generar espacios donde el equipo comparte más allá de lo laboral.*
- **Crean espacios seguros de comunicación.** *Para que las personas se sientan seguras de ser ellas mismas, no basta con que el líder sea un ejemplo de autenticidad, sino que además debe hacer del equipo un espacio seguro, donde las equivocaciones se utilizan como aprendizajes y donde se incentiva la comunicación asertiva. Ante los errores la postura del líder y el equipo debe ser empática. De esta manera las personas tendrán la valentía para compartir sus ideas.*
- **Son conscientes de su impacto.** *Cuando las personas tienen mala relación con sus jefes su motivación se ve afectada y disminuye el desempeño. Un jefe debe ser consciente de cómo sus acciones y comunicación impactan a sus colaboradores. Por eso, es útil que los líderes trabajen con un coach profesional certificado que les*





de feedback y los ayude a desarrollar su inteligencia emocional y habilidades de liderazgo.

- **Motivan desde un propósito significativo.** Un líder debe construir con su equipo, o por lo menos compartir con este, una visión inspiradora. En la medida en que las personas comprenden cómo sus metas contribuyen a la visión y cómo al alcanzarlas generan un impacto positivo, el trabajo cobra mayor sentido. Claramente un propósito será más poderoso cuando el equipo construye de manera conjunta sus valores y misión como equipo.

La propuesta inicial fue hacer el cuestionario anónimo, segmentado a cada equipo de trabajo de acuerdo a la estructura organizacional, a efecto de evaluar los seis puntos básicos. En donde se obtuvieron los siguientes resultados.

Análisis de Resultados

La fórmula para calcular el tamaño de muestra cuando se conoce el tamaño de la población es la siguiente:

$$\text{Tamaño de Muestra} = Z^2 * (p) * (1-q) / c^2$$

Donde:

- **Z** = Nivel de confianza (95% o 99%)
- **p** = 900 (muestra)
- **q** = .5 (variabilidad)
- **c** = Margen de error (.07 = ±7)

Dando como resulta un tamaño de la muestra de 231 en los cuales se aplicaron 247; por lo cual, la muestra representativa se considera metodológicamente válida para continuar con el análisis de datos obtenidos.

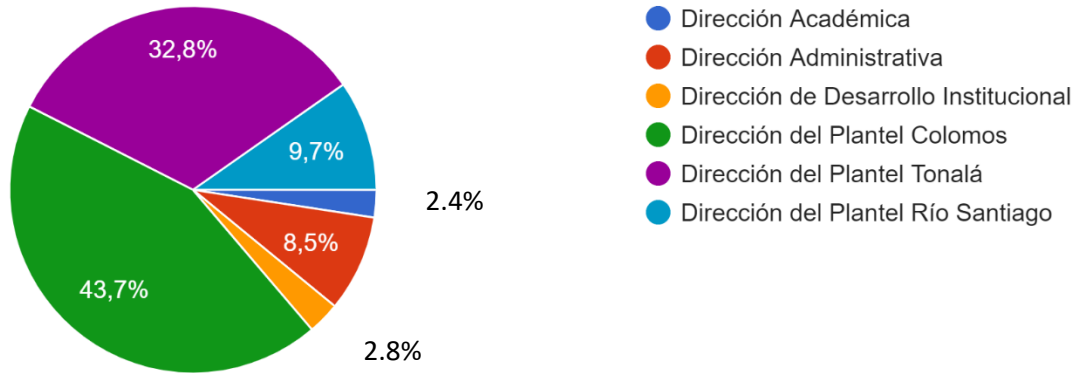
A continuación, se presentan los resultados promedio de cada grupo de preguntas y divididos por Dirección de Área y Plantel para su análisis.





General

247 respuestas



Observamos que en la respuesta a la encuesta hubo una mayor participación del personal adscrito al Plantel Colomos, en virtud de ser la Dirección con mayor población trabajadora.

Derivado de las respuestas globales obtenidas en la encuesta, se advierte que el CETI presenta problemas en tres grupos:

- Celebración de logros y apreciación del personal
- Motivación
- Impacto

Tal como se muestran en la tabla de las calificaciones promediadas por grupo y Dirección respectivamente. En donde se destaca que la muestra representativa encuestada, considera lo siguiente:





DIRECCIÓN	FOMENTO Y CONSTRUCCIÓN DE CONFIANZA	CELEBRACIÓN DE LOGROS Y APRECIACIÓN DEL PERSONAL	COLABORACIÓN	COMUNICACIÓN	MOTIVACIÓN	IMPACTO	TOTAL
ACADEMICA	75%	64%	82%	90%	69%	79%	77%
ADMINISTRATIVA	92%	84%	96%	97%	88%	82%	90%
INSTITUCIONAL	81%	76%	90%	91%	81%	75%	82%
COLOMOS	83%	71%	85%	84%	77%	72%	79%
TONALA	81%	68%	83%	84%	77%	76%	78%
RIO	79%	62%	75%	74%	67%	74%	72%
TOTAL	82%	71%	85%	87%	77%	76%	80%

RESULTADOS POR DIRECCIÓN

Dirección Académica

ÍTEM	PERCEPCIÓN	OBSERVACIONES
FOMENTO Y CONSTRUCCIÓN DE CONFIANZA	75%	Aunque la mayoría de las personas tienen la confianza o se sienten seguros de lo que hacen y dicen dentro de la Dirección, se debe de mejorar el ambiente para dicho rubro.
CELEBRACIÓN DE LOGROS Y APRECIACIÓN DEL PERSONAL	64%	La mayoría del personal al igual que en las otras direcciones, requiere de mayor apreciación y celebración de logros ya que no se demuestra por parte de la jefa o jefe inmediato al igual que por parte de CETI como Institución.
COLABORACIÓN	82%	Si bien es una calificación buena, se requiere del punto anterior para poder generar la colaboración dentro del área.
COMUNICACIÓN	90%	Aunque no presenta calificaciones tan altas, sobresale esta dirección a las demás por la capacidad de comunicarse de forma eficiente, aun sin tener motivación, o apreciación dentro de la misma.
MOTIVACIÓN	69%	Como se menciona anteriormente, se debe de trabajar en la capacitación, así como el reconocimiento de aciertos para una mayor motivación y un mejoramiento del servicio para afectar su percepción de impacto hacia los alumnos y la sociedad por su labor.
IMPACTO	79%	





Dirección Administrativa

ÍTEM	PERCEPCIÓN	OBSERVACIONES
FOMENTO Y CONSTRUCCIÓN DE CONFIANZA	92%	Se debe de mantener la confianza y cuidar que los trabajadores no caigan en hacer grupos o las jefas o jefes no hacer favoritismos para que siga o mejore la calificación.
CELEBRACIÓN DE LOGROS Y APRECIACIÓN DEL PERSONAL	84%	La mayoría del personal al igual que en las otras direcciones, requiere de mayor apreciación y celebración de logros ya que no se demuestra por parte de la jefa o jefe inmediato al igual que por parte de CETI como Institución.
COLABORACIÓN	96%	Se debe de mantener la colaboración y cuidar que los trabajadores no caigan en hacer grupos o las jefas o jefes no hacer favoritismos para que siga o mejore la calificación.
COMUNICACIÓN	97%	Se debe de mantener la comunicación y cuidar que los trabajadores no caigan en hacer grupos o las jefas o jefes no hacer favoritismos para que siga o mejore la calificación.
MOTIVACIÓN	88%	Se debe hacer promoción de los logros a nivel CETI de alumnos, maestros o administrativos para mejorar la motivación e impacto de los trabajadores y puedan ver que su trabajo contribuye a esos logros.
IMPACTO	79%	

Dirección Institucional

ÍTEM	PERCEPCIÓN	OBSERVACIONES
FOMENTO Y CONSTRUCCIÓN DE CONFIANZA	81%	Debido a que la gente no considera que es estable su trabajo, genera cierta falta de confianza dentro del área.
CELEBRACIÓN DE LOGROS Y	76%	La mayoría del personal al igual que en las otras direcciones, requiere de mayor apreciación y celebración de logros ya que





APRECIACIÓN DEL PERSONAL		no se demuestra por parte de la jefa o jefe inmediato al igual que por parte de CETI como Institución.
COLABORACIÓN	90%	Se debe de mantener la comunicación y cuidar que los trabajadores no caigan en hacer grupos o las jefas o jefes no hacer favoritismos para que siga o mejore la calificación.
COMUNICACIÓN	91%	Se debe de mantener la comunicación y cuidar que los trabajadores no caigan en hacer grupos o las jefas o jefes no hacer favoritismos para que siga o mejore la calificación.
MOTIVACIÓN	81%	Como se menciona anteriormente, se debe de trabajar en la capacitación, así como el reconocimiento de aciertos para una mayor motivación y un mejoramiento del servicio para afectar su percepción de impacto hacia los alumnos y la sociedad por su labor. Al igual que generar estabilidad dentro del centro de trabajo.
IMPACTO	75%	

Dirección Plantel Colomos

ÍTEM	PERCEPCIÓN	OBSERVACIONES
FOMENTO Y CONSTRUCCIÓN DE CONFIANZA	83%	Debido a que la mayoría de los trabajadores/as cree que no puede confiar en sus compañeros de trabajo se requiere de cursos sobre integración de equipos.
CELEBRACIÓN DE LOGROS Y APRECIACIÓN DEL PERSONAL	71%	La mayoría del personal al igual que en las otras direcciones, requiere de mayor apreciación y celebración de logros ya que no se demuestra por parte de la jefa o jefe inmediato al igual que por parte de CETI como Institución.
COLABORACIÓN	85%	Se debe de mantener la comunicación y cuidar que los trabajadores no caigan en hacer grupos o las jefas o jefes no hacer favoritismos para que siga o mejore la calificación. Lo cual debe de ir a la par con la integración de equipos.
COMUNICACIÓN	84%	Se debe de mantener la comunicación y cuidar que los trabajadores no caigan en





		hacer grupos o las jefas o jefes no hacer favoritismos para que siga o mejore la calificación. Cursos sobre comunicación asertiva no solo a los mandos sino a los coordinadores.
MOTIVACIÓN	77%	Como se menciona anteriormente, se debe de trabajar en la capacitación, así como el reconocimiento de aciertos para una mayor motivación y un mejoramiento del servicio para afectar su percepción de impacto hacia los alumnos y la sociedad por su labor. Al igual que generar estabilidad y crecimiento por el esfuerzo dentro del centro de trabajo.
IMPACTO	72%	

Dirección Plantel Tonalá

ÍTEM	PERCEPCIÓN	OBSERVACIONES
FOMENTO Y CONSTRUCCIÓN DE CONFIANZA	81%	Debido a que la mayoría de los trabajadores/as cree que no puede confiar en sus compañeros de trabajo se requiere de cursos sobre integración de equipos.
CELEBRACIÓN DE LOGROS Y APRECIACIÓN DEL PERSONAL	68%	La mayoría del personal al igual que en las otras direcciones, requiere de mayor apreciación y celebración de logros ya que no se demuestra por parte de la jefa o jefe inmediato al igual que por parte de CETI como Institución.
COLABORACIÓN	83%	Se debe de mantener la comunicación y cuidar que los trabajadores no caigan en hacer grupos o las jefas o jefes no hacer favoritismos para que siga o mejore la calificación. Lo cual debe de ir a la par con la integración de equipos.
COMUNICACIÓN	84%	Se debe de mantener la comunicación y cuidar que los trabajadores no caigan en hacer grupos o las jefas o jefes no hacer favoritismos para que siga o mejore la calificación. Cursos sobre comunicación asertiva no solo a los mandos sino a los coordinadores.
MOTIVACIÓN	77%	





IMPACTO	76%	Como se menciona anteriormente, se debe de trabajar en la capacitación, así como el reconocimiento de aciertos para una mayor motivación y un mejoramiento del servicio para afectar su percepción de impacto hacia los alumnos y la sociedad por su labor. Al igual que generar estabilidad dentro del centro de trabajo.
----------------	------------	--

Dirección Plantel Rio Santiago

ÍTEM	PERCEPCIÓN	OBSERVACIONES
FOMENTO Y CONSTRUCCIÓN DE CONFIANZA	79%	Debido a que la mayoría de los trabajadores/as cree que no puede confiar en sus compañeros de trabajo se requiere de cursos sobre integración de equipos.
CELEBRACIÓN DE LOGROS Y APRECIACIÓN DEL PERSONAL	62%	La mayoría del personal al igual que en las otras direcciones, requiere de mayor apreciación y celebración de logros ya que no se demuestra por parte de la jefa o jefe inmediato al igual que por parte de CETI como Institución.
COLABORACIÓN	75%	Debido a la falta de integración de equipo al igual los grupos anteriores de esta dirección se debe crear confianza y valoración para que los trabajadores puedan mejorar el plantel, siendo mejores en colaboración y comunicación, tanto el director, como los coordinadores dentro del mismo, ya que puede replicar en el servicio a los alumnos.
COMUNICACIÓN	74%	
MOTIVACIÓN	67%	Como se menciona anteriormente, se debe de trabajar en la capacitación, así como el reconocimiento de aciertos para una mayor motivación y un mejoramiento del servicio para afectar su percepción de impacto hacia los alumnos y la sociedad por su labor. Al igual que generar estabilidad y crecimiento por el esfuerzo dentro del centro de trabajo.
IMPACTO	74%	





Conclusiones y Recomendaciones

Después del análisis de los resultados se puede concretar que se deben de desarrollar estrategias para mejorar las necesidades de cada Dirección en específico de acuerdo al contexto del centro de trabajo, procesos que llevan a cabo, haciendo énfasis en aquellos ítems en los cuales se obtuvo una percepción por debajo del 80%, con el fin de mejorar el ambiente laboral y este se replique a los estudiantes, así el CETI podrá seguir siendo uno de los mejores planteles a nivel estatal y regional de Tecnólogos/ase Ingenieros/as.

En este sentido, se necesita incluir en la implementación a todo el que quiera ayudar, en especial a personas que se les ha apoyado con estudios para su aportación dentro de CETI y sus áreas responsables de hacer las planeaciones de trabajadores/as al igual que institucionales.

En general, se recomienda que al interior de cada Dirección se coordinen actividades de integración dentro de cada área y/o coordinación con el fin de fortalecer las áreas de oportunidad en los elementos de la pertinencia institucional. Así mismo, en los cursos relacionados con habilidades directiva, socioemocionales, comunicación, asertividad, entre otros, se incluya a todo el personal. De igual manera, se sugiere que cualquier logro de impacto dentro o fuera de la Institución, se comunique por medios masivos, para que los trabajadores/as puedan ver el esfuerzo conjunto y los resultados de su trabajo que tiene como impacto en la calidad de la prestación del servicio hacia los estudiantes.

En la Institución existe talento para llevar a cabo las mejoras, sin embargo, es primordial la participación conjunta en todos los equipos de trabajo, a efecto de implementar estrategias y actividades para fortalecer las áreas de oportunidad detectadas.

Proyecto colaborativo entre la Subdirección de Finanzas y el Departamento de Recursos Humanos.

Calle Nueva Escocia No. 1885, Col. Providencia 5ª. Sección
C.P.44638, Guadalajara, Jalisco, México.
Tel: 33 3641 3250 ext. 311 y 406

www.ceti.mx

